

**Curso 2006/07**  
**HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES/10**  
**I.S.B.N.: 978-84-7756-755-4**

**SARA GARCÍA CUESTA**

**Carrera profesional y género:  
la inserción laboral con la titulación en Derecho.  
El caso de los egresados  
en la Universidad de La Laguna**

**Director**  
**JORGE RODRÍGUEZ GUERRA**



**SOPORTES AUDIOVISUALES E INFORMÁTICOS**  
**Serie Tesis Doctorales**

## **AGRADECIMIENTOS:**

Agradezco consejos y ánimos a Milagros Saíenz, Luis Mena, Carmen Barrera, Ana González, Ana López Sala, Esther Martín-Torrado y José S. Martínez. Ellos me facilitaron lecturas de difícil acceso, o bien comentaron algunas partes de la tesis. Agradezco también su apoyo, la confianza y las oportunidades ofrecidas a Sara Morgenstern, Diana Calcerrada, M. Javier Callejo, Ignacio García Borrego, Pablo Martín Pulido, Alejandra Ruiz, Pilar Matud y María Eugenia Monzón. Por último, agradezco a Jorge Rodríguez Guerra, un inmejorable director de tesis, que examinara con prontitud y paciencia todo mi trabajo. Su serenidad ha sido fundamental para avanzar en él.

### ***Instituciones:***

Centro de Documentación y Biblioteca del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Biblioteca de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED), Universidad Complutense de Madrid (UCM), Gabinete de Planificación y Análisis de la Universidad de La Laguna (ULL), Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Canario de Estadística (ISTAC), Instituto de la Mujer, Instituto Canario de la Mujer, Instituto de Estudios de las Mujeres, Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife, Departamento de Sociología de la Universidad de La Laguna. Doy las gracias especialmente a la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, cuya colaboración facilitó enormemente la realización de las entrevistas.

Mi especial agradecimiento a quienes han colaborado en la realización del campo de entrevistas: *David Sánchez* (entrevistador del campo de profesionales hombres), *Antonia María Pérez López* (contactadora) y, por supuesto, las personas que se prestaron a ser entrevistadas. Sin ellas, esta tesis no habría sido posible.

### **Esta obra está dedicada:**

A mi familia.

A Felipe.

A todas mis amigas, repartidas por el mundo, que persiguen sus sueños.

*No es duro hacer una tesis. Lo duro es no poder hacerla.*

**PRESENTACIÓN**

## Presentación. Análisis de la carrera profesional desde la perspectiva de género

La curiosidad por la cuestión de género llegó tarde entre mis inquietudes de estudio de lo social. He sido consciente desde el principio de las limitaciones que el origen social tiene para poder estudiar en la Universidad, acceder al trabajo profesional o mantenerse durante el primer desarrollo de la carrera. Pero me ha costado mucho más reconocer, aunque lo tuviera delante de los ojos, el hecho de que las mujeres ocupan posiciones secundarias en el seno de las familias, las relaciones privadas y el empleo. Tengo la impresión de que esta especie de inocencia con respecto a las barreras sociales de género fue auspiciada por un sistema educativo que me premiaba y, a su vez, defendía formalmente la igualdad de oportunidades. El camino se presentaba muy sencillo en cuanto a ese supuesto “género” que entendía como problema de otras épocas y otros lugares, en definitiva, de *otras* mujeres. Bien podría haber continuado siendo una “tránsfuga” de género, confiada en mis esfuerzos y concedora de mis limitaciones en otros sentidos.

Sin embargo, la localización del género como una estructura con peso propio sobrevino cuando ingresé en el mercado laboral. Entonces pude comprobar la vigencia del género en la práctica de ciertas empresas para las que tuve la suerte de trabajar. Gracias a estas experiencias observé en persona cómo el acceso a la jefatura de las mujeres es objeto de un veto informal pero muy real en el seno de las consultoras. Cómo se reconstruyen a diario los estereotipos femeninos para explicar los triunfos, fracasos, sueldos y promociones de las profesionales en las empresas. Empecé a observar que las relaciones sociales jefe/empleado están marcadas por preferencias, gustos, actitudes, expresiones y conversaciones estereotipadamente masculinas, en las que las mujeres aparecen excluidas salvo que opten por convertirse en profesionales “intrusas”<sup>1</sup>. Esto es, que acallen la existencia de unas preocupaciones domésticas y privadas aún no compartidas por sus compañeros, jefes y parejas, y por lo tanto, tampoco comprendidas. Al mismo tiempo, estas profesionales deben esconder sus aspiraciones laborales, puesto que además no se les reconoce de igual manera que a los hombres el deseo de promoción.

En el caso de la consultoría, la *asimilación subordinada* resultó ser la actitud característica de mis compañeras, las pocas sociólogas que ocupaban puestos técnicos: esta parecía la vía a seguir. Un camino hacia una promoción que nunca llegaría a la jefatura. Además de altas probabilidades de acabar demandando un contrato a tiempo parcial para paliar el alto impacto de una carga diaria de trabajo muy elevada que hacía difícil cualquier otra actividad o responsabilidad extralaboral tanto a las mujeres como a los hombres. En el caso de estos últimos, todos ellos contaban con esposas con empleo que, además, se encargaban de la casa y los hijos; mientras que las mujeres eran solteras sin hijos o bien, en caso de ser madres con hijos pequeños, tenían un contrato a tiempo parcial.

---

<sup>1</sup> Tanto el término “Tránsfugas” (Boufartique: 2005) como “intrusas” (Greer: 2000) aparecen en el análisis de los discursos. Se identifican con mujeres que no detectan los efectos perversos del género y que asimilan los comportamientos masculinos -se sientan o no reconocidas en ellos- como fórmula “neutral” para la inserción profesional bajo un modelo de carrera que aspira a ser clásico: incremento paulatino de la estabilidad, los ingresos, el prestigio y el control profesional. Son discursos que explican las posiciones de las mujeres como un fruto de sus preferencias personales, sin reconocer la pervivencia de las posiciones sociales que constriñen estas elecciones.

Me encontraba por entonces trabajando como profesional cualificada, con un buen sueldo, un contrato indefinido y en una empresa que apostaba por mí. Había transcendido algunas barreras bastante serias. Pero también estaba en un entorno que hizo visible aquello que no había tenido en cuenta en lo que, hasta entonces, había sido un recorrido difícil, pero de refuerzos positivos en sus resultados. En primer lugar, el género existe. En segundo lugar, se requiere cierta empatía para reconocer el impacto de la desigualdad social, y no únicamente un título en ciencias sociales. Sólo el que experimenta una posición social de cierta debilidad, o bien se acerca a ella con este tipo de empatía –además de los conocimientos teóricos y técnicos precisos para evitar los prejuicios y poder ahondar en el debate-, puede aproximarse a la comprensión del fenómeno en profundidad.

Desde entonces, mi inquietud ha sido realizar una tesis que tuviera relación con las cuestiones que andaba yo descubriendo, tan distintas a las que habían ocupado mi trayectoria hasta entonces. Esta aspiración me llevó a tomar decisiones que cambiaron mi vida. La renuncia voluntaria a una posición laboral estable pero incómoda, acontecida quizás demasiado temprano en mi vida, fue el inicio de un camino bastante más complicado. Tuve la oportunidad de volver a la Universidad como becaria, de conocer el pluriempleo, los contratos parciales, la temporalidad... Y hasta de situarme a miles de kilómetros de aquella empresa, para poder finalmente acabar la tesis que se encuentra ahora en sus manos.

Mi deseo ha sido comprometerme con el estudio del trabajo desde una perspectiva de género que no silenciara a su vez el peso del resto de las estructuras sociales. Un tipo de análisis que reconociera también las posibilidades de transformación social que generan las elecciones individuales. Y que, por lo tanto, tratara de aunar explicaciones teóricas que suelen presentarse habitualmente en confrontación. Quería, sobre todo, ofrecer un marco explicativo ajustado a los discursos de quienes trabajan, los que experimentan realmente las situaciones conflictivas más allá de lo que suelen recoger los macroestudios. El resto de las decisiones tomadas para realizar esta tesis tiene más que ver con cuestiones de segundo orden en lo relativo a las motivaciones, pero que definen el objeto y los objetivos del estudio: la disponibilidad de recursos, el acceso a la información y la oportunidad de contextualizar los propósitos en un caso concreto: el de las y los titulados en Derecho de la Universidad de La Laguna. Esta decisión permite ilustrar el análisis con las historias laborales relatadas por sus protagonistas.

En concordancia con lo expuesto, la idea que vertebra esta tesis es el deseo de presentar el género como una estructura social con implicaciones en los niveles de análisis de lo público, lo doméstico-familiar y lo privado-relacional. Sistemas, interacciones e individuos se ven implicados en la estratificación que establece la desigualdad de género. Las diferencias que el género produce afectan tanto a hombres como a mujeres, pero son perjudiciales sobre todo para las últimas, situadas en posiciones de subordinación y desventaja en la distribución social del poder. Aunque los tres niveles de análisis son necesarios, en concreto, el análisis de los aspectos institucionales contribuye a explicar cómo se organiza la estructura de género. El peso del nivel estructural condiciona las expectativas y elecciones de los actores, incluso cuando las personas no subscriben a nivel individual las pautas de género. Si bien, como se plantea en el capítulo 2.2., las prácticas cotidianas

en las que se relacionan los tres niveles expuestos abren también paso a las posibilidades de transformación de la estructura de género.

La organización de la propuesta de tesis se inicia planteando su *finalidad básica*. La finalidad principal de esta investigación se centra en el estudio de la primera etapa de desarrollo profesional de los licenciados en Derecho en la Universidad de La Laguna desde una perspectiva de género. Este primer período de relación con el mercado laboral incluye una primera fase de inserción, junto con los primeros años de estabilización y progresión profesional. Pero, además de suponer un intervalo vital crucial para la carrera laboral, las primeras experiencias de empleo se producen en el marco de un período específico en tránsito hacia la mayor autonomía con respecto a la familia originaria, la conformación de la vida adulta y de nuevas relaciones familiares. Un ciclo temporal caracterizado por el cambio en los estilos vitales y la puesta en juego de estrategias<sup>2</sup> y elecciones. Ambas vinculadas a resolver las nuevas responsabilidades y a conseguir las aspiraciones propuestas. En la actualidad, este ciclo vital se construye además en un contexto social claramente señalado por las transformaciones en el empleo, en los núcleos profesionales y en las relaciones familiares. Las *trayectorias*<sup>3</sup> y *estrategias* de los nuevos profesionales son un marco idóneo para el estudio de las relaciones entre el ámbito público, privado y doméstico que configuran el espacio social en el que tienen lugar las experiencias vitales.

En las estrategias, especialmente, confluyen numerosos aspectos de interés sociológico, especialmente relevantes desde el enfoque de género:

a) Se produce el juego entre la acción individual y el efecto de una estructura social que mantiene sus inercias en las instituciones sociales básicas en mayor o menor grado: la familia, el campo profesional del Derecho, el mercado laboral, la Universidad. En este juego, la acción puede manifestarse tendente al cambio, o bien a la adaptación o a la reproducción de los patrones de género existentes.

c) A su vez, el estudio de estas experiencias supone un escenario privilegiado para la observación de las nuevas pautas de desarrollo profesional en el ámbito de un campo de trabajo cualificado históricamente consolidado en la tradición masculina, pero que está experimentado cambios radicales en la composición de sus perfiles sociales y de género en la actualidad.

b) Finalmente, se pone de manifiesto el estado actual de la relación entre el trabajo doméstico y el empleo en el seno las nuevas experiencias de conciliación entre la vida doméstica, privada y laboral de los hombres y las mujeres con titulación universitaria.

---

<sup>2</sup> A lo largo de este escrito se ofrecen numerosas aproximaciones al concepto *estrategia* que aparecen como complementarias y útiles para el análisis propuesto. En este capítulo introductorio basta señalar que las estrategias son “prácticas sociales en las que el componente de intencionalidad cobra especial importancia” (Tobío, 2005: 133). En los capítulos 1, 2 y 4 se ahonda en el concepto.

<sup>3</sup> “Sucesión de posiciones a lo largo del tiempo, en la que el proceso es lo fundamental y la perspectiva es temporal de corte longitudinal” (Gaitán y Piñuel, 1998: 114. Para una ampliación de este concepto ver capítulos 2, 4 y Glosario).

El análisis del desarrollo de la carrera profesional no puede permanecer ajeno al enfoque de género. Se correría entonces el riesgo de ocultar las significativas diferencias entre hombres y mujeres en las tendencias que reflejan numerosos estudios: cifras dispares, fragmentación sexual de la oferta de empleo, salarios inferiores ante un mismo puesto de trabajo, ralentización y secundarización de la carrera laboral de las mujeres, etc. El marco general de referencia para explicar estos aspectos evoluciona a través de las investigaciones de quienes empiezan a ser *pesos pesados* en el estudio de las relaciones de género en la Sociología. Pero la demanda de investigación se localiza en el estudio de aquellas especificidades que hacen sobresalir de manera notable las diferentes situaciones. El caso de la experiencia profesional vinculada a la titulación de Derecho puede ser un claro exponente de estas cuestiones.

A la justificación vinculada con los objetivos de investigación propios de la curiosidad sociológica, podemos añadirle el interés institucional que puede tener la información acerca de los patrones de carrera de los egresados. Además de plantear un cierto análisis del mercado de trabajo desde un punto de vista original, el conocimiento de las estrategias profesionales de los titulados puede servir para modificar los contenidos curriculares y también para identificar áreas de conocimiento y planteamientos novedosos en las universidades. De igual forma, la perspectiva de género en el análisis de este fenómeno señala aspectos que necesitan ser mostrados para hacer visible la persistencia de elementos de discriminación, tanto en el seno de las profesiones como en marco de las relaciones privadas y familiares.

En cuanto a los *objetivos de la investigación*, estos se derivan de la especificidad de esta tesis, apoyada en la pretensión de analizar los primeros años de carrera profesional a partir del estudio del período en el cuál se definen con mayor claridad y se ponen en marcha las estrategias laborales, privadas y domésticas de los egresados. El objetivo de la propuesta acota el amplio campo de investigación sobre el empleo aludiendo específicamente a las trayectorias, elecciones y oportunidades de acceso al mercado laboral. En similar medida, se analizan las condiciones específicas –tanto de la vida pública como de la privada- en que se desarrolla la actividad laboral. El estudio analiza un recorrido vivido de entre diez y quince años de experiencia tras la obtención de la titulación universitaria. Esto muestra la génesis de la incorporación al mercado de trabajo de dos cohortes de universitarios que se licenciaron en Derecho a finales de los ochenta y primeros años noventa. El intervalo de edades permite recoger los primeros resultados de las diversas estrategias empleadas por los titulados, y facilita el seguimiento posterior durante un tiempo determinado.

Los *objetivos principales* se centran en tres acciones concretas:

1. Localizar distintas *trayectorias y experiencias de inserción laboral* de los titulados en Derecho, con el fin de detectar las claves de la inserción desde la perspectiva de su representación social.

2. Investigar la *construcción de estrategias diferenciadas de acceso al mercado laboral y progresión en el mismo* entre quienes han tenido ya una cierta experiencia laboral posterior a la obtención de su titulación en Derecho en la Universidad de La Laguna. Se analizarán los aspectos

sociológicos que pueden conformar distintos modelos de afrontamiento de las dificultades y oportunidades en el período inicial de búsqueda del empleo y de estabilidad laboral.

3. Detectar experiencias diferenciales, desde la perspectiva de género, en los primeros itinerarios de estabilización de quienes se han incorporado a los círculos profesionales del Derecho. Se trata de señalar *los aspectos vinculados con el sistema de género que intervienen en los procesos de diferenciación de carrera*, estudiando el desarrollo de las expectativas y experiencias laborales de los profesionales que finalizan en la actualidad una etapa de progresión inicial en el marco de la titulación de Derecho. Con respecto a este objetivo, para estudiar el primer desarrollo de carrera desde el punto de vista de los protagonistas del proceso de inserción y progresión en la misma, nos planteamos una serie de *objetivos específicos*:

1. *Describir el primer desarrollo de la carrera de los profesionales incorporados en campos y puestos vinculados a la titulación de Derecho a lo largo de los diez-quinze años iniciales de trabajo en su ámbito de trabajo profesional.*

2. *Analizar los factores que pueden influir en el desarrollo de la carrera, subrayando el interés por aquellos aspectos relacionados con la pervivencia del género y su impacto diferencial en los modelos iniciales de carrera.* Se tratarán con especial interés los aspectos vinculados con la segregación y exclusión profesional, la *doble presencia*, el *repliegue doméstico* y el *absentismo doméstico* como situaciones vinculadas a los patrones de género que afectan de manera distinta a los y las profesionales, tal y como se plantea en las hipótesis de partida.

Como resultado de los objetivos propuestos, se espera obtener criterios para elaborar una aportación que incorpore la posible diferenciación de género en uno de los escenarios del trabajo que están experimentando mayores transformaciones en la actualidad en el contexto nacional y canario, como es el empleo profesional cualificado. El estudio es innovador en ese sentido y supondría también situar el objeto de estudio en un campo de relación entre ámbitos de conocimiento dentro de la Sociología.

Las *hipótesis* que acompañan el planteamiento de los objetivos expuestos se derivan del interés específico en un enfoque original de la relación entre los trabajadores y la esfera laboral. Dicho enfoque plantea una diversidad de trayectorias y estrategias laborales condicionadas, entre otros aspectos, por el género y su pervivencia en las instituciones sociales. En torno a este interés se desarrollan las siguientes *hipótesis básicas*:

1. La presunción inicial es que existe *diferencia entre las estrategias laborales y los desarrollos de carrera de unos y otras.*

2. En segundo lugar, la hipótesis se centra en anticipar factores que intervienen en esta diversidad de estrategias. Se trata de comprobar la presencia de *tres fuentes de influencia*: a) la socialización diferencial de género y su impacto en las expectativas personales y familiares; b) Las condiciones con las que el mercado de profesionales recibe o expulsa a sus aspirantes, así como la pervivencia de barreras de género en el mundo laboral; c) los balances entre la inversión y los logros



que la situación plantea tanto a nivel personal, como en las estrategias familiares (tanto del núcleo original como del reproductivo, en caso de haberlo).

La confluencia de estos tres factores explica la aparición y pervivencia de estrategias de inserción y primera progresión laboral que pueden distinguirse como diferentes entre hombres y mujeres, y cuyo sentido se detalla en las siguientes *hipótesis derivadas* o *secundarias*:

1. En respuesta a los efectos de la división sexual del trabajo, así como a los estereotipos que orientan la presión social sobre el aspirante a iniciar su vida “adulta”, hombres y mujeres generan distintas expectativas de cara a su formación y al mundo del trabajo.

2. Posteriormente, el proceso de formación de las estrategias laborales de los titulados estará condicionado por el peso de la estructura de género en el mercado laboral. Esta se refleja en la existencia de barreras de género en los procesos de selección, la asignación de tareas y las posibilidades de promoción de unos y otras. Las diferencias de género presentes en el mercado laboral condicionan un comportamiento diferencial de las mujeres en el acceso y la progresión en el trabajo profesional.

3. La diferenciación de estrategias laborales marcadas por el género no contradice la existencia de modelos que, en el mismo sentido, vienen definidos por la clase social. Sin embargo, en ocasiones, la explicación de género no sólo contribuye a perfilar con mayor claridad los efectos de esta segunda cuestión, sino que puede constituir un factor explicativo de determinadas posturas que parecen verse afectadas más por el factor de género que por el de clase social. En este sentido, la cuestión de género cobra especial relevancia, especialmente, en el análisis de la estrategia de abandono temporal del trabajo (retiro doméstico o *repliegue*), o en la reducción de las jornadas laborales para dedicarse a la crianza.

4. Otras trayectorias y respuestas estratégicas pueden ser independientes del género. No resultan, por tanto, tan originales de las mujeres aquellos recorridos de sobreesfuerzo formativo, tanteo en el mercado laboral o emigración, entre otras. Estos recorridos tienen que ver con diferencias en los recursos disponibles para unos y otros, así como con las características específicas de los campos profesionales hacia los que se orientan los candidatos.

5. Por último, se destaca la importancia que tiene el factor de la *doble jornada* en el proceso de inserción y primera progresión en la carrera de las mujeres profesionales. La hipótesis se centra en demostrar que se trata de una “doble presencia” (Balbo: 1978) que sigue recayendo casi en exclusiva en las féminas, y que interfiere de manera diferencial en las decisiones laborales y en los procesos de estabilización de las carreras profesionales de las jóvenes tituladas.

El *contexto de referencia* para evaluar los itinerarios y estrategias profesionales de estos titulados, es el de las fuertes transformaciones del empleo que están afectando a todos los grupos profesionales y sectores de trabajo. Las características de desregulación y liberalización de las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo, así como la diversificación y el debilitamiento de las formas contractuales, están afectando a cada vez más grupos sociales. Incluidas las viejas capas medias de la población que han constituido los mercados laborales universitarios hasta la fecha en España (Cachón: 2000). De forma paralela, asistimos a una desvalorización del trabajo

profesional que se refleja en la dificultad que tienen los universitarios para encontrar el primer empleo vinculado a los estudios: las vías iniciales de contratación se identifican con la inestabilidad, la falta de reconocimiento del nivel educativo, la temporalidad, la pobreza de los salarios, la abusiva extensión de modalidades de empleo “de formación” (becas, contratos en prácticas). A ello se le añade la dificultad para encontrar los siguientes empleos, sobre todo, bajo la pretensión de mejora de las condiciones que antes estaba asociada al reconocimiento de la experiencia previa acumulada (Alonso: 2000).

Los análisis de las condiciones actuales que atraviesa el trabajo profesional han interpretado la situación desde distintos planteamientos que pueden complementarse: como uno de los síntomas de las características generales del trabajo entre las que destacamos la polarización y segmentación de los mercados laborales (Piore y Sabel: 1987) y la remercantilización del empleo (Rodríguez Guerra: 2006, Gorz: 1998); o bien destacando el preocupante peso del desempleo y la vulnerabilidad (Carnoy: 1997), los procesos de cualificación y descualificación de la fuerza de trabajo asociados a las nuevas tecnologías (Freyssenet: 1980), además de una relativa pérdida de valor en la norma social del empleo (Prieto: 2000).

No es casual que el fortalecimiento de las barreras de acceso al mundo profesional, así como el empobrecimiento y la fragmentación del mercado de los profesionales universitarios, estén coincidiendo con el salto al mundo laboral de las primeras generaciones de titulados –y sobre todo, de tituladas- de la llamada Universidad *de masas*. Esta oportunidad de acceso de las clases populares a la educación superior y a las profesiones se presentó también para otros grupos sociales que, hasta mediados de los años setenta del pasado siglo, habían quedado casi excluidos del sistema universitario y del mundo profesional. Es el caso de las mujeres, que no reflejaban solamente a un subgrupo sexual de los otros colectivos que empezaron a poder estudiar en la Universidad española y canaria hace apenas treinta años. Sin duda, se puede hacer referencia a las mujeres con una significación específica, puesto que tampoco las féminas de las clases altas engrosaban las filas de la Universidad con anterioridad (Durán: 1994, Barrera: 2004). No sólo las dificultades económicas y la inaccesibilidad a los recursos (que pertenecían a los hombres), también el peso social de los roles y estereotipos asociados a su sexo, muchas veces reflejados en regulaciones de prohibición o segregación, se unieron como factores que limitaban el acceso de las mujeres a las profesiones. Estas consideraciones hacen pertinente el interés en los resultados a nivel laboral de su relativamente novedoso bagaje por las profesiones que exigen credenciales universitarias.

En los últimos años se han venido multiplicando numerosos estudios empíricos que analizan, directa o tangencialmente, la situación de las mujeres con respecto a la educación y al trabajo. La proliferación de estos estudios se debe, sobre todo, al empuje protagonizado por los distintos Institutos de la Mujer. Sin olvidar la atención que no pocas investigadoras y profesionales de todas las disciplinas han manifestado por un tema que otros califican de “moda oportunista” auspiciada por una corriente postmoderna que se aleja de la perspectiva ortodoxa (estructural), para centrar su

objetivo en otras fragmentaciones sociales<sup>4</sup>. Pero la tradición de los estudios de género tiene ya la suficiente solidez teórica y el peso histórico como para superar sucesivas etapas de mayor o menor afinidad con la opinión pública y las corrientes vigentes en la academia. Los diversos enfoques de género han servido muy a menudo para aportar análisis complementarios a las teorías sobre los actuales cambios sociológicos en las instituciones y las relaciones sociales de manera independiente (Hakim: 2000; Evetts: 1997). Por eso, la presente propuesta entiende que la distinción de género constituye un aspecto con peso e identidad propia, capaz de aportar riqueza al estudio de los engranajes que unen a los trabajadores con el trabajo en general (tanto el productivo como el llamado reproductivo). Esta perspectiva significa aproximarse a los posibles aspectos diferenciales que inciden en las estrategias y experiencias de quienes realizan una apuesta por la formación en Derecho.

La teoría feminista liberal ha defendido el acceso a la educación superior de las mujeres como forma de conseguir a su vez la igualdad real a través del acceso al empleo cualificado y la esfera formativa pública (Arnot: 1995). Este logro se ha considerado un indicador claro de democracia madura y nunca debe minusvalorarse su importancia. Ahora bien, lo cierto es que las mujeres han accedido ya a la educación superior en Canarias, como a su vez lo hicieron en el contexto territorial más amplio<sup>5</sup>. Sin embargo, el ingreso masivo en el sistema educativo y en la Universidad no ha evitado que aparezcan serias dificultades en el reconocimiento de los derechos en la práctica, y en la consecución de la plena igualdad sexual en el seno de otras instituciones sociales. Tal vez porque el presupuesto de partida de la teoría liberal es que el acceso a la educación superior garantiza, no sólo los conocimientos necesarios para defender y demostrar la igualdad, sino el acceso a un trabajo profesional en igualdad *de condiciones*: esa última conquista está lejos de ser demostrada.

---

<sup>4</sup> Sin embargo, la tradición de este tipo de estudios se prolonga incluso más de lo sospechado: sociólogos clásicos como Veblen (Castillo: 1998) o Simmel (Berriain: 2000) se acercaron a la denuncia de la discriminación de la mujer en el trabajo, aunque sus escritos fueran considerados de segundo orden en el marco de su obra.

<sup>5</sup> Algunas cifras ilustran la afirmación: de hecho, para el año 2000 las mujeres habían copado el 53 por ciento de la matrícula universitaria en España (CRUE e INE) –cifra que se mantiene en los años posteriores- y aumenta al 61,08 por ciento del alumnado en el caso del área de conocimiento de Ciencias Jurídicas y Sociales. El peso estadístico de las mujeres con titulación universitaria sobre el total de las mujeres –un 14 por ciento- es idéntico al de los hombres con el mismo nivel de estudios con respecto al total de varones (Instituto de la Mujer: 2003). Esto supone que la distribución de los niveles de estudios generales no está mediatizada por el factor de género. Si bien la distribución de las tituladas y matriculadas por áreas de conocimiento muestran aún la pervivencia de carreras “femeninas” y “masculinas”: en el año 2000 sólo un 26,8 por ciento de los titulados en carreras técnicas fueron mujeres, mientras que en las áreas de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y el área de Salud más del 60 por ciento de los nuevos títulos correspondían a mujeres. En el caso específico de la titulación en Derecho, las cifras son aún más llamativas: 65,6 por ciento de los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas son mujeres (Instituto de la Mujer: 2000). En Canarias, los datos de la Universidad de La Laguna muestran como un 62,2 por ciento del alumnado matriculado en el curso 2002/2003 en Derecho es femenino. Siendo su presencia más elevada en todos los ciclos de la carrera. En la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, la representación de las alumnas en Derecho asciende a un 59,2 por ciento del alumnado para el mismo año. La carrera de Derecho se encuentra por encima de la media en cuanto al peso estadístico de las mujeres matriculadas. Y la evolución de las matriculaciones de ambas universidades muestra como esta tendencia no es ni mucho menos nueva sino que se remonta al origen de las series estadísticas de los noventa. Otros datos estadísticos, los del Consejo de Universidades, permiten detectar el inicio de esta tendencia todavía más allá, localizando un peso mayoritario de mujeres en la carrera de Derecho desde los años ochenta.

Asistimos ahora a la circunstancia especial de las primeras generaciones de mujeres que se han formado en democracia y que se están incorporando hoy a ciertos ámbitos profesionales hasta ahora masculinos. Precisamente este hito histórico coincide con un período de fuertes transformaciones en el trabajo que puede dificultar aún más sus posibilidades de inserción en el empleo (Rodríguez Guerra: 2006, Poal: 1993). Esta situación conduce, dentro de los márgenes de este estudio, a la suposición de que encontraremos estrategias y preferencias diferentes entre los titulados y tituladas en Derecho en el tránsito a la esfera del trabajo profesional.

En cuanto a las *formas de acceso al mercado laboral*, las manifestaciones donde se reconstruyen las desigualdades son el paro femenino (más elevado), el subempleo (empleo por debajo de la formación adquirida), la presencia en la economía sumergida y las condiciones contractuales diferenciales. Un ejemplo relevante es la contratación a *tiempo parcial*. A menudo, esta se asocia en la práctica a la precariedad: empleos sin promoción, temporales, sin cualificación, horarios nocturnos o fines de semana, bajos salarios y pocos beneficios sociales. La peligrosa relación que se establece entre este tipo de empleo y las mujeres legitima el surgimiento de un modelo de trabajo no igualitario en el que las mujeres tienen jornadas parciales y realizan el trabajo doméstico, y los hombres se mantienen en las jornadas completas, excluidos del trabajo doméstico.

Con respecto a las condiciones “objetivas” de la actividad, destacan los distintos grados de cualificación<sup>6</sup> que determinan los niveles salariales. Las cualificaciones formales que definen los puestos se adquieren en el sistema educativo. Las mujeres lo tenían difícil hasta hace no muchos años para acceder a los trabajos cualificados, porque tradicionalmente se enfrentaban a más obstáculos para incorporarse a determinados aprendizajes formales que son su prerrequisito. Pero una vez superadas estas barreras, existen otras cualificaciones tácitas no reconocidas ni en el salario ni como aprendizaje, pero presentes en determinados puestos laborales. Son estas cualificaciones informales las que, cuando son estereotipadas e identificadas con las mujeres, aparecen desvalorizadas. En resumen, parece que las diferencias de género juegan un papel crucial en las definiciones de las cualificaciones laborales. Por ejemplo, las cualificaciones de los trabajos tradicionalmente entendidos como “femeninos” se revalorizan cuando los hombres se incorporan a estas actividades (Borderías et al: 1994). Estas características que afectan al empleo y al trabajo profesional concluyen en un fenómeno descrito por numerosos autores. Scott y Tilly (1995) se refieren a *la tarea de Sísifo*: los sectores masculinos donde penetran las mujeres se desvalorizan y aquellos feminizados que comienzan a valorarse, se masculinizan. Esto ocurre así con independencia de la cualificación formal que requiera el tipo de empleo.

Desde una panorámica general, se detectan una serie de hechos que caracterizan la participación laboral femenina en España: el aumento de la población activa femenina, acompañada de un fuerte aumento del paro femenino (incluido en las cifras de población activa) por un lado; la curva bimodal de participación laboral cambia hacia una U invertida más semejante a la tendencia de participación en el trabajo asalariado de las mujeres; finalmente, el modelo dominante femenino hoy

---

<sup>6</sup> La cualificación se entiende aquí como un mecanismo, construido socialmente, diseñado para mantener y defender las desigualdades. Tanto como para ordenar y señalar las diferencias entre quienes adquieren ciertas capacidades laborales reconocidas formalmente y el resto de la población.

es la doble actividad de las mujeres –madres cuidadoras y trabajadoras- que Balbo (1978) señaló como *doble presencia* apelando a usos espacio-temporales que se solapan y configuran una cotidianeidad que no equivale exactamente a la doble jornada. Partiendo de estos hechos, parece evidente cuál es el verdadero cambio cultural, no el de la igualdad sino el del *sobreesfuerzo* de las mujeres (Carrasco: 1996). Hablamos, por tanto, de una doble desigualdad mantenida: en el trabajo llamado *productivo* por un lado, pero también en la distribución de las tareas domésticas por el otro. Al contrario de lo que propugnaba la teoría feminista liberal, el acceso al empleo, a la educación superior y el descenso de la fecundidad por sí solos no están produciendo la igualdad deseada.

Finalmente, el éxito cuantitativo de las mujeres en la educación superior supone una presión fuerte para la representación todavía ridícula de féminas entre las elites profesionales y políticas en España. Estamos en un momento de disonancia entre la formación y el empleo asociado a la misma, que debe resolverse de manera coherente con las nuevas transformaciones que protagonizan las mujeres. No sólo hay una creciente conciencia de las desigualdades socioeconómicas entre las mujeres y los hombres, sino que también se manifiestan diferencias entre diversos colectivos sociales de mujeres: discriminaciones salariales y discriminaciones en el acceso a determinados empleos; degradación de las condiciones de los empleos feminizados; mayor frecuencia de casos de acoso y discriminación en las funciones y reconocimientos laborales; ralentización de su progresión profesional; pervivencia de la asunción del trabajo reproductivo; peso negativo de los estereotipos sociales asociados al sexo (Maruani: 2002).

En resumen, podemos destacar varias cuestiones teóricas vinculadas con las hipótesis y objetivos señalados:

a) Por lo que parece, en el contexto general se dibuja un panorama complejo para el acceso al trabajo profesional tras los estudios superiores. La hipótesis plantea que existen diferencias cualitativas entre las condicionantes de partida de hombres y mujeres a la hora de afrontar la incorporación al mundo laboral. Aspectos de diferenciación que influyen en la construcción de motivaciones, expectativas y en la toma de decisiones para, finalmente, dibujar unas estrategias laborales distintas entre ambos sexos.

b) Por otro lado, el mundo del trabajo productivo, también en el seno del campo profesional del Derecho, presenta características que establecen una respuesta diferenciada para las y los titulados que aspiran a encontrar un puesto de trabajo. La todavía incipiente incorporación de las mujeres a la esfera profesional desde la mayoría de las ramas académicas, hace difícil distinguir estos aspectos diferenciadores apuntados de aquellas otras variables derivadas del aún reducido peso de los porcentajes de mujeres que ingresan definitivamente en los cuerpos profesionales, especialmente en los niveles más elevados de las carreras laborales.

c) Las mujeres no siempre pueden considerarse una categoría unitaria, pero las referencias estadísticas y bibliográficas consultadas confirman que el análisis de género mantiene su vigencia en el caso de del estudio de la inserción y el desarrollo profesional, tal y como expone Thornton (1996). Precisamente, una de las principales conclusiones de esta autora cuando analiza la profesión de la abogacía es que el análisis de género sigue teniendo peso para la comprensión de las profesiones. A

su vez, la historia de la incorporación de las mujeres a los campos profesionales del Derecho puede servir también para comprender la reproducción del género en los contenidos de las leyes y en su aplicación en la práctica. Lo que indica que el análisis de género de una profesión va mucho más allá de considerar la simple entrada de las mujeres en entornos laborales masculinos (Glazer: 2000).

d) Aparecen una serie de ámbitos sobre los cuáles se establece el campo de análisis: lo público, lo doméstico y lo histórico-familiar son esferas en las cuáles tiene lugar la asignación de roles (Murillo: 1999). Gutiérrez (1997) hace referencia al triángulo público-privado-doméstico: el conflicto en las distribuciones de los roles privados (relacionales), domésticos y públicos no es nuevo para hombres y mujeres. Pero en el mundo del trabajo profesional de los titulados en Derecho este conflicto presenta rasgos distintivos derivados del esfuerzo previo que supone ingresar y mantenerse en un mercado, hasta ahora, restringido a unos pocos. Las expectativas y motivaciones que los licenciados ponen en el mundo laboral no permiten muchas concesiones al rol doméstico – supuestamente relegado a un segundo puesto en ambos sexos- con las consiguientes dificultades del trabajador o trabajadora para compatibilizar ambos papeles. Así como para distribuirlos en el caso de mantener responsabilidades familiares (Mosteiro et al.: 2001). En esta situación, las mujeres parten además de una posición de desventaja, pues acarrean la carga histórica de la asunción del rol doméstico. En el mejor de los casos, cuando acontece la igualdad en la distribución de las tareas laborales y domésticas –es decir, la resolución del problema en la esfera doméstica-, el peso simbólico de esta herencia puede condicionar la relación entre la empresa y la trabajadora. No olvidemos que el lugar de trabajo es permeable a la influencia de los estereotipos, y que estos pueden, en ocasiones, servir para justificar políticas restrictivas en salarios y promociones para las trabajadoras. El último de los ámbitos que debe tomarse en consideración es el de las preferencias y orientaciones que plantean los titulados y tituladas en la organización de sus metas laborales y vitales, lo que expone el debate sobre las posibilidades de la agencia frente a la estructura social (Hakim: 1991).

d) Finalmente, el contexto inmediato de las actuales estrategias laborales de los universitarios en Canarias viene definido por factores que afectan al conjunto del mercado de trabajo, como es el caso del desempleo, la desregulación y precarización del empleo.

En cuanto a la *metodología* –entendida como el procedimiento para llegar a unas conclusiones que se aproximen a la verdad sobre el objeto-, esta cobra especial relevancia en la consecución de los objetivos de este estudio en tanto que se plantea un diseño asociado íntimamente con las características de este objeto. La metodología multiestratégica elegida para afrontar los retos de la investigación asume, además de los presupuestos teóricos expuestos, la utilización de fuentes primarias y secundarias de investigación social. El diseño se centra en la articulación encadenada de técnicas, que permite el uso mixto de datos que complementan y permiten profundizar en los objetivos (Callejo y Viedma: 2005).

En primer lugar, el uso de fuentes estadísticas facilita una panorámica general del objeto de estudio a través de las cifras que reflejan la inserción laboral de los universitarios. Esta etapa previa a la aplicación de la fase cualitativa hace posible enmarcar las técnicas posteriormente empleadas, para lograr su representatividad. El Censo del 2001 permite obtener información específica sobre los titulados en Derecho a nivel nacional, regional y provincial por edades y sexos, posibilitando el previo análisis de la relación con la ocupación y el empleo de los titulados de las cohortes señaladas. Así como su comparación con el resto de la población de igual perfil formativo. Esta información será completada con datos que presentan una aproximación al contexto del empleo en dicho periodo, obtenidos a través de la Encuesta de Población Activa (EPA datos nacionales) y datos EUROSTAT (comparación europea). Con respecto a los datos que dibujan los perfiles de los egresados en Derecho destacan la aportación de los Anuarios del Consejo de Universidades y la Conferencia de Rectores (CRUE), como compilación de datos desagregados referentes a todas las universidades españolas. El uso de estas fuentes –no demasiado ricas en detalles sobre los egresos- será complementado con otras fuentes estadísticas que pueden suponer un marco más concreto para presentar el fenómeno, como es el caso de las estadísticas de alumnado de la Universidad de La Laguna y del Colegio de Abogados de Tenerife.

Con respecto a la determinación de las *fuentes primarias*, se asumen los presupuestos teóricos de las técnicas cualitativas de investigación social. Se entiende que el objeto de estudio son las representaciones sociales que circulan a través de los distintos discursos recogidos desde las narraciones de los entrevistados. De tal manera que el valor de una opinión no reside en su peso cuantitativo, sino en su representatividad social (Alonso: 1998; Ortí: 1986). Precisamente, la riqueza que puede aportar un planteamiento de este tipo brinda la oportunidad a los actores sociales de exponer su discurso (distinto o similar al elaborado a priori a modo de hipótesis) en torno al fenómeno a estudiar. El diseño se centra en una muestra de entrevistas en profundidad que recogen las historias de vida de titulados y tituladas en Derecho en la Universidad de La Laguna que obtuvieron su título a finales de los ochenta y primeros noventa (1988-93) y con una edad no superior a los 43 años en la actualidad. Este intervalo de edad garantiza la posibilidad de estudiar la inserción una vez que ésta ya ha tenido lugar. Permite, además, examinar la consecución de los objetivos relacionados con el desarrollo de la carrera profesional en su primera etapa. Por otro lado, se trata de cohortes de edad cuyo comportamiento con respecto a la ocupación aparece reflejado en el Censo del 2001 en términos de stock y como titulados en Derecho (variable “tipo de estudios”), por lo que es posible obtener datos de las cohortes que los representan en términos cuantitativos en ese momento temporal, y representadas entonces en el intervalo de los treinta años de edad.

La estructura de la tesis se organiza según lo expuesto en diferentes capítulos: el desarrollo metodológico será planteado con mayor profundidad en el Capítulo 1, donde se presentan el diseño de la investigación, su justificación metodológica, la descripción de la perspectiva y de los instrumentos de análisis. El Capítulo 2 desarrolla las principales aproximaciones teóricas que se han acercado al objeto de estudio. Dicho capítulo se divide en tres partes para dar cabida a las

reflexiones sobre los aspectos que se relacionan con el estudio de la inserción y primer desarrollo de carrera de titulados y tituladas en Derecho: el trabajo, el género, la cualificación y la carrera profesional. El Capítulo 3 está dedicado a la presentación del análisis de los datos cuantitativos utilizados para describir la relación de los titulados en Derecho con el empleo. Para contextualizar este análisis se presenta una aproximación a los perfiles académicos y laborales de la inserción laboral, que presta especial atención a los trabajadores con un nivel formativo universitario. Los capítulos 4, 5 y 6 se dedican a exponer los resultados del análisis cualitativo de las entrevistas en profundidad. Cada uno de estos capítulos responde a los objetivos señalados en un principio. De esta forma, el Capítulo 4 se centra en los itinerarios de inserción relatados, con el fin de detectar las trayectorias reflejadas en la muestra y las estrategias utilizadas por los protagonistas. El Capítulo 5 expone el primer desarrollo de carrera profesional en el campo del Derecho, pretendiendo profundizar en las estrategias laborales y detectar las diferencias en los desarrollos de las carreras profesionales. El Capítulo 6 se acerca a las estrategias profesionales específicas de las mujeres, señaladas por el peso de realidades como la maternidad, la doble presencia y el repliegue temporal, así como por orientaciones profesionales diferentes y usos temporales que pueden aparecer claramente marcadas por el género. El capítulo final presenta las Conclusiones de esta tesis, que responden a los objetivos e hipótesis de la investigación. Se ofrece un Glosario que amplía algunos términos utilizados en el análisis y que ampara también algunas reflexiones complementarias sobre cuestiones abordadas en la tesis. Finalmente, el Anexo recoge las tablas estadísticas básicas realizadas y las transcripciones de las entrevistas. Ambos documentos se presentan en soporte de disco compacto para facilitar el manejo de la información y reducir el volumen de la obra final.

Una última cuestión hace referencia al criterio de estilo lingüístico que se utiliza en esta tesis. Éste debe ser aclarado *a priori* teniendo en cuenta la perspectiva de género que se pretende abordar. Así, se opta por no destacar explícitamente la condición femenina o masculina de los sustantivos y adjetivos utilizados, salvo en ocasiones en las que resulte oportuno revelar el género, entendiendo que:

a) El uso lingüístico genérico del término reconoce a hombres y a mujeres, tal y como expone la RAE (2005: 311).

b) La comprensión de lo escrito quedaría seriamente dañada con la recurrencia a usos como “los/las abogados/as”, “los y las tituladas”, “los universitarios y universitarias”, “I@s trabajador@s”.

e) Dichos usos se utilizan en este escrito *únicamente en situaciones en las que resulta conveniente hacer la distinción de género explícita*, según los contenidos aludidos en el contexto.

c) Las referencias bibliográficas consultadas, especialmente las más recientes y las de mayor reconocimiento académico, no recogen este tipo de reiteraciones salvo *cuando se evidencia una desigualdad de género que haga oportuna la distinción*.

d) Las consultas realizadas a expertas de distintas universidades aconsejan evitar estas recurrencias puesto que se asocian a tradiciones que van quedando obsoletas en los estudios de género.



**CAPÍTULO 1.**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1. La metodología de la investigación

### 1.1. Introducción metodológica

Los objetivos descritos en el anterior capítulo señalan como objetos de estudio la inserción y primer desarrollo de carrera laboral de los titulados en Derecho. Nos centraremos especialmente en las experiencias de inserción, trayectorias y estrategias laborales de una generación de titulados que han desarrollado ya sus primeras experiencias laborales. Esta característica nos permite evaluar la experiencia en su totalidad, examinando un periodo de diez a quince años tras la obtención del título de Derecho en la Universidad de La Laguna.

Ahora bien, para comprender las circunstancias que tienen que ver con las condiciones reales de este acceso al empleo y primer desarrollo de carrera profesional resulta obligado partir de contextos concretos: los trabajos, los trabajadores reales y potenciales, los excluidos, los que entran y salen del mercado laboral, la multitud de situaciones limitadas por la cualificación y las condiciones de partida de los diversos grupos sociales.

Partiendo de esta premisa general, el planteamiento metodológico se identifica con un diseño de análisis multiestratégico que permite presentar datos objetivos que describen la situación laboral de los licenciados, por un lado. Pero que, sobre todo, posibilita aproximarse a la forma en que los implicados argumentan o interpretan la situación que han vivido. De este modo, el diseño de la investigación plantea una *articulación encadenada* de las técnicas que usa el análisis cuantitativo como información para el cualitativo (Callejo y Viedma, 2006: 57):

En primer lugar, el *análisis cuantitativo* da cuenta de las actividades y relaciones de los actores con el contexto, así como del peso estadístico de estas relaciones y posiciones. Además de proporcionar información sobre las características de los titulados de Derecho en el mundo laboral, el análisis cuantitativo permite conocer datos necesarios para el diseño de la muestra cualitativa y la aplicación de la entrevista.

Por su parte, los *datos cualitativos* y el análisis bibliográfico remiten a ese contexto estructural y posibilitan la observación de características y grupos señalados por las encuestas. Los relatos biográficos permiten profundizar en este contexto, y en la forma en que los actores sociales lo experimentan e interpretan.

En este sentido, se ha elegido la *entrevista en profundidad* como instrumento para la recogida de los datos primarios de la investigación. Se trata de un buen recurso para acercarse a las estrategias laborales, a las *trayectorias* y a la percepción que los sujetos tienen de las mismas. Los relatos de quienes viven el tránsito hacia el empleo desde distintas posiciones sociales pueden descubrir una complejidad de factores y situaciones que se resisten a encajar en los esquemas generales que actualmente parecen explicar la evolución del Trabajo y de los trabajos. Se trata de recabar la historia de quienes experimentaron el proceso de tránsito entre los estudios universitarios y el empleo a lo largo de la década de los noventa, tras terminar su licenciatura en Derecho. El relato y la valoración a posteriori de su experiencia y trayectoria, la localización de sus motivaciones y expectativas, la descripción de sus estrategias para conseguir trabajo remunerado y hacerlo

compatible con el resto de sus metas vitales...Todos ellos son aspectos que contribuyen de forma esencial a la tarea de detectar los problemas sociales y convertirlos en objeto de análisis de la Sociología.

De igual manera, es obligado aproximarse a los orígenes y al contexto en el que se reproducen y construyen las situaciones de acceso al trabajo: políticas de formación de los profesionales, características del tejido empresarial y corporaciones de profesionales. La inserción tiene mucho que ver con la vigencia de la gran heterogeneidad de situaciones de trabajo de los titulados e influye también en sus expectativas y estrategias laborales. Por ello, aunque los objetivos específicos dan protagonismo al análisis de las entrevistas, tanto el marco teórico (capítulo 2) como la presentación de un cierto *estado de la cuestión* a través del análisis de fuentes secundarias (bibliográficas y estadísticas) (capítulo 3), proporcionan la oportunidad de reflexionar sobre el objeto de estudio desde un punto de vista más plural. De esta forma, la complementariedad de las técnicas<sup>1</sup> responde a las exigencias de los objetivos.

### **1.1.a. El estudio del trabajo desde las y los trabajadores: justificación metodológica**

*“No podemos pretender que nuestros análisis sean creíbles si la historia que contamos es que sólo la mitad de la población contribuyó al crecimiento. (...) y, sobre todo, no podemos pretender que el conocimiento que contribuimos a crear no tiene nada que ver con la desigualdad que existe a nuestro alrededor”.*

*Sarasúa y Gálvez (2003: 33)*

La forma de conceptualizar el *Trabajo* en sí supone la defensa de una cierta metodología de aproximación al objeto de estudio que evidencia el cambio de la mirada analítica sobre el fenómeno laboral. Todos los enfoques teóricos refuerzan el hecho de que el modelo de mercado laboral dista mucho de ser ordenado, que su tendencia es la de la fragmentación e inestabilidad para una parte importante de la población: quienes están en situaciones vulnerables, incluso en estratos que antes no presentaban estas situaciones de vulnerabilidad. Esta realidad hace que resulte fácil contemplar el objeto de estudio como un conjunto de empleos individuales entre los cuales los trabajadores se mueven en relaciones de competencia<sup>2</sup>.

El trabajo remunerado se está entendiendo en la actualidad como una variable cuantitativa que se desplaza en un sentido u otro, según la coyuntura económica del momento. Mientras, los

---

<sup>1</sup> La articulación de técnicas cuantitativas y cualitativas se conoce con distintos nombres: mixta, de estrategias múltiples o multiestratégica (Burgess: 1927), articulación encadenada o de triangulación (Callejo y Viedma, 2005: 49), etc. La utilidad de este tipo de diseño es que resulta óptimo para investigaciones sobre la relación acción/estructura: permiten una descripción del fenómeno a gran escala, apoyado en conductas y contextos concretos. Permiten, además, captar el significado que tiene esta cuestión más general para los implicados.

<sup>2</sup> “El economicismo del planteamiento actual desocializa y paraliza cualquier programa de investigación dedicado al uso concreto del trabajo y a la transformación de los modos de vida cotidiana reales, derivados del mundo laboral. Por ejemplo, los accidentes de trabajo o se olvidan o se naturalizan, o se evalúan sólo en su coste económico; el paro desaparece como condición dramática o como muerte social de la persona, para convertirse en un problema de ajuste presupuestario, y las malas condiciones de trabajo se ocultan o trivializan como efecto necesario, a lo sumo parcialmente monetarizable bajo el sistema de primas o de correcciones mínimas del estilo higienista o de mera protección pasiva.” (Alonso, 1999: 197).

aspectos cualitativos del empleo, que lo relacionarían mucho más con el trabajo como elemento fundamental del orden social y del desarrollo personal, no despiertan el mismo interés: el trabajo parece no ser susceptible de modificar ningún proyecto social. Proliferan consecuentemente los estudios descriptivos que se basan en estadísticas oficiales, así como encuestas que se fundamentan en conclusiones y categorías utilizadas por las primeras.

Kóvacz resumió de forma simplificada el interés de este tipo de estudios que se organizan desde dos corrientes principales: o bien se trata de poner de manifiesto el declive del trabajo asalariado o del empleo formal, a favor de otros modelos de trabajo y empleo que responden más a la lógica *economicista* vigente; o bien la óptica elegida es la de las teorías alarmistas sobre el fin del trabajo que, desde un punto de vista crítico y opuesto, acaban reforzando el discurso dominante sobre la pérdida de importancia social y científica del trabajo (Kóvacz, 2002: 25).

Pero cuando se trata de aproximarse a la cuestión de la inserción y el primer desarrollo laboral de grupos particulares de población, la recogida de datos -tanto cuantitativos como cualitativos- supone serios problemas: las empresas, y también los trabajadores, ocultan las situaciones reales de trabajo. En el caso de los trabajadores, también suelen solapar las oportunidades y dificultades reales que han encontrado en su recorrido por los primeros años de carrera laboral. Cuestiones tan delicadas requieren cierta imaginación para seleccionar los métodos y técnicas, y cierta maña en el diseño del instrumento y en su aplicación para que la recogida de la información sea útil.

Algunas investigaciones tienen en cuenta estos problemas de recolección de datos y se inclinan por la aplicación de técnicas que no limiten de antemano la obtención de información. Pero muchos de estos estudios analizan el trabajo como una *empresa* individual en el marco de un mercado mundial que reclama *empleabilidad*. Cada trabajador es interpretado así como capital humano en progresión y en disponibilidad de cambio permanente. Se presupone así que los trabajadores deben diseñar privadamente la gestión de su carrera profesional y, sobre todo, aceptar los riesgos añadidos derivados de las constantes situaciones *individuales* de cambio que les van a acontecer: despidos repentinos, ascensos, cambios de actividad y funciones, traslados de hogar, jornadas interminables, alta rotación con diversas etapas de desempleo. Además de las consecuencias físicas y psicológicas de un devenir distinto al asociado a la *norma del empleo*<sup>3</sup>. Ahora bien, este tipo de consecuencias, así como las condiciones en las que los actores sociales viven sus carreras profesionales, no son reclamo de atención en el marco de las instituciones que financian los grandes estudios. Supuestamente, la iniciativa, el riesgo y la creatividad de los actores se convierten en factores de justicia social, sustituyendo progresivamente la función redistributiva del Estado del bienestar (Giddens: 1998). Este argumento sirve para sumar las fuerzas de conservadores, socialdemócratas y socialistas en la defensa de la capacidad de los trabajadores para garantizar individualmente, no sólo la subsistencia y la dignidad en sus propias vidas, sino la armonía en el orden social (Rodríguez Guerra: 2001).

---

<sup>3</sup> Para una crítica sobre los efectos personales de la filosofía de la *empleabilidad* véase Sennett (1998).

De acuerdo con estos puntos de vista se han ido desarrollando diversas metodologías para estudiar el trabajo –entendido como empleo- y su impacto en los individuos y en la sociedad. Son mucho menos numerosos los estudios que examinan los efectos de la construcción de las carreras laborales en la vida diaria de quienes asumen los riesgos propios y los del mercado como responsabilidades personales. ¿Le importan a los organismos empleadores y al Estado los efectos de las estrategias que utilizan los individuos para intentar compaginar los cambiantes itinerarios laborales<sup>4</sup> con proyectos vitales a largo plazo? ¿Se cuestiona la oferta de empleo cómo pueden compatibilizarse cierto tipo de condiciones de trabajo con la realización de las actividades cotidianas necesarias para la vida doméstica y privada? Un Estado que se retira en sus funciones redistributivas por un lado, y un mercado que está interesado en reducir los costes laborales para satisfacer las demandas de maximización de los beneficios de la inversión especulativa<sup>5</sup>, por el otro, no pueden mostrar interés por las consecuencias negativas de las acciones que están promocionando.

Desde esta perspectiva, la elección libre de los actores es señalada como responsable de su precariedad, aunque la aclamación a las voluntades privadas forme parte del plan impuesto y justificado por la evolución del empleo *flexible*<sup>6</sup>.

Estas primeras reflexiones nos llevan a centrar nuestro interés, no en el estudio del empleo en sí –aunque los datos de empleo deben exponerse como marco de referencia básico-, sino en el estudio de la experiencia cotidiana y vital de los trabajadores. En concreto, nos ceñimos a las vivencias acontecidas durante las situaciones de tránsito que definen la primera etapa de desarrollo de la carrera laboral. Una etapa que actualmente se intuye más difícil de reconocer como vía para la orientación, la estabilización y el éxito laboral<sup>7</sup>.

Por eso, la *entrevista en profundidad al estilo de historia de vida* es una herramienta idónea para detectar los aspectos emocionales y las líneas de argumentación básicas que construyen el discurso narrativo, desde la complejidad de las vidas personales que nos muestran la situación del mercado laboral y las estrategias que los individuos deben realizar en él.

## 1.2. Fases de la investigación

Una primera fase está constituida por la *aproximación a un marco teórico* sobre las cuestiones relacionadas con los objetivos del estudio. Se trata de una perspectiva que parte del análisis del trabajo y del empleo como aspectos no equivalentes. El trabajo se entiende en un principio bajo la propuesta del *enfoque producción-reproducción*. Para después plantear los ámbitos de relación público, privado y doméstico. Se configura así un esquema más amplio que reconoce las tareas desempeñadas tradicionalmente por las mujeres en el hogar como trabajo, y también el impacto de las relaciones privadas en el desarrollo laboral. Con respecto al trabajo remunerado, la

---

<sup>4</sup> El itinerario es el esqueleto básico de sucesos que sirve para definir las trayectorias (Gaitán, 1998: 114).

<sup>5</sup> La inversión especulativa supone el 90 por ciento de la inversión internacional (Eatwell: 1995).

<sup>6</sup> Se profundizará en esta cuestión en el capítulo siguiente.

<sup>7</sup> Precisamente el debate sobre el significado actual de la inserción subraya nuevamente el interés de la aplicación de técnicas que no pretendan constreñir los límites del período de inserción a referencias que no tienen en cuenta las características de cualificación y las condiciones de los primeros empleos, así como sus posibilidades reales para la promoción y desarrollo posterior de la carrera laboral.

explicación teórica nos remite fundamentalmente al enfoque de la segmentación de los mercados de trabajo, que plantea la división de los trabajadores en mercados primarios y secundarios. Mercados diferenciados en los tipos de empleo, las tareas desempeñadas, las cualificaciones requeridas... Pero, sobre todo, diferenciados en las condiciones de empleo, los salarios, la estabilidad y las posibilidades de promoción. No obstante, este esquema se matiza con el planteamiento de que el segmento primario del mercado, el que ocupan los trabajadores más cualificados, también presenta signos de precarización y desregulación: los límites del empleo más protegido van perdiendo efectivos, se disuelven y reconstruyen rápidamente aludiendo a supuestas necesidades recualificadoras de la producción vinculadas fundamentalmente a los requerimientos tecnológicos y al establecimiento de competencias formales y tácitas diversas. En estos límites, a veces protegidos, a veces en un margen más inestable que ya es periferia (aunque sea periferia de los mercados profesionales), se encuentran los titulados en proceso de inserción. Los resultados del análisis muestran como gran parte de los titulados no se vincula al mercado profesional asociado a sus credenciales y muchas veces, tampoco a su nivel de estudios. Se observa también la persistencia de diferencias de género en la ocupación, que avisa de procesos también diferenciales durante el período de inserción transcurrido.

Este asunto será examinado en una *segunda fase* de investigación, que nos remite a la *contextualización* de la inserción laboral de los titulados en Derecho, protagonistas del estudio de caso<sup>8</sup>. Para esta presentación se ha recurrido a la explotación y análisis estadístico de datos censales (Censo 2001 fundamentalmente) y de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística). A estas fuentes secundarias<sup>9</sup> se le añaden las del Instituto Canario de Estadística (ISTAC), datos europeos EUROSTAT y del Consejo de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), el Consejo de Universidades, el Gabinete de Análisis de la Universidad de La Laguna y otras fuentes de información estadística<sup>10</sup>. Se ha pretendido, en la medida que ha permitido la homogeneidad de los datos, que éstos sean comparables en los niveles propuestos para describir el entorno: el comportamiento con respecto al empleo de los titulados de Derecho de finales de los

---

<sup>8</sup> El *estudio de caso* se distingue de la investigación cualitativa en que la primera obtiene información de lo que la gente piensa o siente sobre ciertos sucesos, mientras que el estudio de caso obtiene una panorámica de una vida, situación o caso desde las perspectivas de todos o varios de los agentes sociales implicados, usando varios métodos y fuentes de investigación. La investigación cualitativa puede explorar las causas solo en el nivel de conocimiento, percepción o intención individual, mientras que el estudio de caso puede tratar una gran variedad de procesos causales y abordar diferentes fuentes de información (Ver Hakim (2000: 59-65) o Yin (1994)).

<sup>9</sup> El análisis de *datos secundarios* remite a los recolectados por otros investigadores e instituciones: bases de datos, encuestas, series de datos. El diseño más neutro es el uso de una sola fuente de datos. Otro diseño habitual es utilizar varios años de una encuesta regular o recabar una muestra concreta en la muestra general. Un segundo enfoque consiste en generar una base de datos obtenida a través de la adicción de datos de otras fuentes. El más completo análisis secundario es el de bases múltiples. El análisis secundario de encuestas a través del tiempo está limitado por la accesibilidad y relevancia de los estudios disponibles. Sin embargo, los datos de periodos más o menos breves, como pueden ser una o dos décadas ya pueden revelar importantes cambios e información desconocida sobre las poblaciones.

<sup>10</sup> Los estudios sobre inserción laboral relacionados con grupos específicos han recibido impulso gracias a los módulos realizados *ad hoc* por la Unión Europea y España (EPA), que permite obtener información sobre la salida del sistema educativo y la entrada en el primer puesto de trabajo “significativo”.

ochenta y primeros de los años noventa en los contextos locales (Universidad de La Laguna y nivel provincial), regional y nacional.

Gran parte del análisis está centrado en el período 1991-2001, dando relevancia a este último año localizado como punto de referencia para evaluar los resultados del proceso de inserción de las cohortes de edad que se incorporaron al trabajo durante esta década. El siguiente cuadro presenta las principales fuentes estadísticas, ordenadas según su grado de utilización para los objetivos propuestos:

FUENTE	INTERÉS PARA EL ESTUDIO	USO DE DATOS
CENSO DE POBLACIÓN 2001	Características de relación con el empleo y a los perfiles demográficos de los jóvenes titulados en Derecho. Estudio por cohortes de edad. Relevancia de las cohortes entre 30 y 39 años de edad, que representan a titulados a finales de los ochenta y primeros noventa, como los entrevistados en el campo cualitativo realizado.	Datos sobre el universo poblacional. Niveles territoriales nacional, por Comunidad Autónoma y provinciales.
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA DEL SEGUNDO TRIMESTRE (EPA), 1990 A 2002.	Ampliación del análisis centrado en los titulados universitarios incluidos en la población con empleo o que se encuentra en disposición para tenerlo. Posibilita datos nacionales, regionales y provinciales sobre los ocupados y desempleados.	Datos sobre muestra a la población. Nivel nacional.
ANUARIOS DE LAS DOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS (UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (ULPG), UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (ULL).	Evolución del número de egresados durante el período en el que los entrevistados cursaron sus estudios. Permite comparación con otras titulaciones.	Datos de egresados universitarios desglosados por titulaciones en Canarias desde finales de los ochenta, dependiendo de la información disponible en cada caso.
ESTUDIO DEL EMPLEO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA, 2003. GABINETE DE ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (2003).	Datos de inserción laboral de los egresados de la Universidad de La Laguna.	Permite toma de contacto con la inserción de los titulados de la ULL, y su comparación con los egresados de Derecho. Si bien se trata de una generación diez años más jóvenes que las protagonistas del estudio cualitativo y su período de inserción comenzó en el 2003, en un contexto diferente al analizado desde primeros de los noventa.
ANUARIOS DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES Y DE LA CONFERENCIA DE RECTORES DE LAS UNIVERSIDADES DE ESPAÑA (CRUE)	Cotejo de datos y comparación con la evolución de los egresados de otras universidades del territorio español.	Datos de alumnado y egresados universitarios, desglosados por universidades (1994-2002).
ENCUESTA DE POBLACIÓN DE CANARIAS 1996 (EPC 1996). INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (ISTAC). ANUARIO ESTADÍSTICO DE CANARIAS 2000 (ISTAC) ESTADÍSTICA DE CONDICIONES SOCIALES DE LA POBLACIÓN CANARIA SEPTIEMBRE 2001. (ISTAC) ESTADÍSTICA DE GÉNERO 2002 (ISTAC)	Descripción del contexto territorial de la población en Canarias en relación al empleo según nivel educativo y profesión.	Datos sobre actividad, empleo, situación profesional y renta, según nivel educativo en el entorno regional y provincial. Series temporales. Ganancias medias (Anuario) o Ingresos medios (CSPC) por nivel educativo, sector profesional, rama de actividad. Datos sobre mercado laboral según sexo. Comparaciones nacional-Comunidad de Canarias. Series temporales desde 1976-2002.
DATOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES: OCDE, EUROSTAT.	Breves comparaciones generales con el entorno europeo.	Datos sobre mercado laboral desagregados por estudios, sexo y países.



Finalmente, La *tercera fase* se centra en los titulados y tituladas en Derecho de la Universidad de La Laguna que obtuvieron su título a finales de los ochenta y primeros años noventa (entre 1986 y 1993), y que han finalizado o finalizan un período de transición y primer recorrido laboral en la actualidad. Para examinar sus experiencias y estrategias de inserción se analiza una muestra de 65 entrevistas en profundidad<sup>1</sup>, realizadas en estilo narrativo similar al aplicado en las historias de vida (Bogdan y Taylor, 1975: 100). Esta muestra servirá para recoger sus experiencias de inserción a lo largo de la pasada etapa, con una perspectiva longitudinal que permite comprobar la elaboración de expectativas, modelos estratégicos, y la consecución de objetivos; así como los factores sociológicos que diferencian las experiencias de unos y otras. Presuponemos, a través de las hipótesis de trabajo, que estas diferencias están vinculadas a los distintos procesos de socialización que desembocan en expectativas y prioridades vinculadas con el género. También quedan asociadas a la desigual recepción en el mercado de trabajo y en las posiciones sociales de género que se reflejan en las pautas de la vida adulta de las mujeres y de los hombres.

Los siguientes epígrafes están dedicados a explicar los detalles de esta última fase de la investigación. Se presentan los principales argumentos sobre el uso de las técnicas cualitativas, para después plantear el diseño muestral y de las entrevistas en profundidad. Finalmente, se ofrecen las pautas más importantes para el análisis de dichas entrevistas, así como las fichas técnicas que reflejan algunos contenidos del diseño muestral (Ver ficha 1), del análisis de las entrevistas (Fichas 2 y 3) y los guiones elaborados para cada muestra.

### **1.3. La propuesta cualitativa**

La investigación cualitativa propuesta se centra en el análisis del pasado y sus conexiones con la experiencia presente. De este modo, se pretende valorar la relación entre las primeras metas y los posteriores logros laborales, entre las expectativas y las experiencias, así como recoger la comprensión que los sujetos hacen de lo que ha sido su estrategia de inserción una vez ésta ha acontecido<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Algunas entrevistas sirven a las necesidades de los tres objetivos, por lo que el total de entrevistas realizado no excede las sesenta y cinco, incluidas las entrevistas de control. A pesar de que la suma de todos los casos incluidos como perfiles por cada submuestra de análisis es mayor.

<sup>2</sup> La mayor fuerza de la investigación cualitativa es la *validez* de los datos obtenidos (Vallés: 2005): el detalle recogido en las entrevistas permiten acercarse a las experiencias vividas como verdades. Sin embargo, su debilidad reside en que el pequeño número de entrevistados no puede ser estadísticamente representativo. Esto hace que algunos investigadores piensen que estas técnicas son la alternativa débil de las encuestas. Sin embargo, se trata de un error que reside en el desconocimiento de los problemas de validez que se asocian a las encuestas –detrás de las cuales hay un trabajo técnico muchas veces realizado sobre asunciones previas y no probadas sobre el comportamiento humano- y en la falta de conocimiento sobre la aportación distintiva de los métodos cualitativos. Por otro lado, la probabilidad estadística no es la única forma de representatividad, de generalización de resultados desde una población concreta al conjunto de ésta. Las muestras cualitativas deben garantizar una representatividad social de los sectores implicados en el análisis. Pero la gran fortaleza

El análisis presenta un contenido diversificado que no solamente recoge información sobre los distintos aspectos que caracterizan el período de transición hacia el empleo de los titulados. En su planteamiento inicial también tienen relevancia los acontecimientos y condicionantes sociales que caracterizan a cada sujeto desde la infancia y aparecen relacionados con la posterior historia laboral; así como de los sucesos, elecciones y cambios de expectativas laborales una vez el sujeto entiende que ha terminado su experiencia de transición al mercado laboral.

Además de la conjunción de dos planos temporales (tiempo cotidiano, tiempo de desarrollo vital), en las narraciones entran en juego informaciones que podemos entender como “objetivas”: formación, situación sociofamiliar, puestos ocupados, vías de selección (procesos selectivos, movilización de recursos y relaciones, estilos estratégicos). Pero también otros datos que subrayan el impacto de las percepciones y valoraciones de las experiencias que los sujetos asocian a su historial vital<sup>3</sup>.

Sabemos que la narración del pasado –como recurso de análisis de lo social- es una reinterpretación desde los argumentos y percepciones del presente, lo que supone un inconveniente en los estudios realizados *a posteriori* del momento de la inserción. Pero esta característica es, a su vez, un elemento de gran riqueza para el análisis sociológico, puesto que permite acercarse al proceso de la experiencia una vez ha concluido y puede ser evaluada en su totalidad. Facilita además la detección de elementos de cierta transformación de la identidad; así como la localización de aspectos de peso que han definido en la práctica las estrategias y decisiones de los protagonistas. Aspectos que se manifiestan en los planteamientos discordantes, las expresiones metafóricas, los bucles del discurso, los silencios, las *sobreexplicaciones*... En general, todos aquellos elementos que los entrevistadores y analistas conocen como instrumentos de ordenación de la información cualitativa contenida, en este caso, en una entrevista en profundidad (Vallés, 2002: 89); Gaitán y Piñuel, 1998: 94).

Para limitar el campo de las entrevistas se ha señalado un período de años que permite considerar en pasado la inserción laboral. A pesar de ello, se ha observado con posterioridad que ni siquiera ese intervalo generoso de tiempo –en torno a los 10 a 15 años desde la obtención del

---

de la investigación cualitativa se localiza en el estudio de las motivaciones y las relaciones entre factores. El *porqué* a menudo implica una variedad de circunstancias y factores contextuales y de elección que pueden aparecer a priori inconexos. Pero si buscamos explicaciones tanto a nivel estructural, como a nivel de las elecciones y estilos de vida, la investigación cualitativa permite identificar modelos de asociación entre los factores y clarificar las discrepancias entre motivaciones, actitudes y comportamientos. Finalmente, la investigación cualitativa es imprescindible si queremos acercarnos desde una perspectiva holística a la forma en que la gente explica y se adapta a las realidades sociales y redefine sus situaciones hasta considerarlas aceptables o inevitables, o bien, lucha contra ellas para cambiarlas (Hakim: 2000). Otra ventaja que resulta pertinente para las características de este estudio es señalada por Smelser (1980: 28): la investigación cualitativa suele representar un papel importante en la investigación aplicada como una rica fuente de información diferente a la que pueden aportar las encuestas y cuyos resultados son mucho más accesibles al público en general.

<sup>3</sup> Ver guiones de las entrevistas al final de este capítulo.

título- evita que aparezcan experiencias de inserción narradas en presente<sup>4</sup>. El planteamiento del tránsito hacia el empleo y a la vida adulta como un ciclo vital con entidad propia resulta más coherente con una gran parte de las investigaciones recogidas en este estudio. Estos estudios apuntan una prolongación de la etapa de transición hacia el empleo, incluso entre los aspirantes que cuentan con más recursos de todo tipo (Ver capítulos 2 y 3).

Otros estudios han utilizado diseños similares desde perspectivas variadas<sup>5</sup>. Algunos ejemplos de este tipo de investigación avalan su uso para los intereses de este estudio. Por ejemplo, resulta interesante el planteamiento del grupo QUIT (Lope et al, 2000: 47-48), basado en lo que denomina “aproximación multiestratégica”<sup>6</sup>. Esto es, se concibe el hecho social investigado como totalidad, recogiendo en el modelo los diferentes planos que la componen: individual e interaccional, así como los contextos sociales estructurales e institucionales y los lazos o vínculos mutuos que se dan entre estos niveles<sup>7</sup>. En nuestro caso, una de las precondiciones básicas para iniciar la investigación, los recursos disponibles, nos plantea limitaciones reflejadas en la limitación previa de los objetivos. De esta manera, presentamos una aproximación al *plano estructural* a través de la explotación de diversas fuentes estadísticas disponibles, la información bibliográfica referenciada y las entrevistas realizadas a representantes del Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife y a gestores de empresas del sector de la abogacía y otros<sup>8</sup>. Mientras el plano contemplado desde la *perspectiva del sujeto* es representado por el estudio de campo realizado a través de entrevistas en profundidad a titulados y tituladas en Derecho de la Universidad de La Laguna. El núcleo central de la investigación incide en estas experiencias subjetivas de la inserción y desarrollo profesional como ámbitos fundamentales del análisis.

---

<sup>4</sup> Existen aproximaciones teóricas que exponen la aparición de un período indefinido y prolongado hacia el ciclo de la vida adulta que bien puede entenderse como de tránsito hacia el empleo. Frente a la forma de comprender la inserción laboral como el tiempo que se tarda en encontrar el primer empleo –casi cualquier empleo- una vez que el sujeto está en disposición de ingresar en el mercado laboral, plantear un periodo más largo de transición reconoce de facto la prolongación de la inestabilidad y del resto de las condiciones del período de inserción profesional –que es también el período de tránsito hacia la vida adulta-. La transición no es una etapa más o menos breve entre dos ciclos vitales, sino un intervalo con relevancia por sí sólo y con límites más extensos de lo que habitualmente se expone (Galland: 1991) (Ver capítulos 2 y 3).

<sup>5</sup> Ver casos citados por Vallés (2002), Hakim (2000) o Reinharz (1992).

<sup>6</sup> Este tipo de aproximaciones intentan anuar las perspectivas macro y microsociológicas, como en su día plantearon diversos autores desde los años ochenta (Bourdieu, Collins). La propuesta “multiestratégica” de Layder se fundamenta a su vez en la teoría del Rango Medio de Merton y la “Grounded theory” surgida a finales de los setenta (Glaser y Strauss: 1967), desarrollada luego por otros autores (Strauss y Corbin: 1999) y por el propio Glaser (1978, 1992). En este último caso, se trata de teorías adecuadas al mundo real, que parecen relevantes ante los protagonistas del análisis, funcionan en sus predicciones y explicaciones, y pueden modificarse. Cumplen así los criterios de adecuación, funcionamiento, relevancia y modificabilidad (Vallés, 2005: 98).

<sup>7</sup> En muchos sentidos, esta perspectiva es concordante con la intención plasmada por las referencias teóricas recogidas en el capítulo 2. Cierta perspectiva estructural puede complementarse con el enfoque centrado en la experiencia del sujeto, para recoger los diversos planos que definen la inserción final en el empleo.

<sup>8</sup> Para plantear un estudio de caso que permitiera relacionar estas experiencias con la situación de la oferta de empleo –ampliando los objetivos aquí propuestos- sería necesario, no obstante, acudir a las instituciones, empresas, empleadores del entorno que aportan su relación con las representaciones, proyectos y experiencias de los individuos, tal y como lo hace el grupo QUIT.

Otros estudios con diseños cercanos destacan por su carácter exploratorio en áreas sobre las que existe un relativo desconocimiento, como es el caso de las mujeres casadas que deciden no tener hijos, o las mujeres con alta cualificación que se dedican al trabajo doméstico. Ambos ejemplos se presentan como estilos de vida no usuales que son campo abierto para la investigación cualitativa como diseño particularmente adaptado a sus especificidades. En estos casos, las entrevistas en profundidad se diseñan como historias de vida y se extienden un mayor tiempo que las entrevistas al uso. El estudio de las condiciones de trabajo de los trabajadores del hogar es también objeto de la investigación cualitativa. Así como el rol de empleo de las mujeres y sus reacciones cuando no tienen trabajo (Cragg y Dawson: 1984). Destacan a su vez los estudios de caso de acontecimientos, roles y relaciones que permiten examinar los estereotipos de género, los conflictos y adaptaciones de los roles de las mujeres que trabajan en empleos estereotipadamente masculinos (Séller: 1982; Epstein: 1983) y, a su vez, de los hombres que desarrollan su actividad laboral en núcleos de empleo feminizado (Williams: 1993). Todos los estudios citados presentan diseños flexibles y diversos perfectamente útiles para la investigación teórica y la política, que han servido para inspirar el que se presenta a continuación.

### **1.3.a. El diseño muestral**

La oportunidad de realizar una investigación requiere una serie de prerequisites. Un primer escollo a salvar es que el acceso a una institución, grupo o evento puede estar normalmente cerrado a los ajenos. En este caso, el acceso a los informantes ha sido una fase crucial del estudio, cuya dificultad ha estribado en la diversidad de perfiles requeridos. Entre ellos destacan los inconvenientes asociados a la búsqueda de titulados representativos de los perfiles que se desprenden del análisis cuantitativo. Otra limitación de acceso aparece en el caso de los profesionales con cargos directivos o de alta responsabilidad. No obstante, el trabajo de campo fue realizado a lo largo de los meses de mayo, junio y julio del 2005 según el diseño previsto, gracias al uso de las bases de datos profesionales del Ilustre Colegio Oficial de Abogados de Santa Cruz de Tenerife y de otras fuentes de datos profesionales ofrecidas en Internet. Así como a la movilización de una red de contactadores informales que ofrecieron su desinteresada ayuda.

Además del requisito de acceso a la muestra, cualquier investigación necesita recursos de diversa índole, entre los que no conviene menoscabar la importancia del tiempo, normalmente un elemento de presión considerable. Las etapas de trabajo y los recursos que caracterizan la realización de una tesis son factores que han influido también en la elección del diseño de la investigación. Su estructura básica ha sido flexible para evitar problemas no previstos con anterioridad y prever la disponibilidad de los recursos. Así, se han pretendido evitar cambios de dirección importantes en los métodos durante la realización del proyecto, cuando emergen nuevas ideas, enfoques e intereses estimulados por el proceso, pero que deben posponerse para el futuro para no enturbiar el camino de la investigación propuesta.

Las carreras laborales de los individuos, realizadas dentro de un contexto profesional concreto, se convierten de manera indirecta en una parte del objeto de estudio. En cuanto al papel que juegan los individuos como unidad última de análisis, hay que precisar que, a pesar de que como sujetos narran su experiencia vital y describen sus carreras laborales incipientes, el interés último es la observación del comportamiento de un grupo social en un contexto social determinado, del cual ellos son elementos representativos e intercambiables. En este caso, el grupo está localizado en una población con un elemento en común: la posesión de un título académico que permite un acceso específico al mundo laboral. La credencial se convierte en una señal o indicador frente al mercado de trabajo y en un aspecto crucial en la vida de quienes lo poseen, con independencia de la diversidad de trayectorias que posteriormente les caracterizarán. El intervalo de tiempo elegido señala a un grupo de edad determinada que cuenta en la actualidad entre 34 y 43 años, y que obtuvo el título de Derecho a finales desde la segunda mitad de los ochenta y primeros años noventa (1986-1993). Estos límites reducen la distorsión del efecto “momento” en los resultados de análisis. Los criterios de limitación de la muestra evitan incluir a individuos que procedan de familias de clases polares<sup>9</sup>. La selección se centra en titulados y tituladas originarios de familias de clase media no acomodada, definida esta a través de la percepción de clase *subjetiva* y el nivel de estudios de ambos progenitores<sup>10</sup>.

Para acotar el campo de entrevistas entorno a los objetivos, se plantea la realización de tres submuestras ajustadas a cada uno de los tres objetivos principales de la investigación:

a) La *muestra diseñada para el primer objetivo*, centrado en localizar las estrategias y trayectorias laborales durante el período de inserción, se caracteriza por las siguientes acciones:

- Se realizó una muestra de cuarenta entrevistas en profundidad al estilo de las historias de vida. La muestra se divide en dos submuestras de hombres y mujeres con el mismo tamaño y

---

<sup>9</sup> Se han realizado, no obstante, entrevistas de control. Por otro lado, la muestra correspondiente al objetivo centrado en el la carrera profesional del Derecho, ha generado cierta imposibilidad para encontrar perfiles de clase ajustados. Es el caso de determinados ámbitos como la judicatura. La explicación de esta imposibilidad queda aclarada en la narración y posterior análisis de las entrevistas: resulta muy difícil aprobar las oposiciones para juez sin la importante inversión económica previa que requieren (preparador privado, fuertes tasas de examen, dedicación absoluta y disponibilidad de la familia para crear el entorno adecuado al estudio intensivo). No obstante, el objetivo centrado en el análisis de la carrera profesional en el ámbito del Derecho permite establecer una relativa comparación entre orígenes sociales distintos, dada la mayor cercanía entre los empleos limitados por la profesión.

<sup>10</sup> Existe un debate entorno a la idea de definir la clase social de la familia teniendo en cuenta el empleo, los estudios y la ocupación del cónyuge, y no exclusivamente la del llamado “cabeza de familia” (tradicionalmente el padre o esposo), subrayado por los miembros de la familia como tal, o la persona con más ingresos de la unidad (Goldthorpe: 1984; Wright: 1997). Conviene señalar a su vez que, aunque la situación de los individuos puede cambiar a lo largo del tiempo en diversos sentidos (movilidad geográfica, laboral, social, de estado civil), eso no significa que las categorías que las personas trascienden o abandonan pierdan su vigencia e interés en la investigación. El proceso de inserción al empleo y de desarrollo de la carrera puede suponer movilidad, pero la selección de la carrera académica, el período universitario y las primeras experiencias laborales están íntimamente relacionados con las características y recursos del contexto familiar originario (Ver capítulo 2).

distribución (*duplicación muestral*). Todos ellos titulados en Derecho en la Universidad de La Laguna y trabajadores de la provincia de Santa Cruz de Tenerife<sup>11</sup>.

- Para evitar el sesgo de edad<sup>12</sup>, todos ellos forman parte de una cohorte que actualmente cuenta con 34 a 43 años y que obtuvo su titulación entre 1986 y 1993, lo que garantiza a su vez una experiencia similar en cuanto a duración de la carrera universitaria. La década de los noventa es el intervalo temporal básico para examinar y comparar las experiencias de inserción laboral de estos titulados en Derecho. Los mayores vivieron su primera experiencia laboral tras la obtención del título durante los primeros años noventa; los más jóvenes durante los últimos años 90, prolongando esta experiencia incluso hasta la actualidad.

---

<sup>11</sup> Para la localización de la muestra de entrevistados se ha tenido en cuenta la dimensión territorial de la población estudiada. Con respecto a los ocupados con titulación de Derecho en Canarias, hay que destacar que la mayoría de estos se concentran en ciudades de tamaño intermedio. Un 28,1% trabajan en municipios entre 1.001 y 10.001 habitantes; mientras que las ciudades mayores (entre 100.000 y 500.000 de habitantes) son lugares de trabajo de un 63,8% de este grupo poblacional. En la provincia de Santa Cruz la proporción que se acumula en las ciudades más grandes del territorio es menor (61,8%), mientras que en los núcleos más pequeños trabajan más titulados en relación al total que en resto del territorio canario (7,2% frente al 4,4% de la Comunidad). La muestra responde a un perfil ajustado al peso de las ciudades capitalinas, centrando la mayoría de la selección muestral entre quienes ejercen o han ejercido su trabajo en las ciudades de Santa Cruz de Tenerife y La Laguna. Municipios más poblados y también los más cercanos a la Universidad de La Laguna. Sin embargo, y atendiendo a la característica específica de la insularidad que presenta el territorio canario, se seleccionaron siete casos de residentes de las islas menores de la provincia. Así como procedentes de estas islas que residen actualmente en la capitalina, para recoger a su vez la posibilidad de un relato distinto entre las islas menores y la mayor. Aunque no se utiliza como una variable analítica, la procedencia geográfica de los entrevistados refleja la estructura de la población titulada en Derecho en la ULL: un 86,2% proceden de la isla de Tenerife, un 8,4% nació en las islas menores de la provincia (La Palma, La Gomera y El Hierro) y el 0,4% procede de la provincia vecina de Las Palmas, con una mínima incidencia de alumnos de otras regiones españolas o extranjeros (0,008%) en el caso de los licenciados en Derecho de esta Universidad (GAPLAN: 2004).

<sup>12</sup> La edad es el primer factor que limita la selección de las tres muestras diseñadas. En sí, la edad constituye un espacio social *categorizado*. A los jóvenes les corresponden expectativas específicas, delimitadas a través de los cauces de institucionalización de las categorías de edad. Se señalan tres vías principales: el sistema educativo, el trabajo remunerado y la posición en la familia. Además de eso, son importantes las fronteras legales que establecen derechos y responsabilidades. En nuestro caso, la delimitación de la edad nos presenta un entorno de licenciados en Derecho ya adultos. Son personas que experimentaron su inserción laboral y el paso a la vida adulta a lo largo de la década de los noventa: fin de la experiencia universitaria, incorporación al empleo y primeros pasos hacia la autonomía, cambio de posición familiar. Aunque las experiencias pueden alargar su período de tránsito hacia los primeros años del siglo XXI en función de las características de su incorporación a la actividad y a la nueva situación familiar. Se pretende examinar las experiencias individuales más allá del *período oficial* de inserción (dos años). Así se propicia la aparición de datos biográficos previos y posteriores al período de obtención del primer empleo relativamente estable que sirven para explicar con detalle la trayectoria de inserción real al empleo (Ver críticas a la concepción estadística de “inserción laboral” en capítulos 2 y 3). Por otro lado, La muestra de entrevistas se ajusta a los perfiles generacionales que han servido para ilustrar el comportamiento laboral final de las dos cohortes que constituyen la representación de los jóvenes-adultos con titulación de Derecho en el Censo 2001 (capítulo 3). Son generaciones de licenciados que finalizaron en su mayoría su proceso de inserción, y cuyo comportamiento ocupacional mantiene ciertas pautas de género que suponen una experiencia diferencial durante el proceso de inserción.

- Con respecto a la clase social, esta se ha contemplado a través de la *percepción subjetiva de clase (clase subjetiva)*<sup>13</sup> por un lado; y, en segundo lugar, del *nivel socioeconómico y educativo de la familia de referencia (clase objetiva)*. Con el fin de aislar las diferencias polares de capital económico y social que sin duda, genera la clase social en las estrategias de los titulados, se ha seleccionado un grupo que parte de características familiares similares en el hogar originario. Se parte de una muestra que sitúa a la familia originaria dentro de la clase social media no acomodada, cuyos padres no tienen titulación universitaria o bien, son la primera generación de la historia familiar que la posee. Por otra parte, se ha tenido en cuenta que las rentas de la familia originaria deben situarse entorno a la media de ingresos en la Comunidad Autónoma de Canarias<sup>14</sup>.

El hecho de elegir la clase media no acomodada como referencia muestral se relaciona con tres intereses. En primer lugar, el reconocimiento del impacto numérico de este grupo social a raíz de su llegada a las aulas universitarias desde finales de los ochenta. Además, la intención de estudiar el funcionamiento de la estructura de género entre los grupos de universitarios más cercanos a las situaciones marcadas por los procesos de precarización de la fuerza de trabajo cualificada. Por último, nos interesa partir de motivaciones potencialmente similares en cuanto a la movilidad social a través de la obtención de credenciales universitarias.

Sin embargo, la identificación subjetiva de clase social no siempre coincide con estos aspectos objetivos. Y las situaciones familiares atraviesan procesos de movilidad que complican la localización, y que pueden resultar claves en la comprensión del recorrido y las elecciones de los titulados, por otro lado. El resultado es que, a pesar de tratarse de individuos que se reconocen en determinadas posiciones de clase, o que cumplen las características demandadas en el momento de la entrevista, sus perfiles representan situaciones dispares, sobre todo en lo que se refiere a la presencia de capitales familiares. Este hecho significa la relevancia de los recursos disponibles en el entorno familiar, incluso entre personas no muy alejadas entre sí en la estructura social, territorial y de edades.

---

<sup>13</sup> Germani (1962); González (1992); Feito (1995); Miguel, de (1996). En las encuestas, para detectar la *clase social subjetiva* se utilizan las siguientes categorías: clase alta o acomodada, media alta, media, media baja y baja. Las expresiones media alta y media baja se desarrollaron para evitar que todos los entrevistados se agrupen en la clase media, inutilizando la identificación. En la práctica se suele utilizar un criterio tripartito (1) Alta y media alta; (2) media y (3) media baja y baja, si bien todos los sujetos de la muestra se han situado en la clase media-baja o bien, en la clase acomodada o baja. Los dos últimos casos se entienden como casos polares en la muestra y ejercen su función como control de campo. Estas entrevistas polares han permitido evidenciar el peso cualitativo que el factor de clase social tiene en la inserción y el desarrollo de la carrera profesional en sujetos con el mismo nivel formativo. Así, se delimitó el campo de muestra a las clases medias para reducir la influencia de la disparidad de posiciones sociales, que podría interferir en el análisis de género pretendido. El recurso de la clase social subjetiva resulta útil para evitar la desmotivación inicial que, en el momento de la contactación, supone preguntar directamente por los ingresos o el empleo de los padres.

<sup>14</sup> La Comunidad de Canarias presentó una media salarial de ingresos mensuales de 169.676 pesetas a mediados de la década de los noventa (INE, Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios 1996, 1er trim.). Así como una media de ganancia anual por trabajo de 2.218.100 pesetas (INE, Encuesta de Estructura Salarial 1995).

- La muestra se subdivide posteriormente siguiendo el criterio de sector laboral de inserción. Se obtienen así dos submuestras, una para el sector *privado* y otra para el sector *público* (Ver ficha 1). Esta división de la muestra se justifica por los resultados del pretest, que señalan la ubicación en cada sector como elemento fundamental para distinguir las estrategias y experiencias laborales durante el período de inserción. Por otra parte, el análisis cuantitativo proveniente del Censo también muestra como se trata de una división claramente diferenciada en su composición de sexos para el caso de los titulados en Derecho.
- Finalmente, la perspectiva de género aconseja tener en cuenta la variable *estado civil*, garantizando la presencia de mujeres y hombres solteros, casados (y parejas de hecho), divorciados o separados. Se garantiza a su vez la existencia de entrevistas a hombres y mujeres con hijos y sin hijos, antes y durante el período señalado. Esta presencia propicia la aparición de narraciones que evidencian el impacto de las preferencias, las metas vitales, las relaciones domésticas de género y las estrategias familiares en la evolución de las trayectorias de inserción laboral.

b) La muestra utilizada para el segundo *objetivo*, centrado en la evaluación del primer desarrollo de carrera profesional<sup>15</sup>, se caracteriza por:

- Dieciséis entrevistas biográficas a profesionales en puestos laborales con cualificación directamente relacionada con las competencias asociadas a la titulación de Derecho.
- Duplicación de la muestra por criterio de sexo.
- Selección de edad en los límites entre 34 y 43 años de edad, titulados entre 1986 y 1993 en la Universidad de La Laguna.
- En cada submuestra se garantiza:
  - Profesionales del sector público y privado bajo el criterio de saturación muestral<sup>16</sup>.
  - Presencia de solteros, casados (o en parejas de hecho) sin hijos, casados (o en parejas de hecho) con descendencia, separados o solteros con hijos.
- En el marco del sector público la muestra garantiza la presencia de entrevistas con perfil de contratados laborales y funcionarios. Mientras que el sector privado, la garantía se centra en la presencia de pasantes, empleados y autónomos.

c) La muestra para el *tercer objetivo*, que localiza las estrategias específicas de género, señala especialmente a las mujeres. Las hipótesis plantean que las trayectorias masculinas están mucho más organizadas en torno a la comprensión clásica de la carrera profesional (plena dedicación y progresión). Por ese motivo la ampliación muestral necesaria en este caso se orienta

---

<sup>15</sup> Estas se desarrollan en actividades laborales con competencias que apelan al reconocimiento objetivo de la titulación universitaria en el contrato, o bien en la definición formal del puesto laboral o ejercicio profesional a través de los organismos pertinentes.

<sup>16</sup> Reiteración discursiva en los mismos perfiles de entrevista.



a detectar las estrategias novedosas o periféricas de las mujeres en la carrera profesional y su relación con las esferas privada y doméstica. Esta finalidad requiere contar con el resto de muestras realizadas y ampliar la muestra (respetando los criterios de edad y clase) con los siguientes perfiles:

- Tituladas en Derecho que no estén trabajando en este momento aunque lo hayan hecho en el pasado, o bien que no hayan trabajado durante varios años aludiendo a la crianza y ahora lo estén haciendo. Llamaremos a estas experiencias *repliegue reproductivo o doméstico*, apelando al retiro hacia lo familiar-privado de las mujeres en pleno proceso de inserción o desarrollo profesional.
- Se recogen entrevistas a mujeres en situación de *parcialidad* en el empleo<sup>17</sup>.
- La muestra se centra en profesionales que han desempeñado empleos o actividades que requieren la titulación de Derecho durante algún momento del período examinado, con la garantía de presencia del sector público y sector privado.
- Esta muestra requiere la comparación entre personas que viven o han vivido en pareja, o con la familia originaria durante el período examinado<sup>18</sup>, y aquellas que han vivido solas.

El objetivo inicial que inspiró la delimitación de las categorías se recoge en el esquema de Izquierdo (Izquierdo 1998:16-17). En él se describen las posiciones objetivas de género: *femenina*, *masculina*, *transicional* y *neutral*<sup>19</sup>. Este esquema da relevancia a la posición cabeza de familia/ama de casa y su vinculación con la actividad laboral, como elementos relacionados con el género y con las posibilidades de trascenderlo. La muestra garantiza la presencia de hombres y mujeres hipergámicas, además de una representación ajustada de los perfiles de género. La

---

<sup>17</sup> Aunque en un principio se previó solo la parcialidad en los contratos, la segunda muestra visibilizó las jornadas parciales que realizan las profesionales autónomas: la mayoría de las entrevistadas con hijos en el sector autónomo, cuando tienen hijos, reducen sus jornadas para poder atender la doble presencia adquirida. Este hecho incita a abrir un espacio específico para analizar el caso de estas abogadas y procuradoras autónomas. La aparición espontánea de este perfil de entrevistas en la muestra de profesionales no hizo necesario ampliar el campo para este objetivo. No aparecieron hombres en situaciones de parcialidad ni de repliegue a lo doméstico. Se recogieron, eso sí, experiencias masculinas de desempleo a lo largo del período relatado.

<sup>18</sup> Este perfil se ha demostrado especialmente relevante para las tres finalidades planteadas en el proyecto: el estudio de la inserción (estrategias y trayectorias), el desarrollo profesional y las estrategias específicas de género. Las narraciones sobre el reparto del trabajo en el hogar y el papel de la familia en la estrategia laborales, permiten aproximarnos a las relaciones de género más allá del ámbito laboral, dando cabida a una comprensión más amplia del trabajo.

<sup>19</sup> El género *objetivo* se define como la posición social de género al margen de la identidad que se otorguen las personas (Izquierdo, 1998: 14). Queda representado en cuadrante expuesto por la autora, para visibilizar las posiciones de género en función de la identificación, a través de la EPA, de las figuras del cabeza de familia, el ama de casa, la relación con la actividad de estos; así como el hecho de vivir en hogares de más de una persona y ocupar posiciones de dependencia o hipergamia. La mayoría de la población se ubica en posiciones femeninas de género (inmensa mayoría de mujeres) y masculinas (inmensa mayoría de hombres), así como en situaciones transicionales, en el caso de los hijos e hijas del cabeza de familia. En posiciones neutras están las personas que viven solas y se definen como activas.

autora entiende que el género puede además definirse por otras múltiples dimensiones y subraya la importancia del estudio de las personas con pareja, puesto que hacen factible el análisis de relaciones familiares de género. Quienes viven solos ocupan una posición neutra en este esquema con respecto al efecto de la organización sexual del trabajo en la familia. Pero el examen del proceso de inserción hace evidente que las posiciones neutras no están exentas de experimentar, antes o después, situaciones proclives a revertir el esquema de género en la familia, o bien ser víctimas de atribuciones de género en sus lugares de trabajo<sup>20</sup>.

La tipología expuesta por Izquierdo viene a desarrollar y concretar estadísticamente los modelos *patriarcales* y *postpatriarcales emergentes* descritos por Risman (1998). Las dimensiones que analizaremos nos remiten al ámbito del trabajo y al de la familia, vinculados ambos a las condiciones de producción de la existencia. En los dos ámbitos se desarrollan las actividades vitales de producción, el trabajo remunerado y el doméstico/reproductivo. Además de ello, la familia es un grupo social clave en el origen del género y en la conformación de las relaciones de género. De la tipología propuesta por Izquierdo, tomamos los tipos útiles de acuerdo con la definición de nuestro objeto de estudio, los sujetos que lo definen y los objetivos perseguidos. Izquierdo nos recuerda que las posiciones básicas de género, *masculino* y *femenino*, se refieren a las figuras tradicionales del ama de casa-esposa y del cabeza de familia-ganador del pan. Pero una parte de la población no experimenta relaciones convivenciales de pareja durante su proceso de inserción: no viven en pareja, no tienen hijos. Una situación relativamente característica del ciclo vital de transición a la vida adulta, que prolonga su impacto y pasa ser considerada ya como una nueva modalidad de hogar *in crescendo*: la cifra de quienes viven solos, o no lo hacen con familia o pareja se incrementa. Y no únicamente por el peso del envejecimiento de la población. También los jóvenes/adultos que se encuentran en estas situaciones son cada vez más frecuentes. Desde el punto de vista de la sociedad patriarcal, no son completamente adultos en el sentido en el que se les ha venido reconociendo “el grado” en la tradición: la entrada en el trabajo remunerado y la llegada de los hijos. Por cierto, ambas cuestiones están atravesadas por atribuciones de género todavía hoy, como se ha observado en las entrevistas.

### **1.3. b. Las entrevistas en profundidad**

Las entrevistas en profundidad son un procedimiento habitual en los estudios de género. Son entrevistas no estructuradas útiles para la recogida de documentos biográficos y de historias de vida (Bogdan Y Taylor: 1975). Su función básica consiste en utilizar el proceso comunicativo del

---

<sup>20</sup> Con independencia de la estructura familiar existente, la posición de cada quien en el mundo laboral también construye relaciones de género que tienen que ver con los fenómenos de segmentación y discriminación vertical y horizontal asociados a las mujeres, así como otras cuestiones derivadas: es el caso del perfil altamente femenino del trabajo parcial, del pluriempleo y de la asignación diferencial de tareas y salarios. Así podemos encontrar perfiles masculinos o supermasculinos en el ámbito del hogar en mujeres que a su vez están situadas en el mercado en posiciones femeninas por el perfil de su trabajo, las condiciones de su empleo, el tipo de contratación, etc.

relato biográfico para extraer información útil a los intereses de una investigación (Alonso: 1994).

Pero la entrevista es, en sí, un marco social en el que se recrea y construye un discurso. Esta acción contribuye a revelar la existencia de una realidad externa que se desea comprobar en un proceso teórico y empírico (Rubin y Rubin: 1995). Las narraciones suponen un instrumento adecuado para mostrar aspectos ignorados por otras técnicas y, a su vez, otorgan valor a las experiencias humanas en cada ciclo vital y contexto específico.

Los relatos mantienen la autoridad que les concede la metodología cualitativa: *porque existen, son relevantes*. Efectivamente, gracias a esta técnica se evidencian experiencias particulares ante las estructuras sociales que afectan a determinados grupos sociales de forma diferencial. Precisamente, uno de los más serios compromisos de la investigación social reside en detectar las fuentes de la desigualdad y ponerlas de manifiesto. Así como presentar oposición al *sentido común* y a lo *preconcebido* sobre los fenómenos sociales (Elias: 1982). El uso de esta técnica forma parte de la tradición clásica de la Sociología desde los estudios de la Escuela de Chicago. La hegemonía de las encuestas desplazó este uso hasta que en los años setenta se redescubre el valor de las técnicas cualitativas como soporte de la investigación de los movimientos sociales emergentes. Su utilización se ha hecho muy común en las últimas décadas en la investigación social y no puede asociarse a una corriente teórica determinada.

Cada relato de vida es una representación del pasado hecha desde el presente y, por lo tanto, reconstruida para explicar los resultados obtenidos. El hecho de que las entrevistas en profundidad se centren en la reconstrucción actual de los recuerdos de los sujetos permite diversas posibilidades para el análisis (Lulle et al: 1998):

- Localizar los hitos que condicionaron las experiencias pasadas gracias a la posibilidad de evaluar las vivencias una vez que han tenido lugar.
- Evidenciar la cotidianidad, las relaciones espacio-temporales en las que se ubican las prácticas sociales.
- Investigar las relaciones sociales jerárquicas (de género, clase, edad, posición laboral...) en las que se encuentran los sujetos que narran sus experiencias<sup>21</sup>.
- Descubrir el sentido estratégico de la trayectoria confrontándolo con los resultados finales de la misma, en la valoración y la puesta en relación de intenciones/hechos que expone el sujeto.

Pero las relaciones sociales también intervienen en el momento de la entrevista entre los dos sujetos que interactúan en ella. Por ello, los criterios para la aplicación de la técnica pretenden reducir el impacto de la distancia social entre entrevistador y entrevistado, haciendo así más factible la fluidez del relato. La adecuación entre estos criterios y los objetivos vinculados a la perspectiva de género han conducido a la toma de ciertas decisiones:

---

<sup>21</sup> Bertaux (1981) señala que las historias de vida recogen las prácticas sociales, interpretan las estructuras sociales y sirven especialmente para localizar las relaciones sociales que aparecen en el proceso relatado, lo que se relaciona íntimamente con la significación y representatividad de los datos en este tipo de técnica.

a. Las entrevistas realizadas a mujeres requieren de una entrevistadora y las realizadas a hombres son aplicadas por un entrevistador<sup>22</sup>. Esta decisión se deriva del pretest que pone de manifiesto que ciertos aspectos incluidos en el guión pueden quedar ausentes del relato si no se tiene en cuenta el contexto de género como elemento de resistencia que obstaculiza la información: vinculación con el trabajo doméstico, conflictos familiares, opiniones relacionadas con el género que ponen de manifiesto los prejuicios. En este caso, la situación de la entrevista debe crear cierta complicidad que permita hacer referencia a este tipo de cuestiones, manifestadas incluso como bromas, usando metáforas o relatando aspectos íntimos y opiniones difíciles de expresar ante una persona que aparece en una posición social que no sirve para generar esta empatía. Máxime cuando se abordan cuestiones íntimamente ligadas a la vigencia de los estereotipos sexuales y de género.

b. La organización del guión se articula en función del seguimiento de las etapas vitales y laborales partiendo de un referente de apertura que sugiere un punto de inicio orientativo: la decisión de estudiar la carrera de Derecho, por ejemplo. El guión elaborado fue aplicado según las normas de las entrevistas abiertas. Se trata, por tanto, de un hilo conductor flexible que se adapta al relato continuado del sujeto entrevistado para no romper su ritmo personal, rescatando los elementos de interés y relanzando el discurso para completar la información.

c. Las entrevistas en profundidad han sido transcritas en su totalidad a excepción de las entrevistas pretest que permitieron mejorar el guión inicial de cada muestra. Las entrevistas de saturación y de control han sido transcritas parcialmente, en la medida que aportaban datos complementarios a la información previamente obtenida en el mismo perfil<sup>23</sup>.

d. La duración de cada entrevista ha oscilado entre la hora y media y las tres horas. Más que una historia de vida completa, podemos referirnos en este caso a la narración ciertas etapas vitales y aspectos que el sujeto relaciona con sus experiencias laborales –el relato puede remitirse a la infancia o a la adolescencia como puntos de partida-. En nuestro caso, la consideración temporal supone un discurso realizado en el momento final de la trayectoria que se quiere recoger, lo que supone la reinterpretación de las experiencias vividas sobre el pasado en el presente. Pero que también permite recoger proyecciones relacionadas con las metas y expectativas futuras.

e. La temporalidad de la narración permite reconocer las trayectorias de inserción y recorridos laborales, pero también las estrategias de los actores. En este sentido, el análisis se detendrá en:

1. La relación entre la estrategia laboral personal y la familiar (familia originaria y de reproducción o final).

---

<sup>22</sup> Se cuenta con la colaboración de David Sánchez Martín en calidad de entrevistador de la muestra de titulados varones. Su valiosa aportación ha sido posible gracias a la financiación de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna.

<sup>23</sup> Las transcripciones están disponibles en el anexo ofrecido en soporte de disco compacto.

2. Las relaciones estratégicas entre el trabajo *productivo* y el *reproductivo*, así como entre las esferas *pública*, *privada* y *doméstica* que intervienen en la organización cotidiana del trabajo y la vida.
3. La valoración del sujeto sobre la relación entre las expectativas/elecciones y los resultados y acontecimientos posteriores.
4. La detección de acontecimientos que suponen hitos de *bifurcación*<sup>24</sup> de las historias vitales, bien porque reafirman el sentido previo de las estrategias, bien porque las modifican total o parcialmente.

#### 1.4. Análisis de las entrevistas en profundidad

El análisis cualitativo de las entrevistas es, sobre todo, de tipo *descriptivo* y *documental* (Rodríguez et al: 1996). En el discurso producido por los entrevistados se observan valoraciones, expectativas, experiencias y estrategias laborales. Aspectos que se presentan en relación con otras esferas vitales de los sujetos que también se recogen en las entrevistas biográficas (Ver fichas 2 y 3). Se enuncian aquí brevemente algunos de los aspectos laborales/extralaborales más importantes que se recogen en las entrevistas, con la intención de evidenciar su importancia desde la perspectiva de abordaje de los objetivos que aquí se plantean:

- Elección de estudios, experiencia académica, rendimiento académico.
- Apoyos y expectativas familiares, movilización de redes y capitales.
- Proceso de independencia/autonomía vital.
- Efectos de la presencia de pareja y las estrategias familiares (familia final).
- La cuestión de la maternidad/paternidad y el reparto del trabajo doméstico.
- Expectativas y actividades de búsqueda de empleo.
- Valoración de primera experiencia laboral.
- Expectativas vitales, reconocimiento de primeras metas y cambios en las mismas.
- Estrategias de promoción o estabilización.
- Perfiles de las sucesivas experiencias laborales (cualificaciones<sup>25</sup>, tareas, salarios, duración, dedicación, valoración).

---

<sup>24</sup> Las *bifurcaciones* son movimientos que cambian el sentido de las estrategias, bien con el fin de dar continuidad a las trayectorias emprendidas hacia su meta, bien para modificar estas trayectorias y metas (Ver capítulo 4). Algunos de estos hitos son acontecimientos imprevisibles, como la muerte del progenitor o la vivencia de un proceso de movilidad descendente en la familia original. Ambos hechos obligan a reorganizar las estrategias del individuo confrontando sus expectativas con la nueva situación, en el caso de las estrategias estructurales.

<sup>25</sup> Aunque los entrevistados aluden de manera explícita y espontánea, a lo que llaman “cualificaciones”, nos remitimos con este concepto al ajuste credenciales-reconocimiento fijados en el contrato y en las competencias del puesto, apelando a lo expuesto por Finkel cuando señala que: “Es curioso comprobar cómo, a pesar de lo claro de la posición de Braverman, se encuentran estudios recientes que siguen utilizando los conceptos de cualificación y control de forma totalmente subjetiva, preguntando directamente a los entrevistados si están de acuerdo o no en que su trabajo requiere altos niveles de cualificación” (Finkel, 1995: 268). Si bien la cualificación nos remite a la presencia de credenciales por un lado, y a las características

- Hitos vitales durante el proceso de inserción.
- Relaciones laborales.
- Señas de identidad, atribuciones y auto atribuciones de género en el trabajo.
- Valoraciones generales sobre el campo profesional y sobre el trabajo en general.

En otro sentido, cabe señalar que el análisis de los dos últimos objetivos presenta un carácter más exploratorio, al plantear la comprobación de factores laborales y extralaborales que distinguen la experiencia de inserción y desarrollo de carrera de hombres y mujeres. Claramente nos referimos aquí al impacto del trabajo reproductivo, los usos diferenciales del tiempo y las metas vitales, que son elementos que intervienen en la práctica, distinguiendo estrategias profesionales distintas entre ellos y ellas. Estas estrategias tienen que ver con las elecciones previamente condicionadas por los factores extralaborales de los sujetos, pero también con la pervivencia de ciertos aspectos discriminatorios en el seno del mercado laboral.

Dichas cuestiones son detectadas en las experiencias de los entrevistados durante los procesos de selección y desarrollo profesional. Los planteamientos expuestos inciden en la importancia de utilizar las entrevistas en profundidad como historias de vida. Así pueden recogerse factores no exclusivamente relacionados con la experiencia laboral, pero que se encuentran íntimamente vinculados a ésta. Se trata de ofrecer un modelo interpretativo original de la situación, basándose en el análisis de las prácticas, representaciones<sup>26</sup>, estrategias y metas que aparecen en los relatos biográficos. Ciertas herramientas procedentes de anteriores investigaciones nos sirven para comparar nuestros resultados y localizar variaciones o coincidencias:

Un primer esquema para organizar las estrategias se basa en la propuesta de Coninck y Godard (1998: 260-289) que distingue tres modelos estratégicos desde los que se organizan los relatos que presentaremos en el capítulo de análisis. El *modelo arqueológico* corresponde a las historias que localizan un punto originario desde el que se ubican los acontecimientos en un sentido lógico que no varía desde el inicio de la estrategia. El *modelo procesual* explica la estrategia a través de los sucesivos elementos que intervienen en ella y la modifican. Por último, el *modelo estructural* se presenta altamente influido por acontecimientos externos al sujeto que cambian o determinan sus estrategias originales<sup>27</sup>.

---

objetivas del puesto de trabajo por el otro, el calado del uso popular y desajustado del término hace que las referencias aparezcan de esta forma en los discursos.

<sup>26</sup> Esta cuestión pone de relevancia la importancia de las “ficciones socialmente estructuradas” frente a las descripciones precisas y ajustadas a lo real. Se ponen así en relación los hechos reales, con los posibles y los imaginarios en tanto que los tres tipos son capaces de producir efectos sobre las decisiones finales y las prácticas llevadas a cabo.

<sup>27</sup> Ciertos recursos interpretativos ayudan a descubrir los factores que orientan las estrategias: la localización de un *trauma* pasado que explica las posteriores elecciones y circunstancias; historias donde domina la inercia de un comportamiento hasta que éste varía, al confrontarse con una nueva situación o hecho (la forma temporal de la *histéresis*); o la *retrodicción* que atribuye un sentido presente al pasado, como es el caso de quienes aprueban un examen de oposición que les permite acceder a un puesto laboral estable y reconocido.

En cuanto a las trayectorias de inserción laboral, el esquema inicial recurre al modelo de Casal (1996) que distingue entre las *trayectorias de éxito precoz, aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración*, destacando los últimos tres como modelos emergentes de transición a la vida adulta, que se muestran claramente relacionados con la forma de inserción y la primera etapa del desarrollo laboral.

Para el análisis de las prácticas de carrera profesional (dimensiones objetivas y subjetivas) se acude a la propuesta planteada por Blossfeld et al (2000) basándose en los conceptos de *habitus* y campo de carrera, así como en las dimensiones objetivas (modelos de carrera) y subjetiva (estrategias de carrera) que permiten relacionar los aspectos estructurales con la capacidad de actuación y elección de los actores sociales<sup>28</sup>.

El análisis comparativo de las entrevistas evidencia ciertas regularidades y asociaciones que dan lugar al planteamiento de esquemas, modelos y aproximaciones a la cuestión. Sin que estos puedan ser entendidos como predictores de todas las trayectorias de inserción con perfiles similares, puesto que las experiencias de inserción son tan complejas que resultan irreducibles a un relato, o a la conjunción de elementos que aquí se exponen.

Para el análisis cualitativo se ha realizado una grabación y transcripción completa de las entrevistas en profundidad<sup>29</sup>. El análisis de discurso y el análisis de contenido han partido de la combinación entre el modo manual y el informatizado (programas Nvivo y Atlas-Ti)<sup>30</sup>. Esta fórmula se valora óptima para “entender” un texto, y no únicamente organizar las concordancias y relaciones discursivas, como señalan varios autores (Gibbs: 2002; Welsh: 2002). El análisis manual se ha basado en la lectura, fragmentación y reorganización de las entrevistas bajo varias perspectivas. La primera, transversal y temática, que pretende la comparación entre las entrevistas. La segunda, cronológica o de itinerario, que se centra en el estudio de las etapas, bifurcaciones e hitos de cada historia vital con una intención descriptiva. Finalmente, un cierto

---

Su estrategia orientada al futuro (aprobar un examen) cobra sentido en esa actualidad y propicia la aparición de proyectos y estrategias nuevas. En ocasiones, factores lejanos en el tiempo y, en apariencia, poco importantes, pueden resultar finalmente acontecimientos de impacto en la historia laboral: los consejos de un profesor que se recuerdan en el momento de la selección, los números de teléfono intercambiados en un curso durante los momentos iniciales de la inserción, etc. En otras historias, ciertas situaciones marcan un antes y un después en la vida del individuo. Es el caso de la muerte del padre o la madre durante el período de estudios o una drástica elevación/descenso en la movilidad social, que conduce a un giro radical de la trayectoria posterior. Cabe destacar también las expectativas vocacionales de carácter mítico, que conciben la profesión como un destino perseguido al que se está ligado desde siempre por herencia, carácter o cualidades personales.

<sup>28</sup> Ver capítulos 2 y 4.

<sup>29</sup> Ver Anexo de datos incluido en soporte de disco compacto.

<sup>30</sup> El análisis de discurso consiste en el examen cualitativo de los mensajes para explicar su sentido, cómo se producen y qué producen socialmente. El análisis de contenido propone un cierto examen cuantitativo fundamentado en la contabilización de las palabras y sus relaciones, categorías (análisis temático), o relaciones y formas en que aparecen las categorías (análisis referencial) (Ver Callejo y Viedma, 2006:11).

análisis sociolingüístico centrado en determinados *verbatim*<sup>31</sup> en los que se detectan analogías, recurrencias, lapsus linguae, cadenas de sentido relevantes, silencios, términos y conceptos claves para revelar posiciones, creencias, estereotipos... El modo informatizado se ha utilizado, en este caso, para facilitar la fragmentación temática y las agrupaciones, fundamentalmente para el análisis comparativo. Además de posibilitar un cierto análisis de contenido que ha contribuido a reforzar el peso de las recurrencias.

A lo largo del proceso de investigación se han llevado a cabo una serie de estrategias de verificación con el fin de testar la *fiabilidad* y *validez*. O bien, para medir la calidad del estudio en términos de *credibilidad* y *confiabilidad*, como expone Vallés (2005). En definitiva, para observar “el rigor” del estudio se ha intentado seguir una serie de criterios conocidos que se basan en lo expuesto por Morse et al. (2000): coherencia metodológica, suficiencia muestral (duplicación y saturación de la muestra), recogida y análisis de datos concurrente, pensamiento y desarrollo teórico. La *fiabilidad interna* (Le Compte y Goezt: 1982) se reconoce en la revelación de categorías conceptuales similares a las de otros estudios consultados, que presentan conclusiones casi coincidentes en el caso de otros sectores profesionales.

---

<sup>31</sup> Selecciones de discurso que muestran elementos importantes para el análisis específico, o bien que condensan la información aparecida en la entrevista o en el grupo de entrevistas.



**Ficha 1. Organización de la muestra entre sectores de empleo público y privado**

Sector público				Sector privado		
Funcionarios		No funcionarios (contratos laborales o administrativos)		Sector profesional		Sector no profesional
Puestos con cualificación:  Exigen título de Derecho/Exigen título universitario	Puestos no cualificados	Puestos con cualificación  Exigen título de Derecho/Exigen título universitario	Puestos no cualificados	Abogacía (empleados y autónomos) Procuraduría Administración de Fincas Pasantía Asesores jurídicos	Cualificación universitaria	Menor cualificación

**Ficha 2. Organización de elementos de la entrevista: Prácticas y actores sociales**

Esfera privada			Esfera universitaria/laboral (pública)			Esfera doméstica		
Redes de relaciones	Actores y roles	Prácticas sociales	Redes de relaciones	Actores y roles	Prácticas sociales	Redes de relaciones	Actores y roles	Prácticas sociales
Parentesco	Padre/madre-hijo/a Hermanos/as Etc.	Afectivas Normas, usos y costumbres Eventos Hitos y rupturas de ciclos Conflictos Recursos y estrategias Dchos. y deberes	Grupos de pares	Estudiantes/compañeros Profesores/alumnos Grupos de ocio Trabajadores/compañeros	Afectividad Competencia Reciprocidad Solidaridad Aprendizaje Evaluación y control	Familia originaria	Padre, madre, hermanos	Organización doméstica del trabajo Usos, hábitos y costumbres convivenciales Obligaciones y Dchos. Relaciones de edad y género
Amistad	Amigos de infancia, adolescencia, Universidad, trabajo, familia	Afectivas. Reciprocidad. Solidaridad. Eventos y ciclos.	Relaciones jerárquicas	Gremios o grupos profesionales Departamentos/unidades Instituciones. Jefes/subordinados Equipos de trabajo	Competencia Defensa corporativa Reciprocidad Estilos laborales Estrategias colectivas Conflictos laborales Autoridad/obediencia Derechos y deberes Competencias y cualificaciones	Familia final o de reproducción	Cónyuges e hijos	
Vecindad	Barrio, cmdad., municipio	Afectivas. Reciprocidad. Solidaridad. Eventos y ciclos.						Relaciones de pareja (negociación o género)

**Ficha 3. Organización de elementos de la entrevista: factor estratégico**

Estrategias Económicas	Estrategias Familiares		Estrategias Laborales	Estrategias académicas	Estrategias personales
Inversión	Familia originaria	Familia final	Inserción/promoción	Motivaciones y expectativas (evolución)	Movilidad social
Distribución	Matrimoniales	Descendencia	Estilo laboral	Duración de período universitario	Mantenimiento de estatus
			Movilidad espacial	Movilización de capitales	
		Movilidad y estatus	Organización espaciotemporal cotidiana y de trayectoria	Rendimiento académico	
			Hitos y bifurcaciones que impactan las estrategias	Movilidad espacial	
Metas y expectativas de incremento	Estrategias de estatus	Distribución del trabajo productivo/reproductivo (división sexual-Doble presencia-delegación-reparto igualitario)	Orientación a campo profesional	Creación de capital relacional	Organización de metas familiares/laborales y resto de metas vitales.
			Movilización de capitales (económicos, familiares, redes, educativos, ambientales...)		
	Estrategias movilidad social(*)	Estilo de relaciones (negociación o patriarcado)	Inserción de metas extralaborales	Relación con el mundo laboral durante los estudios	
			Adaptación/conflicto con estrategia familiar		

(\*) Dentro de la estrategia de movilidad social –cambio de una a otra posición social- conviene distinguir los aspectos objetivos o materiales (elementos socioestructurales) de los subjetivos relacionados con la vivencia de movilidad (elementos simbólicos). En el proceso de movilidad se modifican las prácticas culturales, las representaciones sociales y las necesidades y aspiraciones (Villegas, 1998: 150).

### **1.5. Datos de las entrevistas en profundidad**

Las entrevistas en profundidad no se basan en un cuestionario sino en una guía de entrevista. Pueden extenderse durante horas para garantizar la no restricción de la narración del entrevistado. Requieren métodos y técnicas especiales que permiten extraer la riqueza de información que posibilita este instrumento y que han sido descritas por numerosos autores<sup>1</sup>.

A continuación se presentan las herramientas básicas utilizadas para la organización y realización de las entrevistas. En primer lugar, la ficha técnica localiza el perfil de los entrevistados para permitir su ubicación dentro de las muestras diseñadas. Las siglas de identificación de cada entrevista ofrecen un resumen del perfil representado, que será expuesto tras cada *verbatim*, junto con los rasgos del perfil que, en cada contexto, se requiera destacar. Finalmente, se ofrecen los guiones elaborados para las tres submuestras, teniendo en cuenta que el guión para todas las entrevistas se recoge en la primera de las muestras, mientras que los dos últimos guiones amplían la información para el caso de los individuos que forman parte de cada una.

#### **1.5. a. Ficha técnica entrevistas**

- Año de nacimiento.
- Edad al terminar la carrera.
- Fecha de titulación.
- Edad en la actualidad.
- Condición socioeconómica del ingreso y desarrollo profesional:
  - Nivel de ingresos.
  - Nivel estudios del padre/madre.
  - Profesión del padre/madre/pareja.
  - Clase social subjetiva.
  - Presencia de becas de estudios y actividades laborales durante la carrera.
- Período examinado para la transición.
- Situación de convivencia a lo largo del proceso.
- Empleo actual.
- Tipo de contrato.
- Duración del mismo.
- Empleos anteriores, duración, contrato y sueldo.

#### **1.5. b. Siglas de identificación de las entrevistas**

- E= Entrevista.
- M=Mujer H= Hombre.

---

<sup>1</sup> Entre otros, Vallés (2002), Ortí (1996), Rubin y Rubin (1995); Alonso (1994); Walker (1985); Taylor y Bodgan (1975), etc.

- 1= Trabajo no asociado a la cualificación profesional que otorga el título de Derecho.
- 2= Trabajo en sector profesional del Derecho.
- PU= Trabaja en sector público. PRI= Trabaja en sector privado.
- S= Personas solteras que viven solos, sin pareja o con familia originaria.
- P/C=Personas que viven en Pareja o Casadas con ella.
- DS= Personas Divorciadas o Separadas.
- DSH= Personas Divorciadas o Separadas que viven con hijos (se incluye temporalidad).
- H= Personas que viven con hijos y con pareja.
- SH= Personas que viven con hijos sin pareja.
- Indicador numérico final= Identifica el número de entrevista dentro del perfil.

Veamos un ejemplo ilustrativo. *EM2PRI-H3* corresponde a una mujer que trabaja en el sector profesional privado del Derecho, vive con sus hijos y su pareja y representa el tercer caso del mismo perfil en la muestra. En cada verbatim se acompañará la cita con una breve explicación de las características del perfil que se requiera conocer en cada ocasión.

### **1.5. c. Guiones de las entrevistas en profundidad**

#### **Guión de la primera muestra: experiencias y estrategias de inserción laboral**

*Referente de apertura: “¿Por qué eligió la carrera de Derecho?”*

*La experiencia académica.*

Experiencias escolares previas a la Universidad.

Motivaciones y condicionantes de la decisión de estudiar en la Universidad.

Motivaciones y condicionantes de la decisión de estudiar Derecho.

Valoración crítica experiencia académica.

Rendimiento académico.

Apoyos y estrategias durante el período de estudios.

Situación convivencial y laboral durante la carrera.

Problemas y limitaciones durante el período de estudios.

Hitos vitales.

*Primeras experiencias después de la obtención del título:*

Expectativas familiares (familia originaria) y personales sobre las posibilidades laborales.

Actividades de búsqueda de empleo.

Experiencia en procesos de selección.

Movilización de redes y capitales.

Experiencias de primer desempleo y prolongación de la formación.

*Valoraciones, expectativas, experiencias y estrategias laborales:*

Valoración de primera experiencia laboral.

Expectativas vitales durante el proceso de inserción: reconocimiento de primeras metas y cambios en las mismas.

Estrategias de promoción o estabilización.

Perfiles de las sucesivas experiencias laborales (competencias demandadas, tareas, salarios, duración, dedicación, valoración).

Señas de identidad, atribuciones y auto atribuciones de género en el trabajo y en las profesiones vinculadas a la formación en Derecho.

*Hitos vitales durante el proceso de inserción:*

Proceso de independencia/autonomía vital (abandono o no del hogar familiar).

Efectos de la presencia de pareja y las estrategias familiares (familia final).

La cuestión de la maternidad/paternidad y el reparto del trabajo doméstico.

Relaciones laborales.

Pérdida de familiares, procesos de movilidad social y geográfica.

*Valoraciones generales sobre el campo profesional y sobre el trabajo en general:*

El valor del trabajo entre las metas vitales.

Expectativas laborales futuras.

### **Guión de la segunda muestra: desarrollo profesional (guión para profesionales)**

*Referente de apertura: "comentar la experiencia en los años de trabajo".*

*Momentos clave para la progresión laboral:*

Distinción de etapas: experiencias laborales, duración, motivos del cambio, puestos, contratos, tareas asignadas, tipo de organización, valoración de cada experiencia.

Valoración de las dificultades: estilo laboral, proceso de entrenamiento-aprendizaje, relaciones con los compañeros y con la jerarquía.

*Factores Dimensiones social, psíquica y estratégica:*

Presencia de mentores, redes de relaciones y solidaridad.

Percepción de las capacidades personales con respecto al puesto desempeñado.

Participación en negociación colectiva, sindical, comité de empresa, reuniones...

Valoración del proceso de rodaje: adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo profesional.

Movilización de apoyos y capitales para la progresión laboral.

Organización del tiempo cotidiano.

Organización del diseño de carrera.

Valoración del liderazgo y de las posibilidades en el mismo.

Valoración de la autoeficacia: confianza en la relación metas-esfuerzos-logro.

Adaptación al cambio: valoración de las experiencias de movilidad territorial, entre empleos, sectores de empleo, puestos y tareas asignadas.

Estrategias de adaptación a la nueva experiencia laboral.

Motivaciones y expectativas laborales: localización en la trayectoria vital y cambios de orientación.

Valor del trabajo.

*Dimensión temporal:*

Reconstrucción del itinerario de trabajo hasta la fecha.

Localización de etapas en la trayectoria laboral.

Definición de carrera profesional y autovaloración con respecto a esta.

Estrategias durante los períodos sin empleo.

Expectativas vitales extralaborales a lo largo del proceso.

Distribución cotidiana de tareas en cada etapa señalada del proceso.

Localización de debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas en el proceso personal de inserción y desarrollo profesional.

*Esferas laboral, doméstica y privada:*

Trayectoria de convivencia familiar durante el proceso laboral examinado.

Organización del trabajo en la estrategia familiar (familia originaria y final).

Estrategias/tácticas de conciliación cotidiana del trabajo en cada etapa convivencial.

Localización de apoyos privados y familiares para el desarrollo de estas estrategias.

Posibilidades de negociación de pareja (reparto del trabajo).

Agenda doméstica: quién planifica.

La decisión de los hijos: localización en el itinerario y efectos en el desarrollo de la carrera y de las metas vitales.

Interrelación entre los cuidados y el empleo:

Plano cotidiano. Efectos del trabajo sobre la vida familiar, efectos de la vida familiar sobre el trabajo.

Plano estratégico. Efectos de la carrera profesional sobre la familia y de la familia sobre la carrera profesional a largo plazo (metas futuras).

Prácticas de ocio y el "tiempo libre".

*Organización laboral:*

Comprensión del éxito profesional.

Reconocimiento de factores necesarios para alcanzar las metas propuestas y para alcanzar las metas de carrera profesional (según sea definida esta por el/la informante).

Comprensión de la estabilidad profesional.

Valoración de las capacidades del "buen profesional".

Características de la etapa de inserción: expectativas-realidad.

Valoración del mercado profesional.

La experiencia del currículum: elaboración, movilización, usos, elementos clave.

Experiencias de asignación de tareas, aprendizaje, negociación de salarios, oportunidades de promoción.

Comparación de la propia experiencia laboral con la del entorno social y profesional.

*Aplicación de cuestiones de Guión Uno que no hayan surgido en el transcurso de la entrevista.*

*Clausura y Balance:*

Balance de la experiencia de inserción y del desarrollo profesional.

Cambio de metas laborales, domésticas y privadas.

Metas futuras.

Cambios en la concepción y valoración del trabajo.

### **Guión de la tercera muestra: estrategias laborales y género**

*Referente de apertura: "hablar de tu experiencia laboral desde que comenzaste a trabajar"*

*Aplicación de guiones uno y dos. Se les añaden:*

*Estrategias/tácticas cotidianas de gestión de las actividades.*

Usos del tiempo cotidiano.

Planificación y cambio de estrategias temporales *kronos* y *Cairós*: tácticas cotidianas e hitos temporales (hijos, carrera, responsabilidades y metas).

Organización de la doble presencia.

*Relación y distribución de los espacios, tiempos y trabajos entre las esferas pública, privada y doméstica.*

Relaciones privadas:

Posibilidades de negociación y estrategia familiar.

Metas familiares y sociales.

Relaciones en la esfera pública:

Recorrido laboral.

Relación estrategia-trayectoria.

Cambios de itinerario.

Relaciones en el ámbito doméstico:

Papel en el trabajo doméstico, tareas y responsabilidades, conflictos y demandas.

Agenda doméstica.

Papel del cónyuge en el trabajo doméstico o reproductivo.

Estrategias complementarias.

**CAPÍTULO 2.**  
**TRABAJO Y GÉNERO**



## **Subcapítulo 2.1.**

### **El trabajo en el vértice del análisis: límites de la definición**

## 2. Trabajo y Género

### 2.1. El trabajo en el vértice del análisis: búsqueda de los límites de definición

#### 2.1.a. El desarrollo conceptual del trabajo

Es preciso interrogarse sobre el sentido del trabajo antes de pretender aproximarse al proceso de inserción y desarrollo laboral de cualquier grupo poblacional. La reflexión sobre la definición del trabajo y la pluralidad de sus significados empieza reconociendo la conveniencia de usar el término *trabajo* con prudencia. La enorme carga de significados atribuidos a la palabra puede hacer que esta pierda su utilidad como herramienta de análisis, mucho más cuando nos acercamos desde la periferia de sus límites, como ocurre con la inserción. Uno de los textos más reveladores para plantearse esta cuestión es la propuesta de Dominique Méda (1998), en su defensa de la necesidad de “desencantar” el trabajo para conseguir vencer las dificultades que actualmente plantea. La autora es tajante al afirmar que es necesario desmitificar el trabajo para acercarse al papel que representa realmente en la sociedad.

En principio, lo más sencillo en esta operación es empezar admitiendo que no todo el mundo entiende el trabajo de la misma forma, sino que la mediación de la ideología y los contextos es aquí determinante. Las posturas de los autores sobre el concepto y las formas actuales y futuras que adoptará el trabajo son diversas, como lo son también las propuestas que desarrollan para enfrentar los problemas y los cambios sociales vinculados al trabajo. En segundo lugar, aparecen ciertas cuestiones que consiguen ahondar en este “desencantamiento” propuesto por Méda. Por ejemplo, *¿se puede identificar todavía el trabajo con el empleo?* Para Méda el reconocimiento de que el tiempo de trabajo no es más amplio que el del empleo, contribuiría enormemente a la desmitificación del trabajo como una abstracción más imposible de abordar (Méda: 1998: 237). El razonamiento de la autora es esclarecedor: la ideología dominante anuncia el fin de la distinción entre el trabajo y otras actividades al promulgar que, en la sociedad de servicios, toda actividad tiene un valor económico y es intercambiable: cualquier tarea se convertiría en *trabajo* y el trabajo habría además llegado a su fin, puesto que su centralidad en el sistema sería sustituida precisamente por la del mercado. La concepción del trabajo como empleo se quedaría incluso obsoleta y sería sustituida por la de un *trabajo remercantilizado*<sup>1</sup>. Un tipo de trabajo que, a diferencia del empleo, se fundamenta en las relaciones privadas y que puede cuestionarse como elemento de autodesarrollo o convivencia.

Según Méda, la difusión de esta idea se basa en un grave error histórico. El de entender el trabajo como algo mucho más vasto o abstracto de lo que es. Pero, *¿qué es ese “algo más” del trabajo?*, pregunta la autora: ni la cultura ni la vida son sólo producción y no pueden identificarse con el trabajo. Ahora bien, cuando la lógica imperante impone la idea de que toda actividad puede

---

<sup>1</sup> La remercantilización del trabajo remite a la vuelta de ciertas asunciones que se vinculan al pasado histórico, aunque siempre manteniendo ciertas distancias con las tremendas condiciones que representaba el trabajo mercantil en el siglo XIX, si nos remitimos al contexto europeo.

ser convertida en trabajo parece posible argumentar que sólo es necesario ampliar el campo del trabajo para crear empleo o, en la actualidad, para crear un trabajo remercantilizado. Así se busca en los límites periféricos del mismo, a empujones, la conversión de cualquier actividad en empleo. Dotándole, a su vez, de las peores condiciones y los peores reconocimientos sociales. Se trata de un "todo vale" que sirve de velo para cubrirnos de espantos ante la posibilidad de que las esperanzas depositadas en el trabajo como motor social sean vanas.

Pero, ¿qué es lo que está pasando de verdad con el trabajo? Parece innegable el hecho de que quienes tienen un trabajo entendido como empleo le dedican la mayor parte de su vida; y quienes no tienen empleo o se mantienen en el empleo precario no pueden desarrollarse en otras esferas públicas y privadas por falta de ingresos estables y la ausencia de una identidad laboral. Debemos entender entonces que gran parte del espacio público está ocupado por el empleo. Un trabajo definido desde el intercambio económico como medio para alcanzar los derechos sociales y la riqueza, y que posibilita a su vez el desarrollo de otras actividades y capacidades relacionadas con la expresión, la autonomía y la solidaridad. Por eso, el desafío del Estado no reside únicamente en la creación de empleo, sino en el fomento estos otros valores y el rescate de un espacio y un tiempo para ellos en el marco del trabajo.

El posicionamiento teórico de este estudio plantea que es difícil refugiarse en concepciones del trabajo contextualizadas en una sociedad de pleno empleo que está dejando atrás incluso la anterior convención sobre lo que debe entenderse por "pleno empleo"<sup>2</sup>. Se reconoce la tendencia del empleo hacia la informalidad por un lado, y hacia la remercantilización por el otro. Ambas producen una distorsión de los límites conceptuales del trabajo, que fue entendido sobre todo como empleo en plena vigencia de los Estados del Bienestar. Sin embargo, en oposición a la inclinación neoliberal que señala las responsabilidades individuales asociadas a las transformaciones que se están produciendo en las vidas y elecciones de los trabajadores, se defiende aquí la idea de que la reformulación del trabajo debe residir en la responsabilidad social asumida por todos los agentes. Frente a la tendencia a la retirada que las instituciones públicas están protagonizando, apoyando así la extensión de los dominios del mercado y su lógica hacia otras esferas individuales y sociales (por ejemplo, hacia los tiempos de ocio y de las actividades domésticas, que corren el peligro de ser reinterpretadas desde el valor económico), surgen voces que alertan de posibles consecuencias futuras. Por ejemplo, los peligros de la extensión de la lógica económica han sido descritos con lucidez por Gorz (1991), y los efectos de la responsabilización exclusiva del trabajador sobre el factor trabajo en las nuevas condiciones de flexibilidad pueden observarse en Sennett (1998).

Diversos autores coinciden con Méda en defender que el problema no es solo la escasez del trabajo entendido como empleo, ni se puede plantear una mayor apertura del concepto para

---

<sup>2</sup> El pleno empleo es un acuerdo teórico que puede cambiar en cada momento histórico. Actualmente se asumen porcentajes del seis y siete por ciento de desempleo en el marco del pleno empleo. El concepto está siendo replanteado, incluyendo en sus márgenes a más grupos sociales.

aliviar de forma artificial los conflictos que se están produciendo en el marco del trabajo: el problema es la ausencia de un mecanismo convincente de *reparto del trabajo*. Este reparto ha venido procurándose a través de la exclusión de los más débiles en el mercado de trabajo<sup>3</sup>: expulsión de los mayores, retraso de entrada en los jóvenes, grupos de población a los que se desposee de sus derechos para prescindir de ellos cuando sea necesario a través de su inclusión en el subempleo, la subcontratación, la *precariedad*<sup>4</sup>. Precisamente el reparto del trabajo resulta ser una cuestión de interés para abordar las experiencias de incorporación al trabajo. A su vez, es pertinente tratar este aspecto desde una perspectiva de género (Ver capítulo 2.3.).

Handy (1986) observó que el trabajo se concibe aún en términos de empleo, porque el estatus y la identidad siguen construyéndose a través de este. Parece aún lógico que nos vinculemos al empleo en la medida de nuestras fuerzas, y que ponderemos el éxito en términos laborales. Sin embargo, el *trabajo como empleo* está cambiando su estructura interna y, a su vez, en las lindes de la definición del empleo, cobran fuerza nuevos estilos de trabajo con una brusquedad tal vez forzada por los cambios económicos. Cabe destacar la existencia de una *economía informal*<sup>5</sup> que supone la presencia de formas de trabajo distintas al empleo. Por ello distingue, junto al trabajo como empleo (pagado y con plena dedicación), un *trabajo marginal* complementario al empleo (legal o ilegal), y un *trabajo donado* que forma parte de la economía gris. No obstante, ni el *trabajo marginal* ni el *trabajo donado* se presentan como sustitutos adecuados del empleo: pretender que alguien que no tiene empleo ni ingresos recurra como contrapartida a los otros tipos de trabajo descritos por Handy es un abuso: desvaloriza las capacidades y la utilidad social de los desempleados, a los que se les transmite el mensaje de que sólo se les puede utilizar si no cuesta nada hacerlo. Pero el peso de los *otros tipos de tareas* (remuneradas y reconocidas algunas, otras no) parece significativo en la estructura de las actividades humanas, por lo que es necesario reconocer su existencia ampliando así los contenidos del trabajo y adaptándolo de esta manera a las prácticas reales. Estos otros tipos de trabajo son en sí, aunque permanezcan más o menos alejados u ocultos de las estadísticas oficiales, contribuciones a la sociedad y medios de reconstrucción de la identidad y la expresión, así como de relación social.

---

<sup>3</sup> Sectores poblacionales a los que se demanda nuevos requisitos, cambiando el contenido de estos periódicamente. Se consigue a su vez que la carga social de la culpa recaiga en el desempleado –porque no está suficientemente formado o porque no se esfuerza lo suficiente- y no en las relaciones, funciones y obligaciones de todos los agentes sociales implicados.

<sup>4</sup> Campbell (1998) describe 8 formas de *precariedad*: asociadas a la inseguridad en el empleo, la movilidad funcional, las condiciones de higiene y salud laboral, la inestabilidad de las ganancias salariales, el tiempo y jornada de trabajo, la negociación sindical o individual y el acceso a la formación en el puesto de trabajo.

<sup>5</sup> La *economía informal* es definida por Handy a través de su división en *economía negra* (formada por actividades no declaradas de trabajo por cuenta propia, o segundos trabajos entendidos como complementarios); *economía malva* –un término tomado de Chappell, H., *The Mauve Economy*, New Society, July 1983- (servicios personales y negocios caseros); y *economía gris* que, identificada con la economía doméstica y el voluntariado, ha venido actuando hasta ahora como contrapeso de la oficial, reduciéndose en época de bonanza económica (Handy: 1986: 81).

La pregunta sobre el trabajo como empleo nos lleva a cuestionarnos otra pregunta complementaria: *¿toda actividad humana es trabajo?* Definitivamente: NO. Existen otras esferas y tiempos sociales que pueden ser espacios para el autodesarrollo, el esfuerzo, la creatividad, la libertad y el arte, aunque no coincidan con el trabajo, o precisamente si se les deja de identificar con el trabajo. En la respuesta a esta cuestión Gorz es bastante claro: el trabajo (en el sentido moderno) implica una remuneración mercantil. Supone un contrasentido tratar de incluir actividades que se escapan de la lógica económica a la fuerza en el mercado, cuando su sentido y la dificultad de asignarles un valor monetario las aleja de esta. El autor destaca la necesidad de interrogar a las actividades sobre su sentido y compatibilidad con respecto a la lógica económica. Si entendemos el trabajo en el sentido moderno, esto es, como actividad que cobra sentido en el intercambio mercantil siendo secundarios todos los demás fines, se dibuja un panorama en el que muchas actividades humanas no son trabajo. El trabajo estaría comprendido por aquellas tareas que cumplen los requisitos de la racionalidad económica: crean un valor de uso, con vistas al intercambio mercantil, en la esfera pública y en tiempo mensurable con máximo rendimiento.

Este tipo de trabajo moderno, el que se realiza en la esfera pública y bajo control, es el que resulta indisociable al derecho de ciudadanía. Y éste es el trabajo que está cambiando, produciendo fragmentaciones que se hacen notar en la sociedad que lo engendró: la sociedad del trabajo *“no está en crisis porque no haya cosas que hacer sino porque el trabajo, en un sentido muy preciso, ha llegado a ser escaso y porque lo que hay que hacer no responde más que a una parte decreciente de este trabajo”* (Gorz: 1995: 197). Esta crisis, por lo tanto, -considera el autor- no puede ser superada a través del aumento del trabajo como empleo, en el sentido que el trabajo ha tomado en las sociedades postindustriales.

Las preguntas aquí planteadas resultan polémicas, tal vez la segunda más que la primera, para los objetivos de estas líneas, que tienen que ver con la comprensión del trabajo desde un punto de vista de género. A la primera cuestión sobre el “algo más” del trabajo, los estudios de género responden desde diversas ópticas pero con conclusiones parecidas<sup>6</sup>: se defiende que el trabajo no debe identificarse públicamente sólo con el empleo porque eso supone seguir excluyendo de la atención política otro tipo de actividades, como las englobadas en el llamado *trabajo invisible*, tradicionalmente realizado por las mujeres. Las estadísticas oficiales –pese a las modificaciones que intentan adaptarse a las situaciones escondidas- no recogen desagregadamente más que un tipo de trabajo formal, oficial e identificado con el empleo (Carrasco: 1999), por lo que el feminismo señala que la idea común de trabajo que persiste es la de su asimilación con el empleo como norma de trabajo tradicionalmente masculina. En cuanto a la segunda pregunta *¿toda actividad humana es trabajo?*, que anunciaba más polémica, las teorías de género ramifican sus conclusiones sobre la cuestión en sentidos dispares. De su respuesta a este interrogante van a depender posturas básicas del feminismo como pueden ser el debate sobre la remuneración de las

---

<sup>6</sup> Los diversos enfoques serán expuestos con más profundidad en el subcapítulo 2.2.

tareas domésticas o de los cuidados familiares. O su pronunciación sobre otro gran asunto que tiene tanto que ver con los nuevos escenarios del trabajo: el de la reducción del tiempo de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la aparición de las jornadas a tiempo parcial. Ambas cuestiones serán desarrolladas en el epígrafe dedicado al trabajo de las mujeres. Basta perfilar ahora como las diversas formas de entender el trabajo están en el corazón de cualquier postura teórica y práctica sobre su papel en el mundo actual.

Aceptamos, en principio, la postura del “desencantamiento” de Méda como forma de proceder a elaborar los principios básicos que servirán para enmarcar las diferentes formas en que un cierto segmento poblacional entiende y se acerca (o se aleja) del trabajo. El doble cuestionamiento del trabajo como empleo, por un lado; y de cualquier actividad humana como trabajo se puede plantear desde una perspectiva también y necesariamente doble: ¿ha sido siempre entendido el trabajo como lo es ahora? y ¿comprenden en la actualidad los grupos sociales el trabajo de igual forma cuando diseñan sus estrategias vitales? Vamos a acercarnos a estas dos preguntas que invitan a una reflexión sobre la importancia histórica del trabajo por un lado, y su relevancia en el contexto actual por el otro.

### **2.1.a.1. La evolución histórica del trabajo**

Diversos autores explican como, en distintos órdenes sociales, el trabajo ha adquirido significados diferenciados<sup>7</sup>. Estos contenidos, así como la posición del trabajo y de los trabajadores en el orden social responden a operaciones políticas, luchas de poder y al progresivo reconocimiento de los grupos sociales.

En primer lugar, es relevante destacar que los análisis profundos sobre el trabajo corresponden a la modernidad, y que el trabajo como empleo no alcanza centralidad hasta el siglo XX. Parece que sólo la modernidad transformó la sociedad en una sociedad de trabajo (Arendt: 1993; Gorz: 1995; Offe: 1992). Con anterioridad, las formas sociales del trabajo premodernas han sido descritas en su relación con los diversos órdenes sociales. Prieto recoge propuestas relevantes como las del propio Méda, Castel y Polanyi para presentar tres clasificaciones básicas de estos órdenes: Primitivo, Clásico y Antiguo Régimen (Prieto: 2000). La historia social aparece así bajo un prisma en el que se otorga un papel secundario a las actividades ahora entendidas como trabajo. En las *sociedades primitivas*, las categorías sociales de trabajo y trabajador no jugaron ningún papel ni existía término específico para aislar las actividades productivas. Tampoco estas definían la posición social de los individuos. Estas tareas estaban “embebidas” en otras clasificaciones sociales mucho más relevantes entonces como la familia (Polanyi: 1989).

En el *mundo clásico* no existía noción única de trabajo. Se identificaba este con esfuerzo o con saber especializado según el autor. En todo caso, el trabajo estaba lejos de ser el fundamento del orden social y mucho menos, de tener la capacidad de *liberar* al que lo realizaba. Más bien lo

---

<sup>7</sup> Pahl (1988), Arendt (1993 y 1995), Polanyi (1994), Prieto (2000), etc.

contrario: trabajar era la actividad de los esclavos, incompatible con ser ciudadano. El orden social griego relegaba el trabajo a una condición servil, pero necesaria para que la sociedad perviviera. En Roma, el trabajo y los trabajadores también sufrían el desprecio, sobre todo si el intercambio salarial tenía lugar. Pero, en este menosprecio del trabajo existía una *jerarquía* establecida con un criterio político: las *ocupaciones liberales*, tales como la arquitectura, la medicina, o la política, eran entendidas como labores de utilidad pública y altamente valoradas. Tras ellas, los *oficios* se suponían inapropiados para el ciudadano. Los oficios, no obstante, formaban parte del orden político: se regulaban en *collegia* a través de una *lex* fundacional, y contaban con *álbum* de miembros, magistrados, caja, cuotas y sede, necesitando para instituirse la autorización imperial. Por lo tanto, el trabajador adquiría consideración social, no por la cualidad de su trabajo, ni por la suya como individuo, sino por pertenecer a un cuerpo organizado y reconocido socialmente. Finalmente, las *operae* realizadas a cambio del salario eran señal de esclavitud y estaban reservadas para extranjeros, asalariados y esclavos.

El *Antiguo Régimen* integró el trabajo de forma parecida a la del mundo romano (Castel, 1995). La estructura del trabajo estaba formada por *oratores*, *bellatores* y *laborantes*, ocupando estos últimos un lugar inferior, el de los artesanos y agricultores. La férrea estructura estamental, supuestamente inspirada en el orden natural y divino, se prolongó de la Edad Media a la Moderna en un esfuerzo gigantesco por petrificar la historia<sup>8</sup>. Ya en la *Edad Moderna*, una parte de los trabajadores manuales logró ascender peldaños en el reconocimiento social, dando lugar a una reclasificación del orden social nada sencilla. Las actividades formalizadas en “oficios” reconocidos por el rey se convierten en el Tercer Estado, ocupando un lugar subordinado pero legítimo, siempre y cuando fueran aceptadas las reglas de la corporación. Se valoraron los oficios (no otras actividades) en su utilidad colectiva y estos fueron así librados de su indignidad social. Era una operación política que requería unas reglas severas de funcionamiento: el honor, la limpieza de sangre y la reputación permitían ser considerados entre los incluidos en este nuevo sistema social. Mientras, los comerciantes, cuya actividad era entendida como *vil*, quedaban al margen de las posibilidades de mayor reconocimiento social.

En conclusión, el trabajo y los trabajadores ocupaban posiciones de segundo y último orden en el pasado. Quedaban excluidos de los estamentos asociados a las prestigiosas actividades guerreras, religiosas, administrativas, políticas y filosóficas. En ningún caso quienes las realizaron fueron denominados *trabajadores*, puesto se trataba de tareas valoradas muy positivamente por su utilidad pública y asociadas al deber de la nobleza. Pero la *modernidad* configura una clasificación bien distinta: el trabajo pasa a ser la categoría central entre todas las actividades, y el trabajador se convierte en la categoría central de miembros de la sociedad. Es,

---

<sup>8</sup> La rigidez del orden social llegó a su extremo en Castilla, donde quien alcanzaba el rango de caballero villano tenía que renunciar formalmente a su oficio, ya que trabajar era absolutamente incompatible con la nobleza de sangre o adquirida.

por lo tanto, un proyecto de orden social muy novedoso: centrado en el trabajo y, en apariencia, en los trabajadores. La tesis de Castel al respecto pone el acento en entender este hecho como una estrategia política de respuesta a la cuestión social europea del Antiguo Régimen, donde el orden se desbordaba ante la imposibilidad de controlar a los grupos sociales que dependían de su trabajo (Castel: 1995). Como solución, la creación de un orden nuevo basado en el trabajo fue considerada oportuna para el pensamiento liberal ilustrado. El diseño de este nuevo orden se llevó a cabo a través de una nueva concepción del hombre, la sociedad y la naturaleza. Aparece el individuo, libre, autónomo, que valora el trabajo como la actividad que lleva a cabo para relacionarse con los otros y conformar el orden social. La Ilustración se revuelve contra los privilegios de quienes no trabajan, empezando a considerarse la nobleza como clase ociosa. El lugar privilegiado será para un grupo antes despreciado: los comerciantes ahora se convierten en agentes centrales de la productividad. Llegamos entonces a una conformación social radicalmente distinta: quien no trabaja, no existe. Un planteamiento representado en los autores de la época. Para Locke, el trabajo es la fuente de toda propiedad y Adam Smith lo definió como origen de toda riqueza. La sociedad es el trabajo socialmente dividido, anunciará después Durkheim. Marx describió a su vez el trabajo como base de la productividad y la expresión de la esencia humana, además de su puerta hacia la emancipación. En su forma capitalista, Marx definió el trabajo además como forma de esclavitud y fuente de alienación. Finalmente, las riquezas acumuladas por el esfuerzo en la tarea se valoran como signo de comportamiento adecuado incluso a las premisas éticas y religiosas contemporáneas, según expuso Weber.

Ahora bien, ¿qué actividades son incluidas en la categoría “trabajo” en esta *sociedad del trabajo*?: ni mucho menos todas, sólo aquellas que se realizan en el espacio público de la economía de mercado, a cambio de retribución monetaria. Todas las demás tareas y esfuerzos humanos quedan irremediablemente expulsados de los esquemas de la modernidad. Así pues, el orden social pasa a ser una sociedad del trabajo mercantil, una Sociedad de Mercado. Si asumimos la idea de que sólo el trabajo vinculado a la economía de mercado es convertido en actividad social central en el proyecto liberal, resulta sencillo entender mucho mejor la forma en que la invención social del trabajo está inscrita en un proyecto político.

Pero otro aspecto es también polémico, como destaca Prieto: ¿convierte el trabajo a quienes lo realizan en trabajadores?: el mismo Adam Smith, que define el trabajo como toda actividad productiva, luego se refiere a los trabajadores sólo como quienes realizan actividades manuales. Según esta aclaración, no todos los que trabajan serían trabajadores. Desde diversos puntos de vista, los autores clásicos distinguen a menudo entre los trabajadores y quienes no lo son; una conclusión posible ante la disparidad de definiciones es la de que la sociedad moderna reconoció la centralidad del trabajo pero no del trabajador, al que limitó a un tipo de trabajo subordinado. Posiblemente esta operación fuera el resultado de considerar a quienes no pertenecían a grupos reconocidos de oficio, y por lo tanto se vinculaban a ocupaciones *menores*, como grupo genérico de “trabajadores” asalariados. “*Para que todos los ocupados, incluidos los*



funcionarios, llegaron a formar parte de la clase trabajadora (...) tuvo que darse previamente un profundo cambio en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores asalariados” (Prieto, 2000: 27).

El hecho de que los trabajadores fueran relegados a un papel subordinado en una sociedad que se entendía así misma como sociedad del trabajo resulta cuanto menos, inquietante. Lógicamente, en el nudo de las contradicciones de un orden supuestamente integrador no tarda en desarrollarse una nueva cuestión social que ha hecho correr ríos de tinta dentro y fuera del marco de los análisis sobre el trabajo: el *movimiento obrero*. Su aparición supuso una de las más grandes contestaciones sociales de toda la historia. Diversos pensadores han localizado el origen del deterioro de las condiciones de trabajo de los asalariados en el siglo XIX en la mercantilización del trabajo. La falta de regulación externa del trabajo como mercancía lo convertía, bajo las directrices del pensamiento liberal, en un elemento sujeto a los criterios de la lógica del mercado. Por lo tanto, es el *trabajo como mercancía* el que ocupa un lugar central en la sociedad industrial.

A menudo este tipo de trabajo es aludido como un trabajo “abstracto”, separado de las necesidades concretas de los trabajadores<sup>9</sup>. Pero la “abstracción” del trabajo que negaba protagonismo a los trabajadores no evitó que estos se organizaran, identificándose como la clase productora de riqueza social. Esta forma de reconocerse en la tarea como grupo social les llevó a defender su derecho al trabajo y a realizarlo en condiciones dignas. Más allá de esas demandas, condujo a su ubicación como elemento central de la sociedad del trabajo, e incluso, a la aparición de propuestas para intentar superar dicha sociedad. Las propuestas revolucionarias y reformistas convivieron, debatieron y se prolongaron hasta que, ya en el siglo XX, comenzó a desmercantilizarse la fuerza de trabajo con la aparición del Estado como interventor de la economía. Es entonces cuando el trabajo se convierte en *empleo*. La balanza parece inclinarse hacia la reforma: el empleo se entiende como un mecanismo de control y gestión del trabajo; y también como la forma de reconocer que la centralidad de los trabajadores y del trabajo es, en la práctica, inalcanzable.

Visto así, parece que la *Sociedad del Empleo* puede ser comprendida como un punto medio de negociación al que los diversos grupos sociales rinden parte de sus estándares para obtener ciertos beneficios: los trabajadores se reclasifican y mejoran sus condiciones de trabajo bajo el apoyo del Estado, que liga su intervención a la definición del ciudadano como trabajador. A su vez, el liberalismo claudica en uno de sus principios fundamentales, como es el de su oposición a la intervención estatal. Precisamente al Estado se le otorga la responsabilidad de liderar el proceso de reconversión del trabajo en empleo<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> (Gorz: 1991; Handy: 1986; Méda: 1995; Polanyi: 1989)

<sup>10</sup> Lo hace a través de la regulación política en un triple proceso: creación del derecho del trabajo, reconocimiento del sindicalismo y apoyo de su papel como agente de importancia en la negociación pública laboral y, en tercer lugar, la formalización del trabajo como empleo (Prieto: 2000).

Para los intereses de este estudio, el papel regulador del Estado resulta muy destacable: Maruani describe el empleo como “conjunto de modalidades de acceso y de salida del mercado de trabajo, traducidas en términos de derechos y estatutos sociales” (Maruani: 1993: 4) <sup>11</sup>. Será el “derecho del empleo” el que va a proteger las condiciones de vida de los trabajadores (no las del trabajo)<sup>12</sup>. Aparecen entonces diversas modalidades de contratación laboral y nociones como la formación laboral, el desempleo, la incapacidad laboral, la salud laboral y la jubilación. Todas estas medidas conformadoras del empleo quedan asociadas a la intervención estatal en la economía del trabajo por lo que se puede afirmar que el trabajo sólo debe ser analizado, tal y como describe Maruani, teniendo en cuenta la perspectiva política y social.

Así, el *empleo* se gesta en un proceso que comienza desde el nacimiento del capitalismo y se consolida en la llamada *relación salarial fordista* que viene a ser la traducción al mundo del trabajo del pacto keynesiano del bienestar. Los trabajadores comenzaron a participar en masa entonces de la distribución social del excedente, a través de su doble identidad de consumidores y ciudadanos de las democracias que auspiciaron los Estados del Bienestar. Es así como el empleo llega a ser un componente esencial de la definición de ciudadanía que aún pervive: quien no tenga un empleo, no existe. No existe porque no se considera consumidor (sino de manera indirecta) y porque no participa en la vida política y social.

Por lo tanto, plantea Prieto (2000), no es que el trabajo desaparezca frente al empleo, sino que cambia de significado: reduce sus límites y se asocia al empleo en el afán de proteger las aspiraciones de consumo y participación de la protección estatal de los trabajadores que tanto necesitaba también el desarrollo del capitalismo. Esta sociedad del empleo (o sociedad salarial según los franceses) alcanza su grado de madurez en las dos décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial y es entendida por los actores sociales como una mejora social de dimensiones históricas: la idea liberal del trabajo pone un parche a sus peores consecuencias aceptando la intervención del Estado en la economía y en la relación salarial; los trabajadores (empleados) ven como sus condiciones de vida mejoran bajo la protección del Estado. Serán señales de alarma bien cercanas en el tiempo, surgidas ya en los años ochenta del pasado siglo XX, las que harán que comience a extenderse la sensación de que ciertas grietas de la sociedad del empleo podían suponer el fin de una estabilidad que vino funcionando sin, aparentemente, plantear grandes dilemas en el orden social.

Con la intención de describir, analizar los hechos y buscar soluciones surgen análisis de importancia sobre la cuestión del empleo desde diferentes ángulos e ideologías: se habla entonces del fin del trabajo, el de la sociedad del trabajo, la extinción del trabajo como valor; la metamorfosis

---

<sup>11</sup> Margaret Maruani es una de las autoras más relevantes en esta propuesta, especialmente para la elaboración del marco teórico que pone en relación el trabajo cualificado y la cuestión de género que se desarrolla en los epígrafes 2.2. y 2.3.

<sup>12</sup> El derecho del trabajo y del empleo son bien distintos: el primero regula una realidad social preexistente (el trabajo); el segundo, que regula el empleo, supone a su vez la creación del empleo en sí misma: de ahí que el empleo sólo exista como norma social y no se cree hasta que no empieza a ser regulado políticamente.

del trabajo; la crisis del empleo... Los autores que tratan el tema desde distintos ángulos, con independencia de la oposición entre las posturas, coinciden en señalar que las grietas producidas se extienden más allá de las altas tasas de paro y de la precariedad de las formas del empleo<sup>13</sup>. Parece que se trata de una “crisis” de la centralidad del orden anterior. Ahora bien, ese orden no es el del trabajo, sino el del trabajo *como empleo*: “si hay crisis no concierne al trabajo sino a su reconocimiento social en tanto que empleo” (Friot y Rose, 1996: 26). Y no un empleo “abstracto” sino un tipo, hasta ahora, estándar de empleo como es empleo asalariado regular, a tiempo completo.

No se trata de quitarle importancia a las alarmas sobre las transformaciones que están aconteciendo: no es menos grave anunciar que están produciéndose cambios en la naturaleza del trabajo asalariado y del empleo, dada la centralidad de la economía de mercado en las últimas tres décadas del siglo XX; Sobre todo, teniendo en cuenta la creciente sumisión de todos los procesos sociales, también del empleo –cuyo derecho está asociado al la defensa del Estado-, nuevamente a la mercantilización de todas las esferas vitales que protagoniza la actualidad.

Precisamente este hecho es, en sí, un síntoma de crisis y cuestionamiento del orden social anterior. Alonso (1999b) afirma que es posible que estemos entrando en una sociedad de consumidores del siglo XXI con los trabajadores del siglo XIX. No es por casualidad que, frente a las profecías del fin del trabajo, aparezcan otros análisis que sí se enraízan en descripciones contundentes sobre los procesos de fragmentación del trabajo. Varios autores anuncian las nuevas formas de marginalidad que estas divisiones están produciendo. Señalan como estas pueden conducirnos al retorno del estamentalismo feudal<sup>14</sup> si no se produce una reconstrucción del concepto social del trabajo y del propio Estado.

Veamos con algo más de detenimiento el contexto inmediato en el que se ubican las actuales relaciones de los individuos y grupos sociales con el trabajo. Este entorno general condiciona las diversas situaciones y estrategias que están elaborando los nuevos protagonistas del futuro del trabajo frente a los problemas y posibilidades que supone.

### **2.1.a.2. El contexto actual del trabajo**

Llámesese de una forma u otra, lo que sí parece claro es que esta *sociedad del empleo* se enfrenta a serias dificultades para conservar la estructura básica que extendieron los Estados del Bienestar desde mediados del siglo pasado. Los niveles y la calidad del empleo están empeorando en términos generales en las últimas décadas, incluso en países que hasta ahora parecían excluidos de las penurias de las altas tasas de paro (es el caso de Estados Unidos) y la precariedad laboral (en referencia a los países nórdicos).

---

<sup>13</sup> Rifkin (1996), Gorz (1991), Méda (1995), Castells (1997), Castel (1995), Offe (1992), Friot y Rose (1996) y muchos otros.

<sup>14</sup> Ver Alonso (1999), Forrester (1996), Eco (1996).

Las explicaciones sobre estos cambios se han multiplicado desde todas las perspectivas teóricas. Los enfoques neoliberales asimilan las transformaciones como efectos consustanciales al capitalismo avanzado, que pueden ser suavizados con la flexibilización y ampliación de los márgenes del trabajo y de la economía. En el otro extremo de los posicionamientos, algunos autores anuncian el fin de la sociedad del trabajo, como se expuso con anterioridad. Entre ambos límites, en un punto intermedio, numerosas voces se manifiestan preocupadas por las consecuencias sociales de estas transformaciones del trabajo. Especialmente las que se relacionan con la remercantilización del trabajo y sus repercusiones en los diversos grupos sociales.

El marco teórico de este estudio intenta acogerse a este punto medio que parece mucho más hospitalario y práctico que el conformismo y la peligrosa defensa de la mercantilización de todas las actividades que proponen las políticas neoliberales por un lado; y el tremendismo milenarista que anuncia la imposibilidad de hacer frente a los cambios por el otro. Avanzando desde esta perspectiva, el panorama que describen los expertos nos sitúa en un período confuso, como suelen serlo los que protagonizan grandes cambios. Por un lado, el empleo de los asalariados sigue configurando la mayoría de la fuerza de trabajo en el mundo. Podemos señalar el proceso de incorporación masiva de las mujeres a este tipo de empleo en las tres últimas décadas como uno de los aspectos que subraya la conveniencia de mantener la importancia de esta categoría de empleo estándar. Sin embargo, se reconocen los síntomas de las transformaciones. Al aumento del desempleo se le unen el incremento del trabajo a tiempo parcial, las formas de contratación temporal y los empleos precarios.

Conviene aclarar cuanto antes que el presente planteamiento no pretende asimilar el trabajo parcial y el trabajo temporal a un tipo de labor que deba ser rechazada en sí como síntoma de precarización. Como opciones vitales ambas categorías pueden representar elementos de desarrollo personal muy adecuados, tal y como plantea Gorz (1991). Es evidente que ambos conceptos pueden significar satisfacciones o sufrimientos según estén definidos en el marco de las relaciones sociales. Lo que sí que es posible afirmar es que, cuando el incremento de los empleos parciales y temporales viene asociado a las altas tasas de desempleo, como es el caso de España, ambas categorías pueden entenderse como aspectos preocupantes. Sobre todo porque la temporalidad y las jornadas parciales se localizan aún en los colectivos más desprotegidos que, sin opción de elegir, se ven abocados a un tipo de trabajo que probablemente no responde adecuadamente a sus necesidades (Maruani: 2002).

Por otra parte, el trabajo definido bajo estos signos de temporalidad y parcialidad también empieza a no ser novedad para los trabajadores cualificados. No resulta sencillo establecer si se trata en estos casos de la *elección* de opciones “alternativas” ventajosas frente al modelo de trabajo estándar; o bien, de un aviso a los grupos hasta ahora protegidos que deba entenderse en la línea de la llamada “proletarización del trabajo profesional”.

Cuando se plantean los beneficios del trabajo parcial, la temporalidad y el autoempleo, se suele ocultar que el crecimiento de estas fórmulas aparece asociado a un nuevo tipo de funcionamiento empresarial que apuesta por reducir las plantillas fijas, externalizando y subcontratando a los trabajadores (Castillo: 2002). Los efectos que puede acarrear esta tendencia son cada vez más visibles: en el caluroso agosto del año 2003 explotó un tanque de la central de Repsol en Puertollano (Ciudad Real), acabando con la vida de varios operarios. Ante las irregularidades que el accidente destapó, los sindicatos pretendieron manifestarse en un acto público. Pero este acto fue contestado con una protesta muy significativa de los trabajadores, muchos de los cuales pertenecían a subcontratas. Los operarios rechazaron la notoriedad sindical en el asunto: entendieron que dichas organizaciones no defienden los intereses del creciente número de trabajadores que no responden a los estándares del empleo. Precisamente son estos nuevos colectivos los que se encuentran más desprotegidos y asumen, bajo peores condiciones de trabajo y menores salarios, las mismas jornadas y tareas que los operarios en plantilla. Dicha situación coincide con los problemas que describen los recientes estudios sobre las nuevas formas del trabajo, no solamente en el marco del trabajo industrial sino en el de los servicios (sanidad, educación, correos y telecomunicaciones, transportes...)<sup>15</sup>.

Una vez más, son diferentes las posturas para explicar estos elementos de la crisis. Las explicaciones que desde los años ochenta sacaron del baúl la propuesta liberal basada en los fallos del Estado (Walras, Menger, Marshall) vienen a recomendar la flexibilización total de la oferta para evitar la rigidez del mercado laboral y la disminución de las ganancias. Frente a ellas, otros autores sitúan el origen del preocupante incremento del desempleo y la precariedad, en la sobreproducción generada por la competencia empresarial. Se trata de una reconversión de la teoría de los fallos del mercado que excluye la oposición entre el trabajo y el capital como razón de la crisis<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Las huelgas y las manifestaciones de los trabajadores subcontratados de Repsol que desencadena este suceso en Puertollano se prolongan y salen a la luz pública en octubre del 2003.

<sup>16</sup> Morgenstern (2000) destaca el análisis elaborado por Brenner (1998). Beck (1998) llega a conclusiones similares a las de Gorz (1995) en cuanto a que el conflicto y los antagonismos de clases en la actualidad no son tanto entre el capital y el trabajo, sino entre el trabajo y el trabajo, y el capital y el capital. Aunque su razonamiento parte de un camino distinto: a la producción de riquezas que organizaba la sociedad industrial ahora le sustituye la producción de amenazas sistémicas. Al conflicto industrial le sustituye el del peligro y su redistribución social, como una nueva trinchera entre los grupos sociales ante un riesgo que se interpreta como inevitable. Beck plantea la sociedad laboral como sociedad del riesgo: el conflicto ya no cuestiona la propiedad o no de los medios de producción; la línea conflictiva se traza ahora bajo el criterio de los puestos de trabajo en sectores ganadores o perdedores del sistema económico. Así, surgen nuevos antagonismos entre grupos de actividad, ramas, sectores, empresas, sindicatos y dentro de los mismos. Antagonismos entre fracciones del capital y del trabajo, y también alianzas antes impensables entre sectores del capital y del trabajo. Los mercados laborales están siendo contagiados por una muy sensible cultura del consumo de "riesgo". Ante la alarma social de riesgo en determinados productos, el trabajo y el capital que lo producen se alían en autodefensa: "se produce así una contraposición entre la conciencia del trabajador especializado y la conciencia ecológica de la exposición al peligro" (Beck: 1998: 268). En el fondo prevalece la idea que expuso Marx sobre la experiencia laboral como centro de la conciencia del trabajador: nada que ver con la conciencia ecológica sobre el peligro, que nace de consecuencias extra-empresariales. Así por ejemplo, los trabajadores

El aumento de esta competencia empresarial se relaciona con el incremento a su vez de los vertiginosos avances tecnológicos. El ritmo de su crecimiento reduce el tiempo de amortización de los costes, y la inversión queda obsoleta antes de que se produzca dicha amortización. La velocidad que impone el factor tecnológico influye también en el trabajo y en las formas de producción en el sentido “individualizador” que describe Castells (1999). Este planteamiento se relaciona con las pautas de externalización anteriormente descritas e invita a pensar que las nuevas formas del trabajo y del empleo son mucho menos una cuestión de elección por parte de los trabajadores, que una imposición de las condiciones del mercado laboral.

Sin embargo, la imposición real de las condiciones de empleo no contradice la afirmación de que el trabajo temporal o parcial sean en sí, y bajo unas condiciones dignas y de verdadera “elección”, propuestas que pudieran interesarnos a todos en función de la diversidad de estrategias y planteamientos vitales que se pueden presentar en el futuro. De momento, las cifras de la OCDE y EUROSTAT parecen situar el contexto más cercano en un incremento creciente de la temporalidad y de las jornadas parciales, paralela en España al aumento del desempleo y asociada a grupos entendidos como vulnerables como son los de menor cualificación, las mujeres y los inmigrantes<sup>17</sup>.

Los datos oficiales parecen evidenciar que el cambio es importante y que cada vez debe pensarse menos en el empleo en los términos tradicionales, asociados a la estabilidad, la previsión y el signo masculino. Tal vez convenga entonces recuperar el término “trabajo”, reconociendo en sus márgenes aspectos que ya no coinciden con el empleo estándar, por un lado. Y, lo que resulta

---

especializados –núcleo central del trabajo industrial- no se plantean las repercusiones de la producción. La definición de los peligros se sustrae de la intervención de trabajadores y sindicatos: se gesta en los círculos intelectuales. Pero los afectados son las empresas y trabajadores que reciben el riesgo perdiendo su puesto de trabajo. Por otro lado, el trabajo y los trabajadores ya no son sólo fuentes de riqueza sino que también se perciben como motores de amenaza y destrucción. La actual sociedad del trabajo se presenta bajo el signo del riesgo de perder el trabajo –se agotan los empleos-, pero también está en peligro la esfera de vida no laboral. Esto es así porque un mercado laboral bajo constante amenaza repercute en la producción de antagonismos entre los asalariados: disminuye la solidaridad (Gorz: 95) y se desvanecen el carácter y las experiencias de clase (Sennett: 1998). Este nuevo “modelo” trasciende la esfera laboral para extenderse hacia ámbitos no laborales. Beck explica como la sociedad industrial avanzada ha convertido la transitoriedad en principio básico del progreso. La sociedad del riesgo evoluciona como si no hubiera otra cosa que el presente. La autocrítica de la sociedad industrial que caracteriza su evolución hacia aquello que se conoce con el nombre de postindustrialismo reconoce ese espíritu de “transitoriedad” explicándolo como un estado permanente en toda la historia humana: todo riesgo, todo cambio, toda continuidad parece poder ser engullida por el sistema industrial presente.

<sup>17</sup> La tasa de empleo femenina europea sigue estando 18 puntos porcentuales por debajo de la masculina, diferencia que se acrecienta en España, con una de las tasas de actividad femenina más baja de Europa y una diferencia entre las ganancias medias por trabajador y trabajadora de 467 euros actuales, la diferencia es del 30 por ciento del salario en trabajos a tiempo completo (EPA, 4ºTrim., 2000). Según la OCDE, la tasa de precariedad contractual española es casi un 19 por ciento mayor que la europea (14 por ciento). La contratación a tiempo parcial se concentra mayoritariamente en el colectivo femenino: el 16,7 por ciento de las mujeres asalariadas lo son a tiempo parcial, mientras que sólo el 2,7 por ciento de los hombres se acoge a dicha modalidad: tres de cada cuatro contratos parciales son para mujeres. Los datos europeos subrayan como una parte importante de los contratos parciales o temporales se mantiene porque no se encuentra otro tipo de empleo (Comisión Europea: 2002).

más complejo, formas de trabajo que se reconocen informalmente como tales aunque no adquieran un reconocimiento formal, como es el caso de las becas o prácticas que se utilizan con fines ajenos a la formación. En lo que respecta a al trabajo doméstico y de cuidados, dejamos para más adelante la compleja discusión sobre la conveniencia de entender este sólo como tarea reproductiva, o bien como una forma de trabajo invisible o encubierto<sup>18</sup>.

Para concluir este apunte sobre el contexto actual, hay que señalar que las transformaciones críticas del empleo que sufren las sociedades industriales producen un apasionante debate teórico entre los analistas del trabajo. Desde las posturas que cuestionan el trabajo como categoría social clave (Offe: 1992), lo describen como “valor en peligro de extinción (Friot y Rose: 1996; Méda: 1998) o proclaman directamente el fin del trabajo (Rifkin: 1996). A quienes afirman que la conversión de cualquier actividad en mercantil convierte al trabajo en el pozo sin fondo de recursos para salvar al empleo. Como se ha expuesto en el presente epígrafe, este estudio tratará de asumir un cierto posicionamiento con respecto a este debate, así pues:

Aparecen nuevas formas de empleo que describen un panorama distinto con respecto a la estructura básica a la que estábamos acostumbrados, algunos ya sólo como referencia simbólica de lo que supuestamente era “normal” o “deseable”. Pero la crisis del empleo no sólo se traduce en cambios en su naturaleza o en el incremento del desempleo, sino que surgen nuevas formas laborales, se hacen visibles otras. Un hervidero incierto en el que se mezclan las amenazas y las mejoras potenciales para todos, tengan o no tengan empleo, trabajen o no lo hagan. Se oye cada vez más hablar de precariedad, informalidad, nuevas formas de empleo, nuevos yacimientos de empleo. La fragmentación y la precarización general de las condiciones de empleo son bien palpables para el ciudadano de a pié, sobre todo si contempla el cuadro desde la relativa distancia de quienes están ahora intentado iniciar su viaje hacia el trabajo remunerado con mayor o menor novedad en su historia personal.

La impresión es que, tal y como anuncia Prieto<sup>19</sup>, lo que estamos entendiendo como trabajo empieza a coincidir cada vez menos con el empleo. La crisis no concierne entonces tanto al trabajo como a su reconocimiento social como empleo. Es decir, no es el trabajo lo que está en cierta cuestión, sino su forma social habitual. Esta afirmación evidencia con fuerza el hecho de que el trabajo es una construcción social que adquiere distintos significados, formas de existencia y de relevancia en cada uno de los órdenes sociales. No podemos permanecer ajenos al hecho de esta reconversión y fragmentación de significados precisamente en un estudio que pretende interrogarse sobre las formas en las que el hecho laboral es entendido y abordado por ciertos actores sociales, como son los titulados que experimentaron recientemente su transición hacia el mundo laboral (profesional o no).

---

<sup>18</sup> Ver epígrafe 2.2. sobre el trabajo de las mujeres.

<sup>19</sup> Prieto (2002)

Sin asumir las corrientes ideológicas que teorizan sobre el fin del trabajo o la conversión de toda actividad en trabajo mercantil, sí es probable entender el trabajo desde una perspectiva más amplia y seguir otorgándole centralidad social como eje de la economía y de la sociedad<sup>20</sup>. Tampoco conviene recurrir a abstracciones sobre el trabajo, rescatadas del siglo XIX, y que desvirtúan las capacidades reales del trabajo dotándole de un halo místico como fuente de liberación que en la práctica sólo ha podido ser intuido y disfrutado por los pocos que han gozado del privilegio de realizar un trabajo creativo o de autodesarrollo sin, además, tener que sufrir penurias económicas por ello. La perspectiva admite por tanto la centralidad del trabajo como herramienta fundamental del análisis de lo social por un lado, pero se asoma a las rupturas que están contribuyendo a reforzar el discurso dominante que justifica el “todo vale” imperante en la actualidad en el mundo del trabajo.

Por otro lado, el marco general en el que nos encontramos es el del proceso de acelerada transición hacia el modo de regulación del trabajo postfordista. Esta transición está asociada a un fuerte incremento de la flexibilización, la desprotección y desregulación del trabajo que, pensando en quienes sufren las consecuencias a corto plazo (los trabajadores y quienes dependen de ellos) y también en los efectos sociales generales a más largo plazo, pueden entenderse como rasgos peligrosos. La amplia gama real de situaciones laborales cuestiona los postulados humanistas que se fundaban en una idea del trabajo como empleo de larga duración, estable, con una jornada laboral determinada y unos derechos defendidos por el Estado y la sociedad como principios básicos. Más allá de eso, también se cuestiona la identificación ideal del trabajo con la ciudadanía y con el desarrollo emancipador del sujeto. Dicha idea se basaba en la defensa de que el trabajo podía ser algo más que lo que daban de sí las fábricas del siglo XIX, o la taylorista organización científica del trabajo que cundió en la primera mitad del siglo XX<sup>21</sup>. Sin embargo, *“el trabajo deja de ser un derecho y se convierte en un recurso destinado a asegurar los niveles elevados de rentabilidad del capital, mientras que el trabajador ya no es considerado un sujeto con derechos sino que se convierte en un coste”* (Kóvacs, 2002: 28).

Finalmente, la pluralidad real de significados y situaciones asociadas el trabajo obliga a rescatar brevemente ciertos conceptos que están siendo centrales en los discursos expertos, de las instituciones públicas y de los trabajadores (reales y potenciales)<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Michel Aglietta (1979) y la llamada “Escuela de la regulación” recupera la importancia de los modos de gestión del trabajo y formas de vida laboral como aspectos esenciales de la sociedad. La obra de Braverman (Trabajo y Capital Monopolista, 1974) redescubre esta centralidad tal y como señalan diversos autores (Alonso: 1999; Finkel: 1994). Este autor es relevante en el epígrafe sobre la cualificación (2.3).

<sup>21</sup> La relación entre el trabajo y la ciudadanía se expone en Alonso (1999)

<sup>22</sup> Flexibilidad (o “flexiguridad”), empleabilidad, remuneración, esfera pública, cualificación, masculinización, precarización, secundarización, exclusión, etc.



## **2.1.b. La pluralidad de los significados: divisiones reales y teóricas en el mundo del trabajo**

### **2.1.b.1. Trabajo o Empleo**

Expuesto un breve desarrollo del concepto trabajo y de sus connotaciones más actuales, asociadas estas al empleo y a las transformaciones que está experimentando, es lógico empezar señalando como primera característica las consecuencias de la actual identificación del trabajo como empleo.

Los intereses teóricos sobre el trabajo están siendo solapados en el foro público por preocupaciones que en nada tienen que ver con el estudio del trabajo como relación social, o las condiciones en las que se desarrolla el mismo, o se accede y se decide optar al trabajo. La mayoría de los estudios empíricos se refieren al empleo y lo representan en su aspecto más cuantitativo: los grupos de población se relacionan con el trabajo según su nivel de ocupación en el empleo, su situación como empleados o desempleados, el nivel salarial, el tipo de empleo y sector en el mercado laboral que se les asocie. El trabajo como empleo se convierte en una variable dependiente de los mercados de trabajo. A su vez, estos mercados defienden su clave de éxito económico en la pérdida de importancia del empleo, como espacio público protegido, frente a las necesidades de desregulación de la economía. Podemos entender entonces que las aspiraciones de la oferta de empleo se centran en convertir toda actividad propuesta, no en trabajo ni empleo, sino en actividad mercantil desregularizada y privada del significado público del empleo y del significado personal que pudiera tener el trabajo.

La mercantilización del trabajo es también una reducción de su identificación como empleo, al pretender eliminar su origen como forma protegida de trabajo en los Estados del Bienestar y quedarse sólo con su significado estrictamente económico<sup>23</sup>. El trabajo como derecho colectivo pierde importancia e incluso puede entenderse como perjudicial para la evolución del mercado. En línea con esta corriente dominante las teorías postmodernas han propuesto incluso rechazar el

---

<sup>23</sup> La sustitución del empleo por el trabajo mercantil tiene su origen, según explica Alonso en un doble proceso teórico: por un lado, el discurso del determinismo tecnológico (y sus sinónimos “sociedad de la información” o “digital”) que afecta a los recursos laborales y que hace que la organización del trabajo pierda sus connotaciones sociopolíticas y quede siempre supeditada a la tecnología. Por el otro, un neoliberalismo que apuesta por la flexibilización total de estos recursos, con la idea de que toda la sociedad puede y debe ser organizada por el mercado. Este es el marco desde el cuál se puede entender cómo el trabajo se coloca en un lugar secundario, luego invisible; y el empleo, en el sentido estrictamente económico, acapara el discurso público, entendiéndose como simple financiador del consumo, desde el cuál se construye realmente la ciudadanía (Alonso 1999: 191-197): *“del derecho colectivo al trabajo considerado como convención social en la sociedad del bienestar, como motor de la producción fordista, y como sustentador del consumo de masas, hemos pasado a la visión meritocrática del empleo, como percepción del hecho laboral en la sociedad del riesgo, siempre subordinado al consumidor soberano y convertido en partícula individual de los circuitos económicos. De esta forma, vivimos en una situación contradictoria: por una parte, casi todas las instancias oficiales tienden a dar al trabajo un ámbito central, al considerar que es el elemento nuclear en la planificación de nuestras sociedades (...); sin embargo, nunca se considera que el trabajo pueda ser introducido como finalidad en el diseño de la tecnología (...), ni que la cantidad y calidad del empleo pueda ser reconocida como propósito que deberá cumplirse (o al menos consensuarse) en los propios desarrollos tecnológicos”* (Alonso, 1999: 194).

trabajo como identidad básica, para sustituirla por identidades basadas en el consumo y la relación con las tecnologías de la información<sup>24</sup>.

La concepción mercantilista del trabajo tiene también sus repercusiones en las metodologías actuales que consideran a este como objeto de su estudio, como se expuso en el anterior capítulo. Al entenderse el empleo como una simple variable dependiente sin capacidad de transformación social, se producen ciertos mecanismos perversos, como la defensa y demanda en la periferia externa del empleo de nuevas formas de solidaridad “privada”, mal pagadas, peor consideradas, pero presentadas como supuesta solución a las altas tasas de desempleo. Formas que supuestamente no pueden tener lugar en el marco central del trabajo y que nos recuerdan la idea de “beneficencia” no tan lejana en la memoria histórica de los españoles.

En la otra cara del empleo, el desempleo se convierte en un mecanismo para incentivar al trabajador potencial a través del miedo: es preciso tener cualquier empleo, incluso en las condiciones más indignas. Es necesario mantenerlo a toda costa en competencia frente al resto de los trabajadores y con un fantasmagórico pozo de reserva dispuesto siempre a ocupar el lugar de uno, aceptando peores condiciones. Todo vale, lo único que no vale es estar *sin trabajo*.

En este mismo sentido, la propuesta de Giddens considera que la inversión importante del Estado no debe ser dedicada a la política social o los subsidios de desempleo sino al fomento de la ocupación. Los poderes públicos deben intervenir para que las personas que están quedando al margen del mercado laboral puedan incorporarse cuanto antes a él. De ahí el interés que la *tercera vía* tiene por las políticas activas de ocupación y la renovación del mercado laboral a través de los llamados “nuevos yacimientos de empleo”. Para la nueva izquierda el desarrollo del empleo es una cuestión estratégica. Se trata de promover una “economía de empleo elevado” como base de articulación de un nuevo modelo de bienestar en el que las formas tradicionales de promoción del empleo ya no sirven. Esta *tercera vía* defiende el fomento de la capacidad emprendedora de las personas y la *ocupabilidad* de los empleados, situando la educación y la formación como piezas claves en la solución del problema del desempleo.

Como se verá en el análisis cualitativo realizado, el marco general desde el que las personas entienden el empleo ampara la conformación de estrategias personales defensivas/ofensivas que son justificadas bajo el aparentemente impoluto discurso *meritócrata*: el modelo liberal se apoya en la idea de “elección libre” y del “esfuerzo individual” de los actores sociales, abstrayéndose de las situaciones sociales e individuales concretas que definen a los sujetos. Los mercados están descentrados y resultan difíciles de controlar para quienes poseen menos recursos<sup>25</sup> y acceso a estos; por lo que el “sálvese quien pueda” acaba confirmando una estratificación en la que, quienes poseen mayores capitales sociales y económicos amplían su capacidad de acceso al mercado desregulado y acumulan más beneficios laborales, apareciendo

---

<sup>24</sup>Sobre las características fundamentales del postmodernismo en ese sentido, ver Jameson (1996)

<sup>25</sup> Lo que se traduce en capitales (social, relacional, económico, cultural y, dentro de este, educativo).

asociados al concepto común de “éxito laboral”. Por otro lado, más cercanos a la exclusión y a las múltiples situaciones de dureza, insatisfacción y desconsideración, aparecen quienes están peor situados en el acceso a la “libertad de elegir”. Y también más alejados de los elementos considerados de “esfuerzo individual” que construyen el discurso de la *meritocracia* por la que el sistema justifica su recrudescimiento e, incluso la *estamentación* de los grupos sociales.

### **2.1.b.2. Empleo central y empleos periféricos**

El discurso de los méritos y responsabilidades personales aludido tiene mucho que ver con la presentación de ciertas dualidades que intentan simplificar las innumerables fragmentaciones del mercado laboral en la actualidad. Una de las más recurrentes es la de considerar que el mercado de trabajo está configurado por un núcleo central de trabajadores imprescindibles, que acumulan el *know how*, las máximas cualificaciones y todos los méritos para que su empleo pueda ser definido como “blindado”, de alta calidad, estable y altamente competitivo. En los alrededores de este núcleo central todo es periferia. En mayor o menor grado, quienes se encuentran o pueden encontrarse en situaciones de empleo inestables y precarias son entendidos como personal sustituible y subordinado: “servidores” en disposición de entrar y salir en el mercado laboral en función de la coyuntura económica.

Utilizamos este mapa conceptual dominante del mercado laboral en la medida en que aparece subrayada su notoriedad teórica y también su importancia en las referencias de los entrevistados. Pero conviene señalar que aceptar acríticamente este marco supone simplificar la situación: las capacidades transformadoras que puede tener el trabajo se disipan al definirlo meramente como un elemento dependiente de las necesidades del mercado, un simple factor de producción localizado en anillos concéntricos. Detrás, los trabajadores y sus condiciones de trabajo quedan ocultos. De hecho, públicamente, somos todos consumidores. Puede incluso resultar *de mal gusto* manifestar preocupación por el trabajo propio, y todavía más censurable intentar llamar la atención sobre las malas condiciones en las que este es realizado. El trabajo se rechaza públicamente como sujeto político del cambio social, capaz de desarrollar movimientos sociales. Si el centro acaba siendo la racionalidad económica, quedan justificadas la desprotección y la degradación del trabajo, en aras de la supuesta mejora de la competitividad económica que marca los latidos de lo que a escala mundial ha sido denominado *globalización*: Desde el punto de vista “globalizante” el empleo estable sólo es posible si tiene sentido económico y solamente lo tiene para un cada vez más reducido grupo de tareas y de trabajadores que se consideran altamente cualificados. El blindaje de actividad laboral es defendida desde los “méritos” individuales y el mayor acceso a la información del entorno de trabajadores que los conforman. Dos cuestiones que permanecen asociadas al discurso del éxito profesional, como comprobaremos en los discursos. Pero, el hecho de que el empleo considerado “central” esté limitado a un núcleo reducido de

trabajadores, no significa que el trabajo pierda centralidad en la vida de gran parte de los ciudadanos, cuya experiencia vital es también, necesariamente, una experiencia laboral.

En este sentido, el presente estudio pretende contribuir en lo posible a mantener oposición con respecto a las corrientes que anuncian el fin del trabajo o su terrible dualización reduccionista, poniendo de manifiesto lo central que sigue siendo en las vidas de los nuevos trabajadores que desarrollan sus primeros itinerarios laborales. La centralidad del trabajo quedará aquí evidenciada desde posiciones doblemente periféricas: posiciones de quienes buscan ahora un hueco en la esfera laboral, en primer lugar, y lo hacen, además, desde condiciones definidas por las restricciones del mercado laboral y las dificultades añadidas por las normas identitarias de género y edad –en forma de estereotipos y rendiciones- por el otro.

### **2.1.b.3. Empleo formal y empleos fragmentados: precariedad, informalidad y exclusión**

Con la alusión al empleo formal y los empleos fragmentados se evidencia el proceso de empleabilidad/exclusión, así como las diferentes formas de precariedad e informalidad en el empleo. Anteriormente se ha planteado la postura teórica que mantiene que no es el trabajo ni su centralidad lo que están transformándose, sino el empleo formal<sup>26</sup> como estilo determinante de la definición moderna del trabajo. Se esté de acuerdo o no con la necesidad de delimitar más severamente lo que puede ser entendido como trabajo, resulta evidente que el empleo estándar en sí pierde su importancia en el conjunto de las actividades humanas, también las regidas por la lógica económica. La crisis tiene un visible impacto si nos detenemos en aquellas localizaciones del empleo - en las de los jóvenes, por ejemplo- en las que se hacen más evidentes aspectos de debilidad y transformación del sistema como la reducción del *empleo público*<sup>27</sup> y la precarización *in crescendo* de las condiciones del trabajo preexistentes en los puestos de trabajo. Ambas características, *disminución de las oportunidades de empleo formal (crisis del empleo)* y *precarización*, están muy relacionadas con la aparición de los nuevos itinerarios y estrategias de tránsito hacia el empleo de los jóvenes<sup>28</sup>. Se trata de dos aspectos fundamentales que hacen oportuna una definición más exhaustiva de sus contenidos:

---

<sup>26</sup> La división formal/informal del empleo se utiliza aquí con un sentido descriptivo de las características y condiciones básicas de las actividades laborales reguladas jurídicamente. Para algunos grupos sociales, la *norma social del empleo formal* no ha sido más que un referente no experimentado, incluso en el apogeo del desarrollo de los estados de bienestar. Pero, para un volumen importante de la población el empleo formal ha tenido y tiene una importancia significativa gracias al desarrollo del empleo público y los derechos laborales.

<sup>27</sup> La reducción del empleo público tiene un fuerte impacto en la centralidad del empleo formal. Una repercusión que reflejan los datos –menos oportunidades laborales en el Estado-, pero que también tiene una dimensión simbólica: no se trata sólo de que las posibilidades y aspiraciones no se sitúen ya en la institucionalización del empleo, sino que el empleo público (y por extensión el formal) se tiende a estereotipar con cargas de improductividad, corrupción y mal servicio.

<sup>28</sup> Al respecto, algunos autores explican la relación entre la crisis de la norma del empleo y los nuevos itinerarios laborales de la juventud, como se observará posteriormente. Ver Alonso (2000: 61-86), Casal (1999), Cachón (2003), etc.

Se ha visto con anterioridad como el empleo “formal” aparece definido por características de estabilidad, regulación y protección, tiempo completo, progresión de la carrera y signo masculino. La fragmentación del mercado de trabajo hace cuestionable oponer a esta *norma* del empleo -que, aunque reducida, sigue siendo mayoritaria,- una definición de “informalidad” contraria a los criterios que caracterizan al empleo formal. Las situaciones que se encuentran fuera de la norma del empleo son múltiples y no todas corresponden a la denominada “precariedad laboral”. Lo que sí es cierto es que este último rasgo aparece mucho más asociado a las *otras* situaciones laborales que están siendo planteadas como alternativas para sustituir muchos puestos de trabajo regulares por empleo *flexible*. De ahí que el empleo informal aparezca ya en muchos casos como sinónimo de precariedad.

Pero ¿qué debe entenderse por *precariedad laboral*? Mora (2000) propone tener en cuenta tres dimensiones para definir la precarización<sup>29</sup>: desregularización laboral, reestructuración productiva-flexibilidad laboral, y debilitamiento del actor sindical. Estos tres aspectos se convierten en rasgos promocionados por el nuevo modelo económico imperante. Los tres conducen a la precarización del empleo desde la defensa de la desregulación y la reconversión drástica de la distribución del trabajo.

Los marcos tradicionales para etiquetar las actividades laborales se presentan reducidos para analizar las actuales circunstancias que caracterizan a los mercados de trabajo. Cada vez más notables, la informalidad y la precariedad en el empleo hacen, por ejemplo, que los límites entre la llamada “economía sumergida” y el “empleo (oficial)” aparezcan confusos y se produzcan discrepancias entre los expertos acerca de la definición y delimitación de las ambas categorías. La naturaleza del empleo es el elemento a partir del cual se puede distinguir cuándo una actividad laboral se sitúa en el círculo creciente de la *informalidad*. Se suele entender que un empleo informal es todo aquél que vulnera las normas reconocidas en la Seguridad Social de los trabajadores. Un trabajador informal es aquél no reconocido dentro del sistema o bien, que aparece en un régimen que no le corresponde. La informalidad también se asocia al incumplimiento de los convenios colectivos, la legislación laboral<sup>30</sup> y las obligaciones fiscales que conlleva la actividad laboral para la empresa o autónomo (Williams y Windebank: 1998). La presencia de cualquiera de estos aspectos supone un alejamiento de la delimitación habitual desde la que se analiza el empleo oficial<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Citado en Pérez Sáinz (2003: 114).

<sup>30</sup> Reflejada en los contratos, salarios, jornadas, tareas y condiciones de trabajo.

<sup>31</sup> En torno a la definición de *economía informal* se establecen varias clasificaciones. Handy se refiere a las economías negra, malva y gris (Handy, 1986: 70). Gershuny distingue entre la economía doméstica, la comunitaria y la oculta, etc. Como destaca Finkel, la informalidad presenta variedad de caras, sin embargo, se asocia sobre todo a los mismos perfiles de trabajador: jóvenes, mujeres, inmigrantes, con baja cualificación y con malas condiciones de trabajo. Son trabajos relegados al mercado de trabajo secundario –aunque este no tiene por qué ser informal, sino que dependerá del grado de tolerancia de los gobiernos con respecto a la informalidad el que así lo sea (Finkel, 1995: 431).

La evidencia de que existe una gran cantidad de empleo que no se ajusta a la formalidad propicia el surgimiento de iniciativas de análisis de la *informalidad*. Algunas de ellas están destinadas a localizar y medir las formas de trabajo que se intuyen dentro del cajón de sastre de la economía sumergida, con fines claramente orientados a ampliar la capacidad recaudadora del Estado y a reducir el fraude fiscal. Por otro lado, aparecen otras líneas de investigación centradas en el estudio del trabajo *clandestino* relacionado con la descentralización productiva que se desarrolla desde los años setenta<sup>32</sup>.

La propuesta para entender la informalidad del empleo que plantea Banyuls et al. (2003) resulta adecuada a los intereses de este estudio, al definir el empleo informal más allá de los límites de la definición clásica de “economía sumergida”, en el contexto de la *precariedad laboral*. Los autores distinguen tres tipologías de empleo informal, según su grado de alejamiento respecto de la legislación laboral y social: situaciones que vulneran una parte no significativa de la regulación; situaciones que eluden significativa o totalmente la legislación; y por último, formas de trabajo que no tienen regulación específica, los trabajos “alegales”, a caballo entre el ámbito mercantil y el de la reciprocidad (como las ayudas familiares o el trabajo de las empleadas de hogar).

La utilización del concepto *precariedad* permite la trasgresión de las definiciones clásicas del empleo oficial e informal, e incide de lleno en aspectos centrales en este estudio sobre el tránsito al empleo de los universitarios, como son las dimensiones y formas de precariedad laboral. Precisamente estas condiciones van a caracterizar una parte del tránsito al trabajo de los titulados, así como las estrategias desarrolladas por estos para afrontar los nuevos retos que las transformaciones en el trabajo profesional suponen. La *precariedad* como concepto analítico posibilita trascender los confusos conceptos de informalidad y trabajo sumergido. Pero conviene establecer unos límites para acotar la vulnerabilidad que supone entre quienes experimentan las dificultades del empleo precario: ¿cuáles son las dimensiones de la precariedad? Los autores de la propuesta exponen varios aspectos: inseguridad e inestabilidad en el empleo, insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales, degradación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (jornada, salud laboral...), reducción de la protección social (prestaciones de desempleo, pensiones). Si la “vara de medir” elegida para detectar cuándo se están produciendo estos síntomas de precariedad es la de la norma de empleo estándar<sup>33</sup>, la precariedad no se sitúa simplemente en oposición a la “no precariedad” sino que aparecería en diversos grados y

---

<sup>32</sup> Banyuls et al (2003) citan a Ruesga (1988) como representante de la primera tendencia y a Jódar y Lope (1985) e Ybarra et al (2001) para señalar la segunda línea de análisis. La última vertiente se define como limitada al obviar el protagonismo del sector servicios en el crecimiento de las actividades informales, además de centrarse en exclusiva en la ilegalidad del *trabajo clandestino* sin subrayar demasiado la situación de precariedad que viven los trabajadores en este tipo de empleos. Una precariedad favorecida por las estrategias de flexibilización del trabajo de las empresas y la política laboral.

<sup>33</sup> La norma del empleo se gesta en los países desarrollados desde la Segunda Guerra Mundial, y empieza a ser cuestionada a partir de los años ochenta por sus problemas para reflejar la realidad del trabajo.

modalidades en distintas formas de empleo en gran parte del mercado laboral. De esta forma, la “*precariedad absoluta*” corresponde a la inestabilidad del empleo, a la degradación de las condiciones laborales, a ingresos insuficientes para una vida digna y a una débil cobertura de la protección social y legal. Frente a ella, la “*precariedad marginal*” corresponde a aquellas situaciones informales caracterizadas por una enorme *ocasionalidad* y una débil inserción en el mercado laboral que conducen a la marginalidad social. A través de situaciones menos explícitas, “*la precariedad larvada*” remite a la falta de autonomía del trabajador y a la fragilidad de la actividad productiva, más que a la irregularidad del empleo (Banyuls et al: 2003).

La precariedad se encuentra también en el corazón de las nuevas relaciones salariales emergentes, abriendo brechas cada vez mayores entre unos empleos y otros<sup>34</sup>, y dando lugar al fenómeno de la desvalorización de actividades laborales hasta hace una década protegidas, como pueden ser las del mercado laboral para universitarios. A su vez, aparecen elementos de recualificación, fundamentalmente vinculados con los conocimientos tecnológicos que continuamente deben estar siendo reciclados y actualizados (Coriat: 1984).

Las respuestas de los trabajadores ante las situaciones actuales de precariedad de los mercados de trabajo dependen de múltiples factores. Podríamos distinguir primero una serie de *condicionantes dependientes de la acción política y sindical*: naturalmente, la regulación del Estado y la presión sindical inciden directamente en la inclinación o el alejamiento de las empresas de los patrones de precariedad. Se pueden legalizar situaciones laborales anteriormente reconocidas como ilegales o informales, por ejemplo. El estado de las prestaciones públicas supone, a su vez, que quienes se encuentran parados deriven hacia los empleos precarios como única forma de garantizar su supervivencia o bien, puedan seleccionar, con tiempo y sin riesgos de amenaza de sus condiciones vitales, un empleo más digno.

Los *patrones culturales de normas y costumbres* son también factores que condicionan los itinerarios de precariedad de los trabajadores. Existen ciertas áreas de empleo informal más aceptadas que otras, o que afectan tan sólo a unos colectivos específicos. La influencia de estos patrones en la informalidad del empleo tiene mucho que ver con el funcionamiento de las redes sociales más cercanas y con la heterogeneidad social<sup>35</sup>. Cuando las condiciones externas anunciadas son adversas, los trabajadores presentan itinerarios de gran movilidad entre diversos empleos y tipo de trabajo, y entre los espacios familiar y mercantil. Parece que estos *itinerarios* más o menos marginales son especialmente característicos de las mujeres sin cualificación<sup>36</sup>. Al hilo de esta cuestión, resulta notable observar cómo las mismas justificaciones que argumentan las mujeres que deciden ocuparse en exclusiva de las tareas domésticas, son expuestas por las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, un sector tantas veces citado como claro paradigma de la precariedad laboral (el ajuste económico). Ambos itinerarios -uno de repliegue, el otro de

---

<sup>34</sup> Y entre quienes se incorporan a los mismos empleos en la actualidad y quienes lo hicieron anteriormente.

<sup>35</sup> Williams y Windebank (1998)

<sup>36</sup> Ver Carrasco (1999), Borderías (1994), Murillo (1996).

precariedad *absoluta* en el empleo- plantean, sin embargo, la sorprendente permanencia de la identificación social de las mujeres trabajadoras con las tareas de casa y los cuidados, dentro y fuera del empleo, más allá de las explicaciones económicas que pretenden justificar sus elecciones<sup>37</sup>.

Sanchís (1984), Villa (1990) y otros autores destacan cómo los itinerarios de precariedad de los trabajadores tienen mucho que ver con las *estrategias familiares* de organización y división del trabajo. La asignación de roles sexuales en el seno familiar genera diversos niveles de oferta potencial de trabajadores. Además los papeles dentro de las familias, factores como los recursos económicos, la clase social y el reparto cotidiano del trabajo van a delimitar claramente la capacidad de elegir y negociar de las personas, conduciéndoles o apartándoles de las formas de precariedad e informalidad en sus empleos. La organización del trabajo en las familias se plantea entonces no sólo a través de las dos opciones tradicionales -trabajar en el mercado laboral o realizar el trabajo doméstico- sino que puede resultar más exacto distinguir tres posibilidades: *el empleo formal*, *los empleos precarios/informales* y *el trabajo doméstico* no remunerado en el seno de la familia. Sus combinaciones darán lugar a modelos diversos de estrategias familiares.

Para que esta propuesta pueda servir como herramienta para el análisis de las estrategias e itinerarios laborales en un escenario de transformación del trabajo, se expone gráficamente el planteamiento inicial, basado en diferentes autores. Para interpretar este esquema desde una perspectiva de género cabe señalar que las mujeres, cuando se ubican en el empleo informal, lo hacen desde las formas peor pagadas y más duras, muchas veces al margen de las estadísticas (Maruani: 2002). Además de ello, el empleo informal de la mujer en la familia suele ser más bien complementario que central, y se desarrolla junto con las tareas domésticas (*doble presencia*). Estas situaciones reproducen la subordinación y dependencia ya que, para participar en los empleos precarios, las mujeres deben formar parte de estrategias vinculadas al apoyo de padres o maridos<sup>38</sup>.

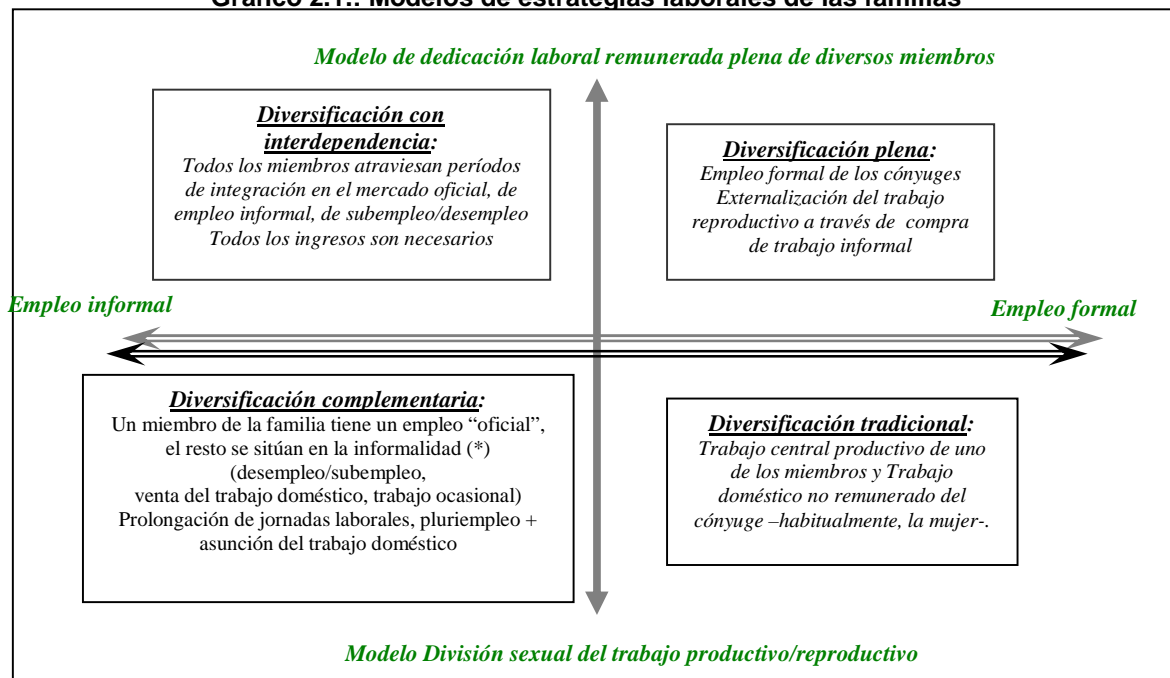
---

<sup>37</sup> El análisis de Sanchís (1984) resulta especialmente interesante desde la perspectiva de género, puesto que parece llegar a ciertas conclusiones paralelas a las que argumenta este estudio. Las conclusiones se basan, en su caso, en la localización en las entrevistas de argumentos idénticos para explicar el trabajo cobrado en el domicilio de otros, o realizar el trabajo a domicilio en su propia casa y sin ingresos por ello. En el caso de las universitarias, los discursos evidencian como las mismas razones (*claras alusiones a la precariedad* como razón de la elección) son utilizadas para justificar tanto la permanencia en el empleo informal, parcial o complementario al del cónyuge o el cabeza de familia, como la estrategia radical llamada aquí de “repliegue reproductivo” que supone la asunción del rol doméstico y la función reproductiva como elementos centrales del trabajo de la titulada durante un intervalo de años indefinido, aunque planteado en principio como *temporal*. Ambas opciones, argumentadas desde el mismo razonamiento, señalan la persistencia de la asociación identitaria de las mujeres con papeles aún considerados secundarios, dependientes, peor o nada reconocidos en el mercado laboral, también en el caso de los mayores niveles educativos. Precisamente estos planteamientos introducen el interés por conocer la estrategia llamada aquí “repliegue reproductivo o doméstico”, en su importancia cualitativa como itinerario marcado por la cuestión de género (Ver capítulo 6).

<sup>38</sup> Mingione (1993: 354) citado por Banyuls (2003: 82).



**Gráfico 2.1.: Modelos de estrategias laborales de las familias**



**Fuente:** Elaboración propia desde los análisis de Mingione (1993:193), Carbonero (1997), Sanchís (1984) y Banyuls et al (2003).

(\*) La clasificación estadística de "inactividad" (amas de casa, jubilados, estudiantes) oculta gran parte del empleo informal en la economía sumergida. La movilidad de los trabajadores entre tipos de empleo, el pluriempleo y condiciones dispares de trabajo hace también harto difícil estimar el peso real de este empleo informal.

Tanto la precariedad de las condiciones de trabajo como la informalidad del empleo se consideran aspectos importantes en el estudio de las estrategias y trayectorias de inserción de los titulados. Lejos de asociarse sólo a estrategias laborales marginales, las situaciones de precariedad e informalidad son habituales en los momentos iniciales de entrada en el mercado laboral de los universitarios: bien desde la posibilidad de elección, bien por una necesidad de trabajar que imposibilita la elección real. Además de eso, la entrada en itinerarios de precariedad puede explicarse dentro de un contexto familiar que plantee la estrategia del empleo complementario, necesario o prescindible con respecto al central en el seno de su familia; o bien desde la estrategia de la diversificación plena o tradicional de la familia con respecto al trabajo. Renglón aparte merece el caso de las familias monoparentales, que suponen una independencia previa o contemporánea al proceso del tránsito laboral. En estos casos, el trabajo se configura como un aspecto vital central, sea este caracterizado por la precariedad o no.

Frente al empleo –sea este formal o informal, en sus múltiples y cada vez más, precarias formas- aparece un concepto que tiene mucho que ver con los límites de la nueva definición del trabajo que actualmente está en boga: *la exclusión laboral*. Conocer la forma en que actualmente se plantea la exclusión del mercado de trabajo contribuye de manera esencial a delimitar su

definición política e ideológica. ¿Qué características presupone la integración en el trabajo? ¿Qué dinámicas se consideran excluyentes?

La dialéctica inclusión/expulsión se relaciona con las formas históricas de han definido al trabajo y su evolución hasta las definiciones vigentes en la actualidad. De ellas parten los actores sociales para interpretar la diversidad de situaciones que les relacionan con el mercado laboral. En líneas generales, como se ha señalado en anteriores epígrafes, el planteamiento dominante en la actualidad considera que el mercado laboral mantiene siempre un excedente que el proceso acumulativo de trabajo no logra absorber. Esta idea debe asociarse al trabajo identificado con el empleo. Especialmente con aquel empleo de centralidad simbólica, aunque mutante: el empleo moderno o formal. Si el núcleo de este esquema interpretativo es el empleo formal más o menos protegido, el resto de las manifestaciones del empleo -periférico, informal, precario y, finalmente, el *no empleo* (exclusión)- deben entenderse como formas secundarias de relación con el trabajo. Sin embargo, para una parte creciente de la población, que se encuentra muy alejada del llamado *empleo blindado*- se trata de una realidad impuesta.

La reflexión sobre el mercado de trabajo en términos de exclusión/inclusión trae a colación otro de los conceptos *en boga* que actualmente se manejan para definir las formas en que se manifiesta el trabajo: el de *empleabilidad*. Al respecto, Giddens (1999) explica cómo la empleabilidad forma parte de una nueva cultura laboral en la que los trabajadores que deseen integrarse en el mercado de trabajo global deben desarrollar capacidades adaptativas para afrontar los continuos cambios de éste. La empleabilidad viene a ser una estrategia de disponibilidad permanente del trabajador hacia un mercado que ya no se basa en la estabilidad y la protección del empleo. Aparecen otras formas de empleo que aceptan la emergencia de la movilidad laboral en situaciones de mayor o menor riesgo, alejadas de la seguridad y de la idea del “empleo para toda la vida”.

Expresada así, la empleabilidad parece querer entenderse como una *virtud* del trabajador que sabe adaptarse a las nuevas condiciones del juego en el mercado. El planteamiento remite a una especie de selección de “los más fuertes”, los que asumen los nuevos riesgos que se derivan, tanto de la situación del mercado laboral, como de las aspiraciones del propio trabajador en el contexto turbulento del empleo<sup>39</sup>. Desde estas líneas se cuestionan las posibilidades reales de elección de la estrategia de empleabilidad que tienen los aspirantes a encontrar un trabajo<sup>40</sup>. La impresión es que la empleabilidad, más que dibujarse como cualidad del aspirante o trabajador, tiene que ver con posibilidades condicionadas por los recursos con los que se cuenta.

---

<sup>39</sup> En definitiva, se trata de depositar en el actor social individual la responsabilidad sobre su propio trabajo, traducido en términos de empleo y salario en un mercado desregulado y bajo los criterios de su particular elección racional.

<sup>40</sup> María Jesús Izquierdo (2001) utiliza una metáfora que será señalada con posterioridad: “*los jugadores juegan con los dados marcados, pero no lo saben*”.

Partiendo de una tendencia general hacia la inestabilidad y movilidad en el empleo, existen niveles distintos del riesgo que puede ser asumido por los actores. La capacidad de afrontar los riesgos, es decir, la empleabilidad del trabajador, no sólo tiene que ver con actitudes individuales. Ciertos aspectos sociales como las posibilidades de formación y cualificación, las características y responsabilidades familiares, las condiciones económicas que permiten el ahorro necesario para afrontar los cambios, etc., hacen que la empleabilidad se convierta en una “capacidad” claramente relacionada con factores como el origen familiar, la clase social, la edad o el género, así como con los capitales culturales, económicos y simbólicos derivados. De igual modo, la movilidad laboral se puede considerar como una opción deseable o, por el contrario, como una forma obligada y desgastante de inserción en el empleo, teniendo en cuenta esta serie de condicionantes de tipo social.

Finalmente, si la empleabilidad es presentada por el discurso dominante como la clave para acceder al mercado de trabajo en las mejores condiciones, el concepto de *exclusión* laboral tal vez deba ser redefinido: teniendo en cuenta que quienes peores condiciones y disponibilidades presentan para adecuarse a los requisitos de la empleabilidad son serios candidatos a permanecer excluidos del mundo del trabajo remunerado, y también los que mayor riesgo corren de ser expulsados de este. Tras el discurso de la empleabilidad se esconden graves consecuencias para quienes, con un Estado que retira paulatinamente su protección, se encuentran con menores *capitales* para afrontar la supuesta elección.

#### **2.1.b.4. Valor y desvalorización del trabajo y los trabajos**

La corriente ideológica que proclama el fin del trabajo oscurece y diluye la existencia de “los trabajos”, así como las posibilidades de estudiarlos. La denuncia ya ha sido hecha por varios autores<sup>41</sup>: se hace necesario recuperar ese trabajo “invisible” con herramienta para ahondar más profundamente en el análisis del trabajo. Según estos autores, los estudios suelen servirse de los esquemas interpretativos sencillos con los que actualmente se analizan las condiciones del trabajo, puestos al servicio del análisis comúnmente aceptado del empleo global. Sin embargo, las realidades específicas muestran a menudo hasta qué punto este tipo de explicaciones se quedan cortas o no representan de forma adecuada la complejidad de las circunstancias ahora implicadas en la cuestión del trabajo. Resulta entonces oportuno aproximarse con más cautela al problema, presuponiendo una complejidad que se revelará en el descubrimiento de diversidad de relatos de los actores sociales mediatizados por condicionantes de cualificación, género o clase social que construyen sus expectativas y posibilidades de cara al trabajo.

Como se expuso en el capítulo anterior, para descubrir parcelas ocultas hay que acudir a los trabajadores, que experimentan las situaciones y presentan su discurso sobre ellas. También es necesario localizar los orígenes y el contexto en el que se reproducen y construyen las

---

<sup>41</sup> Kovács (2002); Castillo y López (2003); Alonso (1999) entre otros.

situaciones de acceso al trabajo y de fragmentación del mismo (políticas y normativas, imágenes sociales y tendencias de la formación y empleo). Partiendo de estos presupuestos, el reconocimiento de la fragmentación del trabajo, contemplada en esta propuesta desde un enfoque de género, supone una revisión de viejos principios para reafirmarlos, matizarlos o adaptarlos a las nuevas realidades que afectan a los actores sociales.

Es el caso del “principio de Babbage” que anuncia cómo cuanto más descualificado se considere al trabajador menos se paga por su trabajo y peores condiciones laborales tendrá. El hecho de que numerosos empleos en los que son requeridos titulados universitarios con cierta experiencia sean remunerados con sueldos cercanos al mínimo interprofesional y bajo formas de contratación precarias e ilegales hace plantear una necesaria vuelta de tuerca en el famoso principio. Tal vez sin discutir la relación entre descualificación, indefensión y las peores condiciones laborales, se puede reflexionar sobre los mecanismos que utiliza el mercado para conseguir que un puesto que requiere titulación universitaria sea considerado descualificado y por tanto, quienes lo ocupan se sitúen en sueldos y formas de contratación precarias. Conviene reflexionar también sobre los factores que pueden hacer que los universitarios estén actualmente más desprovistos de la capacidad para defender el valor de su cualificación profesional. Precisamente esta indefensión –asociada a la descualificación simbólica- provee a los empleadores de la mano de obra que hace funcionar modalidades de rentabilidad de la producción como, por ejemplo, el sistema de *management by stress* (la gestión por intensificación del trabajo).

En este sentido, resulta sencillo entender cómo se difunde entre los empleadores el discurso centrado en el interés por considerar la cualificación que otorga la titulación universitaria como un valor en desprestigio: “los alumnos no salen formados, requieren de mucha mayor experiencia formativa y laboral para ser considerados “profesionales” en el mundo del trabajo”. Un discurso que empapa a su vez, las creencias de los jóvenes titulados y de los no tan jóvenes de la muestra realizada. Desde esta lógica es justificable que estos titulados deban someterse a las peores condiciones y salarios –que afectan a cada vez más volumen de trabajadores en las empresas e instituciones-. Y sin embargo: ¿cuándo ha salido alguien de la Universidad perfectamente formado para el mundo del trabajo?, ¿cuándo ha habido más cualificaciones formales que las que ahora tienen los universitarios para acreditar su buena disposición hacia la tarea<sup>42</sup>?

Por otro lado, los empleos estables, los puestos y salarios que anteriormente ocupaban los llamados “*senior*” (profesionales con experiencia) están siendo sustituidos por los empleos para profesionales “*junior*”, bajo condiciones más inestables y peor reconocidas salarialmente, al tiempo que se intensifican los ritmos de trabajo. Situaciones de este tipo evidencian el verdadero interés del discurso de la descualificación de la fuerza de trabajo (en este caso la universitaria): la reducción de costes salariales y el aumento de la productividad. Esta dinámica se relaciona con

---

<sup>42</sup> Se profundizará en estas cuestiones en el subcapítulo 2.3. dedicado a las cualificaciones profesionales.

otras estrategias más reconocidas de los empleadores como la de la externalización del trabajo profesional a través de la figuras de subcontratación. Se traslada así la gestión del trabajo a los particulares y se evita su inclusión como trabajadores en plantilla, lo que supondría costes y responsabilidades que parecen ahora menos tolerables de afrontar.

Las actuales estrategias de las empresas e instituciones que reclutan a los profesionales se detectan sobre todo en ámbitos laborales de gran seguimiento analítico como pueden ser los del trabajo industrial. Así diversos autores se refieren a un proceso general de *desvalorización del trabajo*: cuánto más lejos, física y socialmente, está la empresa del trabajador, peores son las condiciones de trabajo y empleo<sup>43</sup>. La competencia entre las empresas además se basa en la consecución de salarios más bajos, la intensificación del trabajo y el control de las condiciones de “aplicación” del mismo. Finalmente, la desvalorización del trabajo como estrategia de los empleadores conduce a una intencionada proletarización de los profesionales, bajo itinerarios precarios e inciertos y cierta rutinización tecnológica de sus tareas. La estrategia contribuye a reproducir también un esquema general en el que las mujeres –tituladas o no- se sitúan “al final de la cadena” (Castillo y López: 2003), puesto que la desvalorización afecta sobre todo a los colectivos que pretenden aspirar a un trabajo desde la supuesta novedad histórica de su incorporación a la esfera pública o en muchos sectores profesionales. O bien, desde las condiciones de debilidad social más evidentes dada la influencia negativa de los estereotipos en la contratación y promoción de las mujeres en ciertos campos profesionales<sup>44</sup>.

### **2.1.c. El éxito laboral**

Este epígrafe define el éxito laboral como una imagen que relaciona expectativas y motivaciones de los trabajadores con la consecución de sus logros. La construcción del éxito en el trabajo está íntimamente relacionada con las posibilidades que este otorgue para lograr, a su vez, otras metas vitales, como son el consumo, el prestigio y el estatus. En primer lugar, se examinan las relaciones entre el éxito laboral y el consumo para después plantear otra serie de motivaciones que relacionan éxito, consumo y los valores laborales.

#### **2.1.c.1. Trabajar en lo público para consumir en lo privado**

Las situaciones descritas dibujan un panorama general harto difícil para una inserción laboral considerada *exitosa* desde el punto de vista tradicional. La percepción que los aspirantes tengan de las dificultades que presenta el mercado laboral puede incluso modificar el sentido y

---

<sup>43</sup> El estudio de Castillo y López (2003) sobre los y las trabajadoras de VW en Navarra evidencia esta dinámica desde el referente del trabajo industrial, si bien, la tendencia afecta también a otras esferas laborales en apariencia bien distintas.

<sup>44</sup> Ver, por ejemplo, el difícil ingreso en la profesión que tuvieron las primeras tituladas en Derecho, médicas, y más recientemente, el caso de las ingenieras de las primeras promociones mixtas en España. [Flecha (1996); De Miguel Castaño (1993), etc.].

nivel de sus aspiraciones en el empleo. El “éxito” en la tarea no es un elemento externo a los análisis del trabajo, sobre todo si estos pretenden recoger el punto de vista de los actores sociales. La comprensión del éxito aparece directamente vinculada a las concepciones sobre el trabajo y a la relación de este con otras esferas vitales dominantes en la configuración de sus identidades y aspiraciones básicas. Ahora bien, las nuevas formas de construcción del trabajo y del éxito en el mismo son herederas de la tradición histórica, porque los cambios sociales no suelen arrasar con el orden anterior, sino que conservan elementos del pasado o los adaptan a los nuevos tiempos. Por eso, tanto la tradición, como las transformaciones y la interacción de ambas con las características sociales e individuales de cada sujeto son el marco desde el que los trabajadores elaboran sus motivaciones, estrategias y primeros itinerarios de trabajo. El fin de estas andaduras está conectado directamente con la aspiración del *éxito vital*, a su vez definido como un elemento socialmente construido.

Como parte importante de este *éxito vital*, el logro laboral aparece identificado con la obtención de compensaciones más o menos externas o integradas en la actividad laboral que se realiza. Los estudios sobre itinerarios laborales y estrategias de empleo suelen partir de una idea *particular y a priori* del éxito laboral que viene a explicar o discriminar el comportamiento de los sujetos investigados. Sin embargo, según entiendan los actores el éxito laboral –y la relación de este con el éxito vital-, resulta evidente que situarán sus aspiraciones como más o menos centradas con respecto a él, diseñarán sus actuaciones presentes y futuras y, finalmente, percibirán el grado de adecuación de estas a las expectativas propias y sociales. Dada la importancia de esta cuestión, no está de más una reflexión sobre el sentido del “éxito laboral” en el contexto de las sociedades europeas occidentales que se configura como marco más cercano para situarnos.

Al respecto hay que comenzar señalando la tradición de la sociedad industrial, que ha diseñado un concepto del trabajo entendido como *medio* para obtener compensaciones de tipo material o simbólico. Las *ganancias* se trasladan muchas veces fuera del ámbito de la satisfacción del trabajo *en sí*: se convierten en lo que Gorz llama *reguladores incitativos*. Es decir, compensaciones externas al trabajo que son presentadas como “premios”. Premios que recibe el trabajador a cambio de su sumisión a la coacción y al sufrimiento inherente a un trabajo organizado de la manera funcional que se ha entendido como óptima para incrementar el crecimiento económico de las organizaciones. (Gorz: 1991). El autor señala cómo la coacción que suponen las formas de organización industrial del trabajo solo se atenúan ofreciendo compensaciones materiales y consiguiendo que los trabajadores acepten el trabajo como un instrumento para procurarse esas satisfacciones. Esta segunda condición parece difícil porque supone que el trabajador elija incrementar su ganancia por encima de la mejora en sus condiciones laborales o de calidad en el trabajo. Así, para procurar que el trabajo sea entendido como medio *para aspirar a compensaciones* externas se requieren mecanismos socializadores que difundan las construcciones sociales del trabajo y del éxito vital adecuadas a los intereses del sistema

productivo: se trata de una socialización tendente a formar actitudes instrumentales con respecto al trabajo y, por extensión, a las relaciones sociales. Además de una socialización orientada hacia un alto consumo de productos y servicios que se va a convertir en la verdadera meta de los esfuerzos de los trabajadores. El alto consumo pasará a ser el símbolo de su éxito laboral y vital.

No hay que olvidar que fue este tipo de socialización del trabajador como consumidor la que hizo posible la regulación *fordista* del trabajo. La seducción del nuevo "modelo de vida" caló especialmente entre quienes se incorporaron al trabajo industrial desde el desarraigo que supuso la emigración campo/ciudad, en plena decadencia de la organización colectiva y autoconsciente de los obreros, que habían resistido años atrás los planteamientos alienantes que supone tal instrumentalización del trabajo. De la coacción se pasó entonces a la incitación al consumo, que hace aceptable incluso la pérdida de los derechos laborales: los sacrificios en el trabajo son compensados por el *nicho de felicidad* privada. Tiempo y satisfacciones vitales se desplazan hacia los momentos del día, la semana y el año en los que no se trabaja (noche, fines de semana, vacaciones). Así, el trabajo como medio se entiende como un mal inevitable para poder "vivir": la vida es externa al trabajo. Roles, esferas vitales e identidad aparecen fragmentados y una parte de nuestro tiempo, el que dedicamos a trabajar, es alienación en el más puro sentido marxista. La definición social contemporánea del constructo "*éxito vital*" se asocia, por tanto, a la posibilidad de ejercer un consumo compensatorio que Gorz define como superfluo, individualista, no necesario y evasorio (Gorz, 1991: 66). Dicho consumo convierte al comprador en "feliz privilegiado" que obtiene satisfacciones materiales que son a su vez elementos de prestigio y simbolizan su éxito laboral y vital.

Sin embargo, la perspectiva del éxito vinculado exclusivamente al acceso al consumo resulta excesivamente reductora. Otros factores de motivación se añaden a este sin quitarle un ápice de su importancia. En el caso de los universitarios que inician su andadura laboral, la definición del éxito laboral tiene mucho que ver con razones que podemos denominar "motivaciones asociadas al desarrollo de la tarea": el aumento de la valoración personal y del prestigio social, el desarrollo de intereses vitales relacionados con la formación adquirida o el desarrollo de una carrera. Ahora, bien, estas motivaciones suelen ir perdiendo su peso en aquellos itinerarios de inserción que se describen como de *tanteo* (Casal: 1999) o *sobreesfuerzo* asociados especialmente con los grupos sociales no acomodados. La dureza, dedicación y dispersión de las trayectorias incitan a contraponer a las motivaciones de la tarea, aspiraciones vinculadas con preocupaciones vitales primarias como la cobertura de necesidades básicas, la garantía de seguridad y estabilidad económica para el futuro o la adquisición de un nivel de ocio y consumo que pueda justificar los esfuerzos. En el caso de las mujeres de clases subalternas, doblemente condicionadas por la clase social y el género, estas a menudo se sienten obligadas a valorar su éxito en función de su adscripción a la *doble presencia*<sup>45</sup>. Cuando las aspiraciones de éxito laboral

---

<sup>45</sup> Ver subcapítulo 2.3.

pueden hacer peligrar la función doméstica asumida por la mujer, el conflicto se traslada además al hogar, donde debe justificarse un sobreesfuerzo que puede ser visto como una amenaza para la integridad de la familia, especialmente si no aparece un éxito económico que permita "racionalizar" los deseos y aspiraciones de la trabajadora.

En un sentido inverso, tampoco el éxito económico de forma aislada garantiza la consideración de un éxito laboral y vital plenos. El *queme laboral* evidencia como un trabajador puede no sentir satisfacción con su empleo con independencia de que el éxito económico o el prestigio social aparezcan unidos a él. En realidad, la negociación que se produce entre el sistema económico y el trabajador a través de estos mecanismos de compensación genera una integración inestable y potencialmente conflictiva. Por esta razón el sistema debe ofrecer cada vez más compensaciones para que el trabajador/consumidor acepte la coacción y la pérdida de sus libertades y derechos, y valore como positivo el sacrificio. Esta búsqueda de continuo incremento de las compensaciones desarrolla fuertemente el fenómeno publicitario como herramienta para asegurar la transacción de los trabajadores. Así, una parte importante de la imagen de *éxito* laboral tiene que ver con la aceptación de los parámetros que venden las instituciones y empresas a través de la publicidad, con la intención de fomentar y acelerar el consumo de los productos que "señalan" el éxito de los individuos.

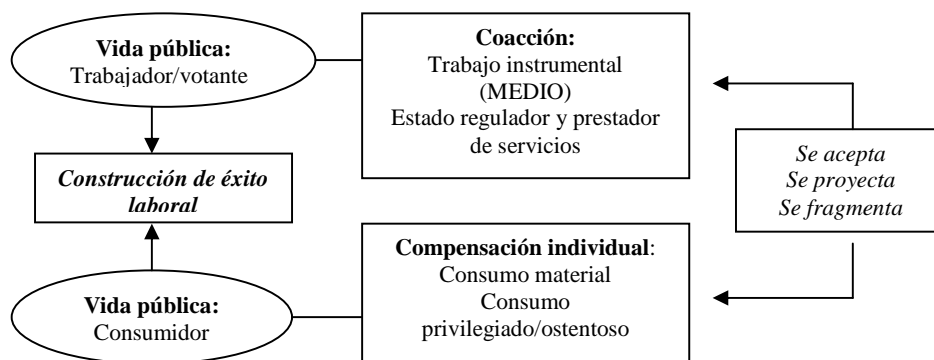
En la misma línea, el Estado puede entenderse también como un mecanismo que evita los peligros sociales que genera la búsqueda individualista de estas compensaciones externas al trabajo. El votante ejerce su limitado poder con respecto al Estado desde su papel de consumidor, cliente y trabajador funcional. Para captar su voto, el Estado utiliza las herramientas que funcionan en otros ámbitos: la publicidad y las compensaciones (prestaciones y servicios) a cambio de la cesión de la autonomía de los individuos. De esta forma el Estado fortalece la dependencia del trabajador/consumidor/votante y contribuye a la ruptura que tiene lugar entre la *vida social* (la de la coacción: dependiente del Estado, sacrificada en el trabajo) y la *vida privada* (la de la compensación: la del consumidor "feliz", que ostenta y disfruta de su ganancia). Según Gorz, estas operaciones incrementan la diferencia entre el interés general y el individual, entre el Estado y la Sociedad. Una desintegración ya anunciada por Weber, bajo el signo de la creciente instrumentalización de las relaciones laborales, que aumenta a medida que todas las esferas vitales del individuo se organizan entorno a los fines económicos.

El razonamiento anterior lleva a asumir que el concepto de *éxito vital* que interviene en las estrategias de inserción y desarrollo laboral de los entrevistados se construye desde un marco social general caracterizado por la fragmentación entre la vida pública (la de la coacción) y la privada (de la compensación). Dicha estructura hace que los actores sociales tiendan a proyectar/desviar sus aspiraciones laborales hacia la consecución de fines ideales externos al trabajo en sí, vinculados a un consumo que puede entenderse también en su significación simbólica, como consumo *ostentoso* en un sentido similar al que definió Veblen para la clase ociosa. Resulta sencillo presuponer entonces que los trabajadores pueden ceder parte de las



libertades y derechos relacionados con la calidad del trabajo, a cambio de la obtención de compensaciones como las descritas por Gorz: su redefinición del éxito laboral y la consiguiente construcción de las estrategias laborales se orientarán más hacia el confort y el prestigio que se demuestran en un consumo *satisfactorio* y *visible* en su vida privada. Lo que implica entender el trabajo como medio, algo “imposible de amar”<sup>46</sup>, y no al trabajo como cualquier tipo de esencia humana o elemento de autorrealización. La fragmentación que supone la deriva de la finalidad del trabajo hacia un estilo de vida consumista e individualista aventura la existencia de nuevos conflictos sociales, y entre el individuo y la sociedad, a medida que aumenta la riqueza y se distribuye de manera cada vez más desigual. Pero ¿se desplazan los ejes del conflicto para dar lugar a una nueva estructura social o estamos simplemente ante nuevas manifestaciones de los ya antiguos conflictos de nuestra sociedad industrial?

**Gráfico 2.2. Construcción del éxito laboral**



Elaboración propia basada en el análisis de Gorz (1991).

Sin duda, rupturas como las descritas se manifestarán en el discurso de los entrevistados que, en el relato de sus historias vitales, expresan sus aspiraciones y las rutas que siguen para conseguirlas.

### 2.1. c. 2. El éxito y la nueva ética del trabajo

*“El éxito profesional se convierte en medio para alcanzar el confort privado que no está vinculado con las cualidades profesionales. A su vez, estas cualidades están exentas de virtudes personales, y la vida privada está a cubierto de los imperativos de la vida profesional” (Gorz, 1991: 56)*

La definición del éxito laboral tiene mucho que ver con los fines y motivaciones que conducen a las personas a lo largo de su inserción e itinerario laboral. Para presentar estos aspectos, de sumo interés para analizar las narraciones, resultan útiles diversas interpretaciones: a

<sup>46</sup> “El trabajador/consumidor es el obrero especializado que ya no se identifica con nada y menos que nada con su trabajo” (Gorz, 1991: 83).

la línea marcada por los autores mencionados se le añaden otras aportaciones relevantes que se articularán a continuación.

En principio, parece que el capitalismo ha trasladado la motivación en el empleo desde la satisfacción de las necesidades y con el esfuerzo realizado, hacia el valor de la ganancia, como medida objetiva de la eficacia de la relación esfuerzo/logro y, por lo tanto, del éxito laboral. El éxito se considera socialmente en función en la cantidad de dinero ganado (puesto en evidencia por el consumo de clase) y el prestigio obtenido<sup>47</sup>. Sin embargo, aunque su cuantificación lo evalúa desde la racionalidad económica, el éxito sigue entendiéndose como virtud que valora además la capacidad del individuo. El “tanto tienes, tanto vales” no se plantea límites desde los que se pueda entender, por ejemplo, cuánto éxito es *demasiado* éxito. La ganancia y el esfuerzo pueden ser ilimitados. También el consumo que se deriva de ambos. La ausencia de límites hace retroceder, según Illich, la frontera de lo que es *suficiente* para estar satisfecho. La racionalidad económica con la que las sociedades del empleo han venido identificando el éxito laboral y vital conduce además al desprecio de todo lo que no es cuantificable ni se puede comprar: las dedicaciones o los tiempos que no se ubiquen en esa lógica, y que bien podrían significar grandes satisfacciones, no pueden ser descubiertos porque la extensión de dicha racionalidad económica impide que los trabajadores tengan tiempo para sí o interpreten el resto de las actividades con otra lógica.

Ahondando en esta reflexión, Gorz distingue *reguladores iniciativos* y *prescriptivos* que ejercen de motivadores y, por tanto, de aspectos clave para valorar el éxito. Mientras que los *reguladores prescriptivos* obligan a los trabajadores a cumplir con conductas funcionales, los *reguladores iniciativos*, entre los que se encuentran el dinero, el poder, el prestigio y la seguridad, “aseguran la integración funcional al inducir a los individuos a prestarse de buen grado a la instrumentalización de su actividad predeterminada” (Gorz: 55). Para el autor, esto significa un aumento de la escisión social, en la medida en que la mayoría de la población acepta un tipo de trabajo predeterminado y motivado por objetivos iniciativos que no son coherentes con la finalidad de sus organizaciones. Por otro lado, las organizaciones persiguen otros fines desde los cuales los objetivos motivacionales de los trabajadores son irracionales. Estas relaciones ahondan en la descrita fragmentación, en este caso, una ruptura que se localiza en la vida de los individuos: entre la esfera profesional y la privada. Ambas se rigen por normas y valores distintos, incluso contradictorios.

El éxito profesional exige la voluntad de triunfar según criterios técnicos de eficacia en las funciones realizadas. Esto puede suponer competición, oportunismo, complacencia respecto a los superiores. A cambio, la compensación llega en la esfera privada a través de un modo de vida

---

<sup>47</sup> Parece lógico pensar que esta definición condicione la forma de entender el éxito laboral de los individuos. Pero sobre todo, resulta interesante valorar cómo están afectando estos valores a la construcción institucional de las condiciones de empleo, centradas en el incremento de compensaciones salariales y en los elementos que marcan estatus (coche propio, tarjetas, multiplicación de los puestos de jefatura...) antes que en las condiciones reales de trabajo (formas de contratación, estabilidad, ambiente laboral, adaptación a las funciones, etc.).

confortable, o incluso opulento. Las esferas pública y privada serán juzgadas desde ópticas separadas, sin una exigencia de coherencia o ética común: un buen padre puede servir a un asesino o un amante de la naturaleza puede trabajar en una fábrica de papel. “Especialistas sin espíritu”, que diría Weber. Desde la teoría feminista, la división entre ambas esferas se contempla además desde otra denuncia: la ocultación de las repercusiones que plantea la relación consustancial entre ambos núcleos vitales. El efecto de esta invisibilización ha producido la negación del resto de las responsabilidades vitales de los trabajadores, más allá de la obtención de la ganancia: los tiempos, espacios y trabajos doméstico-privados no han formado parte de las consideraciones que organizan el mercado laboral hasta ahora. Una cuestión en la que se ahondará en sucesivos capítulos dada su relevancia para estudiar las trayectorias y estrategias laborales desde la perspectiva de género.

En definitiva, la motivación hacia el consumo compensatorio requiere que los trabajadores aceptemos el empleo desde una actitud instrumental: como un medio para procurar este consumo, cediendo en otros aspectos como las condiciones en las cuáles realizamos nuestro trabajo. El consumo de productos y servicios se convierte en la verdadera meta de los esfuerzos y en estandarte del éxito (el “puesto”, que no el trabajo, uno de ellos). Este tipo de motivaciones que definen el éxito laboral deriva en una ética y cultura del trabajo que se alejan de las concebidas anteriormente por el humanismo: corporativas, elitistas, conservadoras, técnico-profesionales, especializadas, sin raíces ni valor de uso en las relaciones cotidianas.

Ahora bien, a estas manifestaciones conocidas de las nuevas formas de relación social con el trabajo, se añade la aparición de una *nueva ética* de los profesionales. Esta ética profesional es opuesta a la anterior en lo referente a la fragmentación que supone: los trabajadores más cualificados apelan a la vieja integración social humanista que vincula la satisfacción del trabajo con el desarrollo profesional. Es la ideología estratégica del *recurso humano* que forma parte de la lógica de globalización económica: los recursos humanos necesitan factores no calculables para su rendimiento como, por ejemplo, la satisfacción laboral y las relaciones sociales en el lugar de trabajo. El mercado intenta, por tanto, racionalizar las aspiraciones no económicas como factores de productividad (y de reducción de gasto). Lo que se cuece en ese cambio es la última transformación de la ideología del trabajo: la nueva ética del trabajo marca la diferencia entre las motivaciones, justificaciones y perfiles del empleo estable (global, central, protegido)<sup>48</sup> y su revés: los empleos precarios y prescindibles, al servicio de las necesidades del empleo central desde el que se reorganizan el mercado de trabajo y las diversas motivaciones/orientaciones al éxito de los trabajadores (Gorz: 91-99).

Se trata de una segmentación del mercado construida en torno a la elite abstracta, rodeada de una constelación de empleos de segunda y tercera, en la que se desintegran identidades

---

<sup>48</sup> Representado por trabajadores polivalentes, cargados de méritos y cualificaciones, de rápida iniciativa, autónomos en la tarea, cooperativos entre iguales, responsables, que trabajan en equipos autogestionados.

básicas como la de clase social y género, aunque estas divisiones sigan estando presentes para explicar la localización de los trabajadores en el mapa laboral. El capital y los profesionales “centrales” se han aliado en el paradigma que coloca a la mayoría de la población en una situación más o menos marginal con respecto al núcleo blindado del empleo. ¿Cuál es el argumento para esta estructura?: el peso simbólico de la supuesta inadecuación a las características que hacen a cada uno ser merecedor de un empleo estable.

La bandera de esta nueva estructura es la *flexibilidad*: una flexibilidad funcional de la elite de los trabajadores que equivale a la adaptación; pero también una flexibilidad numérica de los trabajadores periféricos que supone la precarización, la integración temporal y la expulsión. Una vez más, los trabajadores rinden armas, esta vez no al Estado, sino al mercado de trabajo, en espera de aspiraciones bien jerarquizadas: la minoría de *profesionales “centrales”* obtiene seguridad y estatus en el empleo. A cambio, cede una movilidad que, a corto plazo, significa traslados e incremento de sus competencias (formación) y, a largo plazo, reciclaje y cambios en el plan de carrera según los intereses de la empresa o del mercado (Sennett: 1998). Mientras, la mano de obra restante –rota su antigua estructura- se reorganiza en la descripción que plantea Lecher (1986: 256) y que luego será reafirmada por diversos autores, entre ellos el mismo Gorz: *trabajadores permanentes sin cualificación* de peso que puede ser renovada a través del reclutamiento de desempleados, por un lado. En segundo lugar, *empleados ultraperiféricos*, precarios y temporales que sustituyen a los demás cuando las necesidades del mercado lo requieren. Y, finalmente, *la mano de obra externa*, una especie de cantera remanente de parados que incluye desde trabajadores muy cualificados hasta los considerados no cualificados en absoluto.

La presentación de estas categorías de trabajadores se organiza en torno al paradigma del *trabajador central* y su nueva ética profesional (muy relacionada con los titulados universitarios). Una elite orgullosa de su oficio, *autónoma* en apariencia<sup>49</sup>, polivalente, satisfecha y que acepta que una mayoría de los trabajadores esté condenada a vivir la experiencia desde el otro lado: el de la indefensión y la precarización del trabajo y de sus vidas. Quienes pertenecen o aspiran a pertenecer a este grupo de elegidos deben estar dispuestos a alejarse de sus identidades de origen, puesto que sólo el mérito, el esfuerzo y la competencia personal son los elementos que justifican su distinción como valedores del empleo de primera. Por supuesto, su defensa identitaria es también individualista y servil, alejada de movilizaciones y representantes colectivos. La defensa es también competitiva e insolidaria con los iguales ya que, al disminuir el volumen de trabajo

---

<sup>49</sup> El trabajo autónomo requiere de una serie de características que el trabajador “reprofesionalizado” no cumple: autogestión de su tarea y evolución, libre búsqueda de un fin, promoción del desarrollo humano. Las vivencias narradas por los nuevos profesionales autónomos describen también rutinas alienantes, servilismo, carácter acrítico, falta de identificación con su tarea cotidiana (más con sus aspiraciones), orientación hacia el consumo, frustración de otras metas vitales, apuntando una crítica como la realizada por Gorz (1991: 110) al hilo del análisis. Esta crítica será presentada en la tesis, en relación al cuestionamiento del *modelo central de carrera* (Ver subcapítulo 2.3. y capítulo 5).

realmente necesario, los trabajadores centrales deberán siempre defender sus méritos y privilegios frente a todos. Esta es, en gran parte, la “utopía del profesionalismo” que se justifica en el rendimiento de quienes, en un mundo en el que ya no hay empleo permanente para todos, logran formar parte de la elite. Una nueva dicotomía que no es solamente de clases, ni solamente entre el capital y el trabajo, sino entre el empleo central y los otros.

La segmentación del trabajo a la que hacemos referencia obliga a pensar en términos darwinistas: la selección de los más fuertes justifica la defensa férrea de la torre del empleo global. Porque incluso es aceptada por quienes nunca tendrán la oportunidad de acceder a ella, ni divisarla de lejos, por muchas horas, disposición y sacrificios que depositen en sus empleos. Estas personas deberán además asumir su responsabilidad con respecto a los niveles de “éxito” alcanzados al compararse con el paradigma central, desde el que se entiende que sólo los niveles de capacidad (e incapacidad) y de esfuerzo (o desidia) explican el éxito (o justifican, en sentido inverso, el fracaso)<sup>50</sup>.

Podemos presuponer que la cuestión del éxito laboral, así como su relación con el logro vital, tienen connotaciones distintas para hombres y mujeres. Para ellas, la consecución de autonomía puede formar parte del éxito de una manera cualitativamente distinta, al suponer la ruptura del peso social del estereotipo de subordinación de las mujeres y su inclusión en la ciudadanía a través del trabajo. Ahora bien, en sentido contrario, Hakim señala como también puede existir una mayor disociación entre éxito laboral y vital en las experiencias femeninas, en tanto sus aspiraciones no aparecen organizadas en torno al empleo con el carácter central que este ocupa en la vida de los hombres (Hakim: 1991). Este hecho, que la autora pone de relieve en su estudio empírico, puede entenderse como un factor de reproducción social de los patrones de género, o bien como una estrategia estructurada para la defensa de una identidad vital alejada de las inestabilidades con las que un mercado laboral inhóspito recibe a todos en general, y a quienes no pueden (o no quieren) dejar de asumir además el trabajo reproductivo, en particular.

#### **2.1.d. El período de inserción laboral. Una aproximación sociológica**

Otro de los elementos conceptuales sobre el que este estudio debe posicionarse es el del tránsito o inserción laboral, que define las experiencias vividas por la población objeto de análisis. El proceso de transición de la formación al trabajo es un espacio localizado entre la obtención del

---

<sup>50</sup> Adelantándonos al capítulo de análisis, apuntamos aquí que la concepción del éxito laboral se describe cambiante y condicionada por las experiencias en las narraciones de inserción laboral de los trabajadores con título de Derecho. Las motivaciones profesionales vinculadas con la satisfacción directa con la tarea y la adecuación de lo estudiado con las actividades desarrolladas, aparecen en los primeros años de los recorridos como elementos definitorios del éxito y de las estrategias. Incluso bajo condiciones laborales que sitúan al trabajador en un marco inestable, desprestigiado o no valorado salarialmente, ni regulado. Ahora bien, en las fases finales de la inserción, la demanda y la consideración del éxito laboral se vinculan en los entrevistados más a su relación con el éxito vital descrito en términos de estabilidad familiar, seguridad en el trabajo, consumo asociado a la calidad de vida, etc.

título y la legitimación social del ingreso en la profesión, de una manera formalizada. En este período de ingreso en el trabajo confluyen las diversas características y estrategias profesionales y personales, con los procesos de selección del mercado y las condiciones del empleo. Es importante señalar, además, que la transición al trabajo se entiende como un *proceso* al que se van incorporando factores de cualificación formal e informal, en la medida en que se presupone un incremento progresivo de las capacidades, la madurez y la experiencia de la persona. Por otro lado, la inserción laboral está condicionada por la estructura de la formación, junto con la del trabajo.

En general, parece que hay un cierto consenso sobre los elementos básicos que definen el proceso de inserción y su resolución: la velocidad del tránsito, las características de la trayectoria y la calidad de la inserción conseguida (Figueras, 1996). Realmente, las estrategias que orientan el proceso se inician en el trayecto formativo para concluir en un límite difuso que se conoce como “consolidación de la carrera laboral”. Los criterios para definir cuándo esta consolidación se ha llevado a término son difíciles de establecer porque dependen del contexto, la legislación laboral y la valoración del sujeto. Actualmente existe un moderado acuerdo en entender que la inserción laboral finaliza cuando se alcanza una relativa estabilidad y permanencia en la ocupación, por cuenta propia o ajena, que garantice una autonomía económica y una probabilidad alta de poderla mantener<sup>51</sup>.

El éxito y la calidad de la inserción se contemplan desde diferentes dimensiones: Las *condiciones laborales* (salario, formas de contratación, estabilidad), la *cualificación de la ocupación* (requisitos, complejidad, autonomía, especialización) y la *percepción subjetiva* (satisfacción personal, cumplimiento de expectativas profesionales, posibilidades de futuro y progresión en el mismo). La calidad de la inserción viene definida entonces por la interacción entre factores socioestructurales que definen el contexto objetivo por un lado, y factores de carácter *micro* que tienen que ver con las aspiraciones, actitudes y expectativas de cara al empleo y los patrones de inserción.

En cuanto a los aspectos *macroestructurales*, Tarsh (1988) plantea una división del mercado de trabajo cualificado en dos segmentos complementarios de *arribaje* de cara a la inserción: un mercado de trabajo *cerrado* o limitado, menos competitivo y que requiere la acreditación específica de la titulación. Es el caso de profesiones con fuertes defensas corporativas como la medicina, el derecho o las ingenierías. Y un mercado de trabajo *abierto* en el que se encuentran sectores que reclutan a una diversidad de profesionales con cualificaciones universitarias distintas. A estos dos segmentos habría que añadirles la consideración del mercado *externo*, con límites difusos, y que representa una opción no adaptada a las cualificaciones pero obligada cuando los mercados cerrado y abierto no facilitan el acceso a todos los titulados. Los

---

<sup>51</sup> Vicens (1999) citado en Rodríguez Espinar (2003). En los graduados superiores se considera que la inserción llega al estabilizarse para ellos en un período de tiempo significativo (Rodríguez Espinar: 16).

estudios de inserción laboral realizados en el seno de las instituciones públicas contemplan el escenario desde puntos de vista limitados al análisis de los mercados de trabajo<sup>52</sup>.

Sin embargo, la transición al empleo no es sólo un punto fríamente localizado entre las coordenadas de la oferta y la demanda laboral, cuyas distintas lógicas intentan aunar las actuales políticas de empleo y los estudios orientados hacia las mismas. Supone, como se planteaba en la introducción, uno de los períodos más importantes para la construcción y reelaboración de la identidad de las personas. A su vez, la forma que en se definen socialmente las identidades<sup>53</sup> constriñe a priori las opciones laborales y establece diferencias significativas entre ellas, pudiendo en ocasiones imponerse como “criterio” más o menos consciente tanto de los titulados que aspiran a su inserción laboral, como del mercado de trabajo que les recibe. Contemplar la inserción laboral teniendo en cuenta esta perspectiva puede contribuir a explicar aspectos como la posible estrategia diferencial mediatizada por el género en la elección de estudios y carrera profesional, o la opción entre el empleo y otras aspiraciones. De momento, elecciones y posibilidades vinculan a las mujeres más a menudo que a los hombres con el trabajo doméstico, las jornadas parciales, el mantenimiento en puestos intermedios, ciertas carreras universitarias o la informalidad e inestabilidad en sus trayectorias, como han expuesto numerosas autoras y el análisis contribuye a evidenciar (Ver epígrafe 2.2.).

La delimitación metodológica del período de inserción laboral de los titulados en Derecho protagonistas del estudio se establece ciñéndonos a los límites reconocidos en los estudios más actuales de *inserción plena en el empleo*. Estos plantean un horizonte de diez años para contemplar la inserción estable en el trabajo, más allá de la consecución del primer *empleo significativo* definido por las estadísticas oficiales<sup>54</sup>. En el capítulo metodológico se expuso la relación entre la selección de técnicas y esta comprensión de la inserción laboral. Los guiones de las entrevistas evidencian, a su vez, la inclusión de aspectos infrecuentes en los tradicionales marcos de referencia (oferta/demanda) de los estudios de inserción, como es el caso de su relación con las normas identitarias, las concepciones del éxito laboral y la inclusión de expectativas vitales externas al trabajo como elementos significativos de las estrategias narradas.

---

<sup>52</sup> “*La verdadera influència de la situació del mercat del treball per als titulats universitaris ha d’analitzar-se en el context d’un mercat segmentat horitzontal i verticalment. Les possibilitats objectives d’inserció d’un grup específic dependran de la relació entre l’amplitud del camp de treball propi o específic, que depèn exclusivament de la llei d’oferta i demanda en el mercat de treball obert, condicionat per les preferències que estableix el mercat de treball, la transparència en els processos de reclutament o la capacitat de pressió dels grups professionals. Aquestes dues magnituds estaran sotmeses a variacions tant de tipus geogràfic com temporal*” (Rodríguez Espinar: 2003, 18).

<sup>53</sup> Izquierdo se refiere a “normas de identidad” (Izquierdo, 2001: 20).

<sup>54</sup> “Se considera *empleo significativo* toda aquella actividad laboral con una duración mínima de seis meses y una jornada mínima de 20 horas semanales” (Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, junio del 2001). Esta cuestión será abordada con más detalle en el capítulo tercero (3.2.c.).

### 2.1.e. Construcción de identidades laborales durante el proceso de inserción

La construcción pública de la identidad tiene mucho que ver con la ciudadanía y esta, mucho que ver con el trabajo. Ambos aspectos se presentan como factores definitorios de la identidad. Y ambos están sufriendo los golpes de la desarticulación de la estabilidad en el orden social que caracteriza a los tiempos actuales. De tal forma que la identidad laboral se diluye en un magma donde se están solidificando, como alternativas, otro tipo de identidades construidas en el consumo y desde los localismos. ¿Pueden la identidad y la ciudadanía asentarse sobre ese nuevo tipo de identidades que se generan en lo privado y se avivan dependiendo de los intereses económicos? La apuesta de recuperación del trabajo y de su estudio como elemento de identidad, en su sentido de “vínculo social”, supone la creencia de que el trabajo puede seguir siendo un elemento con posibilidades transformadoras y de reconstrucción del bienestar. Que puede seguir siendo un valor identitario, en oposición a una economía mercantil global que es en la actualidad la fuente de las identidades más insospechadas.

Ahora bien, la reconstrucción del trabajo como elemento de identidad no debería plantearse en términos trasnochados o excesivamente *ideales*. Eso supondría negar la dimensión económica y de subordinación real que ha venido ocupando el trabajo como elemento central en los últimos siglos, bastante opuesta a nociones que lo identifiquen con la autorrealización humana o la autonomía que plantea el humanismo. Por otro lado, el trabajo, e incluso en sus límites más reducidos como empleo, es un objeto plural que supone múltiples realidades. Por si el marco no fuera lo bastante complejo, además de tener en cuenta la dimensión histórica real del trabajo y su fragmentación en la actualidad, la demanda de una identidad laboral central comparte importancia social con otros aspectos como el ocio y el desarrollo personal y político.

La clave para apostar por el trabajo como elemento de construcción de la identidad debería aclarar *qué tipo de trabajo es el que debe aportar esa identidad*. Estas líneas dejan abierta la cuestión en un “ni tanto ni tan calvo”: ya no es el *empleo*, ni tampoco solo el *trabajo mercantil* – elementos azarosos, no controlados por el empleado y dependientes de designios económicos a veces transnacionales-. Tal vez convendría ampliar los límites del trabajo para alejarlo de su oposición al tiempo de ocio y su limitación a la racionalidad económica. Es verdad que no todas las actividades humanas son trabajo y por lo tanto el tiempo personal, llamado *de ocio*, puede ser disfrutado como tal y formar parte de la identidad también. Pero tampoco el trabajo mercantil puede ser la referencia exclusiva del trabajo, cuando existen diversas tareas esforzadas de utilidad pública que se escapan de las relaciones económicas.

Sin embargo, dejar los límites del trabajo sin definir supone enfrentarse a graves peligros: “¿qué es ese trabajo entendido como algo más?” se pregunta Méda<sup>55</sup>. Ni la cultura ni la vida son sólo producción, sobre todo en una sociedad en la que no todos pueden ejercer su derecho al trabajo. La afirmación de que cualquier actividad puede llegar a ser trabajo corre el riesgo incluso

---

<sup>55</sup> Ver Méda (1995: 237).



de ser utilizada por la lógica económica para ampliar el campo del empleo a empujones, en periferias dotadas de las peores condiciones y de los peores reconocimientos sociales. Una lógica relacionada con ese “todo vale” mencionado, con el que los técnicos del empleo y los trabajadores parecen espantar, cubriéndolo con un velo, el miedo a que las esperanzas depositadas en el trabajo como motor social sean vanas.

En las relaciones entre el trabajo y la vida, la delimitación de cada una de estas esferas ha supuesto un debate filosófico de relevancia pero que se escapa de las dimensiones e intereses concretos de este estudio. Cabe señalar solamente que la opinión que defienden estas líneas es la de entender que el trabajo puede seguir siendo un elemento de construcción de la identidad, sin quitar importancia a otros aspectos. Su reivindicación como cuestión relevante puede servir para que la parte de la identidad que se construye (supuestamente) de espaldas al trabajo, en los tiempos y espacios de “no trabajo”, no sea sólo una identidad de consumidor. O, en el caso de las mujeres, que no sea una identidad mucho más difusa, vulnerable, y cada vez más difícil de encajar en sus deteriorados límites: a caballo entre el consumo y las actividades domésticas y de cuidados que siguen recayendo sobre ellas<sup>56</sup>.

Particularmente interesante para estos fines resulta la relación entre el trabajo y la identidad pública del ciudadano. Como el feminismo puso en su día de relieve, la identificación del trabajo con la ciudadanía elaborada por el liberalismo hace dos siglos supuso la relegación de las mujeres a una esfera subordinada y secundaria, desde la que su relación con el mundo público era diferida al protagonismo en él, a través de su trabajo, del esposo. Sin embargo, otras propuestas de reidentificación del trabajo con la ciudadanía pueden reaparecer ahora con mucho más sentido, precisamente cuando las mujeres están incorporándose en masa al trabajo productivo y demandando el reconocimiento de su contribución histórica al trabajo global, tanto en la esfera pública como en la doméstica y la privada.

Desde concepciones del trabajo en su relación con la ciudadanía como las expuestas por Alonso (1999), reivindicar una reconquista del centro social por parte del trabajo no supondría la exclusión de la esfera pública de los que no tienen empleo. Más bien vendría a reconocer la utilidad pública de toda actividad identificada con el trabajo. Y serviría para reivindicar el trabajo “como elemento de reconstrucción de nuestro propio proceso de convivencia democrática”<sup>57</sup>. Dada la centralidad del trabajo en las sociedades contemporáneas, parece lógico pensar que las identidades laborales asociadas al valor material y simbólico del trabajo son un rasgo primordial de reconocimiento social. Dubar (1991 y 2001) propone un modelo de estudio de la formación identitaria basado en esta primacía del rol laboral. En él se ponen en juego aspectos expuestos en este capítulo como la importancia de las condiciones y posibilidades del trabajo. Son

---

<sup>56</sup> Sobre la cuestión del trabajo como elemento identitario, ver Heidegger (1994 (e.o. 1951)), Arendt (1993), Touraine (1993).

<sup>57</sup> Alonso (1999: 210).

especialmente relevantes aquellas cuestiones que cobran importancia durante el proceso de inserción laboral, como la llamada “*empleabilidad*” y la precarización del empleo.

Los procesos de *formación identitaria* se ven influidos por los nuevos rasgos asociados al trabajo en la actualidad. Aspectos como la “empleabilidad” redefinen las biografías de los trabajadores, alejándolas de lo que antes se consideraba “normal”. Dubar (2001) mantiene que la percepción que tiene el individuo de su experiencia pasada, los resultados en el presente y las aspiraciones futuras (transacción subjetiva), se hace más compleja de lo que era antes. La construcción de la identidad se adecua así a uno de los rasgos principales de la nueva modernidad: *la reflexividad*. La capacidad reflexiva se entiende como un mecanismo que hace posible apropiarse de las experiencias pasadas, y transformarlas en uno de los elementos imprescindibles para la empleabilidad (adaptación). Se reconstruye la identidad cuanto haga falta para ingresar y permanecer en un mercado de trabajo cada vez más complejo y en constante redefinición de sus “normalidades” y sus límites.

Una identidad coherente con la demanda de empleabilidad supone el desarrollo de una individualidad marcada. Los aspectos que definen la empleabilidad (formación en competencias, cultura laboral asentada en el riesgo y la reflexividad del sujeto) demandan de los trabajadores una atención sobre ellos mismos alejada de responsabilidades sociales. La cultura de la competencia supone esfuerzos de recualificación individuales, mientras que la asunción del riesgo implica también aceptar la exclusión de los individuos que fracasen. Finalmente, la reflexividad se convierte en un ejercicio narcisista si se centra en los logros individuales olvidando la reflexión sobre las potencialidades de la acción colectiva (Pérez Sáinz: 2003). Así, los elementos constituyentes de *la empleabilidad* que aparece como demanda política y empresarial hacia los trabajadores para su adaptación al mercado, están orientados a fomentar el desarrollo de identidades individualistas no solidarias, dispuestas a aceptar la precariedad y la exclusión (de los demás) en esta especie de “selección natural” de los más fuertes bajo *marcas* como la de la flexibilidad y la propia empleabilidad. Pérez Sáinz equipara este “individualismo no solidario” a la versión actualizada del “individualismo conquistador” de Castel (1997), opuesto a la institucionalización (individualismo colectivo) y fuera de los marcos de la desafiliación (individualismo negativo).

En este modelo de fuerte desarrollo del individualismo del trabajador o aspirante a serlo, el *desempleo* se entiende como ruptura de la continuidad para quienes pierden su empleo, y como *desocupación* para quienes entran en el mercado sin encontrar trabajo. En el primer caso, el proceso de construcción de la identidad se ve mutilado, y en el segundo, debilitado desde sus inicios. En ambos casos puede producirse el desarrollo de comportamientos anómicos que tienen que ver con los desajustes en el proceso de construcción de la identidad, y no solo con el sufrimiento material que supone la ausencia de trabajo. La explicación es concretada por la división de Dubar entre dos tipos de transacciones en la formación de la identidad laboral: la *transacción interna* es el proceso de continuidad/ruptura en el que la persona evalúa su ocupación actual en

función de sus experiencias pasadas y aspiraciones futuras. Por el contrario, la transacción externa es la puesta en relación de la transacción interna hacia otros, realizando un ejercicio de comparación y una oposición que se formula en términos de reconocimiento/desconocimiento. Cuando en la *transacción interna* se producen continuados elementos de ruptura o un debilitamiento a priori de la construcción de la identidad laboral, la persona experimenta un difícil y desgastante ejercicio de equilibrio de su identidad que puede desencadenar los mencionados comportamientos anómicos. Sobre todo por el hecho de que el desempleo aparece ligado a las situaciones y grupos más vulnerables del mercado: dependencia y falta de experiencia y cualificación, pobreza, juventud, mujeres.

Parece entonces que la identidad laboral, como elemento central de construcción de la identidad personal, está afectada por las nuevas condiciones del empleo y de tránsito al mismo; aventurando la emergencia de aspectos como el individualismo, la competitividad, la anomia, el desencanto, el abandono, la superficialidad en la vinculación con los sucesivos centros de trabajo, etc.

En el marco de los estudios sobre género y trabajo confluye el abordaje de la identidad laboral con otro aspecto definitorio de la identidad vital como es el hecho social del género. Aunque la cuestión de la identidad de género será tratada en el epígrafe 2.2.a.2., se puntualiza aquí la línea teórica escogida, apoyada especialmente en María Jesús Izquierdo (2003: 32-34; 85-91). La autora plantea que las normas de identidad (de género) constriñen a priori las opciones vitales y establecen diferencias significativas entre ellas. Estas diferencias quedan asociadas, como expresiones de identidad, al sexo de cada quién.

En ocasiones, la afirmación de la defensa de la identidad puede ser contraria a los intereses de las empresas y de los trabajadores, prevaleciendo incluso por encima de estos. Es el caso de las reducidas tasas de mujeres en puestos de liderazgo, situación esta que puede definirse como una segregación “funcional” de los sexos poco justificada para la lógica económica: la eficiencia y el menor coste laboral se asocian a las mujeres a las que, por otro lado se excluye de los puestos directivos. La eficiencia como estereotipo, los costes, como realidad constatada. Este tipo de segregaciones puede contribuir a conservar el sentimiento de identidad de género, porque construye en sí las diferencias, más que constatar su existencia anterior.

Las identidades de género y laboral coinciden en un mismo punto referencial: la *ciudadanía*. Se ha señalado en anteriores líneas cómo la persistencia del trabajo como elemento social central está directamente vinculada a los derechos ciudadanos. Ahora bien, “*cuando se observa que ese ciudadano tiene una familia que mantener, se establece algo básico respecto de la naturaleza del orden social: el vínculo de dependencia es el familiar y no el de ciudadanía*” (Izquierdo 2001: 87). Es decir, la población dependiente del empleo de otro –aunque este otro dependa a su vez, del trabajo no reconocido (“amas de casa”) o finalizado (jubilados)- en principio

no lo es del Estado, sino del cabeza de familia<sup>58</sup>. La dependencia (familiar) se convierte en una especie de ciudadanía de segunda clase que consagra la *discriminación*<sup>59</sup> de género o edad, además de convertir esta estructura de familia en una obligación o carga para el ciudadano de “primera”. Una dependencia un tanto maniquea en muchos casos puesto que la existencia de amas de casa o de personas retiradas ha sido hasta ahora necesaria para reproducir el modelo familiar y laboral *normal* tradicional.

Encontramos entonces que, respecto a la identidad de género, el conflicto se sitúa en la tensión entre esta supuesta dependencia familiar y los derechos individuales asociados al trabajo. Quienes estudian las cuestiones sociales desde el punto de vista de género acaban coincidiendo en este aspecto, de cuya resolución dependerán las relaciones entre hombres y mujeres en el futuro. La revisión del concepto de ciudadanía y de sus derechos, así como el replanteamiento de los modelos familiares, se señalan como el ojo del huracán de muchos estudios de género y trabajo.

Bajo este punto de vista contemplamos nuevamente conceptos habituales en los análisis del trabajo como la *flexibilidad* que ampara las actuales exigencias en el empleo. Algunos autores se refieren a la “flexiguridad”: los trabajadores aceptan mayor flexibilidad en sus condiciones de trabajo a cambio de mayor seguridad en el empleo. La opción es interpretada como un refugio para quienes ven como el discurso y las prácticas cotidianas del mercado se apoyan en la continua amenaza sobre su sustento y la continuidad de su trabajo. Pues bien, este modelo flexible, o “flexigurable” supone una verdadera discriminación para quienes mantienen restricciones sobre sus horarios, el tipo de trabajo o el espacio donde se desarrolla este. Claramente, las mujeres trabajadoras, que están todavía asumiendo las tareas domésticas e intentando compatibilizarlas – en un supuesto modelo transitorio de alternancia entre los roles compartidos- no pueden acceder al modelo de disponibilidad a cambio de seguridad. Por otro lado, los hombres que acepten este pacto no podrán desempeñar tareas en el hogar ni ocuparse de los cuidados reproductores. La nueva situación dificulta la negociación en el ámbito doméstico y contribuye a reforzar el sistema de roles familiares y laborales, así como la subordinación de las mujeres en ambas esferas. En la esfera familiar, forzándolas nuevamente a la dependencia; en la laboral, expulsándolas o relegándolas a las opciones más vulnerables que subrayan a su vez la dependencia conyugal. Las

---

<sup>58</sup> Izquierdo plantea como la concepción de ingresos que se maneja en el artículo 35 de nuestra Constitución, más que a un derecho individual, corresponde a un derecho familiar al que se accede por mediación de la figura del cabeza de familia. En el año 2001, sólo 19 mujeres por cada 100 hombres eran cabeza de familia en edad adulta (30-54 años). Por tanto, aunque explícitamente se rechaza la discriminación sexista, se consagra la discriminación de género, puesto que la norma social del trabajo en España ha correspondido a la del modelo patriarcal hasta nuestro tiempo. Esta concepción es reafirmada por el artículo 57 que establece la línea sucesoria de la familia real española (la primogenitura de los varones mayores), paradigma de las relaciones y roles en las familias españolas (Izquierdo, 2001: 85-91).

<sup>59</sup> Con respecto a la *discriminación de género*, aparece como tema recurrente en los discursos identitarios, sobre el trabajo y sobre el género. Una presentación de este concepto se desarrolla en el Glosario, aunque señalamos aquí la conveniencia de distinguir varios tipos de discriminación (segregación, subordinación, segmentación y exclusión). Así como la distinción formal entre la discriminación directa e indirecta.

mujeres que deciden compatibilizar ambas tareas desde el modelo “flexigurable” (doble presencia) se enfrentarán a un doble problema: el de los conflictos no resueltos de la distribución de los roles domésticos por un lado; el de la todavía posible discriminación salarial y en la promoción/ progresión de su carrera, por el otro.

Como último aspecto de este epígrafe, conviene señalar el hecho de que la construcción de la identidad laboral, como la de género, tiene que ver con la ideología y con la experiencia, aunque no quede clara si una prima más que la otra en la construcción y *autopresentación identitaria* en la persona (Risman: 1998: 128). En cuanto al género, ciertas actitudes cambian más rápido que las identidades produciendo inconsistencias en el seno de las mismas, como muestra el estudio de Thorne (1993). Pero, obviamente, y como señala Risman (1998: 150), el cambio social no puede ser efectivo al nivel de la identidad solamente. Debe producirse simultáneamente al nivel de identidad, de las interacciones y las instituciones que configuran la construcción de las prácticas cotidianas de reproducción o, por el contrario, de transformación social.

Expuestas las reflexiones sobre el trabajo que han servido para realizar el análisis propuesto, se desarrolla a continuación el subcapítulo que aborda el enfoque de género utilizado.

## **Subcapítulo 2.2.**

### **La cuestión de género en el estudio del trabajo**

## **2.2. La cuestión de género en el estudio del trabajo**

Objeto de polémica para la ortodoxia en las ciencias sociales, significados dispares entre quienes acogen su utilización como elemento de análisis... El debate sobre el género está ya tan desarrollado, que resulta evidente que todo estudio que pretenda incorporar el género como parte fundamental de su contenido debe posicionarse en una presentación del concepto que acabará relacionándose íntimamente con el diseño metodológico.

### **2.2.a. Nombrar el objeto: revisión teórica del “género”**

Han pasado cuarenta años desde que se comenzó a utilizarse el término “género” en las ciencias sociales. No deja de ser anecdótico que el supuesto padre de este nuevo uso fuera, al parecer, un psiquiatra: el doctor Stoller pretendía estructurar un diagnóstico coherente para quienes, con cuerpo de hombre, tenían inclinaciones sexuales o comportamientos y sentimientos *asociados* a las mujeres. Se reconocía el género entonces para normalizar, para no evidenciar una nueva categoría sexual “transexual” mucho más difícil de encajar en el esquema de “sexo”.

Desde 1964 hasta nuestros días la categoría “género” ha sido revisada y puesta en cuestión en innumerables ocasiones partiendo de una premisa inicial: Stoller formuló el “género” desde la dicotomía biología/cultura, relacionando el sexo con la primera, y el género con la segunda. En un principio, el feminismo asumió esta dualidad sexo-género sin cuestionamiento, incluso habiendo manifestado rotundamente su oposición a la restrictiva distinción entre lo natural y lo cultural. La aceptación de la asociación del género con la cultura se interpretó, en su día, como una buena defensa política contra los determinismos biológicos. Tanto que, aun entrando en contradicción con la lógica feminista, esta dicotomía no fue puesta en duda por las teóricas del movimiento (Izquierdo: 1998). El término *género* fue así, políticamente asumido por el feminismo, con un significado reforzado por el pensamiento de De Beauvoir del que parecen derivarse los significados modernos de género: el concepto de “género” se ha venido elaborando en contraposición a la categoría “sexo”, como una construcción social frente a lo impuesto por la naturaleza. De esta manera ha traspasado los límites de la teoría feminista siendo ya utilizado en el lenguaje común para referirse a todos aquellos aspectos que tienen que ver especialmente con la mujer desde el punto de vista social, mientras el término “sexo” se ha considerado el otro polo de la dicotomía mutuamente excluyente.

Curiosamente, esta dicotomía biológico/social ha resultado, a efectos de su aplicación práctica, de una absoluta correspondencia: al cuerpo de la mujer parece emparejarse el género femenino, al cuerpo del hombre se le asocia indefectiblemente el género masculino. La consistencia de esta dualidad sexo/género se convierte entonces en un sistema dotado de un fuerte dispositivo de poder que subraya la “normalidad” y decide qué puede entenderse como una desviación de sus parámetros. El género, contemplado en el marco de esta definición, contribuye a la afirmación del sistema social, en lo natural y en lo cultural, desde unas relaciones de poder que

cargan de estigmas a quienes no encajan correctamente en esta doble estructura identitaria.

La corriente feminista de segunda generación contribuye a reforzar el uso de esta dualidad sexo/género. A diferencia de la primera ola, cuyos planteamientos igualitarios pretendían demostrar que las diferencias no estaban biológicamente determinadas, el movimiento posterior utilizó la “diferencia” de género/sexo como arma de resistencia política, desde la que construir un colectivo con *identidad* biológico-social distintiva. En este sentido, por ejemplo, Rubin (1975) definió el género como sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana fundamentales para la opresión de las mujeres (como la heterosexualidad obligatoria) frente a los cuales sólo cabe plantearse una “revolución del parentesco”, puesto que este es señalado como patrón clave de pervivencia de la coacción. Desde la semiótica, el género es también entendido como construcción social y producción semiótica de la subjetividad (De Lauretis: 1984). En posiciones marxistas, MacKinnon (1982) explica como la sexualidad es un proceso social que (re)crea el deseo, siendo la expropiación de esta sexualidad para el uso del otro lo que define genéricamente a la mujer. En resumen, el pensamiento feminista contemporáneo ha venido interpretando la categoría “sexo” en el marco de “lo natural” mientras que el “género” es asociado a la dimensión cultural y socialmente construida de los aspectos generalmente vinculados al “sexo”.

Más adelante se cuestiona esta dualidad: en aras de romper esa oposición “natural/cultural” del sistema sexo/género, la teoría de la performatividad de Butler (1990) plantea que el “sexo” es ya de por sí una construcción social, por lo que no ha dejado nunca de ser género. Esta tesis resulta interesante en un sentido original, puesto que permite la posibilidad de transformación social a partir del descubrimiento de las categorías sociales reales que construyen y subordinan a los sujetos. La propuesta de Butler se cuestiona la identidad femenina como “sexual”: lo que podemos tener, sobre todo, en común las mujeres es un *malestar común*<sup>1</sup>, un problema situacional que puede conectarnos. No tanto los descritos lazos “naturales” o “socioculturales” que acaban desembocando en planteamientos esencialistas.

Las reflexiones de la autora invitan a tratar el concepto de “género” con sumo cuidado y sólo emplearlo cuando se apele a él para evidenciar una situación “subvertida” (Butler: 1990). El concepto género debe ser abandonado, por lo tanto, cuando deje de ser pertinente: cuando aporte “normalidad” en lugar de subversión aludiendo a lo “naturalmente” social, a lo cultural o al propio feminismo, cuando sólo sirva para poner límites cerrados que no son válidos para el análisis de los problemas.

Esta revisión del concepto “género” tiene mucho que ver con la conocida propuesta de Butler sobre la deconstrucción de la identidad. Las nuevas relaciones que se producen entre

---

<sup>1</sup> Definida así la desigualdad específica de género por Butler (2001: 77-90) e Izquierdo (1998) entre otras autoras.



hombres y mujeres (relaciones de trabajo, relaciones de pareja, relaciones familiares), ¿pueden considerarse elementos partícipes de esa “identidad” de género en un sentido transformador? Para Butler la clave para responder a esta pregunta está en la detección de *quién establece la norma* que define cómo deben ser estas nuevas relaciones. Si las normas vienen señaladas desde el *estatus quo*, parece lógico que las relaciones van a seguir la tendencia de reproducción de la dominación, bajo formas nuevas que sí pueden ser, de forma paradójica, subversivas.

Este tipo de argumentos permitió plantear la polémica cuestión postmoderna de la identidad femenina desde un punto de vista nuevo: la construcción de la identidad del sujeto femenino por parte de la teoría de género puede acabar siendo un fuerte dispositivo de reproducción de las relaciones de poder, incluso en el mismo seno del feminismo. Pero creemos que el razonamiento de Butler va más allá al exponer que “sin la perspectiva obligatoria de que las acciones feministas deben instituirse desde una identidad estable, unificada y acordada, éstas bien podrían iniciarse más rápidamente y parecer más aceptables para algunas “mujeres”, para quienes el significado de la categoría es permanentemente discutible” (Butler, 1990: 48). La propuesta de deconstrucción de la identidad femenina como categoría social se relaciona con el rechazo de posibles usos “esencialistas” que vienen a fragmentar artificialmente el campo de estudio, encubriendo, de paso, los verdaderos problemas de análisis, las cuestiones comunes entre las mujeres, los elementos persistentes de subordinación, que sí pueden hacer destacar la relevancia de la categoría “género” en la Sociología. Desde planteamientos como el de Butler el “sexo” se aparece como otra construcción social que permanece oculta bajo las pretensiones de naturalidad. Entonces, ¿qué sentido tendría la edificación de un nuevo constructo social como el “género” desde los pilares del anterior? Si, como señala la autora, el género surge como necesidad de superponer al determinismo sexual un determinismo cultural que, lejos de contraponerse al sexo, lo refuerce como patrón en la estructura social, entonces el género es entendido como una versión cultural de las categorías sexuales.

La aportación de Butler no cae precisamente en el vacío de las reflexiones que se han venido produciendo con respecto al análisis social desde la perspectiva de género en los últimos diez años. Al contrario, su obra es reconocida como un elemento de peso en el feminismo postmoderno y contemporáneo<sup>2</sup>. Si bien la postura de la autora resulta finalmente una puerta más esperanzadora, al anunciar que justamente las categorías que subordinan, ofrecen la posibilidad de transformarlas<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> A su vez se localizan antecedentes numerosos. Por poner un ejemplo, la propuesta de Foucault (1976) de estudiar la genealogía de las categorías de género y sexo para poner de manifiesto los intereses políticos que se esconden detrás de las construcciones de identidad que defienden las prácticas y los discursos de las instituciones y las personas.

<sup>3</sup> Es cierto que plantearse el género desde esta perspectiva –precisamente para cambiar su significado hacia contenidos más aceptables–, supone aceptar la polémica afirmación de que el “sexo” es también un constructo social, y por lo tanto, fruto del aprendizaje a lo largo del proceso de socialización. En este punto es donde la teoría de la performatividad hace la defensa más aguerrida de sus parámetros: a través de actos performativos

Ahora bien, en el transcurso de estos quince años la teoría de género ha ido evolucionando, diversificándose a la par de ciertas conmociones sociales que pusieron de manifiesto un debilitamiento en el sistema sexo/género. Es decir, una cierta desunión entre la diferencia sexual como categoría que condiciona el lenguaje y la cultura desde sus orígenes, y el género como norma social y como concepto simbólico y sociológico. El debate se traduce en el seno del feminismo en la distinción entre las teóricas de la *diferencia sexual*<sup>4</sup> y las *estructuralistas* y *post-estructuralistas* del feminismo de la igualdad.

Desde nuestro punto de vista, la persistencia de las diferencias en términos de desigualdad social entre hombres y mujeres, recuerda que resulta útil mantener el *marco estructural de género* como defensa teórica frente a una sociedad todavía patriarcal. Será entonces interesante prestar más atención al debate que se vive en el seno de esta segunda y extensa corriente y que tiene que ver con las posibilidades de reducir la desigualdad de género: ¿es inevitable el sistema patriarcal como estructura inherente a la sociedad? O bien ¿es sólo la diferencia sexual lo único inevitable, mientras que el sistema de dominación de género puede superarse?

En el subepígrafe siguiente se abordará la particular perspectiva contemplada en este estudio, que tiene que ver con la elección entre ambas opciones. Baste ahora decir que la propuesta que se considera pertinente se define en el marco de la concepción de la estructura o norma de género como no reducida a la diferencia sexual, y sí adecuada para expresar las diferencias *aún* existentes entre hombres y mujeres en las desigualdades que afrontan y en sus prácticas cotidianas, ambas cuestiones relacionadas con la construcción de sus expectativas. En este caso, expectativas profesionales y de vida adulta; así como estrategias de inserción y desarrollo profesional. Las discordancias que hacen vigente el uso del concepto “género” se manifiestan mucho más explícitamente en la detección de casos de repliegue hacia las tareas domésticas o en la doble presencia persistente. Ambas situaciones, con independencia de su peso estadístico (tan importante en el caso de esta última) sí tienen una significación especial,

---

o prácticas discursivas que realizan el trabajo de repetición y reproducción, los objetos, prácticas y categorías que se anticipan al sujeto (aparecen a priori, naturales, preexistentes) consiguen ejecutarse y reconstruirse en la realidad. Butler presenta el género y el sexo como elementos performativos en el sentido en que producen la identidad que se supone que es de antemano. El mecanismo se encarna en el sujeto que sirve de conducto (agencia) posterior de una acción supuestamente anterior. Así se construye la identidad desde supuestos reproducidos por el sujeto pero entendidos como anteriores a él. Esta comprensión a priori de las categorías de sexo y género hacen difícil para las personas un cuestionamiento desde fuera de sus límites “naturalizados”. Sin embargo, Butler afirma que en el seno de estas categorías se encuentran precisamente los espacios contra-hegemónicos: al recrear las categorías se producen pequeñas alteraciones inevitables del proceso de repetición que generan el desplazamiento de los patrones. Por lo que parece, en nuestras prácticas cotidianas se localiza la posibilidad de transformación social. La autora se refiere aquí al discurso como elemento fundamental de la vida social y la conformación de los sujetos.

<sup>4</sup> Duden (1991) y la corriente psicoanalítica en el primer caso cit. en Butler (2001: 10).

claramente asociada a la cuestión de género, incluso aunque el concepto “género” no sea tan claro como pueda hacer pensar su uso común<sup>5</sup>.

La noción “estructura de género” incita a una reflexión que tiene que ver con el desarrollo más cercano de la teoría feminista del género. La aparición de la estructura de género es anterior a la modernidad aunque esta contribuyera a afianzarla y reproducirla. Como resalta Puigvert (2001:34), también fue la modernidad la que empezó a cuestionar los ideales tradicionales de género. Se genera la idea de *agencia social* como aspecto reflexivo capaz de modificar la estructura de género. Esta fue la contribución del primer feminismo, el de la igualdad, paradójicamente elitista y excluyente en su composición social. Sin embargo, no se puede negar su voluntad autocrítica, abierta a la posibilidad del cambio social.

Frente a esa decisión moderna, la corriente postmodernista vino a anular, en cierto sentido, el esfuerzo del feminismo en lo referente a las conquistas sociales de las mujeres. Eso se debe a su definición del sujeto como atado y deshecho en la voluntad del sistema. Se produce entonces una ruptura teórica con la línea anterior que era tendente al consenso alrededor de la pretensión de buscar la igualdad<sup>6</sup>. La oferta que sustituye a la anterior apuesta es más bien desalentadora: la cuestión de la desigualdad no despierta el esfuerzo crítico del postmodernismo y este puede contemplarse como estéril de cara al cambio social<sup>7</sup>. El nuevo feminismo se planteaba el acceso igualitario al empleo y a la educación como un elemento de reproducción de la dominación masculina. En este sentido, las novedosas aspiraciones de las mujeres obedecían a la estrategia de imposición del poder, mediante el afianzamiento de la única vía en la que parece organizarse la cosmovisión que sostiene el orden social.

Incluso estando de acuerdo con las altas probabilidades de reproducción inconsciente del orden masculino que entrañan las acciones elaboradas para transgredirlo, resulta difícil entender en qué sentido la negación de cualquier actitud que aspire a la transformación social es un buen principio para lograr una mayor igualdad entre las personas. Tal es así que el feminismo

---

<sup>5</sup> Al respecto, y dado que la cuestión en sí es demasiado extensa para nuestros objetivos, aludimos el interesante resumen hecho por Butler (2001:7-31) en su reflexión sobre la disputa del género especialmente su contribución al debate sobre la norma de género.

<sup>6</sup> En España, el giro postmoderno puede localizarse en las Jornadas Feministas de Granada (1979), cuyo objetivo era plantear un esquema explicativo “creativo” no basado en la estructura patriarcal (Puigvert: 2001, 38). Las críticas al postmodernismo se han venido sucediendo paralelas a su desarrollo, y no faltan algunas realizadas desde su seno. Parece un lugar común, compartido aquí, reconocer en el discurso postmoderno una importante carga de “imposturas” (Sokal y Bricmont: 1998) y un elevado grado de *elitismo* que no concede la posibilidad del acuerdo.

<sup>7</sup> Bourdieu (2000) explicó como la dominación masculina lo impregna todo en una estructura que no da cabida al cambio. O bien, que da sólo cabida a una transformación engañosa que acaba siendo un artificio de la reproducción. El pesimismo postmoderno de Foucault (1995. e.o.1976) expuso la sinrazón y la trasgresión del sujeto. Pero, ¿en qué sentido puede ayudar estos argumentos a la eliminación de las barreras sociales que oprimen a mujeres y hombres en todo el mundo? ¿Qué propuesta viable para el cambio social puede proponer una teoría del género basada en el deconstruccionismo postmoderno más ortodoxo? Llegando más allá, ¿hasta qué punto es lícito que planteamientos que parecen oponerse a toda forma de poder lidien por ocupar un lugar en la academia?

postmoderno sitúa el poder de las mujeres allí dónde se localiza su opresión concreta, quedando entonces elaborada su identidad desde el particularismo y la distinción frente a otras personas en situaciones de desigualdad similares en cuanto al sufrimiento que suponen. Es este un feminismo alejado del objetivo de la igualdad, que no valora el sentido de las conquistas tradicionales a las que aspiran todavía tantas mujeres en todo el mundo (sobre todo de las clases sociales más desfavorecidas). Y que enjuicia como “moralismo” cualquier planteamiento que parta de la defensa de esas aspiraciones. La trasgresión y el cambio defendido por esta postura postmoderna se ciñen a un cambio radical de orden y de sentidos descrito de una manera más bien indefinida y utópica. Lo que en la práctica produce parálisis frente a las necesidades sociales, siempre vigentes.

Pero la preocupación por los problemas sociales no ha quedado en tierra de nadie. Frente a esta tendencia postmoderna, un grupo de autoras y autores defiende una “segunda” modernidad bajo nombres diversos<sup>8</sup>. La sociedad de la información abre la posibilidad del diálogo como forma de construir las nuevas prácticas sociales frente a la tradición de la norma. La negociación aboga por ganar terreno a la imposición, tanto en las esferas públicas como en las privadas. Se recupera así el uso de la idea de ciudadanía y la crítica tradicional a la democracia desde el punto de vista del género. Una crítica en la que estuvieron de acuerdo tanto las feministas liberales como las radicales en un principio<sup>9</sup>. Se puede decir que la democracia comienza incluso, débilmente, a abrirse camino en el ámbito de las relaciones de pareja y familiares, un núcleo duro de la desigualdad. Por supuesto, lo hace con los límites señalados por los grupos de poder tanto en lo público (instituciones, mercado laboral, normativa legal) como en lo privado (el ganador del pan<sup>10</sup>). Esto hace que en la práctica la negociación deba seguir defendiéndose como un horizonte aún no alcanzado.

Este planteamiento resulta atractivo porque, de por sí, la negociación presupone cierto plano de igualdad y de actividad de todos los actores en las prácticas cotidianas. La propuesta del diálogo entre los actores sociales también se enfrenta, como lo hizo en su día el postmodernismo, a las imposiciones que describen la emancipación de las mujeres a través de principios y pautas universales extensibles a todas las mujeres, que acaban siendo las pautas de una minoría de mujeres y de grupos sociales privilegiados. Sin embargo, la diversidad, pero con ella, al fin, la desigualdad, es evidenciada en sus “nuevas fronteras” que describe Maruani (1998, 2001). La desigualdad se hace visible otra vez con propuestas de este tipo: respetuosas con las diferencias, pero no en un sentido postmoderno ortodoxo, sino con una solidaridad nunca alejada de la preocupación por las discriminaciones que pueden derivarse de estas diferencias.

---

<sup>8</sup> Neomodernidad, transmodernidad, etc. Se trata de autoras que abogan por recuperar la importancia de la reflexión y el diálogo con el fin de volver a articular las demandas sociales vinculadas a la cuestión de género.

<sup>9</sup> Pateman (1995. e.o. 1988).

<sup>10</sup> El modelo del ganador del pan se asocia a su vez con las relaciones interpersonales basadas en el poder de dominio. Un tipo de poder que sustenta el modelo hegemónico masculino tal y como es descrito por Connell (1999, 1987), como será expuesto en este capítulo posteriormente.

En la actualidad, los movimientos sociales de mujeres ponen en evidencia cómo quienes pueden hablar y denunciar las situaciones de desigualdad que viven, vuelven a demandar siempre el acceso a las libertades y conquistas que el postmodernismo vetaba como actos de reproducción del orden masculino. La focalización de las nuevas desigualdades invoca la mención de aquellas que dividen a las mujeres en regiones y clases sociales polarizadas. La globalización puede estar incrementando las desigualdades entre hombres y mujeres, y entre las mujeres de distintas clases sociales, con respecto al acceso a los recursos económicos. Pero también –como señala Hoschschild (2000: 141)- contribuye enormemente a la diferenciación social subrayada que se establece en torno al trabajo reproductivo y al acceso a los cuidados.

Llegamos en este punto a un aspecto troncal en el marco de esta tesis que, desde el análisis de las primeras trayectorias profesionales de mujeres y hombres universitarios, pretende evaluar también las cargas de trabajo productivo-reproductivo y su interferencia en el desarrollo profesional, acercándose a la resolución estratégica del dilema que plantean los protagonistas. A veces, establecida desde pautas de reproducción social, no sólo el repliegue y doble presencia en el caso de ellas, sino también de derivación del conflicto doméstico a otras mujeres (delegación). A veces, con estrategias más bien transformadoras o postpatriarcales centradas en la negociación sobre el reparto del trabajo entre pares (Ver capítulo 6). La presencia de esas otras mujeres invisibles y subordinadas indica al feminismo académico<sup>11</sup> que el acceso a lo público, al terreno masculino, no es suficiente para hacer más igualitarias las relaciones de género. También hace cada vez más acuciante la necesidad de encontrar un lugar común y solidario frente a las resistencias que nos plantea el orden impuesto. Así pues el desarrollo de la teoría de género, las demandas de los movimientos sociales de mujeres y la proliferación de una multiplicidad de estudios empíricos que evidencian las desigualdades, vienen a mostrar la persistencia de una estructura social definida a través de los parámetros del género.

### **2.2.a.1. El género como estructura: barreras no destruidas e incertidumbres futuras**

En el camino para trascender la estructura social de género, contamos con fuertes argumentaciones teórico-empíricas provenientes de la academia, de los movimientos sociales y de las políticas públicas. Incluso señalando las evidentes contradicciones y disconformidades entre todas estas herramientas, podemos aventurar una creciente y general alerta social sobre la cuestión de género en sus consecuencias más llamativamente discriminatorias. Pero la ruta hacia la desaparición de la estructura de género sigue estando más delante que detrás: puede incluso ser *desandada*. A pesar de ello, ya se oyen voces que nos incitan a enfrentar una segura emergencia de incertidumbres derivada del cambio, en la génesis de modelos de referencia que

---

<sup>11</sup> La teoría feminista es todavía construida en la Universidad por mujeres de clases acomodadas. Pero se trata de un fenómeno en regresión, tal vez no tanto por el cambio de perfil social de las nuevas investigadoras y docentes (algo no tan evidente) como gracias a la importancia de los movimientos de mujeres y su participación activa en los foros ciudadanos a nivel mundial.

organizarán nuestras identidades y experiencias vitales: ¿Qué puede haber más allá del género? ¿Qué probabilidades hay de que la deconstrucción del género permita la revisión de otra serie de desigualdades persistentes como las de clase social y distribución política y cultural? Son preguntas que corresponden a la sociología de los tiempos inciertos que vivimos. La idea de la que partimos es la de que ambos objetivos -deconstrucción del género y emergencia de modelos más sensatos para el desarrollo social e individual- se ven afectados por los mismos cortinajes que nos impiden ver con claridad las posibilidades futuras y plantear cierto pesimismo teórico: son fundamentalmente trabas de la interacción e institucionales que se manifiestan en aspectos como la distribución *persistente* de los roles familiares y la vinculación *novedosa* de las personas al trabajo. Las esferas familiar y laboral y sus encrucijadas aparecen pues como serios impedimentos para la superación de las desigualdades de género y para el desarrollo de los nuevos modelos.

El presupuesto de partida en el presente marco teórico asume la *importancia del factor de interacción o contextual* en las decisiones tomadas por los actores durante el período posterior a la realización de sus estudios. Una etapa de incorporación a la vida adulta y que representa la inserción (o la no inserción) laboral de los universitarios. El objetivo básico, tal y cómo se plantea en el capítulo inicial, se apoya en la idea mantenida por todas las aportaciones teóricas aquí recogidas: se defiende una postura práctica que consiste en evidenciar la estructura de género siempre que se pueda, para dismantelar las profundas pero muy cuestionables creencias sobre las desigualdades –incluso sobre ciertas diferencias “naturales”- entre mujeres y hombres.

Mientras los comportamientos, expectativas e ideologías dividan a las personas en tipos basados en su adscripción sexual -lo que supone un ejercicio metonímico en sí y una reducción grave de la identidad a un solo aspecto-, los privilegios y las relaciones de poder y subordinación tal y cómo las conocemos se perpetuarán<sup>12</sup>. Para deconstruir el género como estructura de desigualdad pensamos que se puede empezar afirmando –junto con Risman (1998)- que efectivamente el sexo de una persona no debe ser algo mucho más importante que el color de los ojos o la estatura, por ejemplo. Y sin embargo, *no lo está siendo* sino que forma parte, junto con otros aspectos como la clase social, la edad o la distribución territorial, de una matriz de dominación basada en la categorización diferencial de las personas que da lugar a la actual estructura social.

No pocos estudios de género se basan en la creencia de que las mujeres y los hombres actúan diferente porque niñas y niños están llamados a ser criaturas distintas. En ese orden, los análisis psicoanalíticos vinculan los problemas sexuales a los conflictos de autoidentificación con el padre o la madre. Pero este tipo de razonamientos no explica suficientemente las diferencias de género, principalmente porque asume que personalidades y comportamientos pueden entenderse como estáticos a lo largo de la vida. Los planteamientos de este estudio parten de una posición

---

<sup>12</sup> “The prime paradox of gender is that in order to dismantle the institution you must first make it very visible” [Lorber, J., *Paradoxes of Gender*, cit. en Risman (1998)].

contraria a esta línea, manifestando la defensa *una conformación de la identidad siempre en proceso*. Numerosas investigaciones apuestan por esta conclusión<sup>13</sup> demostrando incluso cómo una misma persona puede interpretar roles distintos subordinados y dominantes, vinculados ambos a la estructura de género.

Además de ello, en nuestros hábitos asumimos y reproducimos la desigualdad incluso cuando conscientemente rechazamos el sexismo. Bem (1993) detecta tres asunciones por las que se pone de manifiesto que la estructura de género está socialmente construida en niveles psicológicos y culturales. El *esencialismo* se basa en la presunción de que hombres y mujeres enraízan sus diferencias en la biología; el *androcentrismo* se fundamenta en la creencia de que la experiencia masculina es neutral y normativa para todos. Finalmente, la *polarización de género* se apoya en la creencia de que hombres y mujeres son diferentes en sus formas culturales y sociales, como consecuencia de sus diferencias a priori. De esta manera, la estructura social de género pasa desapercibida y no es tomada en cuenta; o bien, todo lo contrario, se asume como una diferencia “natural” y por lo tanto, aceptada e inquebrantable.

En coherencia con los razonamientos expuestos, se defienden aquí las teorías que entienden el género como un sistema doblemente reforzado (sexo/género) de estratificación basada en la fijación y el refuerzo de sus categorías, como en su día plantearon estudios ya clásicos de la Sociología del Género<sup>14</sup>. Ahora bien, rescatar la evidencia de que *el género es una estructura social* que construye el comportamiento no significa obviar el papel que la *agencia*<sup>15</sup> tiene a su vez en la reproducción o transformación de la estructura de género. De otra manera, negaríamos la esperanza en las posibilidades de cambio que proceden de los actores sociales. El análisis se presenta así más complejo pero también más cercano a la realidad. Ambos aspectos, estructura y agencia, tienen mucho que ver con los contenidos teóricos de este trabajo, puesto que nos centramos en los procesos estratégicos que desarrollan los actores para obtener lo que desean, en el transcurso de las cuales, por cierto, las metas pueden variar.

La aportación del análisis estructural al estudio del género resulta en este sentido interesante: el género puede entenderse como una estructura con componentes ideológicos y materiales que afectan en todos los niveles de análisis de lo social: personas, instituciones e interacciones están implicadas en el asunto, y recrean el género en la medida en que reproducen prácticas entendidas como “morales”, “inevitables”, “esenciales” que chocan con la defensa teórica de la igualdad de género. Quienes se desmarcan de las prácticas habituales demuestran una disconformidad que implica un gran sacrificio personal<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Risman (1998); Gerson (1993); Bielby and Bielby (1984).

<sup>14</sup> Acker (1992); Lorber (1994); Sprague (1988); West & Zimmerman (1987); Connell (1987); Lerner (1986); Mies (1994).

<sup>15</sup> Para una definición de agencia social ver Glosario.

<sup>16</sup> Ver la exposición de Butler sobre la *disforia* de género y la norma obligada de género como forma de violación (Butler, 2001: 15).

Las prácticas de conformidad con la estructura de género trascienden a menudo el discurso de lo defendido como “políticamente correcto” desde las instituciones<sup>17</sup>. Sólo así se explica cómo, incluso en países donde se desarrolla una lucha activa y apoyada políticamente contra la discriminación de género -es el caso de los países del norte de Europa-, las mujeres siguen dedicando mucho más tiempo al trabajo doméstico y representando porcentajes muy mayoritarios en el trabajo parcial, sin que haya una evolución de las cifras masculinas en los dos mismos sentidos, tanto en la parcialidad del empleo como en la dedicación al trabajo doméstico<sup>18</sup>. Así, la interacción y la definición política del género se muestran como parte importante de la estructura de género, contribuyendo al mantenimiento de las formas tradicionales en el seno de instituciones como la familia o el mercado laboral.

Al hilo de estas cuestiones, Risman, Atkinson y Blackwelder<sup>19</sup>(1994) se preguntaron qué le lleva a una mujer a elegir el trabajo doméstico y rechazar un empleo cuando la permanencia en el hogar es públicamente entendida ya como un elemento contrario a la independencia y el reconocimiento de la ciudadanía de las personas. Se pueden establecer hipótesis: ¿es la socialización de género tan eficaz que hace desear a las mujeres conscientemente el trabajo doméstico como carrera vital? O bien, ¿no tendrá que ver más esa elección con los fracasos y éxitos u otros condicionantes de la vida adulta (como las características de la pareja) que con la socialización femenina? Es una cuestión fascinante si tenemos en cuenta que nos encontramos en un momento histórico en el cual, mientras cada vez más mujeres aspiran a la independencia económica y al desarrollo de una carrera profesional satisfactoria, otras optan aún por depender totalmente de su pareja para su supervivencia y la de su prole.

---

<sup>17</sup> Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo productivo pueden conceptuar el género como “neutro” (lo masculino se reconoce neutral y por lo tanto, en la práctica, dominante), “reconocido” (se reconocen las diferencias identitarias de género y las desigualdades sin cuestionarlas) o “articulado” (cuestionan los sobrentendidos asociados al género, como es el caso de la *doble* presencia o el rol doméstico de las mujeres). Cuando se asumen los dos primeros casos, neutral y reconocido, aparecen políticas sexuadas que contribuyen a la reproducción de la estructura desigual de género y, como mucho, a compensarla con medidas muy parciales. El tercer punto de vista sobre el género es el único que cuestiona la estructura de género y la sitúa como fuente de desigualdad que puede ser superada, a través del apoyo de relaciones dialécticas y simétricas en lugar de las dicotómicas y opuestas. Pero este planteamiento es el menos activo todavía en el desarrollo de las políticas de igualdad. De esta forma, la acción política puede, no sólo tener impactos mínimos o compensatorios frente a las desigualdades sino que también puede contribuir a su reproducción o generación. (Varela Martí: 2001). Por ejemplo, al evaluar las políticas de igualdad en su relación con el empleo, se observa que no llegan a ser “de género”, salvo las excepciones que reclaman un cambio en el valor social del trabajo reproductivo y la solidaridad entre sexos, como es el caso de la ley italiana *de los tiempos* propuesta por el PCI en 1990 y subrayada en este sentido por Maruani (1991).

<sup>18</sup>Ellingsaeter (2003).

<sup>19</sup> El estudio que realizaron los tres autores se basó en el análisis de itinerarios, desde la aplicación de cuestionarios realizados a una muestra de mujeres a lo largo de 10 años, tomando como punto referencial su último año de instituto. El resultado fue llamativo: la socialización del género pierde fuerza explicativa frente a las condiciones estructurales de la vida adulta para entender las opciones de las mujeres con respecto la decisión de trabajar remuneradamente a tiempo completo, parcial, o dedicarse en exclusiva al trabajo doméstico (Blackwelder, S.P., Risman, B.J. y Atkinson, M.P. *Wives' Economic Dependence and the Division of Household Labor*, 1994).



Quizás la pregunta debería ser matizada para enriquecerla con situaciones usuales para muchas mujeres, tengan o no tengan un empleo remunerado: ¿quieren las mujeres que están entrando arrolladoramente en el empleo formal y ya no dejen de hacerlo, seguir asumiendo la carga doméstica? o ¿más bien se ven obligadas a hacerlo por la dificultad de negociar en el seno de un hogar todavía patriarcal, y por las barreras específicas que se encuentran en su progresión laboral? Risman (1998) realiza posteriormente otro estudio sobre la distribución de los roles en familias igualitarias en el que llega a conclusiones que abundan sobre lo anteriormente expuesto: el género no es simplemente interiorizado en personalidades “femenina” o “masculina”. Más bien, las diferencias perversas entre los estilos “femenino” y “masculino” son continuamente recreadas en el contexto de género en la que todos vivimos:

*“The gender structure endures in families not only or even primarily because we socialize children for compliance, but because we organize the interactional context so that doing gender is usually the easiest means to thrive, or even survive, in our society.” (Risman, 1998: 10)<sup>20</sup>*

El marco teórico que ofreció años atrás Connell (1987) se considera también oportuno al presentar el análisis de la estructura de género como un ejercicio que requiere la consideración de factores externos más allá del voluntarismo de los roles sexuales. La internalización del género es poderosa, pero no tanto como para explicar su relevancia en la organización actual del empleo y la familia. Los factores de interacción en las experiencias cotidianas y el papel de las instituciones resultan fundamentales para tener una buena comprensión estructural del asunto. La estructura de género enmarca las prácticas pero a su vez, puede ser modificada por estas. Intentaremos en este sentido huir del determinismo: las condiciones estructurales canalizan las acciones, claro está, pero no las determinan.

Por su parte, la teoría de Connell presenta un análisis del género a través de tres factores fundamentales: *labor*, *control* y *cathexis*. El primer aspecto (*labor*) se vincula a las cuestiones acerca de quién trabaja, qué tipos de trabajos y qué valor social tiene su función. El *control* hace referencia directa a la existencia del poder social, a su distribución entre los grupos sociales y en cada uno de ellos. La *cathexis* apela a los factores emocionales y de represión emocional que afectan a las relaciones diarias vinculados a la sexualidad, la confianza, los celos o el deseo<sup>21</sup>.

Risman y Johnson-Sumerford (1998) presentan una adaptación del modelo de Connell de la cuál podemos obtener diversas conclusiones útiles a los objetivos propuestos. Lo más destacable es la relación que se expone para incluir el trabajo doméstico y el empleo en las familias –ambos vinculados a la categoría general de *labor*. Los modelos organizativos de las familias tienen cierto paralelismo con las estrategias familiares descritas por Gil Calvo (1993) en los

---

<sup>20</sup> La estructura de género se mantiene en las familias no sólo ni principalmente porque socializamos a los niños y niñas para aceptarla, sino porque organizamos el contexto de interacción de tal forma que utilizar esta estructura es a menudo la forma más sencilla de avanzar e incluso, sobrevivir, en nuestra sociedad. (Trad. ad hoc).

<sup>21</sup> Pringle (1994) ha sido señalado como el relevo de Connell entre los análisis del género que destacan el papel de la masculinidad.

*modelos pre-tradicional, premoderno, moderno y postmoderno.* Tal vez podamos incluso simplificar los modelos para distinguir más claramente entre las pautas que refuerzan la estructura de género y las que pueden contribuir a reducirla:

El *modelo tradicional* de familia o pareja reproduce la relación patriarcal entre el trabajo doméstico y remunerado con independencia de que la mujer tenga un empleo, y además, con independencia de que su empleo sea a tiempo parcial o completo: la carga total del trabajo doméstico recae sobre ella. Este hecho supone su identificación primaria con las tareas del hogar y de los hijos, y secundaria con su empleo. Cuando aparece el conflicto de roles, la mujer reduce su participación en el empleo o bien asume la carga total de las responsabilidades de la doble presencia sobre sus espaldas: el dilema se transforma en un problema individual y no de la pareja o de la familia. Por lo tanto, la asunción femenina del trabajo del hogar y los cuidados se presenta como un claro indicador de resistencia patriarcal, manifestada en términos de desigualdad y de invisibilidad de la misma.

Frente a él surge progresivamente un *modelo renovador*, post-patriarcal, sostenido por parejas con *carreras duales*<sup>22</sup>, que establecen el trabajo doméstico y los cuidados a los hijos de manera compartida, variable, tendente al equilibrio. La pareja busca negociar el reparto de todas las cargas del trabajo global buscando un equilibrio entre la eficiencia económica y la respuesta a las expectativas laborales de ambos por igual. El reparto se establece con independencia de las categorías femenina y masculina. Dentro de este modelo podemos encontrar parejas homosexuales que –aunque no estén libres de las estructuras de género- tienden a superarlas desde puntos de vista novedosos. La compleja negociación y la adaptación de los roles (post-patriarcales) a las sucesivas situaciones de cambio en el trabajo y en la familia caracterizan a estas familias o personas, frente a las que se inscriben en el modelo tradicional, siendo así que podemos hablar de diversos estilos de resolución en los que se encuentra el germen de un posible modelo renovador.

Conviene matizar al respecto que la evolución de las relaciones entre el trabajo y las personas puede producirse en los dos sentidos en la historia de una misma persona o familia. Es decir, una relación en apariencia negociada y post-patriarcal puede dar paso a una relación tradicional en la que vuelvan a asumirse los roles sexuados de reproducción y producción. De ahí el peso del contexto y las instituciones en la reproducción de la estructura de género: estas pueden conducir hacia la continuidad de las pautas patriarcales, a través de circunstancias específicas como es la de la actual situación del empleo para todos, que afectan de manera diferenciada a las mujeres<sup>23</sup> y llevan a las familias a negociar la distribución de las tareas buscando una rentabilidad,

---

<sup>22</sup> Parejas que desarrollan de forma negociada e igualitaria la carrera profesional de ambos como estrategia familiar conjunta (Ver capítulo 6).

<sup>23</sup> Se apela aquí a la persistencia de las llamadas discriminaciones vertical y horizontal que sufren en las mujeres en el mundo laboral y a la aparición de las nuevas desigualdades de género [Maruani (1998, 2001); Méda (2002)].

equilibrio y adaptabilidad que suele ir acompañada de la renuncia de las mujeres al desarrollo de su carrera bajo las mismas pretensiones que los hombres.

Estas circunstancias aventuran como lo que venimos llamando (en los márgenes de esta propuesta) la estrategia del *repliegue reproductivo*, puede corresponder no tanto a una reproducción heredada de una socialización temprana en los patrones de género por parte de las mujeres y hombres, sino a algo mucho más sutil y preocupante para un futuro que deseamos libre de la estructura de género: en la adaptación y negociación de los nuevos modelos de relación entre la familia y el trabajo pueden aparecer situaciones más propias del modelo patriarcal, pero justificadas por circunstancias ajenas a la reproducción de la división sexual del trabajo:

Pensamos en dos perfiles concretos de mujeres que pueden superponerse a su vez: en primer lugar, mujeres que conviven con pareja y que mantienen *doble presencia*, con trabajos a tiempo parcial, temporales o precarios, haciéndose cargo de toda la carga del trabajo doméstico, por un lado. O bien, quienes abandonan temporal o definitivamente el empleo en momentos específicos de su vida familiar, mientras su pareja mantiene un empleo a tiempo completo, se inhibe de las tareas domésticas y desarrolla su carrera profesional. Ambas tendencias pueden ser el caso clave –en el caso de las profesionales- para explicar la persistencia o el repliegue de las parejas hacia el modelo tradicional.

Por otro lado, y como se señalará en el epígrafe siguiente, se está incrementando el número de personas jóvenes que optan por vivir solos –destacable en el caso de los nuevos profesionales-. Esta nueva situación indica la relevancia que tomará en un futuro próximo el modelo en el que se tratan de compaginar un trabajo a tiempo completo (o varios a tiempo parcial) con la actividad doméstica (o la externalización al mercado de la misma). Este modelo, inscribe a los protagonistas en *eventuales* características post-patriarcales<sup>24</sup>.

Según los modelos de análisis de la estructura de género planteados por Connell (1987) y reformulados por Risman (1998), el factor de *control* nos describe un panorama en el pueden localizarse factores que indican la persistencia de la estructura de género tanto en el empleo como el trabajo doméstico. Los modelos a observar partirían aquí de la pregunta *¿quién manda?*, cuya respuesta es triple en las relaciones familiares donde confluyen ambos tipos de trabajos: puede mandar el elemento masculino, el femenino o bien los dos, de manera indistinta y superadora del factor de género. Ahora bien, el rol persistente de la mujer como madre y esposa atraviesa la cuestión del poder de manera determinante. Corsi y Bonino (2003) subrayan como las relaciones de género son, sobre todo, relaciones de poder impuestas, en gran parte, a través de una violencia aceptada socialmente y que no es ni mucho menos una suma de hechos aislados o anormales,

---

<sup>24</sup> “Eventuales” porque un hombre, por ejemplo, puede realizar las actividades domésticas si vive sólo, pero luego no estar dispuesto a trabajar en ellas si convive en pareja. Otro ejemplo, una mujer puede verse obligada a trabajar si vive sola, pero estar predispuesta a abandonar su trabajo en caso de que se produzca un futuro cambio en su estatus de convivencia. Ambos casos representarían potencialmente un modelo tradicional, pero inscriben sus prácticas en modelos post-tradicionales que ya de por sí suponen un aprendizaje que puede generar cambios en los patrones de género asumidos.

sino el resultado de un esquema general de dominación-subordinación<sup>25</sup>. Para mantener la relación de dominación de género se necesitan estrategias de poder en las que entra en juego tanto la influencia de los *macropoderes* como la de los *micropoderes*<sup>26</sup>.

De entre ellos, el *poder heteroafirmativo* y el de *dominio* son los que más se relacionan con los patrones de género. Es bien cierto que casi todas las personas tienen una relativa cuota de poder, y pueden ejercerlo en unos momentos y adoptar una postura no dominante en otra. Se trataría entonces de relaciones reversibles, más tendentes al igualitarismo. Pero cuando el poder está distribuido demasiado asimétricamente, aparece el dominio permanente, o lo que es igual, el abuso del poder. Precisamente, el género es uno de los ejes donde discurren las relaciones públicas y privadas de poder de dominio masculino, construido sobre la idea de que sólo los hombres pueden ejercer los poderes de actuación y microdefinición, por un lado. Y, por el otro, que las mujeres se ubican en el llamado “poder del amor”, el control heteroafirmativo que las socializa en una obligación hacia los cuidados que beneficia a quienes adquieren el derecho a ser cuidados.

Las implicaciones de este esquema de relaciones de poder se traducen en efectos cotidianos que nos ayudan a entender por qué las mujeres toman las decisiones que toman. Sin contar con estas aportaciones, parece sencillo alegar a las capacidades negociadoras de los actores sociales para buscar modelos alternativos más igualitarios de reparto global del empleo. Pero la clave de poder nos recuerda que no existe negociación posible cuando el poder de dominio se impone en las relaciones sociales tanto privadas como públicas. Quien posee este poder no está obligado por ninguna reciprocidad y puede disponer de los beneficios de las donaciones de poder de los individuos que le rodean –en el caso de las mujeres, el poder vinculado a su rol tradicional de cuidadoras-. Se trata de una dialéctica que no incluye posibilidades igualitarias, que genera relaciones familiares asimétricas y no recíprocas. Relaciones que invisibilizan la desigualdad y abren, además, la puerta a la violencia. El poder de dominio se vincula a lo que

---

<sup>25</sup> Una sociedad que tolera más la violencia en los hombres, asumida por los que se sitúan como subordinados en función de tres construcciones de significado presentes en el marco de las culturas: la forma de entender la infancia y a los adultos, los estereotipos de género y la homofobia cultural. Las raíces de estas relaciones de violencia social tienen mucho que ver con la construcción de la identidad masculina como opuesta a la femenina: asociada a la norma, la opinión, los espacios públicos, la toma de decisiones y al valor social.

<sup>26</sup> Corsi y Bonino (2003) asocian los *macropoderes* a las instituciones del orden social, mientras que los *micropoderes* son personales y más directos. Entre ellos, distinguimos el *poder de actuación* y *autoafirmativo* que alude al ejercicio del control sobre sí mismo, la autonomía y la capacidad de hacer respetar la identidad. Es un poder que hasta hace poco estaba referido sólo a los hombres, sobre todo de las clases pudientes. El *poder de microdefinición* (Saltzman: 1989), también denominado “de puntuación” señala la capacidad para dirigir las interacciones en función de los propios intereses, bajo la pretensión de estar autorizado para definir lo correcto. El *poder heteroafirmativo* (Jonasdóttir: 1993) es el llamado “poder del amor”, que hace referencia a un tipo de capacidad de cuidado y dedicación a otros que convierte el poder en una donación. Finalmente, el *poder de dominio* es que el se ejerce sobre o contra los otros. Un ejercicio de poder extremo y desequilibrado. Para ejercer este tipo de poder se requieren recursos que la persona a la que quiere dominar necesita y no tiene. Así, se puede obligar al que se convierte en subordinado a mantener un tipo de relaciones no recíprocas, no igualitarias que desembocan en una espiral de mayor subordinación económica, sexual, de pensamiento y de decisión. Las relaciones personales basadas en el dominio extremo se convierten, en este punto, en las de un amo y un esclavo.

Connell (1999) llama *modelo masculino tradicional hegemónico* (MMTH)<sup>27</sup> que puede experimentarse en la vida cotidiana en distintos grados. Parece claro en todas las propuestas comentadas en relación al poder, que la *no-dependencia* del otro facilita la normalización de las relaciones cotidianas de convivencia, intimidad, respeto y confianza desde posturas pares, abriendo las puertas hacia la negociación. Pero, sorprendentemente, lo que nos encontramos es que, incluso entre mujeres con recursos de autonomía como las profesionales entrevistadas, no resulta tan fácil el equilibrio de poder y la negociación, sobre todo en el ámbito de la pareja<sup>28</sup>.

El último factor que Connell (1987: 111) subraya en su marco teórico es la *Cathexis*<sup>29</sup>: la estructura social se manifiesta en las relaciones íntimas, en la construcción del deseo sexual y en la intensidad de los nudos emocionales. Las creencias y las emociones se ponen a prueba en las prácticas cotidianas. La argumentación de género, por ejemplo, está relacionada con la incorporación de una oposición radical entre la masculinidad y la feminidad en la definición de la atracción heterosexual que, a menudo, tiene que ver con bases discriminatorias.

En ese sentido, el análisis de Risman (1998: 119-120) será tenido en cuenta en las cuestiones analíticas que plantea. La autora distingue tres tipos de relaciones emocionales que funcionan como estructura en la recreación del género: las relaciones *emocionales tradicionales* (que reproducen la estructura patriarcal definiendo a la madre como la “experta emocional”); las relaciones *emocionales compartidas* y las relaciones que podemos traducir algo toscamente como de *trabajo emocional paralelo* que refuerzan desde otro tipo de manifestaciones la división sexual de los roles emocionales. Las parejas que trascienden este tipo de relaciones entre la mujer doméstica y el hombre proveedor (*fair families*) esperan la misma carga emocional en los dos

---

<sup>27</sup> Quienes cumplen rígidamente el modelo masculino tradicional hegemónico (MMTH) entienden la violencia en los comportamientos de los hombres como parte legítima de su identidad o naturaleza, la ejerzan o no en sus relaciones privadas para obtener el respeto y el control de los subordinados. Debemos destacar con letra roja que es la creencia en este modelo, y no el hecho de ser hombre, la que abre las puertas a las relaciones de dominio y a la consecuente violencia que conlleva.

<sup>28</sup> Veremos también en estas entrevistas como el nivel económico aparece aquí también en toda su relevancia, puesto que la posibilidad de no depender del empleo para subsistir de manera individual supone privilegios para hombres y mujeres. Las mujeres con mayores niveles socioeconómicos tienen más autonomía y también mayores posibilidades de elección entre diversos empleos y entre el trabajo y el ocio. Se hace posible además derivar el conflicto doméstico en el reparto de las tareas hacia la externalización mercantil de los servicios, aunque las relaciones que lo enmarcan persistan de forma latente.

<sup>29</sup> La represión emocional carga su balanza hacia el lado masculino –la estructura de género hace aquí flaco favor a los hombres–; mientras que la represión del placer se vincula al veto histórico que recae sobre las mujeres en cuanto al disfrute de los sentidos y de las formas de ocio públicas (ver “Cathexis” en Glosario). Con respecto a los hombres y sus expresiones emocionales, Kaufman subraya como la identidad masculina se construye entorno a la contención de la expresión emocional, excepto cuando refleja ira y hostilidad *hacia sí mismo* (patologías), *hacia otros hombres* (competencia) y *hacia las mujeres* (dominio). Esta es la llamada *triada de Kaufman*, que explica como las vías de expresión emocional están cerradas por el patrón identitario de género a excepción de las expresiones violentas, que sí se ajustan al modelo de poder masculino. Se trata de características que no se manifiestan en todos los hombres por igual, ni en todos ellos abiertamente. Lo que sí es común es el peso del modelo a nivel social, aunque se trate de un modelo en abierta retirada. Hay lugares especiales donde este modelo puede transmitirse con más intensidad, ayudando a configurar perfiles más violentos de hombres: la familia, el trabajo y la escuela (Kaufman: 1989).

miembros, con independencia de su sexo, partiendo de la negación práctica del género en su aspecto más esencialista.

La conclusión de planteamientos como los de Risman, Connell o Kaufman, que vinculan la cuestión del poder a los comportamientos *generificados*, parece clara: la estructura de género, para ser superada, debe experimentar cambios paralelos en todos los niveles planteados. La localización de un tipo de prácticas externas al género supone que las mujeres consigan su independencia económica superando las actuales barreras institucionales; a su vez, supone que las familias redefinan sus roles desde el plano de la igualdad y que los hombres reemplacen la dominación por un modelo masculino que distribuya los aspectos emocionales. Las fichas deben moverse en los tres planos, y el estudio de cualquiera de estos tres aspectos de manera aislada no permitirá poner de manifiesto las estructuras que están realmente en juego para superar la desigualdad de género.

### **2.2.a.2. La identidad de género: cuestiones teóricas a considerar**

Sobre la cuestión del desarrollo de la identidad de género nos permitimos nada más hacer una breve referencia aclaratoria pues, aunque se trata de un tema de contenido psicosocial que se demarca de las posibilidades de este estudio, tiene posibles implicaciones en la fase empírica del mismo dedicada al análisis de las historias de vida de los hombres y mujeres entrevistadas.

Las teorías del género han elaborado visiones diversas sobre la identidad femenina, muchas de ellas, críticas con la concepción moderna y hermética del sujeto<sup>30</sup>. El debate sobre la identidad vuelve a traer a colación la disyuntiva teórica sobre la cuestión de género: ¿debe la identidad de género ser combatida en aras de la libertad de los sujetos? O por el contrario, ¿se puede esgrimir este aspecto como bandera para reclamar una sociedad no excluyente? El posicionamiento particular al respecto se apoya en la defensa de la capacidad de transformación de la identidad, no así en su disolución, fractura o reducción al “discurso identitario”<sup>31</sup>. El concepto “identidad” puede seguir siendo utilizado para el análisis porque existen elementos que anclan al sujeto a una determinada autodefinición, aunque, eso sí, lo hacen de una forma problemática y susceptible de modificación. Esta afirmación viene a matizar el planteamiento avanzado en el subcapítulo anterior, en lo que respecta al papel opresor que las normas de identidad de género ejercen sobre las opciones vitales de las personas, favoreciendo la reproducción del orden social

---

<sup>30</sup> Amorós, (1985), Burman (1990); Posada (2000); Borderías (1993), etc. Revilla (2003: 8-9) expone que la identidad se ancla en una serie de elementos: el  *cuerpo* –por el que nos juzgan y que utilizamos y controlamos para nuestra autodefinición-; el  *nombre propio* –como marca de linaje-; la  *autoconciencia y la memoria* –siendo este un proceso de construcción selectiva del sujeto-. Esta tercera cuestión resulta de alto interés, incluso metodológico: el sujeto necesita una narración de sí mismo, continua y coherente para mantener su identidad. Un cuarto elemento es el de las demandas de interacción: la sociedad demanda previsibilidad al sujeto como garante de confianza para la interacción. Y sólo si se cumple con este compromiso de coherencia y confianza la sociedad permite el disfrute de una determinada identidad con derechos.

<sup>31</sup> Referencias a la crítica del concepto postmoderno de “identidad de género” en Puigvert (2001: 96).

de explotación<sup>32</sup>: la posibilidad de cambio de la identidad hace viable que pueda considerarse, a pesar de todo, un elemento para la transformación social.

Nos referimos entonces a un modo de entender la identidad como negociación entre el sujeto y los otros en un momento histórico en el que las trayectorias personales parecen sostenerse sobre barro, ser arriesgadas y producir inseguridad sobre la propia existencia<sup>33</sup>. La relativa bonanza acontecida en el tercer cuarto del siglo pasado hizo pensar que era posible construir la identidad sobre los pilares firmes del empleo formal, la familia patriarcal y el estado del bienestar –incluso cuando estos pilares no tuvieron tanto efecto para todos, especialmente en el aspecto del acceso a la bonanza-. El esencialismo resultaba entonces más sencillo de defender. Pero los tiempos han cambiado y como demanda ante la inestabilidad<sup>34</sup> vemos el intento de la reconstrucción de la identidad a la búsqueda de la coherencia y autorrealización<sup>35</sup>.

Precisamente, los grupos sociales con situaciones más precarias, bajo condiciones de desigualdad, dependencia o explotación tal vez necesiten recuperar el concepto de identidad como una vía para darse a conocer frente a los estereotipos que los construyen desde fuera. En este sentido las aportaciones de Haraway sobre los *cyborgs* (1991) o los sujetos *nómades* (Braidotti: 1994) o *mestizos* (Anzaldúa: 1990) reclaman una identidad emergente alejada de los mitos y edificada desde sus protagonistas. El esfuerzo se traduce en desmontar las identidades poderosas, resumidas en la del varón blanco y rico, y hacer evidentes las más precarias y discriminadas, reivindicando su derecho a ser valiosas y cargadas de un sentido más positivo para los protagonistas y para la sociedad. Se trata de un esfuerzo para otorgar valor a las identidades frágiles y estereotipadas que no permiten situarse en igualdad de derechos ante la sociedad.

Risman apunta hacia la escasa teoría sobre el género referida a la construcción de la identidad en la niñez. Los estudios, desarrollados sobre todo por psicólogos, se centran en el proceso a través del cuál los niños aprenden a ser chicos y chicas. Esta literatura se divide en tres grandes corrientes, en función del papel que tenga el actor social en el proceso de identificación

---

<sup>32</sup> Izquierdo (2003: 32-24 y 85-91).

<sup>33</sup> Para ver la cuestión de la identidad en negociación, Mead (1934). La definición de la identidad como proceso es concretada en tres etapas por Izquierdo (2001:34): en una primera fase se produce la socialización de pérdidas y la privatización de ganancias, en un proceso de proyección de lo malo y asimilación de lo bueno. En segundo lugar, se produce la división sexual de la identidad a través de la interpretación de las relaciones con el padre y con la madre como las de seres complementarios y distintos. El mundo social tradicional aparece entonces como fuente organizada de satisfacciones en el que los hijos son objetos de la madre y la madre es objeto del padre. Finalmente, la identidad se presenta en tensión y en un proceso cotidiano en el que se discuten las nociones de masculinidad y feminidad como identidades diferenciadas y desiguales. Esta tercera etapa es propia de los tiempos plurales contemporáneos y de la multiplicidad de estrategias que surgen y que plantean dificultades de categorización.

<sup>34</sup> Giddens (1991); Beck (1986). Sobre la influencia de la inestabilidad laboral como elemento que desestabiliza la identidad del sujeto y hace problemática la autonarración de la trayectoria del yo parece pertinente la aportación de Sennett (1998) que se refiere al proceso doloroso de “corrosión del carácter” como prueba evidente de la identidad no es tan maleable como indica el postmodernismo y como le pudiera venir bien a los poderes económicos, sino que sufre en el proceso continuo de recomposición al que pueden conducirle las situaciones de inestabilidad o desregularización descritas.

<sup>35</sup> Habermas (1988).

con el género. Los niños pueden ser entendidos como actores principales porque organizan la experiencia a través de dicotomías (Piaget: 1932; Kohlberg: 1966). Esta perspectiva ignora, según Risman (1998: 129), la estratificación de género en los procesos cognitivos. La segunda corriente se centra en una socialización que aparece como impuesta a unos actores pasivos (Parsons y Bales: 1955; Inkeles: 1968). Las personas, al ser tratadas de forma diferente, desarrollan también diferentes deseos y percepciones. Si bien es cierto que la sociedad demanda y crea en los niños distintas expectativas y perpetúa así la desigualdad de género, un excesivo mecanicismo ofrece una visión demasiado estática del género, que no otorga posibilidad al cambio. La tercera corriente implica a los actores sociales como parte de la reproducción social del género, pero evidencia también su capacidad de actuar y modificar la estructura. Los niños renegocian en sus prácticas la socialización de género, como también los adultos pueden modificarlas en sus interacciones cotidianas (Thorne: 1995; Bem: 1993).

Si orientamos el análisis desde este tercer punto de vista, más coherente con el planteamiento anteriormente expuesto sobre la estructura de género, debemos destacar la experiencia cotidiana como elemento crucial para las negociaciones de género. Incluso estando de acuerdo con el fuerte condicionamiento que las categorías hegemónicas imponen en la comprensión de lo cotidiano. El género se transmite consciente e inconscientemente en las prácticas y enseñanzas que los adultos realizan según las formas que reconocen mejores o, simplemente, incuestionables para comprender y organizar la sociedad. Las niñas y niños adoptan los esquemas de género del modelo patriarcal transmitido en los niveles institucional, de la interacción e individual, pero en sus experiencias diarias pueden renegociar lo aprendido, aun corriendo ciertos riesgos. Es en esta práctica donde los efectos cognitivos del sexismo, la socialización de género y su renegociación interactúan, pudiendo incluso entrar en conflicto<sup>36</sup>. Sin embargo, Thorne (1995) destaca cómo las actitudes cambian más velozmente que las identidades, por lo que el cambio social no puede ser efectivo a nivel de la identidad solamente. Debe producirse, como se apuntaba anteriormente, en relación con estas, con las interacciones y con las instituciones y sistemas.

En otro orden de cosas, la demanda de incorporación de las mujeres al empleo suele venir acompañada de una llamada a la *conservación de su identidad*. O más bien, de aquellas cualidades que se consideran positivas y diferenciales de las mujeres y escudan la segmentación sexual del mercado laboral, así como la ubicación de las mujeres en empleos subordinados en el trabajo y secundarios para la familia. Anteriormente hemos planteado la oposición a las posturas

---

<sup>36</sup> Las implicaciones metodológicas de esta argumentación nos recuerdan cómo, en el discurso, el nivel de *lo correcto* no siempre está en concordancia con lo que realmente se cree. Hombres y mujeres reconocen ahora la igualdad como necesaria y digna de promoción pública, pero la experiencia cotidiana –“formateada” en versión género- puede hacerlos pensar en el ámbito de lo privado que, efectivamente, *son* diferentes. Resulta esclarecedor comprobar, en este sentido, como las narraciones asocian rápidamente los estereotipos positivos o negativos que influyen en el trabajo, a las adscripciones de género: “son/somos más ordenadas, menos problemáticas, más dulces, más fuertes, más empáticas, más toscos, más hábiles, menos retorcidos” (Ver capítulo 4).



esencialistas que mantienen que lo femenino y lo masculino son constructos anclados en la biología y previos al sexismo, que otorgan “cualidades” psicosociales diferenciales a unos y otras. Precisamente, los pasos hacia la inclusión social de las mujeres –mediante su participación en la educación, el trabajo y la ciudadanía- deben suponer, desde este punto de vista, la desaparición de la diferencia identitaria femenina –al menos la que es impuesta desde un esquema de dominación-. La transformación de esta identidad hacia el desarrollo de otros rasgos y expectativas –no sabemos si aquí podríamos hablar de identidad- todavía nos resultan inciertas, terreno para la ciencia-ficción, pero estamos deseando saber cuáles podrían ser.

### **2.2.b. Aportaciones de la perspectiva de género al estudio del trabajo**

La perspectiva de género ha enriquecido enormemente los debates teóricos planteados alrededor del trabajo en general, el empleo y las profesiones. Desde las, todavía cercanas, pero ya clásicas publicaciones de autores como Dex (1985) o Connell (1987), son muchas las aportaciones que están obligando a releer los conceptos de las teorías sobre el trabajo desde una óptica novedosa. Junto con otra serie de estudios institucionales y poco dados al debate en profundidad, a finales de la pasada década y hasta la fecha está teniendo lugar en el entorno cercano una afortunada condensación de escritos de reconocida relevancia: Maruani, Rogerat, Torns (1998), Carrasco, Borderías, Alemany (1998), Izquierdo (1998), Hakim (2001), Maruani (2002) son, entre otras autoras, protagonistas en lo que respecta a la construcción de los marcos fundamentales que ponen en relación la cuestión de género con el trabajo en un contexto más o menos cercano.

La investigación sobre la relación entre género y trabajo ha puesto de manifiesto la simetría entre las clasificaciones sociales del trabajo y del empleo, y la clasificación social del género<sup>37</sup>. El trabajo reconocido y valorado (el empleo) y, dentro de este, el más estable y a tiempo completo, viene correspondiendo a los hombres en el entorno español y europeo, mientras que las mujeres siguen apareciendo en los niveles socialmente entendidos como inferiores o subordinados. Pese a que, en ocasiones, los datos estadísticos puntuales y tomados aisladamente puedan llamar a engaño, el monto mayoritario de la investigación señala la relación persistente entre el trabajo, el empleo y las diferencias de género. Así mismo, se evidencia una separación sexual entre los roles y las valoraciones sociales mantenida también en el espacio extralaboral. Una separación persistente que trasciende todas las tendencias del discurso de las políticas igualitarias que están intentando promocionar el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones entre hombres y mujeres. Las cifras muestran que el desempleo y la precariedad laboral suelen afectar más a las mujeres, con independencia del nivel de cualificación formal. Precisamente este hecho, según conocidas tesis como la de Torns (1998) explica por qué las elevadas tasas de paro y sufrimiento laboral no están desembocando en conflictos sociales fuertes: son los grupos sociales de segundo

---

<sup>37</sup> Ver Maruani y Reynaud (1993) o Walby (1998).

orden (sin protagonismo público y organizado) quienes mayoritariamente se ven afectados por las consecuencias.

Además de esta denuncia clásica y que año tras año siguen corroborando las estadísticas oficiales y los estudios empíricos (con ciertos matices), señalamos otra de las aportaciones importantes de la perspectiva del género al trabajo. El feminismo marxista puso de manifiesto el presupuesto de que no se pueden entender las relaciones sociales de producción sin contar con las relaciones de reproducción sexual y de la familia. Este planteamiento hace hincapié en la consideración del trabajo como un espacio social de *producción* y de *reproducción*, con independencia de que el segundo aspecto no esté reconocido en la esfera del trabajo social y económicamente valorado. Las *dos dimensiones del trabajo* aparecen, sin embargo, relacionadas en la vida cotidiana de forma ineludible y plantean conflictos que hasta hace pocos años han quedado ocultos a los intereses de la investigación<sup>38</sup>. La cuestión del trabajo llamado *reproductivo* contribuye además a abrir más el debate sobre el empleo como norma social que define los derechos sociales y la integración de las personas.

Por otro lado, en el marco concreto de la sociología del empleo, el análisis desde la perspectiva de género ha puesto de relevancia el sentido real que está tomando *el trabajo a tiempo parcial*, uno de los más importantes objetos de estudio de los análisis del empleo en los últimos años. Hace pocas décadas, la norma del empleo formal, estable y a tiempo completo no tomaba en serio la propuesta de reducción del tiempo de trabajo y, dentro de esta, las jornadas parciales en particular. Se trataba incluso de una modalidad penalizada por la normativa española (Prieto: 1999b) que se vinculaba a las mujeres: de ellas se suponía una permanencia breve en el mundo laboral, “corregible” tras su matrimonio o el nacimiento de sus hijos. Las mujeres se veían obligadas a un papel secundario en cuanto a su contribución económica, frente al esposo<sup>39</sup>. Pero el empleo a tiempo parcial se manifiesta ahora un argumento defendible desde posicionamientos ideológicos diversos como una herramienta para el reparto del empleo y el desarrollo de otras actividades humanas<sup>40</sup>; así como para la reducción de los costes laborales públicos y la acomodación del trabajo a las nuevas exigencias tecnológicas e, incluso, a una redistribución más igualitaria del trabajo doméstico. Todas estas razones llevan a las políticas europeas a promocionar en teoría, la reducción del tiempo del empleo para todos. Pero las estadísticas nos están avisando de otra realidad: ¿cuál es la situación real del empleo a tiempo parcial?: las mujeres siguen acaparando las jornadas parciales en toda Europa. Este hecho hace reflexionar sobre la persistencia de varios fenómenos que contribuyen a mantener la desigualdad: la *doble presencia* de las mujeres, una jerarquía del empleo en la que el tiempo parcial se considera trabajo de segunda categoría y sin posibilidades de promoción, la asunción exclusiva del trabajo doméstico por parte de las mujeres. En definitiva, no es el trabajo parcial en sí, sino la feminización

---

<sup>38</sup> Ver Jódar (1997).

<sup>39</sup> Ver Capel (1980).

<sup>40</sup> Ver Gorz (1993).

de sus cifras lo que nos aclara cuál es el impacto real que la propuesta teórica está teniendo a nivel social.

Otro de los aspectos en los que se destaca la perspectiva de género en el estudio del trabajo es su participación del *debate metodológico* sobre el análisis del trabajo y del empleo como objetos de estudio<sup>41</sup>. En este punto, la discusión gira alrededor de las fuentes estadísticas que definen y construyen (en el proceso) las categorías básicas del trabajo y del empleo que configuran la norma social. La aportación se centra en una llamada de atención sobre las convenciones estadísticas que ignoran, oscurecen o relegan a lugares de segunda posición ciertas situaciones en las que está muy presente la cuestión de género; además de otras vinculadas como el tiempo extralaboral, el trabajo doméstico, la informalidad en el empleo, la presencia de trabajos que no son empleo en la práctica (becas o prácticas que pierden su sentido formativo original)<sup>42</sup>.

Prieto (1999: 5) expone el ejemplo clásico, la noción de “actividad” de la Encuesta de Población Activa en España, que coincide con las de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea: *“el conjunto de personas que, en un momento dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles para incorporarse a dicha producción”*. Prieto señala que se excluye aquí la “actividad” de quienes no trabajan o no buscan trabajo en el ámbito de la economía de mercado, aunque la actividad que realicen suponga una dedicación grande o productiva en otros ámbitos sociales y económicos, como es el caso de quienes se encargan de las tareas domésticas. La perspectiva de género señala la necesidad de considerar y desarrollar más en las estadísticas oficiales el estudio de la “inactividad” y su relación con la actividad laboral. El análisis del paso entre una y otra situación permanece excluido de las investigaciones sobre el empleo. Estas suelen centrarse sólo en la población activa, obviando el peso de la inactividad y de las etapas inactivas en colectivos como las mujeres o los trabajadores mayores<sup>43</sup>. En nuestro estudio partimos de la premisa teórica de incluir las relaciones entre la actividad y la inactividad en el marco del campo analítico. El desempleo no formalizado, la larga alternancia entre los empleos temporales, el paro, las becas, las prácticas no remuneradas, el trabajo informal, precario, sin derechos, la asunción del trabajo doméstico, etc. se ocultan detrás de las homogéneas tasas de “inactividad” y “actividad”.

---

<sup>41</sup> Ver Carrasco (2000) y Kóvaacs (2002).

<sup>42</sup> La perspectiva de género cobra una importancia fundamental en el cuestionamiento de la dicotomía teórica tradicional entre el tiempo de trabajo y el tiempo “libre”, de “ocio” o de “vida”. Este planteamiento excluye del esquema las situaciones de inactividad, haciendo coincidir, en la práctica analítica, el trabajo doméstico, el desempleo o el empleo informal en una irreal categoría de “tiempo de ocio”. La cuestión enlaza directamente con la relación establecida entre el trabajo asalariado y el reconocimiento de la ciudadanía, que se expone con claridad en la obra de Alonso (1999). La relación directa del trabajo (como legitimador) y los derechos sociales, no sólo coloca a quienes “no trabajan” en estatus subordinados y de segunda, sino que provoca que la condena social recaiga en las situaciones que se incluyen en la categoría “inactividad”: “mejor trabajar bajo cualquier condición que permanecer “inactivo”, lo que equivale a “ocioso”. Las nuevas estadísticas sobre el uso del tiempo están contribuyendo a limar estas dicotomías, evidenciando una realidad mucho más compleja.

<sup>43</sup> Ver Rodríguez et al. (1996).

La noción en boga de “flexibilidad” también ha sido revisada desde un planteamiento de género. El trabajo flexible se enarbola como bandera en defensa de la escalada de nuevas formas de empleo que deben adaptarse a las nuevas necesidades del capital. La revisión de las consecuencias de la flexibilidad en el empleo desde perspectivas como la de género y clase permite comprobar *in situ* si estas formas de empleo están suponiendo o no un reforzamiento de las desigualdades e, incluso, como mantiene Maruani (1999), creando “nuevas fronteras” en estas desigualdades.

Como se señaló anteriormente, los capitales sociales tienen mucho que ver con la situación frente al empleo de personas y grupos sociales. Su cuota de acceso o poder en el mercado de trabajo determinará el posicionamiento y la forma en que se interpreta la relación entre el sujeto y el trabajo. Tener un empleo puede ser un privilegio o una obligación; de igual manera, el desempleo puede ser un lujo o una maldición. La forma de considerarlo está relacionada con los capitales que cada uno posea para afrontar las estrategias de acceso a la vida adulta. Por ejemplo, el capital educativo puede ser un elemento explicativo del paro de larga duración asociado a los universitarios: a ellos se les suponen ventajas competitivas que les permiten esperar mejores oportunidades y rechazar otras. La inactividad también puede ocultar situaciones múltiples: desde quienes directamente no encuentran empleo y se convierten en parados “desanimados” o ingresan en el trabajo bajo la informalidad extrema, hasta quienes, no encontrando el empleo que desean pueden optar por el retiro en lugar de por un empleo precario. Esta cuestión tiene especial importancia en este estudio al plantearse dentro de sus objetivos el análisis de las opciones de “abandono” temporal que protagonizan las mujeres que se deciden a desempeñar en exclusiva (o casi) las actividades domésticas y de cuidados.

La consideración de los tiempos de trabajo se relaciona también con la de los espacios sociales públicos (del mercado y la ciudadanía) y privados (de lo doméstico y las relaciones privadas). Los planteamientos al respecto serán desarrollados teniendo en cuenta las aportaciones de autores como Murillo (1996) o Gutiérrez Sastre (2002)<sup>44</sup>.

La incorporación que las mujeres protagonizan desde los tiempos y espacios privados y domésticos hacia los públicos parece estar pagando peaje: aparece bajo el signo del ingreso primero en los empleos más precarios, peor valorados y condicionados por los estereotipos sexuales. La gran mayoría de los autores que han escrito sobre la relación entre trabajo y género coinciden en señalar que las mujeres son ahora testigos de la general degradación de las condiciones de empleo asociadas a la flexibilidad, tanto en lo relativo al tiempo parcial como en las formas más tradicionales de empleo. Ahora bien, esta afirmación requiere matices y debe tener en cuenta que las mujeres todavía no se han introducido en muchas áreas de empleo.

---

<sup>44</sup> El interesante artículo de Gutiérrez Sánchez (2002) presenta la triangulación entre lo público, lo privado y lo doméstico como una clave para entender las posibilidades de negociación con la pareja. Precisamente estas posibilidades se han revelado en éste análisis como un factor clave de las estrategias laborales de las mujeres (Ver capítulo 6).

Finalmente, en el estudio de las condiciones de trabajo pocas veces se han tenido en cuenta las *necesidades extralaborales* de los trabajadores. El mercado de trabajo funciona como si la población no tuviera más identidad básica que la del empleo, o como si los que realizan las tareas de reproducción doméstica no formaran parte de la fuerza de trabajo. En las mujeres empleadas, o que aspiran a serlo, es más explícita (más reconocida) la doble identidad y responsabilidad doméstica y laboral. En este sentido, las mujeres se muestran más interesantes como fuentes de información para dar con la clave de relación equilibrada entre las esferas laborales y domésticas que están asumiendo con más o menos conflictos y éxitos. La persistencia de las féminas en la faceta reproductiva realizada en exclusividad apunta diversas explicaciones. A las relaciones de poder que dibujan un mapa de elecciones desigual entre hombres y mujeres, mostrando el efecto de la estructura de género, se le añaden factores contextuales y relacionados con las preferencias. Estos últimos aspectos posiblemente estén relacionados con la localización de carreras profesionales que exigen elegir entre la actividad laboral y el resto de las esferas vitales del individuo. O bien, con la abundancia de empleos parciales/temporales cuyas recompensas (salario y progresión) no se valoran en el seno familiar como suficientes para “compensar” el hueco que queda vacío en la esfera doméstica si el rol reproductivo es parcialmente abandonado por las mujeres. En este contexto, la estrategia del repliegue a lo doméstico-privado puede argumentarse en sentidos muy opuestos, en función de aspectos anteriormente señalados como los capitales sociales. No obstante, en todos los casos, el repliegue supone una opción (u obligación) consciente de las mujeres que las relega en un estatus subordinado y dependiente frente al escenario social de derechos y de distribución de los riesgos.

Si este tipo de opciones está relacionado con la persistencia del patrón de género y de los estereotipos en la distribución de los roles familiares, tampoco los empleadores quedan libres de la influencia de prejuicios sociales y limitaciones de género. A veces, incluso, estos se colocan por encima de las barreras de la racionalidad económica. Por ejemplo, se sabe que las mujeres reciben salarios menores en puestos iguales<sup>45</sup>. Sin embargo, a pesar de las “ventajas” de costes que aporta el salario *femenino*, las mujeres no son aceptadas en los puestos de liderazgo para sustituir a los hombres, lo que supondría un ahorro rentable para las empresas, al poder negociar con ellas desde condiciones salariales inferiores. Otro ejemplo es el conocido razonamiento empresarial por el que ciertas entidades se muestran reticentes a la contratación de mujeres: las bajas de maternidad. Según este argumento, las mujeres no están interesadas en la progresión en la carrera tanto como los hombres y sitúan su identidad maternal en primer lugar frente a las obligaciones laborales, lo que se traduce en problemas para la empresa. Precisamente esa es una de las explicaciones que dan los empleadores para justificar moralmente el ahorro que les supone reducir el salario a las mujeres (frente a sus compañeros varones) o no darles oportunidad de

---

<sup>45</sup> Mencionamos que las diferencias salariales son aún mayores entre empleos con competencias similares, pero con distinta denominación, y tradicionalmente distribuidos con criterios de género.

progresión. Sin embargo, las estadísticas de bajas laborales contradicen esta asunción, que sigue siendo utilizada para justificar la estrategia de rentabilidad que supone otorgar a las mujeres un lugar secundario en el mundo del trabajo.

La anterior reflexión invita a introducir ciertos aspectos analizados por la *teoría de las preferencias* (Hakim: 2000): ¿existe en las mujeres una motivación distinta a la de los hombres para aspirar a un empleo? Tal vez podemos presuponer que el reconocimiento público (en términos de autonomía y acceso a la ciudadanía) y la consecución de autonomía pueden no tener el mismo significado para quienes parten de umbrales de posición distintos. Sin embargo, puede que las nuevas generaciones de mujeres, en este caso, de universitarias, no se planteen estos logros como distintos entre hombres y mujeres. Si la actividad femenina tiene hoy un significado diferente al que ha tenido siempre (trabajo obrero complementario o puro esnobismo cuando aparece en sectores privilegiados), este sin duda tiene que ver con las nuevas cualificaciones de las mujeres de las clases medias. El sentido del trabajo de las mujeres ha cambiado: no es lo mismo estar obligada a trabajar y hacerlo bajo condiciones pésimas o tareas insufribles, que *optar por* el trabajo y desarrollar tareas gratificantes y reconocidas socialmente. Esa es la teoría, al menos...

Las novedades teóricas y de las prácticas sociales descritas definen las líneas argumentales de este estudio que pretende acercarse al análisis de la inserción laboral de los titulados desde la perspectiva de género. Un momento vital que se muestra de gran interés para las nuevas vías de análisis el trabajo. De entre ellas, merece una especial atención la relación entre el trabajo parcial/temporal y el género, que se coloca en el centro de las nuevas formas en las que se manifiesta la división sexual del trabajo. Profundizamos en esta cuestión en el siguiente epígrafe.

### **2.2.c. El trabajo de las mujeres: rasgos principales**

La llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo con la intención de permanecer en él ha venido acompañada de una visible segregación reflejada sólo en parte en las tasas de ocupación, las barreras profesionales y la afiliación sindical de las mujeres<sup>46</sup>. Podemos presentar un primer esquema que describe brevemente el perfil de las actuales relaciones entre las mujeres y el trabajo ratificado por la bibliografía consultada. Estas conclusiones serán contrastadas parcialmente a través de los datos que presentan un cierto estado de la cuestión en relación con la inserción laboral de los universitarios<sup>47</sup>:

Como aspectos positivos en la evolución de la relación más igualitaria entre el género y el trabajo en el contexto más inmediato, correspondiente a las sociedades occidentales, se destacan las siguientes características:

---

<sup>46</sup> Más relevante en Europa especialmente a partir de los años ochenta del pasado siglo.

<sup>47</sup> Ver capítulo tres.

1. *Incremento espectacular de las credenciales educativas de las mujeres.* Las asalariadas más jóvenes tienen incluso más diplomas que los hombres. La apuesta femenina por el acceso a la primera fila del empleo se refleja especialmente en su apuesta formativa. La nueva pauta se ha venido desarrollando a partir del último tercio del siglo XX gracias a la apertura de los sistemas educativos y de la educación superior en los países occidentales. Afecta a las jóvenes y jóvenes adultas, que alcanzan mayores niveles educativos que sus madres/padres y que sus compañeros de cohorte. Las mujeres saben que la relación entre las mayores credenciales y las mejores posibilidades en el mercado laboral sigue aún vigentes (aunque también sus límites estén modificándose con las transformaciones actuales del empleo)<sup>48</sup>.

2. *Desaparición de la condición totalmente masculina del empleo.* Especialmente, a partir de la recesión de finales de los años ochenta, que pone en cuestión la estabilidad de los Estados del Bienestar. El desempleo de los hombres actúa como incentivo para que las mujeres se incorporen con más fuerza que nunca al empleo formal en busca de seguridad e independencia económica. Tanto obligadas por las necesidades propias y de las familias, como conscientes de que el trabajo remunerado es fundamental para alcanzar el reconocimiento de sus derechos. Las tasas de actividad de las mujeres se incrementan cada vez más, pero una parte importante de este aumento de la actividad va a parar a la población desempleada, en la que la presencia de las mujeres dobla a los hombres. Finalmente, las vías de acceso de las mujeres al empleo están siendo su participación en la clase asalariada, especialmente en el sector terciario, así como su relevante incorporación al sector público frente al privado.

3. *Rechazo de las mujeres al modelo de familia "Beveridge" basado en la división sexual del trabajo y en la invisibilidad femenina bajo la autoridad del "cabeza de familia"*<sup>49</sup>. Esta cuestión se relaciona íntimamente con las pautas de vinculación de las mujeres con el empleo. Las trabajadoras pretenden entonces un reconocimiento social en igualdad de derechos y apuestan por la permanencia en el empleo y el desarrollo de sus carreras laborales bajo condiciones similares a las masculinas, primero. Y, posteriormente, detectadas las incoherencias de la norma del empleo con respecto al reparto igualitario de las cargas totales del trabajo (esto incluye las cargas reproductivas), planteando un modelo nuevo de reparto global del trabajo y de conciliación del empleo con el resto de los aspectos vitales.

---

<sup>48</sup> La educación superior amortigua –sin eliminarlas– las diferencias de género de las tasas de ocupación en toda la Unión Europea, y reduce substancialmente las distancias entre las y los españoles activos (Tabla 22.7).

<sup>49</sup> El cuestionamiento del modelo del *ganador del pan* ratificado por el pacto del trabajo de los Estados del Bienestar viene apoyado por medidas públicas que tienen que ver con la evolución social y política, como la desaparición de los estigmas del divorcio y la convivencia extramatrimonial.

Frente a estos aspectos, destacamos los factores negativos que pueden hacernos pensar que ciertas transformaciones pueden contribuir también al incremento de las desigualdades:

1. *Los agentes sociales no han respondido a las transformaciones protagonizadas por las mujeres.* Ni el nivel institucional (organizaciones públicas y empresariales), ni el de las relaciones personales y privadas han observado pautas decididas a aceptar las demandas femeninas con respecto al trabajo y la distribución más igualitaria del mismo. Las mujeres recurren a estrategias individuales ante el vacío de las respuestas desde las esferas pública, doméstica y privada. Entre ellas destaca la *doble presencia* como fenómeno estratégico habitual. Pero esta sobrecarga de las mujeres no puede entenderse como la solución a ningún problema, sino como evidencia palpable de las resistencias del sistema de género a la igualdad entre hombres y mujeres.

2. *Desigualdades profesionales entre hombres y mujeres:*

a. *Sobrerrepresentación de las mujeres en las tasas de desempleo e inactividad.* Se vincula con la persistencia de los roles sexuales tradicionales, puesto que es una constante en las mujeres con independencia de su edad y formación. El desempleo más débil se sitúa en los hombres con hijos mientras que, a la inversa, para las mujeres tener hijos está relacionado con las mayores tasas de paro de la población activa<sup>50</sup>. En España, gran parte del incremento de las tasas de actividad femenina ha engrosado directamente las tasas de desempleo. Además, un volumen importante de mujeres permanece en la mal llamada “inactividad”, en el que se puede también hospedar un importante contingente de ellas trabajando en la economía sumergida. El incremento del desempleo de las mujeres como característica principal de su acceso a la “actividad” es un jarro de agua fría para quienes creen que *querer es poder*. Son las mujeres y los jóvenes los que se ven afectados por el paro más voluminoso, lo que puede ser interpretado como síntoma del retroceso de la norma del trabajo entendido como empleo masculino, formal, duradero y protegido<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Diversos estudios han mostrado como la edad de los hijos condiciona, si no determina la participación de las mujeres en el mercado laboral, evidenciando como aún sigue vigente la idea de que las mujeres trabajan fuera sólo cuando sus responsabilidades de primer orden, centradas en la familia, le permiten hacerlo. Estudiando una cohorte de mujeres en varias etapas de su vida, de los 22 a los 35 años, Rexroat and Shehan (1984) encontraron que la existencia de una estrategia laboral planificada a largo plazo tiene un impacto considerable en las mujeres llegados los 35 años. Así mismo, tener hijos pequeños o casarse afecta al empleo solo en el caso –pero es un caso mayoritario- de quienes esperaban estar casadas a esa edad. En el mismo sentido, Stolzenberg y Waite (1977) mostraron como las expectativas de tener hijos tienen sólo pequeño efecto negativo en las mujeres que previamente desarrollaban planes laborales, mientras que los planes laborales ejercen en las mujeres jóvenes un *gran efecto negativo* en las expectativas de cuidados de los hijos. Así, los análisis longitudinales han podido mostrar que algunas mujeres limitan sus planes de descendencia para acomodarlos a su participación en el mercado laboral previamente planificada. Mientras aquellas que trabajan sólo si sus responsabilidades familiares se lo permiten, han demostrado mucho antes en su historia personal que su elección prioritaria se centraba en el desarrollo de una “carrera” familiar (Hakim: 2000).

<sup>51</sup> Sarasúa et al (2003) ponen de relieve como la tasa de actividad femenina ha sido siempre mucho más alta de lo que se desprende de las estadísticas en todos los sectores y períodos (Sarasúa et al, 2003: 27). Sin embargo, si nos ceñimos a los datos de la población activa, las tasas de ocupación de las jóvenes europeas entre 15 y 24 años siguen siendo más bajas que las de sus compañeros de cohorte. La diferencia parece que no se reduce a lo largo de los últimos años ni en España ni en el resto de la Unión Europea. Entre los jóvenes



b. *Subrepresentación de las mujeres en el sector privado.* Las empresas ofrecen resistencia a las trabajadoras a través de la vigencia de los prejuicios en su contratación. Pero también en la rigidez de las características de los empleos que ofertan frente a las nuevas situaciones y necesidades que plantean las mujeres.

c. *Sobrerrepresentación de las mujeres en el sector público y en el sector servicios.* Se puede explicar la primera característica como consecuencia del impulso meritocrático de las mujeres más cualificadas, que acceden al empleo público a través de criterios de méritos y capacidades<sup>52</sup>. Con respecto al sector servicios, en él se ubican nichos de empleo precario, temporal e informal que oferta el sector para quienes tienen las más bajas cualificaciones, así como para los jóvenes y para las mujeres.

d. *Desarrollo profesional más lento:* se ubican aquí los conocidos fenómenos del “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” que forman parte de la llamada discriminación vertical de las trabajadoras. Estas ven como sus carreras laborales tardan más en despegar, siendo frenadas desde el principio por salarios desiguales, asignación de tareas y responsabilidades distintas a las de sus homólogos, más dificultad en encontrar empleos acordes con sus expectativas y titulaciones; así como por el peso los conflictos derivados de la *doble presencia* que, dada su relevancia, serán tratados con más profundidad en el siguiente epígrafe.

e. *Concentración de empleos femeninos y de empleos masculinos.* Una persistente segmentación horizontal de género del mercado laboral que, además de referirse a sectores concretos, se refleja en una clasificación de ocupaciones entre hombres y mujeres que hace más que evidente la feminización de ciertas profesiones y la masculinización de otras. Esta cuestión está íntimamente relacionada con la persistencia de un sistema de cualificaciones impermeable a las novedades que muestran las mujeres trabajadoras; así como a las resistencias del sistema educativo y, sobre todo, de las familias como ámbitos de influencia para las futuras elecciones profesionales y formativas de las mujeres y de los hombres, todavía muy sesgadas por el factor género.

---

adultos y la población activa adulta sí se observa, sin embargo, un aumento substancial de las tasas de ocupación de las mujeres españolas (del 45,1 por ciento en 1998 al 54,2 por ciento en 2002). Aunque estas tasas siguen permaneciendo por debajo de la media europea de ocupación femenina para las mismas edades (67,4 por ciento) (Tabla 22.5.). Por otra parte, el indicador Eurostat de segregación de género en la ocupación, calculado sobre la media nacional de empleo aplicada a cada ocupación, evidencia curiosamente que España presenta tasas de segregación similares a las del total europeo, incluso por debajo de algunos países nórdicos (Tablas 22.9.). Si nos remontamos a los años noventa, cuando se inicia la inserción de la muestra que analizaremos en este estudio, Duran (1996) expone como durante el proceso de recuperación económica previo a la crisis de mediados de la década, se ralentizó el incremento del empleo femenino y las mujeres se incorporaron a la actividad a través de una fuerte elevación de la tasa de desempleo. Mientras que durante la crisis económica siguiente, la tasa de paro masculina se incrementó mucho más que la femenina, aunque los porcentajes de paro de las mujeres siguieron siendo más altos (31,4 por ciento en 1994).

<sup>52</sup> La encuesta Eurostat Labour Force Survey (2002), muestra como en el sector público las diferencias salariales entre hombres y mujeres se reducen en toda Europa, pero lo hacen especialmente en los países mediterráneos (Tabla 22.4).

f. *Nivel salarial sistemáticamente inferior al de los hombres.* Relacionado este con la mayor presencia de las mujeres en empleos y formas de contratación peor valorados económicamente y más vulnerables; pero también con la ralentización de la progresión en el empleo de las mujeres. Por lo tanto, el salario de las trabajadoras es inferior, permanezcan las demás condiciones profesionales desiguales, o sean iguales a las de los hombres (Tabla 22.8).

g. *Sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial.* Como se expuso en el subcapítulo anterior, las jornadas parciales se plantearon en su día como un instrumento de conciliación entre los roles profesional y reproductivo. Sin embargo, en la práctica la parcialidad en el empleo ha sido utilizada sobre todo como herramienta de flexibilidad para las empresas<sup>53</sup>.

### 3. *Polarización de las desigualdades entre las mujeres*<sup>54</sup>:

a. Frente a la visión unilateral y *victimista* de una parte de la tradición feminista, los nuevos análisis de la cuestión de género ponen de manifiesto las diferencias y las diversidades entre las trabajadoras<sup>55</sup>. Estas se traducen muchas veces en términos de desigualdad social en relación con su cuota de poder social. Clase social, etnia, edad y cualificación se configuran como ejes

---

<sup>53</sup> “El tiempo parcial ha sido desviado, transformado por las empresas en instrumento de ajuste de sus efectivos, a demanda de los consumidores. Estos empleos están tan desmigajados o corresponden tanto a horarios incompatibles con la vida familiar que han hecho totalmente insoportable su conciliación con la vida profesional” (Méda, 2003:23). Los datos Eurostat muestra el impacto de la temporalidad y la parcialidad del empleo en Europa. España está muy por encima de la media Europea en empleos “no estándar” vinculados a la *temporalidad*, con claras diferencias entre hombres y mujeres. Y mientras los motivos de los europeos que trabajan con contratos parciales o temporales son más diversos, los españoles inciden destacadamente en que persisten en estos empleos porque *no pueden encontrar otros de carácter permanente*. Esta ausencia de oportunidades asociada a España es mayor en el caso de los empleos temporales que en los parciales. En otros países europeos, la parcialidad y la temporalidad son elegidas para compatibilizar los cuidados a hijos o a terceros con el empleo. Pero, hay que subrayarlo, es un motivo que sólo aparece en el caso de las mujeres. Los datos Eurostat muestran que en España ni siquiera podemos hablar de “elección”. Pero esta “elección”, cuando aparece, señala en toda Europa las diferencias de género que persisten en términos de *doble presencia* femenina como hecho constatado entre la población activa (Tabla 22.6).

<sup>54</sup> Si bien todas las organizaciones internacionales están poniendo de manifiesto en sus estimaciones la presencia cada vez más alarmante de la *polarización de género*, la consideración de esta estructura no es nueva. La historia nos hace ver que, en las mujeres, la estructura de clases tiene un carácter marcadamente polar y dualista con numerosos ejemplos. Uno de ellos el de las mujeres españolas de finales del siglo XIX, cuya situación no difiere mucho de la de muchas mujeres a lo largo del siglo XX. Según Martínez Veiga, la polarización de las mujeres se manifestaba en su ubicación, bien como mujeres de alta posición social, bien como mujeres pobres, sin el colchón de las clases medias. Este dualismo se presentaba tan atroz debido a que las mujeres acomodadas que enviudaban o se convertían en huérfanas pasaban a engrosar el grupo de las más pobres, por debajo de las mujeres de clase obrera, puesto que la posición social no les permitía ejercer un empleo (Martínez Veiga, 1995: 63-65). Con respecto a las extremadamente entrelazadas relaciones entre la clase y la polarización de género, Barbara Ehrenreich se pregunta “¿Puede sobrevivir el feminismo a la polarización de clases?” (Ehrenreich: 2003), denunciando el irritante abandono de la perspectiva de clase de gran parte del feminismo académico.

<sup>55</sup> Conviene recordar que la secuela no deseada de la *victimización* de las mujeres es la peligrosa culpabilización de la víctima. Algunas teorías, como ocurre con el caso de la de las preferencias, han recibido ya las críticas adecuadas por parte de los nuevos planteamientos de género en referencia a esta culpabilización. Otras, han sido cuestionadas precisamente por su postura excesivamente victimista que oculta las prácticas opresivas de unas mujeres frente a otras, así como cierta gradación de valor entre los problemas de las mujeres de diversas clases sociales.

profundos de polarización entre las mujeres. A medida que una minoría de mujeres va alcanzando cuotas de participación en lo público a través de un empleo digno y valorado socialmente, de unas credenciales educativas novedosas y de la puesta en marcha de sus capitales sociales para acceder a todos los niveles de participación, resulta más evidente e intolerable que la gran mayoría de las mujeres permanezca invisible, en situaciones laborales precarias o desprotegidas, o bien alejadas de su implicación en la esfera pública. Los casos polares están representados por las mujeres profesionales universitarias de clases acomodadas por un lado y, por el otro, por los colectivos de mujeres más vulnerables en el empleo: inmigrantes y prostitutas<sup>56</sup>. “*El rasgo fundamental es que la integración laboral de las mujeres favorece la polarización y, aunque se trata de un fenómeno común a las mujeres y a los hombres, ocurre con mayor intensidad entre las primeras*” (Izquierdo: 2001: 80).

b. Por otra parte, la participación de las mujeres en el empleo se entiende tradicionalmente como referencia de cambio de la situación femenina en el sentido integrador. Esto implica considerar que *las mujeres que no tienen empleo* no están integradas, lo que, en cierto sentido, equivale a no reconocer la función social de las tareas domésticas. Y sin embargo, tal vez sea en esa esfera donde se encuentre la clave para las verdaderas transformaciones: ¿cómo, cuándo y quién realizará el trabajo doméstico a partir de ahora?, ¿qué consecuencias sociales tendrá la transformación de lo doméstico cuando se produzca?<sup>57</sup>

Dos rasgos de la relación entre trabajo y género resultan ser de interés especial para este estudio en concreto. En primer lugar, la asociación de las mujeres al *empleo a tiempo parcial*, que puede aparecer como nueva modalidad de reproducción del género en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la *doble presencia* (DP) de las mujeres pone de relieve el mantenimiento de las posiciones de género en el marco de las relaciones doméstico-familiares. Ambos rasgos suponen,

---

<sup>56</sup> Las mujeres inmigrantes, junto con las de las clases más desfavorecidas, son la mano de obra para el sector informal y para la mercantilización del trabajo doméstico llevada a cabo por las clases sociales acomodadas como forma de desviar el conflicto doméstico a otras mujeres. A su vez, las inmigrantes soportan situaciones de *doble presencia* en las peores condiciones, y acuden a cadenas globales de cuidados que muchas veces generan deudas personales. Con respecto a las prostitutas, su definición como elemento de la tradición simbólica que representa lo femenino (ángel del hogar/demonio de la calle; buena mujer/mala mujer; mujer casta/mujer sucia) las convierte en un fácil recurso para definir y controlar los límites del empleo. La expresión “todo menos puta” es el reflejo de los valores de un mercado laboral que pone límites falsos a la dignidad del trabajo. En el sector informal de la economía nos encontramos condiciones de trabajo que lindan con la esclavitud y no obedecen a ningún derecho laboral. Sin embargo, parece que las fronteras de lo aguantable para los trabajadores no ponen en cuestión estos hechos (que por otra parte, tanto afectan a las prostitutas, cuyo desprestigio se debe también a las condiciones en las que se ven obligadas a ejercer su trabajo) sino que se orientan al tipo “moral” de profesión que se realice. Especialmente si se trata de trabajos “femeninos”, puesto que no se plantea en el debate público con el mismo entusiasmo la moralidad del trabajo de quienes son mercenarios, proxenetas, directores de fábricas con mano de obra esclava o infantil.

<sup>57</sup> La figura del ama de casa es entendida como trabajadora no reconocida que permite externalizar costes a la producción. Pero también mantiene funciones no transferibles ni susceptibles de ser mercantilizadas (cuidados y afectos). Se trata de una dedicación poco estudiada y reconocida, a pesar de seguir representando a casi cuatro millones de españolas entre los 16 y los 64 años, más de medio millón de ellas con menos de 35 años. Ver Izquierdo (2001:55), Borderías, Carrasco, Alemany: (1994:15-42), Martínez Veiga (1995).

como se ha planteado en las hipótesis, dos elementos fundamentales para explicar la localización secundaria o periférica de las mujeres en el empleo, la profesión y la carrera profesional, tras ciertos años en el mercado laboral, como evidencia la muestra analizada.

### **2.2.c.1. El debate sobre el empleo a tiempo parcial y el género**

La tradicional división sexual del trabajo ha propiciado que el trabajo de la mujer sea entendido como un “sucedáneo” del verdadero trabajo<sup>58</sup>. Con independencia de que su actividad laboral esté vinculada a la reproducción doméstica, a la precariedad o a la mayor o menor centralidad del empleo, la feminización de ciertos trabajos se deriva directamente de esta asociación de las mujeres al trabajo “del hogar”, los “cuidados” y tareas relacionadas, valoradas socialmente como secundarias. Un claro ejemplo de la reproducción de este modelo es el hecho de que los empleadores demanden mujeres para la realización de las tareas directa o simbólicamente relacionadas con la división sexual del trabajo. Es el caso de los servicios domésticos, las secretarías, cuidadoras, asistentes, dependientas, enfermeras... Profesionales que, desde el mayor al menor grado de cualificación, desempeñan actividades que tradicionalmente se han entendido como femeninas. Muchas de estas tareas se desarrollan en los marcos de la informalidad, en el sentido en que su menor consideración social las conduce hacia la falta de definición legal (*alegalidad*) (Colectivo IOÉ: 2002).

En el mismo sentido, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo, especialmente en lo referente a las jornadas a tiempo parcial, pierde gran parte de su sentido si no es tenido en cuenta el contexto que identifica en la práctica este tipo de trabajo con las mujeres. Sobre todo cuando esta parcialidad en el trabajo es compaginada con la dedicación de gran parte del tiempo restante al trabajo doméstico. La doble o triple jornada de las mujeres acaba con los razonamientos que distinguen solamente dos esferas espacio-temporales en los trabajadores, la correspondiente al trabajo remunerado y la que supone un elemento de “liberación” en el dominio de lo privado (consumo, ocio, actividades autónomas y de desarrollo personal). En este tipo de análisis no aparecen alusiones al tiempo de trabajo no remunerado, externo a la nueva lógica industrial y técnica, pero que ocupa varias horas del día de un volumen importante de los trabajadores, y que sigue recayendo en su mayoría en las mujeres.

El tratamiento que se hace de la relación entre las tareas domésticas y el empleo en importantes análisis como los de Gorz, por otra parte relevantes en el marco teórico de este

---

<sup>58</sup> La división sexual del trabajo puede entenderse como una división ideológica antes que real, puesto que las mujeres no han quedado excluidas del trabajo extradoméstico a lo largo de la historia. Sobre todo porque el trabajo se realizó en el hogar durante un extenso período histórico, y permaneció asociado a lo doméstico, por lo que la separación entre hogar y tareas laborales externas no existía. El trabajo campesino de las mujeres da buena cuenta de esta afirmación. Las mujeres trabajaron también en las fábricas desde los inicios de la Revolución Industrial y han sido reclamadas siempre como ejército laboral de reserva en períodos bélicos. Tal vez lo que sí puede ser considerado como menos fluctuante es el alejamiento de los hombres del trabajo doméstico y no tanto el de las mujeres con respecto al trabajo externo, que han combinado con el realizado en el hogar, este sí, permanentemente asociado a ellas.

estudio, puede evidenciar ciertas contradicciones: en sus reflexión sobre los tiempos y espacios de trabajo, Gorz simplemente no piensa que el sujeto trabajador realice además tareas domésticas (sean estas entendidas como trabajo o no). El autor afirma que, a medida que aumente el tiempo de no trabajo, puede dejar de ser tiempo “opuesto al trabajo”, tiempo de descanso, para ser un tiempo activo de desarrollo de otras actividades que permitan ampliar los espacios de socialización y eviten que el empleo sea la única fuente de identidad social (Gorz, 1991: 135). A su vez, Méda (1998) define el dominio “de fuera del trabajo” como el dominio de lo privado y el consumo, y propone algo más liberador –exento de racionalidad económica-: utilizar el tiempo disponible en actividades autónomas, libres, que cobren cada vez más importancia vital, subordinando el trabajo incluso, a la realización de estas. Ahora bien ¿en qué parte del esquema se sitúa aquí al trabajo doméstico? Debe entrarse en el debate, sobre todo, teniendo en cuenta que ya en el capítulo introductorio de su obra fundamental, Gorz se opone a la compra del tiempo de trabajo de servidumbre que realizan las elites profesionales, interpretándola como el renacimiento de una clase de esclavos previa a la industrialización. Si el trabajo de servidumbre se describe así, - y desde estas líneas se manifiesta el acuerdo con el autor-, pero tampoco se hacen referencia a las funciones y tiempos domésticos de los trabajadores del nuevo profesionalismo... Entonces, ¿quiénes (y en qué momento) serán los encargados de las tareas del hogar y los cuidados imprescindibles para la familia? La pregunta no es formulada. A nuestro juicio, el vacío es significativo: el trabajo doméstico no es valorado en ningún ámbito, ni forma parte de las propuestas más abiertas del trabajo soberano, liberador o autónomo vinculadas con la reducción de los tiempos de trabajo<sup>59</sup>.

Por otro lado, los planteamientos de reducción de la dedicación al empleo pueden suponer una vía abierta para permitir que otras actividades no reconocidas –como es el caso del trabajo doméstico- salgan a la superficie en las nuevas teorías sobre el trabajo que sí tienen en cuenta la perspectiva de género. Es el caso del análisis elaborado por Rodríguez Goñi sobre el reparto del trabajo, junto con Borderías y Carrasco (1996). Sobre el trabajo doméstico y su introducción en el marco analítico se presentan, a continuación, algunas aclaraciones.

### **2.2.c.2. La sobrecarga reproductiva como fuente de desigualdad: *doble presencia***

La relación entre la construcción social del género y la del trabajo no puede ser más íntima de lo que nos relata la Sociología del Género. Parece asumido un fortalecimiento de la categoría sociohistórica de género en los términos modernos a partir de la división sexual del trabajo fortalecida con la industrialización<sup>60</sup>. Se consolida así el esquema de género de las esferas de

---

<sup>59</sup> Al hacer referencia a los datos de una encuesta realizada por la Comisión de Valores Fundamentales del SPD en la cuál se presenta un esquema en el que dos tercios de los asalariados atribuyen más importancia al tiempo denominado “libre” que al trabajo remunerado, Gorz acepta la dualidad que excluye al trabajo doméstico del esquema tiempo de trabajo/tiempo libre (Ver Gorz, 1991: 131).

<sup>60</sup> Para matizar más esta aseveración, resulta interesante el debate originario establecido entre las tesis de Hartman (1976) y Humphries (1977) en torno al origen del salario familiar como elemento de expulsión de las

*producción y reproducción* –ligadas a tiempos, espacios y estatus distintos-. Esta división relega a las mujeres al peor valorado de los ámbitos, el de la reproducción; y con ello, a un papel dependiente económicamente y aislado de la participación pública y del valor social. Precisamente, la incorporación de las mujeres a los espacios públicos está siendo una revolución silenciosa porque ellas no han dejado de cubrir las necesidades privadas de las familias, ante la indiferencia de las empresas y de los servicios públicos con respecto a su situación. De hecho, si existe una referencia específica que vincule el trabajo a la cuestión de género, es la tradicional asunción que las mujeres han realizado del trabajo doméstico, con independencia de que realicen otros tipos de actividades laborales<sup>61</sup>.

La delimitación de un antes y un después de la Revolución Industrial en esta relación trabajo/mujeres tiene que ver con el hecho de que fue entonces cuando el trabajo doméstico se definió más claramente como una actividad a tiempo completo y realizada en el hogar familiar<sup>62</sup>. Antes de eso, se entendía combinado con otras actividades dentro y fuera del hogar, en el campo o en tareas artesanas. Realmente, el trabajo doméstico como ocupación es una invención moderna que ha calado fuertemente hasta el punto de que algunas personas lo definen como aspecto central de la identidad femenina –con independencia de que ellas tengan además un empleo externo-. Por lo tanto, entendemos que la dedicación femenina al trabajo reproductivo es el resultado de una construcción social interesada en no otorgar reconocimiento a las tareas entendidas como complementarias a la centralidad del trabajo como empleo, ni tampoco a quienes las realizan. Se confiere un estatus de “invisibilidad” a las trabajadoras de la reproducción, definiéndolas incluso como “inactivas” en las estadísticas de trabajo. No obstante, sabemos que muchas mujeres han venido desafiando los límites de la división sexual del trabajo desde su

---

mujeres definitivamente de la norma del empleo, y su relegación al ámbito de lo doméstico. Para la primera autora, este salario es la pieza clave de la división sexual del trabajo en los términos modernos, mientras que Humphries defiende el desarrollo de esta estructura no sólo como elemento patriarcal, sino como demanda de la clase trabajadora para poder mejorar sus condiciones laborales y vitales. Como conclusión a este debate, retomado por numerosos autores, Martínez Veiga señala que las observaciones de ambas autoras son exactas pero en períodos históricos diferentes, por lo que la disputa no se puede resolver de un modo atemporal, sin tener en cuenta las condiciones materiales y las estructuras sociales de cada momento (Martínez Veiga: 33-44). En todo caso, conviene matizar que la división sexual del trabajo es una estructura simbólica muchas veces transgredida, pero cuya fuerza se muestra en las peores condiciones de empleo de las trabajadoras en todos los períodos de la historia, así como en el sentido en el que se reconocía y aceptaba su trabajo en las familias y en las normativas: a) como un empleo secundario en el hogar, b) con un valor salarial rebajado que suponía una amenaza para los derechos de los trabajadores masculinos cuyos sindicatos negociaban las condiciones de trabajo, c) empleo temporal y d) asociado a la clase obrera fundamentalmente, así como a las necesidades de subsistencia de los hogares campesinos pobres.

<sup>61</sup> En la actualidad, muchas familias necesitan el trabajo de ambos cónyuges, en las condiciones en las que estos se presenten y sin que las mujeres, en la práctica, dejen de asumir la totalidad de las cargas domésticas.

<sup>62</sup> El debate sobre las relaciones entre el trabajo doméstico y la expansión del capitalismo superan los límites de este estudio, pero podemos apuntar la tesis de Molyneux (1976) que plantea las dificultades de asumir la relación entre ambas cuestiones como algo invariable, concluyendo en que el trabajo doméstico juega un papel importante, pero no tanto esencial, en el mantenimiento de las relaciones sociales de producción en el capitalismo.

origen, trabajando por un salario tanto en los límites del empleo como en los, mucho más difusos, márgenes de la economía sumergida.

Pero tampoco ellas superan las fronteras de la construcción producción/reproducción en un sentido claro: continúan siendo las responsables del cuidado del hogar. Se produce entonces la llamada *doble presencia (DP)* de las mujeres (Balbo: 1978), al no ser compensada su intervención en ambas vertientes del trabajo con una racional redistribución del trabajo reproductivo entre sexos. El término “doble presencia” remite mejor que el de “doble jornada” a la intensidad de esa carga múltiple, que va más allá de una sucesión de jornadas consecutivas, puesto que implica la responsabilidad de una doble agenda cotidiana que debe ajustarse permanentemente en el tiempo y en el espacio. En nuestros días, la doble presencia es un fenómeno más que habitual que contribuye enormemente a la vigencia de las desigualdades de género en el trabajo y en el resto de las esferas institucionales de la estructura social. La sobresaturación que produce condiciona la participación femenina en el empleo en determinados momentos del ciclo vital (especialmente a la llegada de los hijos). Si bien no cabe duda que la intensidad de la doble carga no es vivida igualmente por mujeres de clases sociales diferentes<sup>63</sup>, lo que parece claro es que los hombres permanecen al margen de este fenómeno en todos los grupos sociales. Por lo tanto, la construcción de la relación entre género y trabajo condiciona las posibilidades vitales de hombres y mujeres de forma desigual.

La separación de tiempos y espacios –reflejada en los conceptos doméstico y extra-doméstico- y, sobre todo, la exclusividad de la carga reproductiva persistente en las mujeres, han condicionado una intervención femenina en el empleo construida como complementaria o subordinada en el mercado laboral y también en su contribución a la aportación familiar. En análisis de los usos del tiempo resulta, en este punto, esclarecedor<sup>64</sup>.

El problema no se localiza sólo en la continuidad de la doble presencia femenina, ni en que hayan sido únicamente el discurso y las necesidades de las clases medias los que han interpretado la desigualdad de género en el trabajo. Las mujeres se sitúan en los márgenes de la centralidad del trabajo productivo con la aspiración de adquirir los derechos que conlleva entrar en

---

<sup>63</sup> La invisibilidad del trabajo reproductivo y la doble presencia han sido evidenciadas solo cuando las mujeres de las clases medias se incorporan al mercado laboral y deciden permanecer en él. El trabajo de aquellas otras mujeres obreras y las discriminaciones de género que sufrían, no se encuentra en la génesis de las políticas de igualdad de los Estados del Bienestar. La desigualdad sólo mereció ser reconocida cuando las clases medias la hicieron evidente con sus nuevas y propias demandas, sin embargo, las mayores cargas de desigualdad y de desprotección ante la misma se asocian a las mujeres de clases menos privilegiadas.

<sup>64</sup> La cuestión de la sobrecarga del trabajo reproductivo en las mujeres con empleo se puede contemplar también desde la perspectiva del uso del tiempo. El tiempo de las mujeres se dona más que el de los hombres a usos comunes sin tener valor de mercancía. Los hombres definen más su tiempo con un valor monetario, o bien como tiempo de ocio y de consumo. Se trata de tiempos discontinuos y separados espacialmente. Sin embargo, para las mujeres el tiempo no es exclusivamente propio ni está tan delimitado. Su dedicación al trabajo reproductivo implica alienación: expropiación del tiempo vital y falta de autonomía que imposibilitan a las mujeres el acceso al tiempo de otras esferas en igualdad de condiciones. El peso y el ritmo del trabajo reproductivo marcan el horario profesional de las mujeres, no así el de los hombres, incluso a igualdad de categoría profesional (Méda: 2002) como se ha evidenciado también en las entrevistas realizadas.

el mercado laboral. Sin embargo, la organización de la producción (pensada para ser exclusiva, pensada para hombres “ganadores del pan”) no tiene en cuenta en sus exigencias las que requiere a su vez el trabajo reproductivo. Así, los puntos álgidos de presencia en uno y otro ámbito vienen a coincidir en las mujeres: ellas inician o consolidan su carrera laboral en el centro del período reproductivo de las familias (entre los 25 y 40 años). No conviene olvidar que, para quienes han construido su identidad en torno a la importancia específica de la reproducción, aparece entonces una disyuntiva nada fácil de resolver y que influye en su entrada y permanencia en el mercado laboral.

Además de estas cuestiones, la discriminación que sufren las mujeres como consecuencia de su adscripción a lo doméstico y a la doble presencia no compartida les condiciona a situarse en *mínimos de aceptabilidad en el empleo*, distintos a los de los hombres, forzadas por responsabilidades vinculadas al género y externas al empleo<sup>65</sup>. La *doble presencia* puede incluso afectar a las trabajadoras sin responsabilidades familiares debido al peso simbólico que la carga doméstica *femenina* supone en el mundo del trabajo<sup>66</sup>. Los empleadores tienen en cuenta que, en presente o en futuro, las mujeres de sus empresas desempeñarán roles reproductivos que no asocian a sus empleados varones. Lejos de traducirse esto en la dotación de servicios o en medidas de flexibilización que facilitaran a las familias la posibilidad de hacer frente y repartir estas responsabilidades extralaborales, se utiliza el argumento de la trabajadora “madre y esposa” para justificar políticas de discriminación que tienen que ver con la ausencia de promoción laboral y salarial, o la oferta de trabajos temporales y parciales sólo a las mujeres.

La falta de dotaciones de servicios de guardería públicos y privados en el período observado (1991-2005) pone en evidencia la resistencia social con respecto a los deseos de las mujeres de incorporarse definitivamente al mercado laboral y en igualdad de condiciones. La cuestión de los cuidados no ha suscitado ninguna medida importante. En vista de estas resistencias, las mujeres toman la iniciativa: algunas optan por producir cambios en sus ciclos vitales que se traducen en un retraso de los hijos, produciendo la consiguiente alarma social reflejada en las políticas natalistas o de “conciliación” nada resolutivas<sup>67</sup>. Otras mujeres han renunciado a la actividad reenumerada desanimadas por la lógica de sus cálculos, puesto que un empleo sería una “carga familiar” más que una aportación económica en su caso. Entre estas dos opciones polares, la primera, representando la priorización del empleo y la otra, la del trabajo reproductivo, cabe ubicar las renunciaciones comunes a tantas mujeres en términos de formación,

---

<sup>65</sup> Ver Varella Martí (2001: 11-112) y Alvaro Page (1996: 249).

<sup>66</sup> Se trata de barreras de género reales que aparecen en las entrevistas: en los procesos de selección puede ser habitual inquirir a la entrevistada por su situación familiar y sus aspiraciones futuras como forma de averiguar, entre otras cosas, la presencia de cargas, expectativas o responsabilidades domésticas que, en el caso de las mujeres, pueden considerarse “no compatibles” con el empleo que se ofrece.

<sup>67</sup> Estas políticas se orientan desde perspectivas que entienden la cuestión de la DP asociada únicamente a las mujeres y a sus papeles de madre y trabajadora.



búsqueda de empleo o de ofertas de promoción porque no pudieron contar con soluciones para liberarse parcialmente de las cargas domésticas y de cuidados. O bien, en otro sentido, las renuncias o retrasos en las expectativas relacionadas con la procreación, ante la evidencia de que estas son incompatibles con el desarrollo de una carrera laboral *normal*.

El problema de la DP toma un cariz preocupante en el caso de las mujeres que son madres en situación monoparental y con un empleo precario, o bien en el de aquellas parejas con hijos donde conviven los salarios precarios o la situación de desempleo de uno de los dos miembros... ¿Quién cubre en estas ocasiones el coste del cuidado de los hijos en una sociedad sin alternativas públicas y serias para la conciliación? De esta forma, y sin medidas ni debates sobre las relaciones y el reparto del trabajo global, este asunto se convierte en la clave del racionamiento del trabajo en toda Europa y en la evidencia de que no es posible pensar el mundo del empleo sin contar con su vinculación con las esferas privada y doméstica. Queda manifiesta también la transversalidad de los roles sociales de los sexos de cara al trabajo (productivo y reproductivo) en lo privado, público y doméstico. De tal manera, no se puede elaborar una política laboral igualitaria que no cuente con el factor de desigualdad en lo doméstico-privado y que no aporte medios para erradicarla.

Con la ausencia del debate público, las mujeres siguen la ruta impuesta: las soluciones privadas e individuales como respuesta de adaptación a las circunstancias. Esta respuesta suele contribuir a la reproducción social de la estructura de género en la medida en que hace invisible la doble presencia de las mujeres y silencia las verdaderas causas de muchas de las discriminaciones laborales horizontales y verticales: optan antes de tener hijos, incluso antes de elegir sus trabajos o sus estudios se plantean la selección de los sectores, puestos y carreras que permiten una conciliación que sólo ellas van a tener que afrontar.

Para el análisis de la *doble presencia* y del *repliegue* hacia lo doméstico, tanto el esquema producción/reproducción como las relaciones público/privado/doméstico constituyen un núcleo básico de la perspectiva observada, centrada en evidenciar situaciones de desigualdad de género con respecto al trabajo. Numerosos estudios han puesto en evidencia la fuerza con la que incide la persistencia del trabajo reproductivo asociado sólo a las mujeres y la construcción identitaria que refuerza ese esquema en las conocidas discriminaciones vertical y horizontal que las estadísticas siguen mostrando. Detrás de fenómenos como el “techo de cristal” o la feminización de ciertos empleos y la masculinización de otros, se ocultan las resistencias del mercado laboral a la entrada de trabajadoras bajo condiciones no adaptadas a la norma. Se ocultan también los conflictos de identidad y el sobreesfuerzo de la DP que presentan estas mujeres.

Sin embargo, las transformaciones se suceden en los últimos años a pasos agigantados. Las investigaciones señalan que uno de los cambios más importantes se relaciona con la identidad social y personal de las mujeres. Son precisamente las mujeres más jóvenes y cualificadas quienes se alejan con más decisión del modelo patriarcal y manifiestan una centralidad del empleo en sus vidas que tiene que ver con sus aspiraciones a progresar en el mercado laboral. El proyecto de vida de estas mujeres empieza a considerar el trabajo como una opción permanente por la que

incluso pueden posponer o renunciar a otras aspiraciones vinculadas a su adscripción tradicional de género: el matrimonio y los hijos. Es un claro cambio de actitud por parte de las mujeres que se refleja en acciones intencionales apoyadas por el sistema educativo, como la de elevar vertiginosamente su nivel de formación y sus cualificaciones. Acciones que tienen que ver con el retraso del matrimonio y la llegada de los hijos. Pero este cambio, tal y como alertan numerosas autoras, no está trayendo consigo una mejora paralela de las oportunidades reales para ellas<sup>68</sup>. Persisten las desigualdades y se hacen visibles otras nuevas. Incluso hay quien mide el peso de esta desigualdad en términos cuantitativos estableciendo que las mujeres se sitúan en una posición social cuatro veces peor que la de los hombres (Alvaro Page: 1996).

En esta cuestión de desajuste entre las intenciones novedosas de las mujeres frente al trabajo y la realidad de las cifras del empleo, tiene que ver factores diversos. Algunos vinculados al difícil contexto actual del mercado laboral apuntado en el epígrafe anterior. Pero otros relacionados con las resistencias del orden patriarcal. Entre ellas –seguimos insistiendo–, una de las más llamativas es la falta de participación de los hombres en el trabajo doméstico: ellos no se están incorporando al trabajo reproductivo al mismo ritmo que ellas al empleo.

Ahora bien, aunque el enfoque tradicional expresa una clara e innegable desventaja de las mujeres frente al empleo por la pervivencia del rol reproductivo, una visión más estructural debe resaltar también otras cuestiones relacionadas con los problemas generales de ajuste entre las relaciones patriarcales y capitalistas<sup>69</sup>. Esto significa tener muy en cuenta el análisis de la flexibilidad, precarización y parcialización del empleo como nuevo pacto social que perjudica a las mujeres, especialmente a las de las clases sociales más desfavorecidas (Rogerat 2000: 240).

*“Las mujeres parecen más propensas a trabajar en sectores que dependen en gran medida del trabajo a tiempo parcial y del trabajo no permanente; además, dentro de cada sector se observa una correlación positiva entre la parte del empleo femenino y la amplitud del empleo precario. La participación creciente de las mujeres en la población activa se basa en su consideración de personas dependientes; únicamente si forman parte de una familia que comprenda a otra persona adulta con un empleo –que probablemente será de sexo masculino y trabajador a jornada completa– podrán sobrevivir con los salarios que actualmente se les ofrecen. Las mujeres que no se encuentran en esa situación –ya sean madres sin pareja o mujeres que cohabitan con un hombre que está en paro– acaban quedando excluidas progresivamente de la población activa. (...) El hecho de ser madre y más especialmente la edad del hijo menor y la situación de la familia, condicionan el acceso de las mujeres a un empleo remunerado” (Hegewisch, 2000: 338).*

#### **2.2.d. La inserción laboral y el género: estrategias de transición al trabajo**

Quienes se incorporan al proceso de transición al empleo en la actualidad se encuentran con una serie de apariencias contradictorias en el mercado de trabajo que afectan de manera específica a los itinerarios de las mujeres. Por un lado, un movimiento de defensa del empleo como motor de la ciudadanía plena para las mujeres; por el otro, una inquietud manifiesta de los

---

<sup>68</sup> Maruani (1998); Carrasco (1999); De Villota (2001), Rodríguez Goñi (1996) etc.

<sup>69</sup> Ver Walby (1998).

trabajadores por la necesidad de disponer de tiempo de ocio, y, por lo tanto, de reducir los tiempos de trabajo –tal vez la importancia social del trabajo- en aras del tiempo libre. Como este panorama sigue sin contemplar en su esquema el “otro tiempo de trabajo”, el del trabajo doméstico o reproductivo, las mujeres deben realizar lo que Laufer (1998) describe como un “doble salto mortal”: deben acceder al empleo, pero a un empleo en plena transformación de sus límites. Lo hacen por su vertiente más nefasta, el empleo “flexible” que no reconoce el esfuerzo doméstico y de los cuidados salvo para recluir a las mujeres otra vez en modalidad temporales/parciales y en tendencias de “suelo pegajoso” que las definen como empleadas de segunda, dependientes y laterales según la norma del empleo que rige aún las aspiraciones de autonomía de los trabajadores.

Con tales obstáculos, las estrategias personales resultan ser la clave para ahondar en las trayectorias de inserción de los profesionales desde una perspectiva de género. Precisamente, el objetivo principal de este estudio reside en investigar el tránsito al trabajo de los titulados universitarios con especial atención a la hipótesis de las diferentes estrategias laborales entre hombres y mujeres, así como a la relación de estas estrategias con otras expectativas vitales. Como introducción al análisis, conviene señalar una serie de referencias utilizadas para localizar modalidades estratégicas desde una perspectiva de género.

Por ejemplo, la interesante definición de estrategias *principales*, *complementarias*, *extremas* e *indirectas* planteada por Tobío (2001); así como los modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres que describen Mosteiro et al. (2001)<sup>70</sup>. Varias analistas han definido estrategias laborales individuales dedicando su atención a las mujeres, aunque no tanto en lo referente al proceso de inserción<sup>71</sup>. A nivel más general, debe tenerse en cuenta la necesaria distinción entre las *estrategias individuales* de transición al empleo que forman parte de *estrategias familiares*<sup>72</sup> y las que son independientes o incluso conflictivas con respecto a ellas<sup>73</sup>.

Utilizamos los términos de “estrategia” o “modelos estratégicos” para describir el período de inserción laboral entendiéndolo como un “*concepto que articula la agencia (en el sentido de “acción” de los agentes sociales) y los factores estructurales, permitiendo así comprender el cambio en la posición económica y social de las mujeres, estructuralmente determinado al tiempo que resultado de su voluntad y de su acción como sujetos*” (Tobío, 2001: 132). Lejos de la conceptualización de “estrategia” planteada por la perspectiva de la elección racional, el concepto ha sido definido en sentidos más afines por Giddens (1991) o Bourdieu (1980).

---

<sup>70</sup> Ver capítulos 5 y 6.

<sup>71</sup> Tobío (2001), Commaille (1993), Mosteiro et al. (2001).

<sup>72</sup> Para la contemplación de estas han tenido en cuenta las aportaciones de Banyuls et al (2003), Carbonero (1997), Garrido Medina y Gil Cavo (1993), Carabaña (1993), Mingione (1993), Sanchís (1984), Pahl (1984) y Tilly (1979).

<sup>73</sup> Con respecto a las estrategias y modalidades individuales de tránsito, ver Casal (2000), Martín Criado (2000), Figueras (1996), Galland (1990).

En las últimas décadas, las propuestas y acciones institucionales de mejora y adaptación a la actual situación del empleo y, especialmente de la transición hacia el mismo, han asumido la “empleabilidad” como doctrina exculpatoria de la acción pública y han centrado su intervención en la *panacea* de la formación como vía de capacitación de los trabajadores. Pero los datos de la precariedad laboral, la sobrecualificación y el desempleo de los jóvenes muestran, en el caso español, que el tránsito hacia el empleo está dependiendo casi por completo de las estrategias individuales de los actores. Así, la observación de estas nos permite detectar elementos de resistencia y también de reproducción de la actual estructura de género en las familias, en los trabajadores y en las instituciones laborales y públicas, contempladas desde las narraciones de los entrevistados. Hablaremos, por tanto, de percepciones, valoraciones y experiencias.

Con respecto a las posturas actuales de los actores sociales, podemos partir de la certeza de que no pocas mujeres y hombres defienden aún el *modelo cultural tradicional* que sugiere que la mejor opción para pervivencia familiar es que las féminas asuman las tareas domésticas y cuiden a los hijos. Desde esta postura, el “abandono” del hogar para incorporarse al trabajo remunerado es incompatible con los cuidados más *acertados* de la familia y, sobre todo, de los hijos. Por otra parte, es seguro que muchas mujeres que no trabajan o sólo trabajan a tiempo parcial preferirían tener un empleo a tiempo completo<sup>74</sup>; y que también existen féminas que tienen un empleo y preferirían no trabajar fuera de casa, si pudieran elegir. A esto tenemos que añadir el colectivo cada vez más numeroso de hombres y mujeres solteros, divorciados, separados o con pareja que deciden *vivir solos*<sup>75</sup> y a los que, generalmente, no les queda otra opción que compaginar el trabajo remunerado con el doméstico, incluso en el caso de que deriven algunas tareas comprando ciertos servicios de limpieza o cuidados.

Estas elecciones tienen siempre mucho que ver con las condiciones y limitaciones de cada quién. Sobre estas complejas relaciones entre expectativas, condiciones, elecciones y logros en las carreras vitales y laborales se han establecido diversos modelos teóricos. Gerson (1985) sugiere una división de las mujeres en función de las expectativas de su niñez y sus logros en la vida adulta: quienes aspiraban a lograr ser buenas esposas y madres (domestic goals) y las que querían carreras profesionales con independencia de sus expectativas con respecto a los logros domésticos (work-committed goals). Las conclusiones de su investigación, centrada en las mujeres de clase media y trabajadora nacidas a mediados del siglo XX, refuerzan la tesis de Risman (1998) y otros autores mencionados: parece que la socialización temprana y las metas adolescentes no

---

<sup>74</sup> Encuestas Insee 1999, cit. en Méda (2003) y Boletín de Opinión CIS, febrero 2003.

<sup>75</sup> En España, más de cinco millones de personas entre 25 y 49 años no están casadas. Los hogares unipersonales representan ya a un 20,7 por ciento de los hogares y a un 14,6 por ciento de la población –un peso aún pequeño, si lo comparamos con el resto de los países de Europa, exceptuando a Portugal, pero que se incrementa cada año con bastante velocidad. Las cifras de hogares unipersonales triplican las de hace 20 años, y se caracterizan por la novedad del peso de los jóvenes (muchos de ellos nuevos profesionales), además del ya tradicional que representan las personas mayores. Las proyecciones aventuran un aumento de las cifras de personas que viven solas hasta situarnos a los niveles del entorno: aproximadamente un tercio de los hogares serán unipersonales en pocos años (INE: 2001).

son buenas predictoras de las elecciones adultas. Mucho más lo fueron los factores de interacción y las condiciones de vida adulta: la existencia o estabilidad en la pareja, el trabajo del cónyuge, los apoyos sociales y económicos, la aparición y percepción de oportunidades. *La interacción, los recursos y el contexto se muestran más valiosos como elementos de explicación que las identidades basadas en los patrones de género de la juventud.*

Esta conclusión puede también estar en coherencia con otro de los argumentos de este estudio: el hecho de que la identidad es un elemento en proceso, capaz de modificarse en el transcurso de las experiencias vitales. Se plantea por lo tanto, como se expuso en el primer capítulo, analizar las estrategias y las explicaciones de los actores poniendo especial atención en los condicionantes de la vida adulta y las relaciones familiares y sociales vigentes, aunque no dejen de recogerse las orientaciones adolescentes como expectativas de cierto valor en la narración. Las metas adultas no están necesariamente vinculadas con estas orientaciones tempranas. Como expone Risman, otros factores vinculados a las experiencias de trabajo y el contexto familiar adulto, como los logros obtenidos, los deseos de competir con los hombres, la estructura de la familia adulta (convivencia, estado civil, presencia de hijos, trabajo del cónyuge...) se sitúan por encima de las explicaciones relacionadas con la socialización temprana de género en la niñez y adolescencia. Por ejemplo, y según el estudio de esta autora, la existencia de niños pequeños y de cónyuge con un puesto estable y salario alto predice una menor participación de las mujeres con pareja en la fuerza de trabajo remunerado; mientras, la experiencia previa en el mercado laboral es un factor que empuja a la continuidad en el mismo con independencia del contexto familiar. Resulta también curioso observar como las mujeres que tienen un empleo en entornos de predominancia masculina, trabajan más horas y están localizadas en empleos de estatus alto y posibilidades de desarrollo de una carrera profesional.

Con respecto a las estrategias básicas en relación con el género, hemos expuesto previamente que nuestro planteamiento teórico simplifica los modelos explicativos entre los que avanzan los actores sociales en su período de inserción laboral, resumiéndolos en dos: tradicional (patriarcal) y pos-tradicional (post-patriarcal). Pero conviene señalar, en el marco de estas dos categorías, varios tipos de estrategias relacionales novedosas entre el trabajo doméstico y el empleo en el seno de las familias, como las planteadas por Risman (1998: 117): las *parejas con carreras duales* comparten la centralidad en sus vidas de su profesión y comparten también las tareas domésticas. Las *parejas que comparten los cuidados*, se centran en los cuidados reproductivos y organizan sus respectivos empleos en función de esta prioridad. Las *parejas post-tradicionales* parten de vivencias adultas del modelo tradicional de división sexual del trabajo, pero toman luego la decisión de cambiar de modelo de relación hacia un reparto más equitativo del empleo y las tareas domésticas. Finalmente, existen *familias empujadas hacia los nuevos modelos* por circunstancias específicas, como pueden ser la presencia de una enfermedad o discapacidad

en la mujer (que obliga a su pareja a realizar las tareas domésticas) o la mera necesidad económica (que fuerza a ambos miembros a buscar en empleo)<sup>76</sup>.

En todo caso, detectada la importancia de la relación entre las actividades domésticas y laborales en el diseño de las estrategias laborales de las mujeres, se evidencia la respuesta social nula que tiene se actual incorporación al empleo en las empresas, en las instituciones públicas y en las actitudes de los hombres (parejas)<sup>77</sup>. Datos como los de la encuesta francesa “Empleo del Tiempo” (1999)<sup>78</sup> y las cifras del “uso del tiempo de hombres y mujeres” de Eurostat y el Instituto de la Mujer, ofrecen pistas del contexto más cercano: en la vida en pareja aparece una primera especialización de papeles para afrontar la carga doméstica. El excedente acaba recayendo en la mujer aunque previamente se hayan tenido experiencias en solitario en las que hombres y mujeres asumían el total de las cargas. Para los hombres, vivir en pareja supone una reducción importante del trabajo doméstico más rutinario (planchar, fregar, cocinar, limpiar) del 47 por ciento al 28 por ciento en el caso francés; mientras que aumenta su contribución a las tareas domésticas entendidas como “masculinas” (jardinería, bricolaje, mantenimiento) del 19 por ciento al 41 por ciento. Con la especialización aparece la desigualdad, puesto que las mayores cargas horarias del trabajo doméstico *rutinario* las asume la mujer. Una situación que se acrecienta enormemente con la llegada de los hijos<sup>79</sup>. Cuando se tienen dos o más hijos, el reparto de las tareas es todavía más desequilibrado: la aportación masculina disminuye en un 10 por ciento.

En definitiva, cuando aumenta el trabajo reproductivo, el reparto de su carga es todavía más desigual entre los dos miembros de la pareja y recae sobre las mujeres. El discurso de hombres y mujeres entrevistados vuelve a reafirmar esta conclusión, como veremos. Esta circunstancia acabará influyendo en la contribución femenina en el trabajo profesional, mientras que los hombres permanecen con los mismos horarios y expectativas profesionales, o bien incrementan su dedicación laboral. Parece razonable entender entonces que, para hombres y mujeres (pero de forma diferente), el diseño de sus planes laborales tiene mucho que ver con el desarrollo de otras facetas vitales:

*“Todas las encuestas confirman que la ausencia de pareja e hijos es una baza positiva para la mujer que quiere hacer una verdadera carrera profesional; pero que, en cambio, estar casado y tener hijos es una baza a favor de los hombres ya que las mujeres sirven en muchas ocasiones de apoyo para la carrera profesional de sus maridos” (Méda, 2002: 41).*

Un nuevo aspecto puesto de manifiesto por la revisión actual de la relación entre la cuestión de género y el trabajo es el de la heterogeneidad de las estrategias de hombres y mujeres

---

<sup>76</sup> Ver también el esquema de los modelos de estrategias laborales de las familias presentado en el epígrafe 2.1.b.

<sup>77</sup> La valoración que tienen las mujeres sobre la respuesta de estos actores aparece reflejada en el análisis de las entrevistas realizadas.

<sup>78</sup> Ver Méda (2002: 40).

<sup>79</sup> Los resultados de las citadas encuestas coinciden con las afirmaciones de muchos estudios. Por ejemplo, con los resultados presentados por Ellingsaeter (2003) en los países nórdicos.

de cara al trabajo en función de su *clase social*. Es bien sabido que la clase social determina el acceso de las personas a los distintos empleos y a los recursos (a través de su capital social, económico y relacional) y que limita o amplía las posibilidades estratégicas de los actores. Con respecto a la cuestión de género y el trabajo, la afirmación tiene sus consecuencias específicas para las mujeres: las de las clases acomodadas pueden optar por cambiar las relaciones de género en el ámbito de su estrato, pero sin modificar la estructura de clases. Ellas tienen la posibilidad de acceder al empleo y plantearse una estrategia de carrera sin considerar en el esquema la misma carga de trabajo reproductivo que otras mujeres. Derivan así una parte importante del trabajo doméstico y de cuidados a través de la mercantilización del mismo (hacia otras féminas y clases sociales). Incluso pueden partir de una situación de privilegio para negociar el reparto del trabajo total de la unidad familiar, debido a sus posibilidades de no depender económicamente del cónyuge, lo que las sitúa más cerca de modelos de negociación entre pares. Son las mujeres de las clases subalternas las que reflejan en sus estrategias la doble estructura de dominación, de género y clase (Smith: 1983). Sin embargo, también las mujeres trabajadoras de las clases obreras utilizan formas de derivación del conflicto de la doble presencia hacia otras mujeres: familia, vecinas, cadenas globales de cuidados o maternidad transnacional no hacen más que reproducir los múltiples ejes de la desigualdad de género, clase, etnia y edad (Beck-Gersheim: 2003).

En el marco del doble eje de desigualdad género/clase, hemos apuntado como las estrategias personales de las trabajadoras no siempre suponen una ofensiva contra el patriarcado. Es el caso de los procesos de familiarización, comunitarización y mercantilización del trabajo reproductivo señalados por Varella (2001: 114). Precisamente las mujeres con mayores recursos para derivar el trabajo reproductivo al mercado (generalmente hacia otras mujeres) son las que pueden modificar su nivel mínimo de aceptabilidad de las condiciones del empleo: aceptan mayores horarios, desplazamientos, jornadas variables, sobreesfuerzos, cambios laborales que las mujeres con cargas reproductivas asumidas no pueden plantearse. Estos mecanismos, contemplados desde el punto de vista estructural nos indican como:

a. En primer lugar, las estrategias de las mujeres contemplan cuestiones extralaborales diferentes y están condicionadas por factores distintos a los que otorgan la norma en el mercado laboral.

b. En segundo lugar, la centralidad del trabajo productivo y la consiguiente invisibilidad del trabajo reproductivo no están siendo amenazadas por la masiva incorporación de las mujeres al empleo. Puesto que, más que notarse un cambio en los valores y condiciones que describen la estructura del trabajo hacia el reconocimiento de la importancia de los tiempos y espacios reproductivos, lo que está ocurriendo es que el mercado laboral está recibiendo a las mujeres por

la puerta de atrás<sup>80</sup> –a veces por puertas falsas- y poniendo frente a ellas todos los obstáculos que hacen que no pocas expertas declaren que están incrementándose las desigualdades y la segmentación entre los hombres y las mujeres, y entre las mujeres<sup>81</sup> en el mercado laboral (Ver Carrasco et al (2001, 1997), Méda (2001) y Maruani et al (1998).

c. Precisamente la polarización creciente entre las mujeres jóvenes activas nos presenta un panorama paralelo en lo referido a las pautas femeninas de inserción. Parece vigente aquí la segmentación (SMT) o mercado dual de trabajo (MDT) descritas en su día por Piore (1984)<sup>82</sup>. La mayoría de las mujeres -menos cualificadas, más jóvenes, con menos recursos, con más cargas familiares y domésticas- se sitúan en el sector secundario del mercado. Esto supone las condiciones más vulnerables de empleo: paro, contratos temporales o parciales, ubicación en nichos feminizados o profesiones devaluadas. Las pautas de inserción de estas mujeres se prolongan, se vuelven complejas, desequilibradas y precarias, y las opciones estratégicas de los actores sociales se limitan y se hacen más dificultosas frente a las condiciones del mercado.

d. Las estrategias de las mujeres se traducen en cambios en sus modelos de comportamiento frente al empleo: dos modelos están sustituyendo a la “opción” de tener un empleo o no tenerlo: el *modelo de la alternancia* plantea un abandono temporal del empleo para volver al mercado laboral después. El *modelo de la acumulación* supone no abandonar el empleo con independencia de las cargas del trabajo reproductivo. Tal vez podríamos hablar de una tercera fase en estos modelos, demasiado incipiente aún, pero cuyos protagonistas deberían ser los jóvenes que actualmente se encuentran en su período de inserción en el empleo y en el inicio de su vida adulta. Un modelo que podríamos llamar de *negociación*: plantea el reparto igualitario de la carga global del trabajo valorando de igual manera las necesidades de desarrollo profesional inmediatas de hombres y mujeres, así como las necesidades comunes en cuanto a las cargas familiares y domésticas<sup>83</sup>.

e. Por otro lado, la mercantilización y desestatalización de los servicios del bienestar pueden estar contribuyendo a afianzar las desigualdades de género en lo que a estrategias de inserción en el empleo se refiere. La ausencia de servicios públicos obliga a las mujeres a utilizar las mencionadas estrategias de familiarización, comunitarización y mercantilización del trabajo doméstico para poder obtener y mantener sus empleos. Pero son también las mujeres quienes las sustituyen: familiares, vecinas, trabajadoras de los servicios públicos son proveedoras de cuidados y de asistencia para niños, mayores y enfermos. Lo hacen tanto en sus jornadas de doble

---

<sup>80</sup> Un ejemplo: el acceso de las trabajadoras a la protección social se ha incrementado en menor proporción que su presencia en el mercado laboral. Esto es debido a la mala calidad de gran parte del empleo en el que ingresan las mujeres: economía sumergida, trabajos temporales y parciales (Torns: 1999).

<sup>81</sup> Las mujeres con menores cualificaciones y recursos afrontan mayores niveles de precariedad laboral.

<sup>82</sup> El sector primario del mercado laboral ofrece puestos estables, con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, protección laboral y oportunidades de progresión. El sector secundario carece de todas estas posibilidades, y se caracteriza sobre todo por la rotación, el control sobre el trabajador, la falta de control sobre sus condiciones de trabajo y la inestabilidad.

<sup>83</sup> Las *fair families* de Risman se ubicarían en estas tendencias postpatriarcal, así como las parejas con carrera dual.



presencia, como en los empleos precarios y segmentados. Estos procesos no contribuyen al fomento de la incorporación de las mujeres al empleo de una manera igualitaria, y sí a aumentar las tendencias de polarización entre mujeres y la reproducción de la división sexual del trabajo.

f. Frente a los vacíos de negociación y de ayudas públicas y privadas para el reparto global del trabajo, la mayoría de las mujeres se enfrentan a varias alternativas en la práctica: la doble presencia, el retraso o renuncia definitiva a la formación de una familia y, por último, la retirada a lo doméstico (temporal o definitiva, paulatina o radical) que aquí resumimos con el nombre de repliegue reproductivo. Anticipando conclusiones, veremos en el capítulo dedicado al análisis cómo, por ejemplo, la prolongación de la doble presencia en los períodos de inserción profesional de las mujeres se muestra como claro condicionante en el diseño de las estrategias de desarrollo de carrera bajo dos claros signos: el sobreesfuerzo y la renuncia.

La situación descrita alerta de serios peligros en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Existe una lógica articulada desde la estructura de género que se puede poner en marcha a través de pequeños e inconscientes dispositivos. Por ejemplo, cuando las mujeres restringen su jornada, formal o informalmente, para ocuparse del trabajo doméstico, empieza a establecerse el esquema paulatino de reducción de la implicación masculina en el mismo. El hecho de que los hombres suelen tener mayor salario justifica “racionalmente” que sea la mujer quien disminuya su actividad laboral y se implique en las tareas domésticas. Estas pautas de restricción de la implicación femenina en el empleo, bien argumentadas bajo la lógica de la economía doméstica, tienen mucha importancia en los períodos iniciales de la inserción en el empleo puesto que las pautas del tránsito laboral no están ni mucho menos definidas por amplias posibilidades para asumir estrategias de diseño de carrera alejadas de la norma del empleo.

La conclusión posterior a la revisión bibliográfica realizada con respecto a las pautas generales de inserción laboral de las mujeres es coincidente con la expuesta por Schweitzer a finales de la pasada década: a pesar de que son evidentes los avances realizados por parte de las mujeres con respecto a la inserción laboral, un elevado número de ellas abandonan parcial o definitivamente el trabajo o cambian sus expectativas y pautas laborales, sobre todo, para cuidar a sus hijos. El resultado es que su inserción y sus vidas laborales son irregulares, cambiantes y con itinerarios diversificados. Sus compromisos profesionales siguen vinculados al rol reproductivo, por lo que sus ciclos de vida y trabajo se establecen en sentido distinto a los de los hombres. A lo largo de su período inicial de inserción, las mujeres atraviesan situaciones de flexibilización y adaptación que no forman parte de la homogeneidad con la que se describe normalmente desde las instituciones políticas y el mercado laboral (los sindicatos y las empresas) el desarrollo incipiente de una carrera laboral (Shweitzer, 1998: 59-70).

En el caso del trabajo profesional cualificado, los primeros años de evolución en el empleo son determinantes para la inserción profesional, de tal forma que el mayor y más continuado esfuerzo laboral (asociado también a las peores condiciones laborales de la profesión) deberá ser realizado en este período. Los vacíos laborales, así como los trabajos parciales o excesivamente

temporales serán negativamente valorados en el currículum de las aspirantes a mejorar su estatus laboral.

En sucesivos capítulos se desarrollará la cuestión de las modalidades y estrategias laborales localizadas en la experiencia de la transición al empleo de los hombres y mujeres con credenciales educativas elevadas, lo que supuestamente implica modalidades de tránsito específicas de los trabajadores con cierto grado de cualificación<sup>84</sup>. Precisamente, observar las estrategias laborales de hombres y mujeres jóvenes tiene especial interés debido a la falta de respuesta de las instituciones ante los actuales conflictos y las contradicciones entre el papel público que las mujeres van adquiriendo y las resistencias del contexto. Así las posibles soluciones parecen quedar solamente –de momento- en manos de los actores que elaboran sus proyectos vitales.

---

<sup>84</sup> La inserción laboral de jóvenes trabajadores con credenciales cuenta con numerosas referencias. Anticipamos aquí para el caso de España las aproximaciones realizadas por Quintana (2003), Cachón (2000a y 2000b), Montañés y Olivari (2000). A las que se hará referencia en el subcapítulo teórico 2.3., así como en el capítulo 3, que presenta el estado de la cuestión en los contextos territoriales de referencia.

**Subcapítulo 2.3.**  
**Cualificaciones, carrera profesional y género**

## **2.3. Cualificaciones, carrera profesional y género**

En este capítulo analizaremos dos aspectos íntimamente relacionados con los objetivos de nuestro estudio como son la carrera profesional y las cualificaciones. A su vez, trataremos de exponer una perspectiva que permita contemplar el sentido de ambos conceptos teniendo en cuenta la cuestión de género.

El primer concepto, la cualificación, es uno de los ejes centrales que vincula a los trabajadores con el mercado laboral y que construye el discurso institucional y de la oferta de empleo sobre las posibilidades, fórmulas y estrategias de transición y estabilización laboral. El segundo concepto, la carrera profesional, corresponde fundamentalmente al segundo objetivo planteado, que se centra en el primer desarrollo de carrera, tratando de comprobar las diferencias de género esperadas desde el punto de vista de las estrategias y los discursos.

### **2.3.a. La construcción social de la cualificación: algunas consideraciones**

El contexto actual de definición de las cualificaciones se enmarca en el desarrollo general del capitalismo avanzado. La extendida defensa teórica que anuncia la llamada “sociedad del conocimiento” aventura, a su vez, un nuevo tipo del trabajo que se convierte en intensivo en aplicación de saberes y que requiere un aprendizaje continuado y flexible a lo largo de toda la vida, toda vez que los roles profesionales se hacen más complejos. Los informes oficiales ponen de relieve que las nuevas tecnologías están conduciendo al surgimiento de un tipo de prácticas laborales “inteligentes”, que son desempeñadas en redes de organizaciones<sup>1</sup>. Mientras que, y puede que sobre todo, se está produciendo la paralela descualificación de muchos tipos de empleo (Coriat: 1996, 1984).

Las redes organizacionales demandan iniciativa, adaptabilidad y reciclaje al profesional como rasgos básicos de la llamada *empleabilidad*. Si bien la empleabilidad suele quedar definida como una cualidad y una responsabilidad privada del trabajador, nuestro planteamiento parte de la concepción de la misma como un eufemismo que designa la disponibilidad total de los trabajadores a los intereses de las instituciones empresariales, auspiciadas por el apoyo político de los “nuevos” Estados del Bienestar cuyo fundamento esencial no es el pleno empleo, sino la empleabilidad de los trabajadores (Rodríguez Guerra, 2002: 127-134). Este tipo de organización del trabajo genera además un fuerte desarrollo de la actividad individual autónoma, orientada sobre todo a los servicios. Se trata de un trabajo “flexible” en horarios y disponibilidad para el cambio en cualquier sentido posible y que aparece altamente representada en la muestra de profesionales del Derecho.

La valoración del trabajo llamado “inteligente”, centrado en las características individuales, hace que el *aprendizaje* sea considerado el motor básico que posibilita a los trabajadores adaptarse a las demandas del mercado y de las nuevas tecnologías de la información y del

---

<sup>1</sup> Comisión Europea (1995, 2000); UNESCO (1996).

conocimiento (TICs)<sup>2</sup>. Aprendizaje y disponibilidad se consideran responsabilidades del trabajador: serán estos dos factores los que le aportarán la empleabilidad que requiere una carrera estable pese a las fluctuaciones del mercado que, con bastante probabilidad, van a afectarla tarde o temprano.

Supuestamente, desde el discurso de las instituciones sociales, el acceso al conocimiento y a la información es posible para todos. Bajo esa presunción, cada persona está capacitada para construir sus cualificaciones. Este punto de vista es mantenido por quienes afirman que los nuevos usos tecnológicos producen un incremento general del nivel de las cualificaciones, paralelo a la inversión formativa general (teoría del capital humano)<sup>3</sup>.

Pero, como señalan cada vez más voces disidentes<sup>4</sup>, el problema del razonamiento anterior es que oculta varios aspectos que lo invalidan desde su base: en primer lugar, las actividades estratégicas relacionadas con el conocimiento y el trabajo “inteligente” no se distribuyen por igual ni entre países, ni entre organizaciones, ni entre las personas de antemano. En segundo lugar, perviven grandes desigualdades de oportunidades en el aprendizaje, directamente vinculadas al capital familiar, cultural, económico, social y simbólico del individuo. En tercer lugar, las TICs no han producido, como se anunciaba, tan sólo una intensificación del trabajo identificada con “postaylorismo” y remitida a la figura del emprendedor<sup>5</sup>. Aparecen, por el contrario, empleos novedosos, como el de los teleoperadores que, delante de un ordenador, realizan un trabajo extenso en horarios, intensivo en trabajo, rutinario, regulado estrictamente en tiempos. Con contratos temporales que, sin duda, producirán sufrimiento y temor por la seguridad futura, e incapacitarán un proyecto vital a medio o largo plazo a las operadoras (se trata de un empleo altamente feminizado). Y aquí surge el cuestionamiento: ¿cuántos de estos trabajadores vinculados directamente a las TICs a través de un micrófono y una red computerizada poseen cualificaciones formales que les capacitan para poder desempeñar funciones profesionales más complejas? A priori resulta difícil encontrar las cifras para este análisis: los contratos de los *call center* suelen ser temporales, asociados a campañas específicas. En estos contratos no aparece reflejado el nivel de estudios real de las trabajadoras. Sin embargo, resulta relativamente habitual escuchar a las informantes de campo relatos sobre su trabajo como teleoperadoras varios años después de haber finalizado una carrera académica de grado medio o superior.

---

<sup>2</sup> Según el discurso oficial, el conocimiento que otorga la formación se entiende como responsabilidad individual desde la presunción de que todas las personas tienen la oportunidad de acceder al aprendizaje que les parezca oportuno.

<sup>3</sup> Otros autores como Bell y Touraine, manifestaron a su vez la necesidad de una elevación de las cualificaciones desde un punto de vista distinto, como elemento de adaptación a la sociedad posindustrial. Ver Finkel (1995: 252).

<sup>4</sup> Gorz (1997), Castillo (1998), Petrella (1994), Kóvacs (2002), Coriat (1984), etc.

<sup>5</sup> El mito del trabajo independiente “postaylorista” es el del trabajador autónomo, emprendedor, que ofrece servicios a empresas y que autogestiona su carrera, su jubilación, sus prestaciones sanitarias. En España, la cifra de autoempleo se situaba según la OCDE para 1998 en el 20,1% del empleo, englobándose en esta categoría desde las situaciones de mayor precariedad hasta el trabajo de los *freelance* cualificados de alto reconocimiento en el mercado.

Así, es factible que la defensa teórica del trabajo *inteligente* o *flexible* como vía alcanzar el éxito laboral *individualizado* no esté teniendo en cuenta la desigualdad real de acceso a los recursos necesarios –incluida la información– para que los trabajadores puedan ser “empleables”<sup>6</sup>. Es decir, colocarse en la vía de la empleabilidad que se presenta como solución individual ante las evidentes brusquedades del mercado. El mito se construye desde estudios que no tienen en cuenta las grandes diferencias existentes en el acceso a los recursos<sup>7</sup>. Así se acepta, de forma implícita, el aumento de las desigualdades sociales que está suponiendo la implementación de estas nuevas condiciones de acceso al trabajo<sup>8</sup>.

El etapa 1994-2000, que representa buena parte del periodo de inserción laboral reflejado en el estudio, se considera el primer ciclo de la economía del conocimiento<sup>9</sup>. La estructura de empleo creado en este ciclo evidencia la aparición de nuevas necesidades laborales y también de nuevas exclusiones y riesgos de vulnerabilidad social en muchos colectivos. La dualización viene marcada por el crecimiento de los empleos informacionales que se incrementan en Europa a un ritmo superior al del resto, concentrando dos tercios del empleo creado la última mitad de los años noventa (Castells: 1996, 1998). Las necesidades de esta nueva dinámica se centran en la demanda de un núcleo de empleos profesionales, técnicos y obreros de alta cualificación, a los que se accede a través de los diplomas universitarios y de formación profesional superior. Ahora bien, en general, la cualificación profesional es requerida para todo tipo de empleos, suponiendo una

---

<sup>6</sup> Ver, por ejemplo, la defensa de las nuevas organizaciones del trabajo que hace Hammer (1998), depositando en el trabajador la responsabilidad de crear un valor especial para el cliente a cambio de que la empresa le ofrezca la oportunidad de crear ese valor (de desarrollar sus capacidades innovadoras) en el seno de su organización. Parece, poco más o menos, que las empresas son organizaciones “benéficas” que permiten a los trabajadores ejercer un empleo y conseguir sus beneficios como un favor otorgado por los empleadores.

<sup>7</sup> Un ejemplo bien sencillo para entender esto es la reflexión sobre la posesión de ordenadores en los hogares españoles: la adquisición de un PC o portátil sigue planteando una inversión seria para muchas familias. Además, la consideración de la necesidad de que los hijos tengan contacto con los ordenadores o lo utilicen como herramienta para el futuro puede tener que ver con la cultura social y laboral de la familia. Por otro lado, el acceso de todos a las TICs en las escuelas y universidades públicas es bastante limitado hasta la fecha (año 2004) y los cursos especializados en las más novedosas aplicaciones de las nuevas tecnologías suelen suponer inversiones considerables para el aspirante.

<sup>8</sup> De hecho, los análisis de las cifras de empleo en los países occidentales dan poco margen a las interpretaciones. Autores como Castells o Esping-Andersen, exponen al referirse a las diferencias salariales que “*lo que se hunde es el centro, Lo que hay es una polarización social, pero sobre todo un aumento de nivel (refiriéndose al nivel general del salarios). Esto no quiere decir que la gente haya mejorado mucho, porque se puede estar en el tercio alto, pero cobrar menos de los que cobraba, en términos reales, treinta años antes y en realidad, excepto el 5 por ciento más elevado de la población de trabajo (en EEUU), el resto ha perdido en valores reales*” (Castells, 1999:38. Conferencia transcrita). “*Si queremos seguir la estrategia de la plena ocupación en una economía dominada por los servicios, es imposible evitar que tengamos un gran porcentaje de trabajos de nivel muy bajo. Si, por otro lado, queremos maximizar el cuadro de la sociedad posindustrial, bonita, muy profesional, dominada por técnicos profesionales y semiprofesionales, vamos inevitablemente, a una exclusión fuerte, al paro estructural de masas: marginalización o plena ocupación, pero con trabajo de bajo nivel. Este es el dilema*”. (Esping-Andersen, 1999: 140. Conferencia transcrita)

<sup>9</sup> Correspondiente al modelo del desarrollo informacional descrito por Castells (Castells: 1996, 1997 y 1998). Frente a la economía de base industrial y fordista aparecen las nuevas demandas de cualificación, flexibilización, innovación, competencia y fragmentación de los mercados de trabajo globales.

primera brecha entre quienes no poseen títulos reconocidos y los que sí los tienen. Las características de estas demandas generales de cualificación –sean o no adecuadas al puesto– imponen a su vez el discurso de la necesidad de una nueva demanda educativa más elevada que incrementa la desventaja de los menos o mal formados. Señalamos además que, aunque las credenciales universitarias se manifiesten en los datos como garantía de un mayor acceso al trabajo, podemos cuestionar si este hecho no se debe antes a los capitales sociales y relacionales de los titulados que a la posesión del título. Probablemente tendríamos que remitirnos a la pervivencia de un cierto acceso elitista y de clase a las profesiones.

En el interior de los grupos sociales encontramos, a su vez, otros procesos de fragmentación definidos por su relación con la actividad laboral. Es el caso de la división experimentada por la clase obrera industrial, atravesada por una fuerte escisión entre las fracciones *recualificadas* por un lado, y la proletarización del resto a través de las subcontratas, la figura del “autónomo” dependiente o el desempleo y la exclusión laboral. Finalmente, una nueva imposición sitúa tanto a los sectores de trabajadores más mayores “hechos a sí mismos” como a los jóvenes titulados que quieren abrirse paso en la ocupación laboral, en la dinámica de la *formación continua*. Esta puede entenderse como un dispositivo de reconocimiento de competencias y perfeccionamiento profesional global acordes con la sociedad del conocimiento, pero también como una exigencia de recualificación permanente directamente relacionada con la filosofía de la empleabilidad y competitividad individual.

Por otro lado, tal vez pueda discutirse que actualmente las cualificaciones asociadas a la sociedad de la información se relacionen a la larga con mejores disponibilidades de inserción y una presencia regular en el mercado de trabajo<sup>10</sup>. La crisis de las empresas de tecnología punta durante ese período supuso un aviso sobre los peligros del énfasis en las cualificaciones tecnológicas especializadas. Otras tendencias evolutivas están sirviendo como señales de alarma frente al pensamiento dominante. Por ejemplo, la coexistencia de altas tasas de desempleo y subempleo con una prolongación de las jornadas laborales y de la intensidad/productividad del trabajo<sup>11</sup>. Así como la comentada polarización del trabajo entre la elite blindada con cualificaciones

---

<sup>10</sup> “Hace tres años una de cada tres ofertas de empleo dirigidas a licenciados tenían que ver con empresas de telecomunicaciones, informática, Internet o consultoras. Las empresas se rifaban a estos candidatos, que se acostumbraron a cambiar de puesto y a incrementar su salario a cada cambio. Esa espiral acabó en crisis y arrastró con ella al total de la oferta de empleo cualificado” (El País, Suplemento Economía, 13 de julio de 2003).

<sup>11</sup> Macinnes (2005: 37) expone como la creencia de la prolongación de las jornadas laborales es un mito, puesto que las estadísticas europeas revelan que la media de horas laborales por trabajador se ha reducido desde 1970 en un 17 por ciento, observándose en España la misma tendencia. En el seno de nuestra muestra observamos que quienes trabajan en el sector público tienen limitados sus horarios, mientras que los profesionales jóvenes del sector privado mantienen jornadas laborales que describen ajustadas a los períodos de crisis y punta de trabajo exactamente igual que lo hacen los profesionales de todas las edades, si bien apuntan una necesaria mayor dedicación horaria asociada al período de inserción y primer desarrollo profesional. La flexibilización a la que aludimos no apela tanto a la prolongación de las jornadas laborales como a la disponibilidad horaria hacia el empleo, típica entre los profesionales del sector del Derecho pero

reconocidas como especializadas, y el resto de los trabajadores con empleos mal pagados, inseguros y mucho más cercanos al taylorismo<sup>12</sup>. Para todos se impone cada vez más la lógica de la desregularización aludiendo a beneficios para los trabajadores como la autogestión del tiempo y la autonomía, cuando lo que realmente se produce es una sumisión del tiempo y las condiciones de trabajo a las necesidades de la economía mercantil.

El programa de transformación del trabajo diseñado desde la oferta de empleo y aceptado por los Estados<sup>13</sup> no oculta los altos costes que produce en forma de *precarización* de los puestos de trabajo, inseguridad en el empleo, intensificación del trabajo para quienes continúan en sus puestos, indefensión y, finalmente, imposibilidad de elaborar estrategias de carrera a largo plazo. A nivel social, estas pautas inciden en la creación de una cultura del trabajo basada en la competencia individual, el miedo, la insolidaridad y la falta de compromiso de los trabajadores con respecto a sus compañeros y lugares de trabajo. Estos rasgos pueden además trascender a otras esferas de la vida y de la conformación del carácter como bien señala Sennett en su famosa crítica sobre las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo (Sennett: 1998).

En este marco general se construye el significado social actual de la cualificación, reorganizado a raíz de los cambios en la norma general del empleo que afectan a las categorías profesionales<sup>14</sup>. Ahora bien, las consecuencias de la situación descrita son diferentes según la posición social que ocupen los trabajadores o aspirantes a serlo. La dualización de los mercados de trabajo y el endurecimiento del acceso a la estabilidad laboral producen una intensificación de la competición credencialista entre clases sociales e individuos. Incluso a pesar de esta circunstancia, en los últimos años casi un tercio de los empleados españoles ha conseguido el ascenso social

---

también presente en los mercados secundarios. Apuntamos a su vez, a la luz de las entrevistas, que los profesionales del sector público y privado dedican a sus responsabilidades laborales más horas de las realizadas en sus lugares de trabajo. Se llevan trabajo a casa para poder cumplir los objetivos propios e impuestos sin contabilizar las horas extraordinarias que esto supone en ninguna estadística.

<sup>12</sup> Taylorismo aunque se apliquen modalidades de gestión y racionalización “flexible” con nombres técnicos marketinianos como total quality management, just-in-time, downsizing, re-engineering o outsourcing: gestión total de calidad, trabajo justo-a-tiempo, adelgazamiento, reingeniería y subcontratación que suponen en la práctica un mayor control, inflexibilidad, inseguridad y peores condiciones de trabajo para los trabajadores entendidos como periféricos, prescindibles, con cualificaciones que se entienden “obsoletas”, o simplemente quienes se ven obligados a aceptar las peores condiciones de trabajo y los despidos (caso de las subcontratas). No nos enfrentamos –como señala D’iribarne (1997)- a un nuevo modelo de trabajo, sino al retorno del trabajo a pieza o por encargo, donde el proveedor de la fuerza de trabajo se ocupa de su gestión, en un entorno global inestable de la producción.

<sup>13</sup> A pesar de que se ha comprobado que no existe conexión directa entre la flexibilidad y el incremento de los empleos, eso no impide que se multipliquen las prácticas asociadas al empleo vulnerable, según expone Kóvacs: “Uno de los recientes informes de la OCDE también reconoce que la influencia de las regulaciones del mercado de trabajo sobre el desempleo es mínima e inexistente (OCDE, 1999). A pesar de eso, se mantiene la creencia de que el incremento en la flexibilidad del mercado de trabajo es un factor para la reducción del desempleo. (...)” (Kóvacs, 2002: 31).

<sup>14</sup> “Se diluyen o se derogan los sistemas de organización de los puestos de trabajo y la jerarquización de las ocupaciones de las ordenanzas laborales y las negociaciones colectivas. Los contenidos de las categorías profesionales se redefinen mediante la flexibilidad funcional, la polivalencia, el subempleo que reorganiza tanto la cualificación profesional como los mercados internos de trabajo” (León, 2004: 8).



partiendo de estudios básicos, muchas veces incompletos. La movilidad se ha producido a través del empleo profesional intermedio, la adquisición de cualificaciones laborales a través de la experiencia y el reconocimiento de la misma, o bien su conversión en propietarios (Martínez Celorrio: 2001). Pero este canal de ascenso social a través de las cualificaciones adquiridas desde la experiencia laboral está ahora cerrado para las nuevas generaciones, a las que la sociedad *informacional* exige cualificaciones profesionales en términos de credenciales educativas como requisito para no quedar relegados más allá del llamado “límite inferior” (Beck: 1997).

Precisamente el hecho novedoso de la democratización educativa acontecido en el último cuarto del siglo pasado ha activado las estrategias de cierre de los grupos sociales con mayores recursos<sup>15</sup>. Ante la amenaza de la avalancha de credenciales que puedan propiciar inquietantes demandas o procesos de movilidad social en las clases subalternas, los grupos sociales que dirigen las instituciones establecen mecanismos de endurecimiento de las funciones selectivas de la educación y de las vías de acceso a la estabilidad laboral de los jóvenes bajo la apariencia de una demanda neutra de mayor calidad en la educación y en el empleo. De tal forma que, si bien estos jóvenes cuentan con las cualificaciones profesionales requeridas o incluso más de las necesarias, su proceso de inserción está muy condicionado al apoyo de capitales externos – finalmente a la condición socioeconómica familiar- que les permitan afrontar un período prolongado de tiempo en el que los salarios y las condiciones de trabajo no permiten la autonomía plena de los profesionales, como el estudio de caso pone de manifiesto<sup>16</sup>.

Nos hemos aproximado a la conocida conclusión de que la producción de cualificación define las formas de inclusión y exclusión en el mercado laboral. Este hecho concede a la formación una importancia central en la sociedad y en las políticas de promoción del empleo de los Estados del “*Welfare to Work*”<sup>17</sup> centrados en la empleabilidad y en la formación para la misma. Instituciones y agentes sociales aceptan la idea de que los capitales que cada individuo acumula son el resultado de una elección personal a la búsqueda de la optimización individual de la relación costes-beneficios (Becker: 1983; Blaug: 1981; Schultz: 1961). Los individuos que consiguen mayor formación y más adecuación de esta a las exigencias de la producción incrementarán su productividad y también sus beneficios salariales. Según este enfoque, las desigualdades en el

---

<sup>15</sup> Nos referimos aquí especialmente a la hegemonía de las clases medias profesionales abanderadas del capitalismo informacional y de la desregulación de los mercados de trabajo iniciada a mitad de los ochenta. Estas clases sociales, que podemos entender como acomodadas, se convierten en los sectores estratégicos del cambio sociopolítico, a través de la defensa de la remercantilización del Estado del Bienestar, la conversión de los servicios públicos en mecanismos privados, la transmisión de los valores individualistas y la ideología de la competitividad bajo el presupuesto darwinista de la igualdad de acceso al éxito y al bienestar. Sus propuestas endurecen las fronteras entre las clases sociales, protegidas por las exigencias individuales de una *buena* formación, y de una *buena* cualificación (Teorías del Capital Humano, Tercera vía), establecidas en función de sus directrices e intereses de clase.

<sup>16</sup> Ver capítulos 4 y 5.

<sup>17</sup> La teoría del “*Welfare to Work*” viene a resumir la intervención neoliberal en la política del bienestar. La dotación de ese *bienestar* se traduce en la oportunidad que se le concede a todo el mundo para trabajar, y no en la redistribución de los recursos y en el acceso igualitario a los mismos (Brunet y Pastor, 2000: 2).

mercado de trabajo están originadas por las diferencias de cualificación entre los trabajadores. Diferencias debidas únicamente a los méritos individuales de cada persona. Parece entonces que la creación de capital humano es un proceso individual, más que social y que, una vez garantizada una cierta inversión educativa colectiva, es exclusivamente en los individuos donde reside la responsabilidad sobre su posición dentro de la división social del trabajo.

Sin embargo, algunos autores señalan inconsistencias de esta teoría neofuncionalista, al confrontarse con una realidad social que puede poner en duda la eficacia de la relación entre el sistema educativo y el productivo. Se puede cuestionar la capacidad e, incluso la pertinencia, de que la educación pueda ajustarse a las necesidades productivas; y de que las cualificaciones que otorga estén siendo operativas para organizar la estructura de los incentivos en el mercado laboral. En definitiva, el discurso de la demanda general de mayores cualificaciones puede entenderse como una estrategia para conseguir que el capital dependa cada vez menos del tamaño y fuerza del factor trabajo<sup>18</sup>.

Este discurso sobre las nuevas exigencias de cualificación profesional consigue regular la entrada en el mercado laboral de los jóvenes para que no resulte conflictiva para la producción. A su vez, las cualificaciones se incorporan a los medios de producción y van alejándose del control de gran parte de los trabajadores a través de la automatización de los procesos productivos. En realidad, lo que se manifiesta es la confluencia de dos requerimientos de la producción: la descualificación de la mayoría de los trabajadores por un lado, y la supercualificación de una minoría orientada al sector protegido del empleo, por el otro<sup>19</sup>.

Frente a las posturas que defienden el incremento general de las cualificaciones y los enfoques que anuncian una descualificación general que los trabajadores aceptan sin oposición, una tercera corriente se posiciona en enunciados menos polares, sosteniendo que es posible

---

<sup>18</sup> Sólo un el segmento primario del mercado laboral requiere mayores cualificaciones, pero la mayoría de los trabajadores no pertenecen a este sector más o menos protegido del empleo. La referencia clásica sobre estas cuestiones es “Trabajo y Capital Monopolista” de Braverman (1974). El autor marxista describe la tendencia a la polarización que promueve el desarrollo del conocimiento y la división del trabajo. El capitalismo, según Braverman, necesita la paulatina degradación de las cualificaciones de la fuerza de trabajo (*descualificación*). Los conocimientos acaban incorporados a las máquinas y se alejan de sus primeros propietarios. Sennett ejemplifica la circunstancia con el caso de los panaderos y las actuales máquinas de fabricación de pan (Sennett, 1998). Braverman cuestionó en su día el controvertido asunto de las futuras exigencias de cualificación profesional, y pese a todas las revisiones y críticas posteriores realizadas a su obra, su análisis ha resistido más de un tercio de siglo: el desarrollo del mercado capitalista no conlleva necesariamente el incremento general de las cualificaciones y el enriquecimiento del trabajo, incluso puede apoyarse en lo contrario.

<sup>19</sup> Del proceso de descualificación/sobrecualificación de la fuerza de trabajo nos habla Freyssenet, refiriéndose al caso del trabajo industrial, aunque luego su análisis ha sido extrapolado a otros sectores de la economía. El primer elemento, la descualificación, se manifiesta en la disminución de las tareas y del campo de capacitación del trabajador, la supresión del aporte original que este ofrecía a la tarea y la pérdida de comprensión del proceso entero de trabajo. Por el otro lado, la sobrecualificación nos remite a una jerarquía de trabajadores de gestión y control del proceso. Estos presupuestos encajan, a su vez, con los planteamientos de las teorías de segmentación o mercado dual. Sin embargo, y como señala Rodríguez Guerra, el sector terciario, protagonista actual de la economía en nuestro contexto, se caracteriza por la coexistencia de trabajos altamente cualificados con otros totalmente descualificados (Rodríguez Guerra, 1993: 75-77).

encontrar procesos de cualificación y descualificación simultáneos<sup>20</sup>. En todo caso, el estudio sociológico de las cualificaciones supone un reto metodológico importante por la complejidad de los procesos de cualificación/descualificación y la dificultad en la recogida de la información. Como señala Finkel (1995: 274), existen limitaciones de base, como es la de la consideración en el esquema de los trabajadores desempleados o en situaciones itinerantes entre la temporalidad y el paro<sup>21</sup>.

En definitiva, si comprendemos que los sistemas de producción de cualificaciones – educación y empleo- se fundamentan en una estructura social trazada sobre las desigualdades entre unos grupos sociales y otros, no podemos pretender que esas cualificaciones, que son entendidas como méritos individuales, sean otorgadas o ganadas en condiciones asépticas o neutrales entre todos y todas. Más bien, tanto el sistema educativo como el productivo contribuyen a robustecer la jerarquización previa y la consiguiente valoración diferencial de los miembros de la sociedad. Hay que decir que esta operación de organización social no se realiza exclusivamente en situaciones de asunción del orden desigual y “legítimo”, sino que encuentra resistencias y disputa de los grupos sociales sobre los criterios de clasificación que la construyen (Prieto, 2000: 20-22).

Finalmente, podemos entender cómo la cualificación está jugando un papel central en los procesos de fragmentación de la población en torno a su relación con el empleo. La supuesta cualificación o descualificación de ciertos colectivos legitima y naturaliza su posición en el tercio inferior de la economía, el más vulnerable. La ausencia de cualificación, asociada esta a perfiles de edad, extranjería, a las mujeres o al abandono escolar, describe a los colectivos atrapados en la economía informal, en la base de la pirámide laboral de la sociedad dual. Desde el otro lado de la pirámide, los hombres de mediana edad de las clases medias cualificadas defienden un ideario, en términos de un *capital humano* creado individualmente, en el que la política educativa<sup>22</sup> es la mejor política económica y la política de empleo, la mejor política social. Se renuncia así a los instrumentos de redistribución para combatir la desigualdad, pese a que las actuales cifras de

---

<sup>20</sup> Rodríguez Guerra (1993: 27-59); Finkel (1995: 249-250 y 272-274). Esta última autora destaca varias aportaciones: Spenner (1985) revela el efecto mixto de la tecnología en las cualificaciones; el estudio de Milkman y Pullman (1991) refuerza la tesis de la polarización de las cualificaciones; finalmente, la “teoría compensatoria de las cualificaciones” de Penn y Scattergood (1985) reafirma estas tesis y expone que su incidencia afecta a las formas tradicionales de división del trabajo a nivel internacional, suponiendo un nuevo mapa de oportunidades y amenazas para los trabajadores.

<sup>21</sup> También la inactividad estadística de quienes trabajan en la economía sumergida o han tenido un empleo o deseos de tenerlo en su día podría incluirse en esta perspectiva.

<sup>22</sup> Señalamos a su vez que la política educativa no juega un papel neutro ni pasivo en la legitimación de los proyectos de selección diseñados por las instituciones. Expone Apple (1996) cómo los sectores más conservadores entienden el sistema educativo como un instrumento de selección social y distinción cultural a corto plazo adecuado a las demandas económicas y laborales de la sociedad de los tres tercios (profesional, intermedio y no cualificado), mientras que las posiciones transformadoras y progresistas pretenden que la educación se convierta en una herramienta para la igualdad e inclusión a más largo plazo que refuerce el acceso general a la ciudadanía, al conocimiento y a los empleos de calidad.

empleo y la situación socioeconómica de la población ponen de manifiesto que la educación y la formación por sí solas no están sirviendo para combatir las brechas sociales.

Una vez ha sido presentadas algunas líneas que consideramos básicas para definir el marco actual desde el que se producen las cualificaciones, los siguientes epígrafes exponen la distinción analítica entre cualificaciones profesionales y laborales, para después abordar otra cuestión de interés para este estudio: la relación actual entre las cualificaciones y el género.

### **2.3. a.1. Cualificaciones profesionales y laborales**

Al hablar de cualificaciones, podemos detectar la confluencia de dos fuentes de valoración distintas y que pueden incluso entrar en contradicción: el sistema educativo produce *cualificaciones profesionales* para ingresar en el empleo. A su vez, el mercado de trabajo construye *cualificaciones laborales* que permiten a los trabajadores modificar su condición salarial<sup>23</sup>. Finkel explica como la comprensión del concepto *cualificación* debe distinguir primero la cualificación del trabajador frente a la del puesto de trabajo. Además de eso, los trabajadores pueden contar con cualificaciones formales (regladas) o informales (derivadas de la experiencia) y, de igual manera, los requisitos del empleo también pueden ser formales e informales y ajustarse a no a las cualificaciones de los demandantes. Precisamente estos razonamientos hacen más sencillo entender la cualificación como una construcción social: es posible encontrar trabajadores o puestos de trabajo “cualificados” asumiendo tareas y contenidos “descualificados”. Además de estas características, la autora destaca la existencia de “cualificaciones tácitas” que Wood señala como adquiridas de manera informal y muy vinculadas al éxito de los trabajadores<sup>24</sup>. A su vez, apunta en un segundo orden de importancia la aportación de Littek (1982) sobre la “cualificación como estrategia” que retomaremos al remitirnos a la cuestión de género<sup>25</sup>. Una tercera aportación señala la clasificación de los trabajadores cualificados realizada por Gulowsen (1993) en relación con el tipo de cualificaciones (generales o específicas) y la definición de estas cualificaciones (social o tecnológica): los *profesionales* cuentan con un mercado protegido y con fuertes sindicatos que defienden sus cualificaciones generales socialmente aceptadas. Frente a ellos, los *burócratas* mantienen cualificaciones específicas adquiridas en la organización para la que trabajan, lo que les hace difícil poder abandonarla. Un tercer grupo, los *trabajadores de nueva cualificación*, se define a través de cualificaciones generales pero con clara orientación técnica. En este grupo, el constante reciclaje es tarea obligada, lo que favorece una estrategia individualista con escaso protagonismo de la acción colectiva. Por último, los *especialistas de empresa* tienen cualificaciones específicas, también con fuerte carácter técnico que impone la formación continua. Pero, al no poseer

---

<sup>23</sup> Precisamente, según Parkin (1978) las formas de selección o de reclutamiento son las que *reproducen* la desigualdad en la estructura productiva, mientras que la asignación de salarios es la que *impone* en primer lugar estas desigualdades.

<sup>24</sup> Finkel (1995: 262-263).

<sup>25</sup> Finkel (1995: 271).

cualificaciones generales y por lo tanto transferibles, son muy vulnerables y dependientes de la organización para la que trabajan<sup>26</sup>.

En principio, y teniendo en cuenta la revisión realizada, vamos a establecer una primera distinción de las cualificaciones que entendemos pertinente para abordar el caso de los trabajadores con *credenciales profesionales generales* y con *cualificaciones socialmente reconocidas*, como son los titulados universitarios. Esta clasificación se apoya en la distinción entre los recursos asociados directamente al individuo (cualificaciones profesionales) y los requerimientos de los empleadores (cualificaciones laborales).

Las *cualificaciones laborales* dependen de la organización de la producción y de las empresas, así como de los estatutos de empleo de tal forma que no se pueden desvincular de las formas de empleo vigentes<sup>27</sup>. Es decir, este tipo de cualificaciones se concreta desde la situación de trabajo, y viene definido por las funciones a desempeñar, la tecnología<sup>28</sup>, la organización del trabajo y las estrategias empresariales. En la actualidad, el incremento de la temporalidad en el empleo, las situaciones de subcontratación y el peso sustancial de la economía sumergida hacen muy difícil la comprensión del funcionamiento de estas cualificaciones laborales: ¿cómo puede ser detectado el ajuste entre la cualificación laboral requerida y las cualificaciones personales de quienes están viviendo la diversificación, temporalidad e informalidad de sus experiencias laborales? En el marco de estas cualificaciones laborales se ubican las nuevas demandas del mercado laboral, que suelen aludir a características personales e intelectuales demandadas para los puestos: aspectos informales de la cualificación que se asientan sobre las necesidades de adaptabilidad, disponibilidad, flexibilidad y polivalencia que requiere la producción. Estos aspectos suelen medirse a través los instrumentos de análisis con los que la *academia* (concretamente, los departamentos americanos de psicología) ha dotado a los organismos de recursos humanos de las empresas. Pero además, a través de procesos más informales de valoración de los individuos en los que las cualificaciones informales tenidas en cuenta pueden ser enormemente diversas y sorprendentes.

Con respecto a las *cualificaciones profesionales*, corresponden fundamentalmente a las titulaciones adquiridas a través de la formación reglada por el sistema educativo. Estas cualificaciones permanecen asociadas a los trabajadores de manera que, aunque los puestos de trabajo hayan podido descualificarse en general, los demandantes del empleo llegan al mercado

---

<sup>26</sup> Finkel (1995: 276).

<sup>27</sup> “Debemos entender ésta (la cualificación laboral), no como la cualificación personal poseída por el trabajador, sino como la que de él o ella requiere su puesto de trabajo (real o potencial), es decir, como conjunto de capacidades, destrezas, saberes, información, actitudes, etc., necesarios para un buen desempeño del mismo [Fernández-Enquita (1999: 2), cit. en Brunet y Pastor (2000: 4)].

<sup>28</sup> Si bien la tecnología no es responsable en sí de la definición de las cualificaciones laborales. Más bien, el valor social de las competencias y saberes tecnológicos viene marcado por las estrategias de control productivo de las empresas.

cada vez con mayores niveles de educación<sup>29</sup>. Sin embargo, sus cualificaciones pueden deteriorarse y quedar obsoletas si no se utilizan en el desempeño laboral. La demanda de títulos académicos corresponde a su vez a una diversidad de estrategias credencialistas de clase que contribuyen por un lado, a definir las cualificaciones profesionales y, por el otro, están vinculadas a las estrategias familiares y personales de reproducción y movilidad social.

Tanto el marxismo como el funcionalismo han apoyado estas estrategias credencialistas. El primero, aludiendo a la lucha de las clases subalternas por acceder a los recursos de la burguesía y hacerlos propios<sup>30</sup>. El segundo, basándose en la fuerza legitimadora del orden social (de las desigualdades sociales, en definitiva) que supone la relación sistema educativo/sistema productivo, así como en el impulso meritocrático que es el referente ideológico de esta asociación. Si entendemos este tipo de cualificación identificado con la obtención de credenciales educativas, su marco de definición no tiene tanto que ver con las exigencias prácticas de las empresas, sino más bien con la construcción de valoraciones sociales más generales. Estos valores hunden sus raíces en el sistema educativo, en las barreras defensivas creadas por las corporaciones profesionales y en el prestigio social de los títulos y profesiones asociadas a ellos.

El período de transición de la educación formal al empleo se caracteriza por una prolongación temporal que lo convierte en un verdadero ciclo vital (Galland: 1991)<sup>31</sup>. En esta transición confluyen de manera singular las fronteras entre unas y otras cualificaciones, provenientes de los sistemas educativo y productivo. Y tal vez su relación se muestre más conflictiva y contradictoria que nunca. El debate sobre las cualificaciones y la educación nos habla de un mercado que ha incrementado la competitividad. Las familias de clase media acuden a la educación superior para garantizar su posición social. Las de clase media baja y baja lo hacen con aspiraciones de movilidad social surgidas a raíz de la mayor democratización de la Universidad.

Desde la extendida perspectiva del capital humano, la división social del trabajo queda legitimada porque los ciudadanos pueden compensar sus desventajas competitivas a través de su inversión en formación y en la continuidad de la misma. Frente a este punto de vista, la postura

---

<sup>29</sup> Esta afirmación hace referencia al período estudiado, sin conocer aún los resultados de la posible aplicación de la LOCE (o similares) en el nivel educativo general futuro de los españoles. Esta ley puede generar una disminución de la participación de los grupos sociales en la universidad en pocos años.

<sup>30</sup> Desde posiciones neomarxistas la educación y la cultura no son elementos emancipadores por sí mismas ya que pueden ser utilizadas por las clases dominantes como instrumentos para la reproducción del sistema social vigente. Sin embargo, también se ha entendido el acceso a la universidad como un elemento emancipador más allá de la relación de las credenciales con el mundo laboral, puesto que el acceso al conocimiento supone hacer más difícil al capital la imposición de su voluntad (Rodríguez Guerra, 1993: 85).

<sup>31</sup> Galland (1991: 378) señala como las nuevas modalidades de tránsito pueden hacer pensar en la existencia de un nuevo ciclo vital preadulto con más consistencia de lo que hasta ahora era sólo una etapa transitoria hacia la vida adulta. Casal destaca algunos factores que favorecen esta circunstancia: la *extensión del sistema educativo público*, que genera expectativas de movilidad social y el retraso de la toma de decisiones laborales, por un lado. Y el hecho de que el *empleo* es más inestable, temporal y precario. Esto favorece la devaluación de las cualificaciones educativas y la fragmentación de la etapa de transición. Por último, la *sociedad de consumo* produce una cultura basada en la creación de nuevas necesidades y actitudes “de acomodación” de los/las jóvenes que contribuyen a retrasar su emancipación (Casal: 2000).

defendida es que la formación continua, pese a las oportunidades que puede suponer para ciertos colectivos, sigue siendo un factor mediatizado por la diferenciación social. Y que la institución educativa basa sus criterios de selección y valoración en una lógica previa que responde principalmente a las estrategias de reproducción social de los grupos dominantes. Desde esa lógica se definen las relaciones entre la población y el trabajo, así como las condiciones y el reconocimiento de los distintos empleos y titulaciones que luego son asumidas, con mayor o menor resistencia, por el resto de los grupos sociales.

La cualificación aparece entonces claramente marcada por su carácter de construcción social<sup>32</sup>. La desigual distribución del poder puede hacernos pensar en el sistema de cualificaciones como una operación política más o menos conflictiva, más o menos negociada, que pretende definir y legitimar el orden social desde las posiciones de fuerza. Se trata de un mecanismo de diferenciación social que evidencia que las cualificaciones no permanecen, ni mucho menos, alejadas de las desigualdades de clase, edad, étnicas o las de género. En las últimas décadas del siglo XX se desarrollan nuevas formas de desigualdad entre los trabajadores con distintos niveles de cualificación, entre los que tienen y no tienen trabajo, entre los que tienen empleo estable y formal y los tienen empleo a tiempo parcial o temporal, informal; entre los jóvenes, los adultos y los mayores, entre los hombres y las mujeres.

### **2.3.a.2. Las cualificaciones y el género**

Lo primero que hay que decir sobre la relación entre la cualificación y el género es que la distribución de la estructura de valoración del trabajo se rige aún por el modelo patriarcal: primero, porque la antigüedad en la tarea aumenta la cualificación de los trabajadores. Por eso los jóvenes y las mujeres, los perfiles con situaciones de cambio constante de empleo y fragmentación de su vida laboral, ven como los agentes políticos y sociales argumentan la prolongada discriminación salarial que sufren, aludiendo a la idea de unas etapas de rodaje que no deben plantearse en términos de autonomía sino de aprendizaje.

El impacto de la discriminación salarial en las vidas privadas y domésticas de los trabajadores jóvenes oscurece sus posibilidades de desarrollo profesional y vital (Izquierdo, 2001:65-67). Un impacto solapado a su vez por un discurso oficial que defiende cualquier tipo de condición laboral antes que no trabajar en absoluto. A la discriminación de edad, relacionada con la jerarquía sostenida por la sociedad patriarcal, se le añade un segundo elemento definido por la cuestión de género. Las mujeres siguen asociándose con los empleos más descualificados y desvalorizados salarialmente<sup>33</sup>, aunque las más jóvenes estén entrando en el mercado con

---

<sup>32</sup> Lope et al. (2000); Castillo (1996); Rodríguez Guerra (1993).

<sup>33</sup> Familia y mercado (desde posiciones distintas) consideran el empleo de la mujer como complementario al de su cónyuge, por lo que el hecho tangible de los menores salarios de las mujeres disfruta de una alta tolerancia social. Con respecto a la distribución desigual de los salarios teniendo en cuenta el sexo y la edad, Izquierdo detecta cuatro escalas salariales distintas que relacionan a mujeres y hombres con la adultez o juventud frente al mercado laboral [Ver Izquierdo (2001: 69) y Quintanilla Navarro (1996)]. Ahora bien, hay

cualificaciones profesionales muy altas. En definitiva, la valoración de los puestos de trabajo tiene más que ver con la distribución del poder que con decisiones técnicas. En las cualificaciones laborales y profesionales se refleja la división social y sexual del trabajo que sostiene desigualdades profundas entre las personas. Las mejores cualificaciones se relacionan con los empleos de mayor calidad, más respetados socialmente y más protegidos por los derechos laborales y las organizaciones profesionales. Quienes se encuentran dentro de estos grupos pueden incluso externalizar los costes de sus privilegios hacia el resto de los trabajadores, cuyas cualificaciones profesionales o bien, las cualificaciones y condiciones laborales que tienen que asumir, no permiten la defensa de sus intereses.

*“Una vez más, como señala Delphine Gardey, la percepción y calificación social de la participación de las mujeres en la actividad económica determinan la identificación de las actividades y la concepción de las nomenclaturas socioprofesionales. La investigación histórica y sociológica no puede utilizar, por lo tanto, sin un análisis previo, unas nociones preconstruidas como son las de calificación u ocupación” (Cacouault, 2000: 32).*

La tradición de los estudios de género ha hecho especial énfasis en señalar los procesos de descalificación y la valoración diferencial de las capacidades y cualidades de los trabajadores en función de su sexo. La evidencia de estos procesos ha trascendido al lenguaje político, en el que se habla ya de “discriminación indirecta por razón de sexo”. Esta discriminación se detecta *“cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra –desde la óptica del sexo-, afecte desfavorablemente a una proporción sustancialmente grande de miembros de un mismo sexo, a menos que la mencionada disposición, criterio o práctica resulte adecuada o necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”*<sup>34</sup>. Es el caso de los puestos en los que se exigen pruebas y cualificaciones personales que finalmente no se requieren para el trabajo, o no son verificadas en la práctica laboral de los profesionales que ocupan los puestos. O bien cuando aparecen denominaciones diferentes para las mismas funciones y estos términos acaban justificando desigualdades salariales difíciles de detectar. La edad y el sexo se ven implicadas en este tipo de ejemplos y vuelven a considerarse variables que demuestran la persistencia de la sociedad patriarcal. Izquierdo nos recuerda que la estructuración social siguiendo criterios ocultos de género es una objetivación de la desigualdad entre unos y otras (Izquierdo, 2001: 94), por lo que la construcción social del sistema de cualificaciones (organizado en función de la formación y el salario) está implicada en la vigencia de la sociedad patriarcal.

Sabemos que la inserción laboral no depende sólo de haber adquirido una buena formación y unas credenciales determinadas. Esos *otros* factores condicionan que, pese a los avances

---

que añadir un matiz a esta cuestión: mujeres y hombres jóvenes se parecen más en sus aspiraciones y circunstancias que los adultos de diferente sexo. Las mujeres jóvenes no asumen de igual manera el trabajo doméstico, por lo que el sexo debería tener menor incidencia en las menores edades. Sin embargo, el proceso igualitario está en su génesis, el efecto de la estructura de género no está ni mucho menos concluido tampoco entre las mujeres y hombres que se incorporan en la actualidad al empleo.

<sup>34</sup> Directiva Europea 97/80 (art.2.2.).



educativos de las mujeres en las últimas décadas, el mercado de trabajo siga evidenciando unas relaciones desiguales de género que suelen ser habitualmente negadas y ocultadas. Pero estas relaciones de género se manifiestan todavía en la concentración de las jóvenes en determinados perfiles de formación primero (López: 1995; Marry: 1997), y en determinados sectores, tareas y condiciones de trabajo después (Torns: 1999). Sin embargo, la crisis del empleo y la desregulación del mercado afectan tanto al proceso de inserción laboral de unos y otras, que resulta difícil visibilizar la cuestión de género y separarla de otros factores sumamente importantes como la clase social, la edad y el momento histórico, para detectar su efecto específico en la transición hacia el empleo.

En este marco, el peso de las cualificaciones “tácitas” ha sido señalado como un factor inquietante desde el punto de vista de las relaciones entre el trabajo y el género. Bajo el argumento esencialista de ciertos conocimientos y cualidades *sobreentendidas* como diferentes entre las mujeres y los hombres se consolida la asociación de las primeras a las tareas más descualificadas, a las vinculadas al hogar, a las habilidades manuales y a los cuidados. El mismo mecanismo hace que los empleos y puestos que demandan capacidad de mando y organización, manejo de técnicas y tecnologías innovadoras permanezcan definidos como características masculinas (Elejabeitia y López: 2004; López: 1995). No es sólo la demanda de las empresas la que genera los procesos de segregación horizontal y vertical entre hombres y mujeres, y la descualificación de estas últimas<sup>35</sup>. Los sindicatos han defendido también estas diferencias, y las familias y las mujeres han aceptado este tipo de estructura de género en el trabajo durante mucho tiempo.

*“Las características básicas de los trabajadores (entre las que se incluye el sexo, la edad, la raza y el nivel de estudios y de formación previa), sus “pautas de conducta” y su posición social son elementos que sirven para determinar su posición en el mercado de trabajo y, por tanto, sus posibilidades de acceso al empleo. (...) La idea de que ‘a mayor formación –reglada- mejor empleo y mejores posibilidades de obtenerlo’ queda reducida a una afirmación simplista para amplios grupos de personas. Y los procesos de socialización, las actitudes y comportamientos derivados de la posición social y las estrategias individuales y, sobre todo, familiares, devienen en elementos explicativos de primer orden para acercarse a los mecanismos que rigen el empleo y la conservación y progresión en el empleo” (Lope et al. 2001: 32).*

Por otro lado, parece claro que puede haber excepciones diversas a la lógica planteada en el marco teórico de este estudio, que señala la importancia de los capitales relacionales y de los procesos de reproducción social frente a las credenciales educativas que definen las cualificaciones profesionales en un principio. La demanda de trabajadores por parte del mercado

---

<sup>35</sup> Braverman explicaba la descualificación de las mujeres por su definición como “ejército de reserva” del capital, dispuesto a trabajar por salarios más bajos y peores condiciones laborales. Esta explicación se ha demostrado demasiado limitada. Las relaciones de género y la estructura patriarcal hacen posible que sindicatos y empleadores hagan uso de un mercado laboral sexuado, también porque el resto de las instituciones sociales –principalmente la familia y la escuela- así como los individuos, han consentido y reafirmado estas divisiones. Sobre estas críticas, Finkel (1995: 270-271) señala algunas de las más relevantes que desde la perspectiva de género se han realizado a Braverman y a las teorías clásicas sobre la descualificación de las mujeres, subrayando el papel de Goldstein (1992), Cockburn (1986) y Kanter (1977).

es diferente en función del segmento de empleo. Como también las personas de diferente sexo, clase social o edad se sitúan de modo distinto ante los requerimientos formales e informales del mercado laboral.

Para el análisis de la cualificación desde la perspectiva de género destaca la periodización del trabajo de las mujeres realizada por Gardey (2000:36-38), que presenta una transformación de la cualificación que atraviesa los siglos XIX y XX: a lo largo de la primera mitad del XIX, las cualificaciones de la persona y de la empresa no eran distintas porque la noción de “oficio” estructuraba la organización del trabajo. Más adelante aparecen jerarquías complejas de profesiones y empleos dentro de las empresas y se diversifican también las cualificaciones. A finales de siglo existe ya una jerarquización más definida con empleos cualificados basados en formaciones específicas. Aunque se ha negado durante años esta evidencia, durante todo el siglo XIX las mujeres participaron en el trabajo, y lo hicieron en los puestos más descualificados de la jerarquía como “trabajadoras” a las que se permitía entrar en la fábrica porque seguían representando su papel en el hogar<sup>36</sup>. En el siglo XX predominó el concepto de trabajo y de cualificaciones “de mujeres”<sup>37</sup>, pero también se visibilizó el empleo de las asalariadas –obreras o empleadas-. Las mujeres accedieron a las nuevas profesiones luchando contra la concepción de los “trabajos de cultura femenina” asociados a las actividades domésticas y reproductivas. La perspectiva histórica expuesta por Gardey evidencia que la división sexual del trabajo permanece íntimamente ligada al proceso de construcción de las cualificaciones.

Ya en las puertas del siglo XXI, se acelera el acceso de las mujeres a las profesiones y a las mayores cualificaciones vinculadas al empleo. Las cifras de inserción de las mujeres y de los hombres no son tan desiguales como lo eran antes, y en los niveles profesionales universitarios parece que las diferencias se reducen más aún. Ahora bien, como señala Maruani (2002), varios hechos objetivos delatan el problema en sus términos actuales: las oportunidades de las mujeres retroceden a medida que se incrementan sus “cargas familiares”; las cifras del paro y empleo parcial femenino siguen siendo altamente llamativas frente a las masculinas, los salarios de las mujeres con igual empleo son peores y su presencia en la jerarquía mucho menor; ocupan los puestos con menos responsabilidad en el mercado y persiste la feminización de unos sectores y masculinización de otros.

---

<sup>36</sup> Hacemos notar que el rol doméstico de estas mujeres no coincidía con el del “ama de casa” burguesa: no incluía la crianza infantil porque la niñez de las clases populares tenía unos límites muy distintos. No obstante, resulta clave entender que no existen dos tipos históricamente contrapuestos entre las “amas de casa” y las “asalariadas”. De lo que sí podemos hablar es de una cierta transición entre unas y otras. Hay épocas históricas de retorno como es el caso de la primera mitad del siglo XX, en las que se produce un incremento de la figura exclusiva del ama de casa y también del trabajo a domicilio paralela a las políticas de ahorro de costes salariales en la industria (Gardey, 2000: 44).

<sup>37</sup> “Menores en el ámbito familiar, menores en la vida civil y política, las mujeres sólo podían ser “mayores” en las actividades que ejercían de manera excepcional, como resultado de una derogación o una trasgresión. Dejaré que cada cual reflexione sobre la prolongada persistencia de esta realidad” (Gardey, 2000: 38).

En cuanto a los *procesos de selección*, aunque esto es mucho más difícil de comprobar en grandes números, al tratarse de mecanismos más o menos informales, las denuncias señaladas por los estudios de políticas de género en Europa (Rossilli: 2001) confirman los casos de discriminación que muestran que el factor *género* continúa funcionando no sólo implícita, sino explícitamente, como elemento de discriminación. Y que lo hace no sólo en el caso de las mujeres, sino también en el de los hombres en el acceso a ciertos sectores y empleos<sup>38</sup> (Rubery et al: 1995).

Señalamos en el capítulo anterior que los análisis del trabajo desde el punto de vista del género subrayan la importancia de la esfera externa al empleo, proponiendo un esquema articulado entre las relaciones de producción y de reproducción para evidenciar las desigualdades que siguen apareciendo en estos ámbitos. Este esquema, efectivamente, hace visible lo que Kergoat (1984) llama “relaciones sociales de sexo” con el fin de desterrar aquellas expresiones de “condición femenina o masculina” que argumentaban la división sexual del trabajo. La conclusión de estos análisis apoya la tesis de que si las mujeres y los hombres no están aún en condiciones de igualdad profesional es también porque existe una distribución desigual de las tareas familiares (Maruani, 2002: 65). Nuestra hipótesis se basa precisamente en esta argumentación que destaca el peso de las relaciones sociales de sexo en la familia como elementos clave para la producción de desigualdades profesionales. En este caso, nos remitimos no tanto a la familia originaria como a las relaciones de pareja y a la formación del primer núcleo convivencial como fuente de posibles desigualdades en la inserción y primer desarrollo de carrera de unos y otras.

Sin embargo, las relaciones y las instituciones extralaborales no son la única fuente de diferenciación: el mercado laboral y las empresas también reproducen las desigualdades y crean otras nuevas. El análisis de la cualificación en relación con el género se centra precisamente en esta segunda afirmación que da prioridad a la esfera laboral como productora de desigualdades. Hemos destacado como los contenidos de la “cualificación” son diseñados desde la afirmación de una división jerárquica del trabajo que asigna valor a ciertas actividades laborales y le resta a otras. De igual forma que esto afecta al reconocimiento de ciertas habilidades complejas realizadas por operarios o artesanos, el proceso de asignación de valor ha señalado los trabajos tradicionalmente femeninos como carentes de “calidad” y reconocimiento de alguna cualificación.

Numerosos estudios han aportado ejemplos de que las mujeres están realizando el mismo trabajo que los hombres con peores salarios y cualificaciones diferentes en ciertos sectores. Cuando Maruani estudia el caso de los tipógrafos y las mecanógrafas, observa como las diferencias entre unos y otras no residen en las tareas que realizan, que son idénticas, sino en la profesionalidad de unos y la descualificación asociada a las otras. Una descualificación que se vincula negativamente al salario, a las condiciones de control en el trabajo, a las posibilidades de promoción. Ciertos elementos “marcan la diferencia” entre quienes pueden tener mejores

---

<sup>38</sup> Esta cuestión ha sido comentada a nivel teórico en el subcapítulo 2.2. y se aborda en diversos momentos a lo largo de esta tesis, pero destacamos que el análisis permite comprobar ciertas experiencias diferenciales en los procesos de selección profesional (Ver capítulo 4).

condiciones de trabajo o carrera y quienes no pueden, con independencia de que se les asignen tareas y responsabilidades similares. El cable de conexión que permite el acceso exclusivo de los tipógrafos a la información privilegiada (Maruani y Nicole: 1989), es también una metáfora que puede traducirse a otros contextos: en el seno de un bufete de abogacía, por ejemplo, el cable es el acceso directo (o no) al jefe o a los clientes, es la participación (o no) en las reuniones de trabajo, es un proceso de selección en el que se pregunta sólo a las mujeres por su Estado Civil y por la existencia de hijos. Se traduce también en mecanismos de promoción que excluyen de antemano a quienes quedan “sobrentendidas” como menos disponibles o cualificadas para adquirir mayores responsabilidades por su “condición femenina” o sus tareas extralaborales.

Estos ejemplos no son casuales, todos ellos aparecen reflejados en las experiencias narradas por las entrevistadas<sup>39</sup>. Por otra parte no detectamos hechos novedosos sino una confirmación de las conclusiones de anteriores estudios que se aproximaron a esta cuestión. Si bien este tipo de actitudes empieza a ser señalado públicamente como punible o, cuanto menos, despreciado por la opinión pública, resulta difícil establecer hasta qué punto se trata de actitudes aún frecuentes o anecdóticas en el mercado de trabajo.

Una última cuestión vinculada con lo expuesto parece relevante en la aproximación a las relaciones entre el género y la cualificación. Finkel (1995: 271) destaca el concepto de “cualificación como estrategia” utilizado por Littek con el fin de explicar la capacidad individual de los trabajadores para sobrevivir en el entorno de la organización laboral. Este sentido novedoso de la cualificación puede resultar útil para analizar la práctica laboral y cómo esta dinámica cotidiana puede contribuir a consolidar las relaciones de género en el trabajo. Al respecto, Kanter (1977) identifica la desigualdad en la distribución de este tipo de cualificación: las mujeres permanecen ajenas a las redes de información y de contactos de la profesión. Un hecho que consideramos especialmente relevante en profesiones de tradición masculina o en aquellas en las que las mujeres no acceden a los puestos de poder, aunque ocupen gran parte de los empleos subalternos desde el principio. Excluidas de los flujos informales, la construcción de sus cualificaciones estratégicas para progresar en el empleo se ve mermada a priori. Las pocas mujeres que acceden al “escalafón” son consideradas como ejemplos de una posibilidad que dista mucho de ser confirmada empíricamente por los grandes números<sup>40</sup>.

Creemos, no obstante, que la afirmación que señala la profesión en *masculino* y el trabajo no cualificado como *femenino* está perdiendo peso a medida que la intervención de las mujeres en

---

<sup>39</sup> Subrayamos que los casos que aluden a situaciones de *falta de acceso directo a la dirección* o de *exclusión de las reuniones de trabajo* descartan el factor edad/experiencia como explicación de las diferencias, puesto que ambas situaciones no afectaban a los hombres que, con la misma antigüedad en el puesto, sí podían acceder a las reuniones o bien, compartir con la dirección del despacho sus impresiones de manera directa (a menudo a través de conversaciones informales que bloquean de antemano el acceso a las mujeres por sus características y contenido).

<sup>40</sup> La excepción es protagonizada por el acceso a los puestos de responsabilidad en el marco del sector público a través de sistemas de oposiciones, vía tradicional de acceso “neutralizador del género” al empleo cualificado. Como se ha señalado, esta vía es sumamente importante en el caso de la carrera de Derecho.

el trabajo profesional está contribuyendo a reducir los prejuicios y los argumentos apegados a la “condición femenina” (que acaban sirviendo a los intereses de reducción de los costes salariales). Los actuales modelos de cualificaciones no son inamovibles, ni los únicos posibles. Ciertos autores realizan propuestas de transformación de las cualificaciones que se plantean un estilo “holístico” frente a los tradicionales modelos mecánicos y fuertemente jerarquizados<sup>41</sup>. Los caminos apuntan a que se reconozcan la necesidad y la importancia de los conocimientos sólidos y las responsabilidades en profesiones donde no se aprecian. Esto originaría un desplazamiento en la escala de valor social del trabajo.

Con el cuestionamiento del valor social del orden de cualificaciones surgen nuevas preguntas que exceden los límites de esta propuesta: ¿dónde se origina la desigual inversión formativa y salarial entre unas profesiones y otras? La construcción social de la cualificación desde eje masculino/femenino no se sostiene ideológicamente ya, aunque la distribución de los empleos siga reforzando todavía la inercia de la división sexual del trabajo. La negociación de estas cualificaciones cuenta ahora con la participación de las mujeres. Si bien se trata de una participación conflictiva, aún alejada de la igualdad en la distribución del poder de asignación. Como es también lejana la representación de las mujeres y hombres de todas las clases sociales. Aunque el proceso de negociación siga en marcha, aún parece vigente la tajante afirmación de Maruani:

*“Hombres y mujeres no realizan el mismo trabajo, porque no tienen idénticas cualificaciones, no ejercen en los mismos sectores de actividad, no desempeñan las mismas profesiones. O en caso de que desempeñen el mismo trabajo, no se les reconoce del mismo modo el valor de ese trabajo” (Maruani, 2002: 71)*

### **2.3.b. Cualificaciones universitarias y transición al empleo**

La cualificación mantiene una especial relación con las credenciales universitarias y las posibilidades que estas otorgan en el mercado laboral. Los títulos académicos y los niveles más reconocidos de cualificación se vinculan tradicionalmente a los grupos profesionales. Estos defienden su monopolio a través de la creación de normativas, *corpus* de conocimiento especializado y colegios profesionales sobre los que construyen sus distintivos frente al llamado “intrusismo profesional”. Los estudios sociológicos sobre las cualificaciones de estos profesionales se centran especialmente en las tesis de la *proletarización* y la *desprofesionalización*<sup>42</sup> y en las críticas realizadas a las mismas. La primera teoría nos remite a un proceso de descualificación que Derber (1982) identifica como “proletarización ideológica” en el caso del trabajo profesional. Este tipo de fenómeno, difícil de demostrar empíricamente a través de los instrumentos tradicionales de

---

<sup>41</sup> Ver Kern y Schumann (1988: 464) o Izquierdo (2001: 95).

<sup>42</sup> Los planteamientos básicos de estas teorías así como las críticas realizadas a estas se exponen en Finkel (1995: 264-266).

medida, hace referencia a una pérdida de control de los profesionales sobre el proceso de trabajo en el que participan. La respuesta de los profesionales puede ser de diversos tipos:

Por un lado, un *desapego* fuerte con respecto a la organización para la que trabajan que les permite insensibilizarse frente a las amenazas percibidas en el entorno laboral. Pero también la resolución de la disonancia cognitiva que se genera en el sujeto, a través de una *asunción/aceptación* ideológica de los planteamientos empresariales con respecto a su trabajo, aunque no se relacionen con lo que, en principio, parecía ser un profesional cualificado. No obstante, podemos plantear una tercera opción que no resulta ajena al proceso de inserción laboral de los profesionales: en el proceso de construcción de la identidad laboral, quienes comienzan a experimentar con el empleo profesional y manifiestan conflictos con respecto a los estilos y condiciones de trabajo, pueden servirse de la *itinerancia* a la que obliga el empleo flexible a los trabajadores más jóvenes. Realizan entonces una búsqueda personal de una organización cuyos planteamientos del trabajo sean coherentes con las necesidades, la ética del trabajo y el desarrollo personal del aspirante. Por su parte, la tesis de la desprofesionalización pone el acento en un declive profesional que Haug<sup>43</sup> define asociado al incremento del nivel educativo general, al efecto codificador de las nuevas tecnologías sobre el conocimiento especializado y a la división del trabajo profesional.

Entre las críticas realizadas a estas teorías de la descualificación de los profesionales, la que nos parece más pertinente para los límites de este estudio es la que subraya la complejidad de las diferencias que se presentan en el mercado de los profesionales. Diferencias entre unos grupos profesionales y otros, entre los trabajadores con mayor prestigio, poder y edad y quienes carecen de estos tres elementos. La complejidad se incrementa si además se tienen en cuenta en el esquema los conflictos que plantea el trabajo femenino para estos análisis basados en procesos generales de descualificación. Se parte, por tanto, de una realidad más compleja y ambivalente que la que se nos presenta en estas teorías, incluso asumiendo la especial importancia que tiene el fenómeno de la descualificación en el caso de los trabajadores más jóvenes del mercado.

Con respecto a los titulados universitarios, nos ubicamos en el sector potencial de trabajadores que Freyssenet define en su esquema como "sobrecualificados". Sin embargo, en este núcleo también se están produciendo procesos de descualificación<sup>44</sup> que señalan fracturas internas en el segmento primario del empleo. En aquellos empleos con menores responsabilidades y prestigio, que suelen ser adjudicados a los más jóvenes profesionales, la introducción de las TICs puede incidir en ciertos hábitos de rutinización de las tareas, monotonía y reducción del trabajo profesional a la simple gestión burocrática repetitiva. Pero también podemos plantearnos en este

---

<sup>43</sup> Haug, M.R., "the Deprofessionalization of Everyone?", en *Sociological Focus* 8, nº3 cit. en Finkel (1995: 265).

<sup>44</sup> Estos procesos muestran como la realidad es más compleja que los esquemas teóricos que usamos para comprenderla. A menudo, la división del trabajo y de las cualificaciones entran en contradicciones, y pueden incluso chocar con el nivel de exigencias de las necesidades productivas.

punto si, más que el efecto de las TICS, no es la organización jerárquica del trabajo profesional (que atiende a los grados de prestigio y experiencia) la que produce una concentración de las funciones más rutinarias entre los nuevos profesionales<sup>45</sup>. El análisis realizado observa que la sobrecualificación de los entrevistados con respecto a las tareas asignadas durante los primeros años (mecánicas, administrativas) suele desmotivar las perspectivas de estabilidad y progresión en la carrera en los empleos supuestamente *profesionales* que encuentran los titulados tras movilizar sus credenciales.

En términos de ingreso en el empleo, sí parece claro que los estudios universitarios favorecen a la larga la inserción laboral, aunque a través de un *primer período* de incertidumbre y cambios entre distintos empleos y actividades. El tiempo del *primer desempleo*, incluido en esta etapa, parece ser uno de los factores cruciales para localizar las trayectorias y estrategias. En España diversos estudios sobre la transición al empleo analizan las implicaciones de este primer momento de paro en la inserción laboral: Salas (2000)<sup>46</sup>, Aguilar (2001)<sup>47</sup>, Congregado y García (2002)<sup>48</sup> entre otros. En Canarias destacan las investigaciones de Gil Jurado (1998)<sup>49</sup> y González-Betancor et al (2004)<sup>50</sup>.

---

<sup>45</sup> Una de las críticas que se le hace a la teoría de la desprofesionalización de Haug es el hecho de que los ordenadores por sí solos no generan la descualificación anunciada, sino que requieren de una organización laboral que fomente este proceso.

<sup>46</sup> Este estudio se centra en los titulados de la Universidad de Granada registrados en los colegios profesionales.

<sup>47</sup> Análisis de dos cohortes jóvenes de la Encuesta Sociodemográfica de 1991.

<sup>48</sup> Realiza su análisis del caso andaluz sobre el módulo de transición al empleo de la Encuesta de Población Activa del II Trimestre de 2000. Una de sus más interesantes conclusiones es la de que la tasa de salida del desempleo de los jóvenes se relaciona con el nivel educativo propio y de los progenitores, así como con la situación profesional de estos. Cuanto más altos son los niveles de estas variables que nos remiten al capital familiar, más reducido es el período de desempleo, especialmente en el caso de las disciplinas técnicas y biomédicas. Una de las conclusiones más destacables del estudio es que la educación incrementa la probabilidad de recibir una oferta de empleo, pero disminuye la de aceptarlo debido a las más altas expectativas de los titulados y la mayor extensión del apoyo familiar. La edad, por su parte, disminuye la probabilidad de recibir ofertas de empleo pero incrementa la posibilidad de aceptarlo. La situación familiar del individuo también incide en la aceptación o no de una oferta laboral. El apoyo económico de la familia se revela como un factor fundamental para explicar las tasas de desempleo en España. De esta conclusión también se hacen eco otros estudios (Ahn y Ugidos-Olazábal (1995).

<sup>49</sup> Se trata de un estudio sobre el primer período de desempleo de los titulados de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria 1988-1996.

<sup>50</sup> Esta investigación se basa en una encuesta de elaboración propia diseñada para el análisis del desempleo de los técnicos recién titulados en Canarias, a través del modelo de uso de utilidades de Helzter (1988). Se trata de un modelo de cálculo de probabilidades que maneja variables de productividad costes-beneficios de diversa índole (económicos, temporales y de expectativas). Las conclusiones relativas al género son realmente interesantes: el estudio muestra, por ejemplo, que la probabilidad de abandonar el desempleo es superior en los hombres. Las diferencias se acrecientan entre la semana y el primer año de transición, para luego reducirse substancialmente entre los sexos. Otra apreciación es la de que la edad representa un efecto negativo para que las mujeres abandonen el desempleo y, sin embargo esta relación no se observa en el caso de los hombres, que tienen menos riesgo de prolongar su paro a medida que cumplen años. La influencia de la experiencia laboral es solamente significativa para reducir el desempleo de las mujeres. Finalmente, una circunstancia llamativa de la tasa de paro juvenil en Canarias es el que incremento de ésta hace que las mujeres encuentren antes su primer empleo. Los autores explican esta circunstancia aludiendo a la reducción que las mujeres realizan de

Los resultados de estos estudios confirman la importancia que tienen una serie de factores para la obtención del primer empleo y la reducción del tiempo de desempleo: la presencia de capitales familiares, la finalización de los estudios en el tiempo establecido y, *especialmente en el caso de las mujeres*, la necesidad de obtener altas notas y la experiencia laboral previa (prácticas, becas, empleos parciales). Se destaca, a su vez, la relación existente entre la reducción del salario de reserva de las mujeres y su mayor incorporación al empleo cuando se elevan las tasas de paro juvenil. Estas conclusiones coinciden con otros estudios de actualidad como los de Biggeri et al (2001). Para explicar el comportamiento del paro de larga duración entre los titulados, González-Betancor (2004) recurre al recurso teórico de la *señal* que explica como los empleadores entienden la alta duración del desempleo como indicador de la baja productividad. El candidato acabará encontrando empleo si continúa su participación en la actividad, pero muy probablemente será un empleo de peor calidad que el esperado en un principio.

Al primer período de búsqueda de empleo y cambios laborales le sucede una *segunda etapa* de mayor estabilidad o bien de consolidación de la precariedad. En este segundo período tampoco siempre se dan las condiciones propias de las cualificaciones profesionales asociadas al título universitario. Pero, aunque las credenciales educativas no tengan la misma validez que antes, sigue siendo comprobable que abran la puerta para el posible desarrollo de una carrera profesional. La distinción entre estas dos etapas de inserción destacadas en los diversos estudios consultados, se reafirma con el análisis de las trayectorias revisadas. En el marco de este estudio nombraremos las etapas como *tanteo* y *estabilización*, utilizando términos del discurso de los entrevistados. Las características de ambas etapas distinguen también distintos desarrollos de carrera profesional (ver capítulos 4 y 5).

En cuanto a los ajustes entre las ocupaciones profesionales y los aspirantes con título universitario, Carabaña (1999) señala que la devaluación de los títulos universitarios refuerza a su vez el sistema de titulaciones. La Universidad no ha dejado de cumplir su función de selección de las elites (manifestada en la estructura del mercado laboral). Lo que ocurre es que la parte superior de la pirámide educacional se ha ampliado con la mayor democratización del acceso a la Universidad sin que la pirámide de ocupaciones haya variado. En este caso, los mecanismos de selección siguen siendo elitistas y particularistas cuando se trata de elegir entre los muchos candidatos que poseen las mismas credenciales y cualificaciones profesionales. Estos criterios de selección particularistas son susceptibles de reproducir las desigualdades vigentes. A su vez, favorecen la utilización de capitales relacionales y económicos como vía mayoritaria de acceso a las profesiones. Las vías son visibles a la opinión pública y generan falta de confianza en el sistema educativo entre quienes más esperanzas tenían depositadas en él (las clases medias bajas). Como muestra el estudio de Langa (2001:28) son los titulados de estas clases sociales

---

sus expectativas y salarios de reserva, conocedoras de sus menores oportunidades de ser contratadas y sus mayores probabilidades de perder, con el paso del tiempo, la capacidad productiva de su perfil formativo (González-Betancor 2004: 27).



quienes finalmente manifiestan un discurso más descreído sobre la posibilidad de encontrar un empleo acorde con el título obtenido.

Por otra parte, el fenómeno de *informalización* o desvalorización de las cualificaciones de entrada a las profesiones tiene lugar, desde los ochenta, en el marco de una crisis económica que influye negativamente en la creación de empleo y en la mejora de las condiciones del trabajo. Las repercusiones que este contexto tiene en el empleo de los jóvenes cuestionan la tesis del capital humano y su excesiva confianza en la fuerza del sistema educativo como elemento de perfeccionamiento del productivo. La precarización del empleo y el desempleo de las últimas décadas hacen pensar, al contrario, que son el mercado de trabajo y el sistema productivo los que están desvalorizando las credenciales educativas<sup>51</sup>. Centrando la cuestión en lo referente a las cualificaciones profesionales de los universitarios, a nuestro juicio, tres aspectos cobran un sentido especial: *prestigio, carrera profesional, deterioro de las condiciones de ingreso* en comparación con las formas anteriores de acceso a las profesiones. Las dos primeras tienen que ver con la valoración social que tienen las credenciales educativas universitarias y las cualificaciones que se derivan de ellas. La tercera está relacionada con la fragmentación y dualización del mercado de trabajo y la desregularización del empleo.

Con respecto al valor de las cualificaciones universitarias, tal vez los nuevos fenómenos que acontecen en la Universidad han modificado la valoración social de sus credenciales: la extensión del acceso a este nivel de educación a amplias capas poblacionales ha generado en Europa las más numerosas generaciones de universitarios del mundo. Estas generaciones han pasado por una Universidad organizada bajo un régimen fordista, burocratizado y estructurado a través de niveles, etapas, carreras y períodos temporales que son cuestionados ahora por las nuevas formas de trabajo. Las empresas, las administraciones y las propias organizaciones de profesionales acusan a la Universidad de excesiva rigidez e inadaptación a las necesidades formativas que requiere el sistema productivo. Como se mencionó anteriormente, este discurso ha calado también en los estudiantes y profesionales incipientes<sup>52</sup>.

Desde el punto de vista imperante, el ajuste de la formación universitaria al mercado debe ser exacto. Y, cuando esto no ocurre, se insiste en que los recursos humanos no están lo suficiente cualificados para responder al sistema productivo, por lo que un remanente quedará siempre fuera del círculo de empleo para titulados: *supuestamente* quienes no actualicen su formación después de la obtención del título, o quienes no muestren suficiente disponibilidad para adaptarse a las condiciones que el mercado quiera ofrecerles.

---

<sup>51</sup> Ver Sanchís (1991) y Lope Peña et al. (2001).

<sup>52</sup> Una percepción que se aprecia en las entrevistas. Desde el discurso dominante, quienes se incorporan al empleo lo hacen desde una falta de preparación que tiene una doble característica: el carácter cualitativo reflejado en la falta de formación y disfuncionalidad para los requerimientos laborales por un lado; la acumulación cuantitativa de un stock de capital humano no asimilable por la producción e inexperto, en segundo lugar.

La escasez y distribución de los empleos para titulados (elitista y territorializada), junto con el discurso social de desvalorización de los títulos y de la Universidad, dificultan todavía más la búsqueda de trabajo a los jóvenes en toda Europa. En general, el contexto del empleo para quienes se encuentran en plena transición hacia la vida adulta es preocupante. El informe del BBVA (año 2003) mantiene que en España hay ofertas más que suficientes para jóvenes, especialmente si son recién titulados universitarios, centrandó el problema en los puestos intermedios. Sin embargo, hace sólo cuatro años, Esping-Andersen daba una conferencia en Barcelona en la que apuntaba un dato sobrecogedor: En Italia y España más del 60 por ciento de los jóvenes no tienen trabajo al año de acabar su formación. En el referente occidental americano, EEUU, los titulados encuentran trabajo rápidamente, pero este sigue sin permitirles una comparación salarial positiva con sus mayores. El nivel salarial relativo en comparación con el padre cada año es más bajo: *“Es una movilidad hacia abajo del nivel salarial -denuncia el autor-. El problema más grave hoy no es el paro momentáneo, temporal; no es el trabajo-basura (Macjob); ni el período de salarios bajos. El problema hoy es la prolongación desesperanzadora de estas experiencias. La clave para entender las tendencias del mercado de trabajo postindustrial, se encuentra en la marginalización, la exclusión, la polarización”*. Otra cita resulta todavía más esclarecedora de la situación que sienten y refieren sistemáticamente los entrevistados, como se observará en sucesivos capítulos: el problema no es tanto la precariedad inicial, que el perfil social y las motivaciones de los universitarios permiten afrontar, sino la angustia por una estabilidad que no llega, pasados los años.

*“En nuestra juventud, todos hemos trabajado de cualquier cosa: trabajos mal pagados, trabajos-basura poco cualificados y poco gratificantes. Pero ahora estamos bien, creo que estamos bastante bien. Hoy tenemos una carrera, tenemos estabilidad. La experiencia previa de un trabajo-basura puede ser también una experiencia positiva (...). El problema es que ahora esto puede convertirse en una trampa para toda la vida. (...) Las estadísticas muestran como una persona que durante cinco años está mal pagada (entendiéndose un salario bajo el que se sitúa por debajo de los dos tercios del salario medio de un país) difícilmente sale de esa situación. Es la trampa de los salarios bajos. Con respecto a la posibilidad que tiene un joven de encontrar trabajo después de su etapa educativa, los jóvenes que no tienen carrera, no tienen trabajo de ningún tipo. Y los que la tienen, observan un porcentaje moderado de paro. Algunas cosas parecen claras: una estrategia de desregularización lleva a más movilidad y crea más trabajo, pero también salarios más bajos y pobreza.” (Esping-Andersen 1999: 142).*

Ahora bien, si el contexto general del trabajo nos remite hacia un resurgimiento de la precariedad y la informalidad como características incipientes de los itinerarios de inserción laboral, factores tradicionales como la cualificación, la clase social y el género permiten distinguir grados y manifestaciones diversas de esta precariedad. ¿En qué medida el aumento de la precariedad laboral afecta a las estrategias y primeros itinerarios laborales de los universitarios, en la supuesta cumbre de la cualificación otorgada académicamente? Varios autores apuntan respuestas en el entorno nacional:

*“El discurso dominante se centra en repetir que la cualificación es uno de los temas más importantes para el acceso y posterior mantenimiento del empleo, en unos sistemas productivos cada vez más competitivos y tecnificados. Por ello se afirma contundentemente que las políticas públicas han de proporcionar primero una sólida formación de base y posteriormente sucesivas readaptaciones a lo largo de toda la vida laboral. De aquí que, en el caso de los jóvenes, sea en torno a la carencia de empleabilidad como se activa la estrategia de movilización para hacer frente a su exclusión del mercado de trabajo; movilización y legitimación de las desigualdades entre los jóvenes por efectos “de jerarquización –distinguen entre formados y no formados-, e individualización -el paro es cuestión de déficits personales-: los problemas sociales son problemas individuales” (Martín Criado (1999:41). Sin embargo, hay que puntualizar que las categorías de “poco cualificado” y “fracaso escolar” surgen paradójicamente no de un déficit del sistema de formación o del sujeto sino de la extensión y prolongación de esa formación.” (Brunet y Pastor: 2000: 10)*

Aparecen una serie de instrumentos que evidencian la precariedad y la corriente de desvalorización del trabajo que sirve para justificarla. En el caso de los universitarios, se manifiestan en la relativamente reciente aparición y multiplicación de una serie de modalidades de contratación que se ubican, de lleno, en el marco de la definición expuesta de empleo informal: los conocidos contratos en prácticas, parciales- temporales, fijos-discontinuos, por obra y servicio o por horas, modalidades de contrato fuera de los convenios profesionales o que no reconocen el grupo de cotización. A estas pautas se le añade el novedoso sentido que toman algunas becas de formación e investigación para titulados universitarios, viniendo a sustituir en la práctica a puestos de trabajo previos o nunca creados.

En muchas de estas figuras –que extienden su implantación y prolongan cada vez más su pervivencia dentro de los itinerarios individuales- las condiciones de trabajo y salario no son defendidas por ningún convenio colectivo y la regulación legal es más bien escasa. Los salarios suelen ser muy bajos, imposibilitando el desarrollo de proyectos vitales autónomos en los universitarios. La prolongación de este tipo de situaciones durante cada vez más tiempo en los itinerarios personales, coloca *potencialmente* a los nuevos profesionales, los primeros hijos de una Universidad entendida como *no elitista*, en posiciones sociales marginales o dependientes similares en lo que a cuantía salarial se refiere, al de otros grupos con niveles de cualificación y formación distintos. A su vez, esta prolongación de la precariedad en el empleo y, por lo tanto, del período de tránsito hacia la vida adulta, constituye en sí un proceso de selección y segregación social puesto que será la existencia o no de apoyos en las redes sociales cercanas, generalmente la familia, la que permita a los titulados permanecer en figuras laborales cuyas condiciones no hacen viable la subsistencia autónoma (en pleno proceso de emancipación), pero que suelen ser la puerta de entrada a las carreras profesionales.

Las estrategias puestas en marcha por los actores sociales para hacer frente a esta prolongación del momento inicial oscilan, eso sí, en un margen más amplio que las que pueden elaborar otros trabajadores con más bajos niveles de cualificación formal: los universitarios pueden optar, a menudo, por la dependencia del apoyo de la familia que, en su día, consideró los estudios superiores como una inversión de futuro para sus hijos e hijas. Las familias asisten perplejas a los

acontecimientos no esperados y suelen extender su resguardo, en la medida de sus fuerzas, en los primeros años del itinerario laboral más o menos precario de sus hijos. Ahora bien, cuando ese apoyo familiar no existe o llega a su fin, las trayectorias pueden acabar con más facilidad en el pluriempleo, la salida hacia el mercado laboral externo a la profesión y una fuerte movilidad entre empleos diversos (también territorial), relacionados o no con la titulación. Junto a estas experiencias, se suceden los periodos de desempleo y formación, normalmente coincidentes. Se trata de las trayectorias *de tanteo*, que varios autores han visibilizado al referirse a la precarización o a la proletarización de los recorridos laborales de los jóvenes en España<sup>53</sup>. Con respecto a los titulados universitarios, el modelo “postaylorista”, simbólicamente defendido por el economicismo, supone en la práctica una justificación de las carreras desordenadas, con muchos altibajos, retrocesos, ascensos, descensos, interrupciones que se alejan de las progresiones profesionales firmes y realmente autogestionadas que anteriormente se asociaban a la cualificación laboral para la tarea.

Las cuestiones planteadas nos hacen reflexionar sobre las posibilidades estratégicas reales de los actores<sup>54</sup>. Las mayores cualificaciones formales son entendidas por la lógica liberal del trabajo como la clave para incrementar las posibilidades de tener un trabajo a la altura de los tiempos, es decir: autónomo, independiente y flexible. Sin embargo, Gorz (1997) llama la atención sobre el hecho de que un trabajo verdaderamente independiente se define desde parámetros que garanticen las posibilidades de elección y condiciones dignas para ejercerlo. ¿Corresponde esta situación al trabajo “independiente” de quienes aceptan condiciones que los asalariados y los sindicatos no toleran? ¿Es el empleo “independiente” un verdadero *trabajo* autónomo cuando la única forma de garantizar que las retribuciones no se sitúen por debajo de los niveles de pobreza es trabajar casi 50 horas a la semana y con escasos períodos vacacionales, como lo hacen más de la mitad de los hombres y un tercio de las mujeres en Europa en los últimos años?<sup>55</sup>

Paradójicamente, a un aspirante a trabajar en una consultoría o asesoría –una posibilidad habitual para los titulados- los gestores le pedirán compromiso con la empresa, fidelidad, esfuerzo intensivo en los primeros años, flexibilidad de horarios y disponibilidad para la empresa, probablemente, un compromiso extra de captación de clientes y de aporte innovador. Hasta aquí,

---

<sup>53</sup> Casal (2000, 1996); Cachón (2000c); Alonso (2000; 1996), Montañés et al. (2000) Martín Criado (2000).

<sup>54</sup> Junto con la intencionalidad, la existencia de alternativas de elección y de un período de tiempo suficiente para desarrollar (y evaluar) el plan son considerados elementos básicos del concepto *estrategia*. Este término resulta oportuno para explicar parte de la trayectoria vital que se desarrolla en el decisivo período de inicio de las carreras laborales. Como contrapunto al excesivo voluntarismo que pudiera limitar el planteamiento estratégico y también las trayectorias laborales de inserción a explicaciones de acción racional, las teorías de la reproducción cultural explican como las estrategias poseen componentes que trascienden la racionalidad y la consciencia de la intención, y a su vez están condicionadas por el *habitus* (ver Glosario) que constituye sin duda un elemento altamente condicionante en el proceso. Finalmente, para Giddens (1995), el análisis de las estrategias es posible por la conciencia discursiva de los actores, aunque las estructuras sociales se reproduzcan permanentemente. Así, las estrategias visibilizan la reproducción de las estructuras sociales y del *habitus* al mismo tiempo que son el espacio para su cuestionamiento.

<sup>55</sup> Comisión Europea (1997).

parece el perfil habitual del trabajo profesional tradicional, salvo por lo que puede resultar novedoso en los aspectos vinculados a la flexibilidad: posibilidades de trabajar en casa o de “teletrabajar”, condensar las horas en menos días, horarios flexibles, acceso a la oficina el fin de semana. Puede parecer entonces el inicio ideal de cualquier esforzada progresión laboral profesional. Ahora bien, el problema surge cuando, a cambio de esta demanda tradicional con añadidos “flexibles” que se le hace al profesional que se incorpora, lo que ofrece la empresa sí es *totalmente innovador*: contratos que no suponen ningún compromiso para la entidad con el trabajador y que no se adecuan a sus cualificaciones profesionales, rutinización tecnológica de las tareas, salarios que no se incrementan con los años, sustitución de los trabajadores experimentados por los más jóvenes, reducción de las posibilidades de negociación,

En resumen, en el mercado se sigue demandando el compromiso tradicional del profesional, al tiempo que se incrementan y renuevan los requisitos de sus cualificaciones, además de su adaptación a la propuesta del “empleo inteligente”. Pero su filosofía actual se opone al mantenimiento de la otra parte del pacto del empleo: se anula el compromiso de la entidad con el trabajador, no se reconocen sus cualificaciones, ni la cobertura del trabajo en términos de salud y desempleo, no se considera la necesidad de estabilizar la carrera del individuo. Esos aspectos pasan a considerarse responsabilidad del profesional. Así se configura una escena teatral de doble cara verdaderamente chocante: el profesional debe estar dispuesto a comenzar (y terminar) de cero en cada una de las múltiples situaciones laborales que experimentará en su vida. Situaciones que supondrán cambios domiciliarios y vitales numerosos, según reconocen los *gurús* del trabajo *flexible*. Cada uno de estos cambios debe afrontarse, además, con una lealtad, ilusión y disponibilidad eterna, así como esfuerzo intensivo con respecto a la empresa coyuntural, bien en calidad de empleado, bien como *freelance*<sup>56</sup>. ¿A cambio? La empresa, como defiende Hammer, le da la “oportunidad” de conseguir cierto éxito y de responsabilizarse de su propio futuro, ninguna otra seguridad, ninguna garantía. La relación entre todos los actores laborales se construye

---

<sup>56</sup> Los contratos como autónomos se defienden como el ejemplo más potente de trabajo “flexible”, puesto que el profesional ofrece sus servicios a diversas empresas y, supuestamente, puede imponer sus propias condiciones y libertades en el trabajo. La postura que aquí se manifiesta es bien distinta: los *freelance* profesionales deben estar en permanente disposición para las empresas, ya que estas aceptan difícilmente una falta de disponibilidad puntual. Decir “no”, incluso cuando el trabajo desborda el tiempo disponible, es perder un cliente. Perder un cliente es una constante espada de Damocles para un profesional autónomo que sabe que, en situaciones de absoluta desprotección social como la suya, cuando llegan los períodos de *vacas flacas* y las empresas dejan de necesitar *freelance* para los momentos álgidos de producción, no tendrá trabajo. Además de la experiencia personal como técnica contratada en una consultora de mercados, y también como *freelance*, he tenido ocasión de participar en un estudio sobre este tipo de profesionales en el que una de las conclusiones más relevantes fue la evidencia de los cuadros de estrés y agotamiento de los ritmos y condiciones de trabajo. Algunas de las conclusiones se reflejan mejor en los verbatim: “*llaman al freelance cuando se necesitaba para ayer, y si no puede entregarlo para mañana, no lo vuelven a llamar. Las vacaciones no existen, sólo cuando no hay trabajo, y si no lo hay, tener vacaciones es buscar trabajo*”, “*Todo autónomo acaba deseando en un período de, como mucho cinco años, incorporarse a una empresa para descansar y pegar ojo por las noches, sin pensar qué pasará en tres o cuatro meses*”(García et al (2002) *Mujeres universitarias de Castilla y León: ¿hacia la igualdad o la polarización social?* JCyL).

entonces sobre la falta de compromiso y de confianza. No es un terreno nada firme para realizar un trabajo “liberador”. Volvamos a hacer el ejercicio de traducir los rasgos de las formas de trabajo que actualmente se promocionan como novedosas “libertades” para los aspirantes a profesionales, en consecuencias que afectan a sus estrategias como actores laborales. Kóvacs nos facilita la tarea, haciendo un resumen del pensamiento de Sennett (1998) que, irónicamente, se convirtió en un *bestseller* del trabajo en EEUU, sin que las pautas del mercado y de los trabajadores asumieran sus críticas; aunque fueran capaces de reconocerse en los rasgos tan dolorosamente descritos:

*“El capitalismo flexible obstruye el camino hacia una carrera profesional, llevando de un tipo de empleo a otro y de un grupo a otro en un movimiento lateral. La seguridad y la lealtad dejan de existir. Las decisiones se toman de acuerdo a perspectivas a corto plazo, y las habilidades para adaptarse y enfrentar los desafíos son las cualidades más importantes esperadas de un profesional. Los individuos cambian de empleo, de puestos de trabajo y de lugares de actividad con frecuencia, lo que dificulta orientar una existencia coherente y con sentido. Los cambios constantes, la pérdida de poder conducen a la ansiedad y desorientan a la mayoría de las personas. Sólo existe coherencia y confort para los que se encuentran en la cima. La experiencia y las cualificaciones pierden valor a favor de la capacidad de venderse y adaptarse. Esta es la corrosión del carácter causada por el capitalismo flexible.” (Kóvacs: 2002: 35).*

La reflexión de Kóvacs rescata además una idea interesante para examinar la actual construcción social de las cualificaciones: *“la experiencia y las cualificaciones pierden valor a favor de la capacidad de venderse y adaptarse”*. Si planteamos esta cuestión en términos de cualificación, lo que entendemos es que a los aspirantes a empleo se les requieren cualificaciones distintas a las que realmente pondrán en juego en su actividad laboral futura. Se les demandan actitudes “marketinianas” y capacidades que los empleadores entienden como “naturales”. Es decir, que no han adquirido gracias a su formación universitaria (Lope et al: 2001): adaptación, obediencia, pulcritud, orden, alto nivel de compromiso, maleabilidad... características que dejan en un segundo término las cualificaciones formales especializadas y que son terreno abonado para el mantenimiento de los prejuicios y la desigualdad en el acceso al trabajo. Entre estas cualificaciones informales, podemos encontrar los estereotipos de género y de clase asociados a hombres y a mujeres, funcionando como capacidades “innatas” que podrán favorecer a unos u otras en el proceso de selección.

Uno de los principales rasgos del trabajo, la *individualización* de los asalariados, se manifiesta también en los procesos de inserción laboral de los universitarios: la selección y la individualización de las remuneraciones y la progresión en la carrera se basa en la entrevista con el superior inmediato. Este evalúa las cualificaciones del aspirante y, posteriormente, los logros obtenidos, sus potencialidades y competencias. Incluso en los niveles más bajos de la cadena de trabajo, los nuevos trabajadores deben asumir la responsabilidad de la calidad y los plazos, en un proceso cada vez más individualizado, incluso por el propio aislamiento físico de los puestos de trabajo y que producen también las nuevas formas de contratación (Linhart, 2002: 54). No se trata de formar a los aspirantes en los conocimientos prácticos del oficio, sino de “inculcarles una moral del trabajo que necesita un trabajo sobre sí mismo”: implicación, compromiso, movilización de los

recursos subjetivos de estos jóvenes al servicio del trabajo. Es una nueva ética y visión del mundo del trabajo que tiende a extenderse en las profesiones. Las cualificaciones demandadas para encajar en esta nueva situación remiten a la *adaptabilidad* con respecto a las normas cambiantes y a la *responsabilidad* individual. Pero el análisis de la situación del empleo en términos de estas demandas, no encaja del todo en la relación que los universitarios de la última década mantienen con el trabajo. Además de legitimar la exclusión de segmentos enteros de trabajadores de la esfera productiva, este planteamiento no se muestra veraz con respecto a la situación de los que supuestamente poseen las mayores cualificaciones profesionales del mercado (en función de sus credenciales educativas): el período de transición al empleo de los universitarios viene caracterizado por una prolongación del período de capacitación y unas trayectorias laborales que dibujan a su vez transiciones potencialmente diferentes a la vida adulta. Como se expuso en el epígrafe 2.1.d., el proceso de inserción laboral está actualmente marcado por el incremento de la incertidumbre y la dependencia de los capitales culturales y relacionales del sujeto y de su entorno familiar y social. Podemos hablar incluso de la existencia de diversas juventudes en función de los itinerarios educativos y ocupacionales, aunque según Galland (1991: 378), la indeterminación y prolongación de la etapa de tránsito se extiende a todas las capas sociales, incluso a quienes tradicionalmente ingresaron antes en el empleo: las clases populares y los hombres.

Acordes con estos planteamientos, los resultados analíticos de Casal (2000, 1996) serán de gran utilidad para analizar el período de tránsito a la vida adulta y al empleo (capítulo 4). El autor recurre a la expresión “aproximación sucesiva” para describir el nuevo modelo de emancipación y distinguirlo de los anteriores modelos que nunca cuestionaron las credenciales educativas (modelos vinculados al crecimiento urbano-industrial). A diferencia de los anteriores, el modelo de emancipación actual se hace complejo y dificultoso: se mantienen las pautas de vida juveniles con la extensión de la formación en el sistema educativo pero también en el mercado laboral, donde aparecen modalidades de trabajo argumentadas desde la consideración de los trabajadores como aprendices: becas, contratos en prácticas o de aprendizajes, voluntariados, colaboraciones informales. Estas circunstancias modifican además la socialización laboral y dan lugar a nuevas formas de entender la “profesionalidad”: como una meta de estatus cada vez más lejana e inalcanzable para la mayoría. Las crecientes exigencias de cualificación/recualificación y el filtro establecido por las condiciones de los primeros empleos, fortalecen el valor de la movilización de recursos, redes e influencias<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> En un contexto de cambiantes necesidades del mercado de trabajo, la formación continua de los profesionales se entiende como un factor de valoración de cualificaciones y la empleabilidad de la fuerza de trabajo. El enfoque tradicional distingue entre formación “para el empleo” y formación “en el empleo”. Esta última resulta ahora ineludible para conservar un puesto de trabajo cualificado y mejorar en él. Lope et al. (2000: 17-23) critican este discurso bajo la hipótesis de que el acceso al empleo y a la movilidad dependen más de las relaciones entre la oferta y la demanda laboral que de la formación de los trabajadores, aunque la formación reglada sea la condición de partida. La intermediación entre la oferta y la demanda determinará los criterios de selección y valoración de los candidatos, pudiendo subrayar o no la importancia de la formación

En un tiempo en el que el trabajo y, sobre todo, el trabajo cualificado y con ciertas garantías, escasea, los jóvenes están prolongado su estancia en el sistema educativo. Desde la perspectiva de la *segmentación del mercado laboral*, estas trayectorias están inevitablemente enmarcadas por las voluntades de la producción. El nuevo estilo de transición hacia la vida adulta responde entonces a los intereses de la segmentación y jerarquización de los trabajadores. Como evidencian las entrevistas, algunos titulados son conscientes de la existencia de estos mecanismos. Saben que sus credenciales son tan sólo un paso previo de selección, que la asignación real de los puestos de trabajo va a depender de otros factores mucho más arbitrarios relacionados con la existencia de capitales relacionales, cualificaciones informales y prejuicios que benefician a unos demandantes y perjudican a otros.

En este contexto, los nuevos profesionales parten de una situación previa de reducción de su poder social de negociación<sup>58</sup>. Esta reducción pone en duda la validez de sus cualificaciones profesionales como herramienta defensiva frente a los niveles de adaptabilidad y flexibilidad del mercado laboral. Se revalorizan así los capitales privados como soportes reales de la capacidad de negociación y elección del sujeto. Subrayando la importancia que tiene un análisis desde el punto de vista de clase social en este sentido, la perspectiva de género aporta también su particular denuncia sobre la contribución que estos mecanismos tienen en la reproducción de las desigualdades entre los y las trabajadoras. Es el caso de las demandantes de empleo profesional cuyo acceso o promoción depende de unas exigencias de disponibilidad y flexibilidad horaria que excluyen de antemano a las madres o quienes se planteen serlo, excepto en los casos en los que exista un soporte social de apoyo capaz de asumir el conflicto entre los tiempos y las responsabilidades laborales y de los cuidados que siguen recayendo en ellas, casi en exclusiva.

---

en el reclutamiento de fuerza de trabajo para un determinado segmento del mercado. Estos autores señalan distintas formas de acceso al empleo en las que la formación desempeña un papel relevante o bien secundario: *las redes sociales, la intermediación institucional pública, la intermediación privada y la intermediación privada restrictiva*. En períodos de crisis y desempleo, las Pymes recurren a una oferta de trabajadores que acceden a ellas a través de capital relacional. Estas empresas valoran la continuidad y la lealtad, mientras que el aprendizaje se adquiere en el puesto de trabajo. Frente a esta opción, el acceso a través de instituciones públicas pone énfasis en la formación de los candidatos para garantizar un perfil profesional preciso. Los procesos de competencia y la abundancia de titulados generan un aumento artificial de las exigencias formativas. La formación se fortalece así como ideología de desplazamiento y competencia entre los diversos niveles de trabajadores. Por otro lado, la intermediación privada, localizada en las grandes empresas y ETTs supone costes empresariales pero es una vía ágil para la selección de candidatos en procesos urgentes. Aunque esta modalidad se inicia para reclutar mano de obra descualificada, tampoco el mercado de los profesionales cualificados permanece ajeno a estos procesos. Finalmente, en los mercados internos de trabajo, las asociaciones y colegios profesionales exigen el prerrequisito de la titulación, para después valorar la confianza y las posibilidades de cooperación en los procesos selectivos. Se trata de una vía de acceso restrictivo que controla el acceso a las profesiones a través de largos procesos de aprendizaje ya en el seno de la profesión. Es una fórmula típica de los puestos de trabajo cualificados.

<sup>58</sup> Definido como *el nivel de aceptación de condiciones de trabajo por debajo del cual los trabajadores consideran inaceptable la oferta realizada*. Hemos citado anteriormente estudios que señalan el menor poder social de negociación de las mujeres y otros grupos sociales.



### 2.3. b.1. La perspectiva de los actores: mujeres y hombres con título universitario

Diversos estudios previamente citados nos hacen concluir que la opinión pública percibe que el título universitario no está sirviendo de tanta protección como se pensaba para combatir la precarización del empleo. Tanto la segmentación del mercado laboral como la diversidad de condiciones de trabajo ante el mismo perfil profesional en el seno de una institución, hacen intuir un avivamiento las desigualdades entre quienes tienen iguales credenciales. Superada la barrera de clase que antes suponía la credencial universitaria, los nuevos titulados de las clases populares presentan sus certificados a la oferta de empleo en un contexto marcado por la sobrecualificación y el desempleo. Efectivamente, los relatos de inserción señalan que el acceso a las profesiones, a pesar de la democratización de la enseñanza superior, sigue siendo elitista: en tanto se basa en criterios de selección y condiciones de acceso que no posibilitan el debilitamiento de las discriminaciones preexistentes sino que se apoyan en la existencia de estereotipos y de capitales sociales y económicos previos.

Pero, ¿cuál es el papel de los protagonistas del proceso de inserción al empleo en esta situación? Lo primero que señalamos desde la *perspectiva de los actores*, es que no todos los titulados con empleo definen su trabajo real o potencial como una *carrera en progresión*. Quienes sí lo hacen, entienden esta carrera como meta fundamental en su vida, con independencia de la existencia de otros objetivos o no, y contemplan el trabajo de una determinada y distintiva manera. Risman afirma que son especialmente las mujeres las que tienden a no entender su empleo en términos de carrera (Risman 1998: 87-90). Para la autora, el mejor predictor de las aspiraciones de progresión en la carrera es la *complejidad*. Quienes definen su trabajo como *complejo*, (lo que se asocia, en definitiva, a la cualificación) suelen definirlo como carrera, dedicándole más horas y esfuerzos. En los márgenes del presente estudio, denominaremos a esta particular forma de entender el empleo como “trabajo/carrera”, lo que supone una intencionalidad de progresión hacia futuros logros profesionales, un cierto desarrollo profesional objetivo, así como la percepción de complejidad en las actividades realizadas.

¿Qué distingue al trabajo/carrera de los demás trabajos?: dos cuestiones que tienen que ver con la complejidad y cualificación de las tareas señaladas por Risman: la *progresión planificada* y *el estatus*. La carrera se construye desde aspiraciones de estatus y progresión en el empleo. Estos objetivos suponen que el trabajador invierta más tiempo y recursos en su formación, le dedique más horas a su trabajo y subordine otros intereses vitales a sus logros laborales. De esta manera sus cualificaciones generales se incrementan al tiempo que se adquieren conocimientos y habilidades especializadas que permiten realizar las tareas complejas características. En estos empleos caracterizados por la complejidad, los condicionantes de entrada, permanencia y progresión son la inversión formativa continua, una mayor dedicación temporal y la subordinación de otros intereses vitales al empleo. Tal inversión de tiempo, esfuerzo y recursos supone en una

comprensión personal del trabajo como una progresión hacia una más estable y mejor reconocida situación profesional en el futuro.

Frente a la comprensión del trabajo como carrera, Bianchi señala una serie de características opuestas que, en su análisis, aparecen vinculadas especialmente a las mujeres profesionales en ámbitos con sobrerrepresentación femenina. Se trataría de una actitud que aleja la centralidad del trabajo como objetivo vital, para fragmentar el interés entre varios elementos de autorrealización personal. En algunas profesiones aparecen factores relacionados con el distanciamiento frente al empleo que Bianchi vincula de manera especial a las mujeres. (Bianchi, 1994: 496-497). Veamos, de forma resumida, algunas cuestiones relacionadas con este *distanciamiento*:

- La autora se refiere especialmente a las profesiones en que las cualificaciones demandadas tienden a asumir formas y contenidos derivados de la experiencia reproductiva asociada a las mujeres, bien por la tradición histórica, bien por su vivencia subjetiva directa.
- Las mujeres profesionales aparecen condicionadas por intereses y responsabilidades asociadas a su rol sexual y materno. Estos aspectos adquieren un predominio en las etapas vitales de inserción y consolidación del empleo, absorbiendo cierta cantidad de energías y haciendo que el ritmo de los esfuerzos de inversión e identificación con el empleo se resienta. Pueden entonces aparecer actitudes de distanciamiento en relación con el empleo. Incluso, señala Bianchi, sentimientos de falta de familiaridad e inseguridad en el entorno laboral frente a la seguridad que aportan los roles más practicados y reconocidos por la tradición: la casa, la familia, la pareja.
- Junto con estas tendencias de distanciamiento, las mujeres profesionales mantienen también fuertes convicciones con respecto al empleo que tienen que ver con la autorrealización y la libertad personal. Unas y otras actitudes a veces conviven en conflicto en la trabajadora, volviendo a hacer evidente las turbulencias que se mantienen en las relaciones productivas/reproductivas de quienes pretenden o están obligadas a trabajar, bien desde actitudes apegadas al trabajo/carrera o bien desde la fragmentación de objetivos o el distanciamiento del empleo.

Estos elementos se concretan en *tres tendencias* que afectan a las mujeres profesionales y que constituyen un dato común en diversos entornos territoriales con distintas estructuras del mercado laboral:

a. *La presencia de profesiones y sectores que llama femeninos*<sup>59</sup>. Bianchi señala algunas distinciones en las profesiones vinculadas de manera específica a las mujeres: aquellas en las que la feminidad adopta la forma de un rol prefijado en el marco de una “pareja profesional” (médico/enfermera, jefe/secretaria, abogado/ayudante). En ellas, la relación de subordinación es aceptable por la participación de la mujer en un objetivo común, de acuerdo con una lógica laboral que reproduce las relaciones patriarcales. El segundo tipo de profesiones se refiere a las que permanecen ligadas, directa o indirectamente, con los atributos sexuales: modelos, dependientas de boutiques, secretarias. Otros empleos señalan más atributos estereotipados de las mujeres: los que requieren capacidades manuales, destrezas y delicadezas que se asocian a la experiencia del trabajo doméstico. Finalmente, existen profesiones que han ido feminizándose coincidiendo con su pérdida de prestigio y remunerabilidad. Es el caso de la enseñanza y la asistencia social. Son profesiones de servicios, que se expanden con el desarrollo de los Estados del Bienestar, en gran parte gracias al bajo coste de la fuerza de trabajo femenina cualificada (Bianchi, 1994: 499)<sup>60</sup>.

*“La presencia masiva de mujeres en determinados sectores y actividades (educativas, socioasistenciales, de servicios en general) no es sólo un efecto directo de la selección de la demanda en el interior del mercado laboral, sino que además también contiene elementos de elección individual. Las características comunes a las profesiones de este abanico son transmisión, recuperación y reelaboración de los contenidos tradicionales de la producción femenina.” (Bianchi, 1994: 497. e.o.1978).*

---

<sup>59</sup> Desde finales de los años ochenta, múltiples estudios hacen referencia a otro hecho destacable: en las ocupaciones con predominio femenino los salarios son menores que en el resto. Tam (1997: 1652-92), expone dos explicaciones del fenómeno. La “*tesis de la devaluación*” referida a la desvalorización cultural general del trabajo de la mujer por un lado, y la tesis por la que aboga: la hipótesis del “*capital humano especializado*”. Desde este punto de vista, la selección personal y la discriminación intervienen en que las mujeres se concentren en trabajos que requieren menos experiencia y cualificación que el resto. Otros estudios remitidos a la investigación anglosajona (England et al, 2000: 1741-51) incorporan nuevos criterios metodológicos al modelo de Tam que demuestran que existe una penalización salarial para hombres y mujeres que trabajan en ocupaciones tradicionalmente femeninas, con independencia de otras variables sociales (en este caso, fue examinada la procedencia étnica). El mecanismo de devaluación parece bastante general, y funciona también a la inversa: quienes trabajan en empleos tradicionalmente masculinos obtienen un beneficio comparativo en términos salariales. Los autores mantienen que ciertos aspectos organizacionales en el trabajo, especialmente en los casos de inserción laboral o de reestructuración, se ven devaluados desde el principio porque los prejuicios de género afectan a las decisiones de los directivos en esos momentos. Y, más adelante, la inercia burocrática hace el resto, convirtiendo en inamovibles las consecuencias salariales de estas prácticas de género. Los procesos del mercado laboral reproducen estos efectos de tal forma que, incluso organizaciones que no se basan en estas prácticas culturales se ven obligadas a pagar más alto por las ocupaciones “masculinas” que por las “femeninas” para ser competitivos. De esta forma se perpetúan las prácticas de género, a través de inercias sociales que pueden hacer que los profesionales en trabajos “femeninos” o “feminizados” sigan pagando el precio de trabajar en ese tipo de profesiones.

<sup>60</sup> Simpson y Simpson (1998: 349) destacan la presencia mayoritaria de las mujeres en las llamadas “semiprofesiones” como el magisterio, el trabajo social o la enfermería. Se trata de esferas con fuerte control burocrático y elevada jerarquía, unas cualificaciones medias no excesivamente reconocidas e importantes niveles de subordinación, gradación de la responsabilidad, falta de autonomía y tareas relacionadas con los roles domésticos. Frente a ellas, las profesiones se destacan por una mayor presencia de elementos de prestigio y aprobación social, así como una mayor demanda de rendimiento en términos de conocimientos, mayores niveles de responsabilidad y de motivación intrínseca.

- b. *La inversión de las mujeres en aspectos concretos de su trabajo* (contenidos, prácticas, relaciones) más que en los aspectos abstractos (organización, burocracia, carrera) que tienen mucho más que ver con la progresión laboral y el liderazgo.
- c. *La ausencia o carencia de planificación de la vida laboral y de la carrera* es más frecuente en el caso de las mujeres, incluso cuando estas tienen cualificaciones profesionales parejas a las de los hombres.

Si bien la situación de las féminas en el trabajo profesional ha dado un giro cuantitativo desde que la publicación original de “más allá del ‘doble trabajo’” en *Inchiesta*, cuando aplicamos el eje discursivo trabajo/carrera –distanciamiento/fragmentación frente al trabajo, vemos como los discursos de las mujeres entrevistadas son bastante más ambivalentes, algunos claramente posicionados en posturas de alejamiento paulatino, mientras que las de los hombres se mantienen orientadas por completo por la tendencia a la centralidad del trabajo en sus vidas (Ver capítulo 5). La presencia de planificación o la ausencia de la misma, como veremos en el capítulo de análisis de resultados, es uno de los elementos clave para reconstruir la posición de los entrevistados frente al empleo.

Otro factor de la relación entre la cualificación y el género es el del *conocimiento técnico*, que se traduce en cualificaciones muy especializadas vinculadas con la asignación de los puestos de trabajo. El acceso a este tipo de conocimiento es una de las claves de la jerarquización social. Pero no sólo el acceso, también el reconocimiento de estos saberes interviene en el proceso: Gardey (2000: 46) expone que ciertos trabajos femeninos se masculinizaron al mecanizarse y, posteriormente, empezaron a definirse como trabajos cualificados mientras, en otros empleos donde las mujeres sustituyeron a los hombres, la mecanización no sirvió para elevar las cualificaciones para las trabajadoras. A partir de ahí podemos entender las dificultades en reconocer, incluso en definir, la profesionalidad y las cualificaciones de las mujeres, y también las de los hombres en empleos que se entendieron como “femeninos”. Sin embargo, las nuevas competencias de las mujeres están moviendo las fronteras de la valoración social de los conocimientos técnicos según Daune-Richard (2000: 83). Las nuevas carreras de las mujeres cualificadas obligan a plantearse las viejas conductas y atribuciones entendidas en las cualificaciones de hombres y mujeres.

Como último aspecto, podemos señalar en la actualidad un proceso llamativo de *descualificación del trabajo centrado en ciertos tipos de empleo*. El estatus del empleo repercute en la menor valoración de estos trabajos, que se presentan en las estadísticas con una masiva sobrerrepresentación femenina. Se trata los empleos a *tiempo parcial o temporal*, cuya notoriedad ha sido expuesta en el capítulo 2.1. Pues bien, trabajar a tiempo parcial es también asumir que el trabajo que se realiza sea reconocido de forma diferente. Esta desigual valoración repercute en las carreras profesionales, las trayectorias y las cualificaciones. Aunque el trabajo parcial suele ser

más frecuente en puestos poco o nada cualificados, su incidencia se detecta también en el marco del trabajo profesional de acceso restringido a través de las credenciales<sup>61</sup>.

El campo de las entrevistas, sin pretenderlo de antemano, nos ha aportado también ejemplos de este estatus laboral en las trayectorias pasadas o presentes de los protagonistas. En el marco del trabajo profesional observamos una fuerte división establecida por el estatus del empleo: el mismo trabajo, según lo realice un *profesional* “a tiempo parcial” (si es que eso es posible), o “a tiempo completo” no tiene idéntico valor social, reconocimiento y cualificación. Se trata de un mecanismo de clasificación dentro de las profesiones que distingue categorías de asalariados en función de su edad y su nivel de cualificación. De manera también explícita, el género se manifiesta en esta distinción. De forma mucho menos visible, la estructura desigual de clases permanece ligada a este esquema de distinción en el seno de las profesiones. Señalamos esta cuestión puesto que el acceso de las mujeres y de las clases sociales populares a los estudios superiores se produce prácticamente en el mismo período, de tal forma que los factores “momento”, edad, género y clase pueden quedar vinculados a las explicaciones de la mayor descualificación de ciertos profesionales.

Evidentemente, a parte de la descualificación, el trabajo a tiempo parcial supone hablar de *salario parcial*. La descualificación hace además que se trate de una reducción no proporcional a las horas trabajadas<sup>62</sup> y que obliga a quienes dependen de este tipo de trabajo a acudir a otras fuentes de ingresos, bien a través del pluriempleo, o bien, de la dependencia de aportaciones externas (salario familiar, donaciones familiares). Finalmente, puede llevar a abandonar los primeros intereses profesionales para acudir a otras fuentes de empleo. En el caso de las mujeres, la persistencia de parcialidad puede incluso justificar una dedicación doméstica total (la estrategia del *repliegue*) que se presente más racional para el balance económico y menos conflictiva para las relaciones tradicionales de sexo en su entorno familiar. En todo caso, estos nuevos profesionales “pobres”, que trabajan sin lograr ganarse la vida con su trabajo, son en su mayoría mujeres y jóvenes, con independencia de su cualificación de partida. Las trayectorias de los sujetos entrevistados con experiencia en el mercado privado de la abogacía reflejan las

---

<sup>61</sup> Los procesos de descualificación en el seno de las profesiones suponen también una erosión de la percepción social del valor de las mismas. El prestigio de una profesión reside en la exclusividad, complejidad y calidad de su servicio, así como en la preparación intensiva y vocacional que requiere su ejercicio. ¿Cómo se entiende entonces un profesional “a tiempo parcial”? ¿Cómo explicar las diferencias entre unos profesionales y otros en base a una limitación temporal/salarial que, a menudo, viene impuesta por los empleadores como ritual prolongado de “entrada” al oficio sólo para los más jóvenes profesionales? ¿Podemos hablar entonces de semiprofesionales también en el seno de las profesiones más valoradas socialmente como es el caso del Derecho? Si el mercado ofrece contratos parciales o temporales a quienes los desean a tiempo completo o estables y presentan cualificaciones aptas para ello, ¿qué tipo de compromiso queda patente entre el trabajador y la empresa?

<sup>62</sup> El salario de los asalariados a tiempo parcial se establece en España en un 69% del salario completo. Sólo el Reino Unido presenta una proporción más baja que la española en el entorno de la Unión Europea en esta fecha (Eurostat: 1997).

experiencias de parcialidad y temporalidad en el marco profesional, así como los efectos que estas situaciones tienen en sus estrategias<sup>63</sup>.

Algunos de los aspectos señalados aquí pretenden poner de manifiesto que los *discursos meritocráticos* defendidos como vías para conseguir superar las relaciones tradicionales de género y permitir el acceso a lo público (en este caso al empleo) de las mujeres, chocan con un mercado de trabajo bastante hostil y una estructura social que difícilmente puede ya justificar las diferencias que aún existen. Aunque es patente el aumento significativo de las credenciales de las mujeres, en la última década del siglo XX no es evidente si el balance es positivo en términos generales. Meulders (2000: 403-404) destaca algunas novedades a valorar: las mujeres han entrado en profesiones que antes les estaban vetadas y con esto, han transformado en parte estas profesiones y la percepción social sobre ellas. Es el caso de la Medicina o el Derecho<sup>64</sup>, que parecen ahora más cercanas a los usuarios o clientes. Las profesiones en las que todavía predominan los hombres están ahora bajo sospecha. En un mundo profesional mixto, parecen arcaicas y marginales. Pero esta progresión no oculta ciertos aspectos que se mantienen o aparecen como nuevas amenazas, incluso teniendo en cuenta el enorme crecimiento de las cualificaciones profesionales de las mujeres: *las conquistas profesionales están marcadas por las viejas divisiones sexuales*. Numerosos autores de diversos campos académicos subrayan que se siguen reconociendo más fácilmente las “cualidades” (virtudes/defectos atribuidos) de las mujeres que sus “cualificaciones” en el mundo del empleo. Estas cuestiones y otras señaladas anteriormente describen un balance contradictorio pero en continua y esperanzadora dinámica.

Finalmente, debe señalarse con tinta roja que el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres no se ha producido en el seno de las relaciones familiares. De tal forma que una carrera profesional suele condicionar radicalmente las elecciones personales de las mujeres con respecto al matrimonio y los hijos: las mujeres profesionales que entienden el trabajo como carrera renuncian o retrasan el compromiso familiar más que el resto de las mujeres<sup>65</sup>. En la trayectoria de las mujeres serán numerosos los momentos en los que el empleo y la familia se presentan como algo incompatible con la promoción profesional. Mientras, para los hombres el

---

<sup>63</sup> Observamos en las entrevistas que, si la experiencia de parcialidad o precariedad en el salario se prolonga, es determinante para un radical cambio de estrategia en el itinerario de estos hombres y mujeres. En este cambio se movilizan de nuevo los capitales relacionales y socioeconómicos, las credenciales y también las relaciones de género, habitualmente en el marco de la pareja. Todo ello para dar lugar a nuevas búsquedas laborales, mayor inversión formativa. En el caso de las mujeres, se detecta un mayor desapego con respecto al trabajo/carrera, focalizando más el interés en los roles tradicionales domésticos, con independencia de que se continúe en el empleo o no, puesto que este no permite el desarrollo autónomo ni la progresión laboral.

<sup>64</sup> Medicina y Derecho son carreras profesionales de tradición masculina con alto impacto en la jerarquía social. Se originan como *hermandades de vocación* (Glazer, 1987: 175) que exigían a los hombres dedicación total; y a su familia, el apoyo incondicional a esta orientación profesional del esposo/padre que era la pieza clave de la estrategia familiar.

<sup>65</sup> Son las mujeres que Hakim denomina *self-made women* (1991: 101). Frente a las *grateful slaves*, mujeres satisfechas con su rol exclusivamente orientado al servicio (doméstico) de la familia, las mujeres se consideran “hechas así mismas” porque rompen y renuncian a sus adscripciones de género para lograr éxito profesional y autonomía.

conflicto empleo/familia se describe en términos de incompatibilidad con el *disfrute* de la familia. El hecho de tener familia puede incluso ser entendido como elemento para su promoción (y obligación) en el empleo, subrayando la centralidad del trabajo *productivo* en las vidas de los hombres.

La comprensión teórica de la carrera profesional, un verdadero objeto de estudio para la Sociología, se aproxima a estos aspectos y a otros que deben ser tenidos en cuenta para responder al objetivo planteado sobre el desarrollo de la carrera profesional.

### **2.3.c. Carreras Profesionales: perspectivas teóricas**

Podemos decir que la Sociología suele asociar la *carrera* a la cuestión de la movilidad social de los individuos o familias, producida a través de las ocupaciones y el sistema de clases, siguiendo con la tradición abierta por Durkheim (1895) y continuada por Parsons (1951). Así pues, se expone la adaptación de las personas a las estructuras ocupacionales en función de los intereses públicos y privados. En una perspectiva paralela, el análisis de la carrera siempre ha concedido importancia a los significados que la gente otorga a sus acciones y elecciones (tradicción weberiana). Es la línea seguida, en la primera mitad del pasado siglo, por la Escuela de Chicago (Hughes: 1958, 1971). Esta escuela orientó las primeras explicaciones sobre la relación entre género, clase y *carrera* a través de mapas conceptuales de las carreras. Es bien cierto que las primeras formulaciones ya han sido superadas por las transformaciones sociales y la teoría sociológica, pero sí conviene reconocer que fue la Escuela de Chicago la que detectó la *carrera* como objeto de estudio capaz de relacionar a los individuos con las estructuras sociales.

La *carrera* se entendió ya entonces como una expresión, no sólo de trayectorias individuales, sino de relaciones de poder, de usos y lenguajes, de razones sociales y de intereses que tienen lugar en el seno de las profesiones, de las organizaciones y del mercado de trabajo. Las *teorías neomarxistas* respondieron al optimista marco teórico vigente en la primera mitad del siglo, cuestionando las posibilidades para el cambio social que podrían derivarse del avance particular de los individuos a través del desarrollo de su carrera (Kerckhoff: 1976). Las formas de analizar la carrera profesional se bifurcan entonces en diferentes perspectivas que dibujan una primera línea divisoria entre los enfoques. Esta línea gravita entre la importancia dada a la acción individual y el peso de las estructuras sociales. Un eje en el que se desarrolló gran parte de la teoría sobre las carreras en el siglo XX.

Avanzada ya la segunda mitad del siglo XX, la Sociología abordó el estudio de la carrera desde diversas aportaciones muy relacionadas con el contexto histórico de referencia y con las tendencias de las teorías sociales vigentes. Así, Las teorías neofuncionalistas del *logro de estatus* se centraron en la relación entre las motivaciones y las oportunidades laborales, destacando la adaptación de los individuos a través de pautas adecuadas de socialización como la clave de

desarrollo de las carreras<sup>66</sup> (Blau y Duncan: 1967). Frente a estos enfoques que depositaron extrema confianza en el logro individual, las *teorías de la reproducción* enfatizaron la fuerza de las estructuras sociales en las que se desarrollan las carreras, como elementos para el mantenimiento del *estatus quo*. La clasificación social impuesta reduce las posibilidades de acción individual de quienes se encuentran en posiciones sociales no privilegiadas. Las elecciones laborales (de trabajadores y empleadores) se realizan acordes con procesos sistemáticos de discriminación anclados en una estructura de reproducción social que favorece a las fuerzas y grupos sociales dominantes. Los mecanismos de reproducción se reflejan en la estructura social de las ocupaciones, en el paso de los individuos por el sistema educativo y operan, finalmente, también en el ingreso en el primer trabajo y los siguientes empleos (Kerckhoff: 1995). El sexo, más tarde el género, fueron también aspectos señalados por su previa influencia en la carrera, tal y como apuntan Maranda y Comeau (2000).

No obstante, los diversos enfoques más o menos tradicionales han sido calificados como insuficientes para explicar la diversidad de factores sociales que influyen en las carreras laborales. Por un lado, el excesivo mecanicismo hospedado en la influencia demoledora de las estructuras sociales, en el caso de las teorías de la reproducción. O bien la confianza exagerada en la motivación y acción individuales de las teorías funcionalistas. Estas críticas hacen necesario buscar otros ejes explicativos (Abbott: 1993). Al primer eje *estructura/agencia* que sirve para organizar las diversas teorías sobre las carreras puede entonces añadirse otro eje más dinámico, que recoge las propuestas de cambio social, bien partiendo de conceder un peso relevante a la *adaptación* de los individuos a las estructuras sistémicas, bien subrayando la *transformación* de las instituciones sociales y la acción colectiva para integrar a las personas.

Durante las dos últimas décadas del siglo XX, cuando los cambios globales y culturales desembocan en unas más frágiles y confusas aspiraciones de carrera y movilidad social, nuevos y viejos enfoques formulan respuestas a las situaciones de crisis del empleo: la *teoría del capital humano*, la *teoría de la segmentación* y la de la *regulación* se acercan desde ópticas distintas a la relación entre individuo, carrera e instituciones sociales de empleo. Con respecto a la primera de estas aportaciones, la teoría del capital humano parte de la premisa de que las mayores cualificaciones individuales se relacionan con los mejores trabajos y trayectorias, además de contribuir al crecimiento económico general de los países. Las personas y países invierten así en educación y formación para optar a esta relación costes-beneficios desde la mejor de las posiciones. Como se ha mencionado en el subcapítulo 2.1., la vigencia de esta teoría sigue quedando manifiesta en la orientación de las políticas públicas y en los comportamientos de los actores sociales. Pero se visibilizan también criterios selectivos diferentes a la formación/capacitación en la oferta de empleo, además del sostenimiento de las pautas de

---

<sup>66</sup> Según estas teorías, la educación y su ocupación paternas influyen en la educación de la prole y su recorrido de carrera, propiciados por la fuerza del proceso de socialización.



desigualdad en el mercado de trabajo. Así, una parte de los resultados de la mayor inversión educativa realizada por los estados industriales y del ingreso en el sistema educativo de las clases populares y de las mujeres, está cuestionando el enfoque general del capital humano, también en lo que al concepto de carrera se refiere<sup>67</sup>.

Frente a la propuesta que podemos entender como dominante, las teorías de la segmentación (Piore y Sabel: 1984) explican las posiciones de los trabajadores a través de una estructura de círculos concéntricos donde se presenta el mercado laboral primario y blindado por un lado, y el secundario y más desprotegido por el otro. Los últimos círculos corresponden a los trabajadores fluctuantes con pocas oportunidades de desarrollar una carrera en cualquiera de los mercados de trabajo. Las teorías de la segmentación resultan de interés en el sentido en que estas incorporan en su análisis los aspectos estructurales que restringen las oportunidades de carrera. El peso de la estructura (social, de edades y de género) explica, tal y como expone Witz (Witz, 1992: 14-22), que sean los hombres de mediana edad de las clases sociales medias-altas quienes definen el perfil de los empleos más protegidos y las carreras profesionales más estables y prometedoras ya en su primera trayectoria. No obstante parecen pertinentes algunos de los cuestionamientos realizados a dicha teoría, ante la ausencia de explicaciones sobre las posibles causas de la organización dual de los mercados de trabajo (Collins y Young, 2000: 45).

En respuesta a estos interrogantes, la *teoría de la regulación* trató de explicar cómo se han venido organizando los intereses divergentes y los conflictos a lo largo de los procesos históricos de estabilidad y cambio: el Taylorismo establece una lógica centrada en el incremento de la productividad y en la reducción del control y autonomía de los trabajadores. Frente a ella, la lógica alternativa demanda cambios institucionales para garantizar un mayor poder y participación a los trabajadores. A nivel colectivo, en relación a estas divergencias, se observa como los países industrializados pueden optar por dos estrategias económicas diferentes: o bien por un reforzamiento del proyecto neoliberal de desregulación/flexibilización del mercado de trabajo; o bien por una redemocratización de la sociedad que haga recobrar el poder a los ciudadanos y permita un ajuste más equilibrado entre las actividades del mercado y el resto de las actividades sociales. Para explicar la movilidad de la fuerza de trabajo, esta teoría ha tenido en cuenta los determinantes económicos y sociales en el proceso de carrera, pero también las posibilidades de acción individual y, sobre todo, de acción colectiva e institucional que pueden derivarse en cambios laborales substanciales (Grupo de Lisboa: 1995).

Finalmente, ya en el siglo XXI, los enfoques recogen las tradiciones heredadas del siglo anterior, pero diversifican las posibilidades de análisis –no exclusivamente positivistas- dando

---

<sup>67</sup> Los individuos han hecho suya esta teoría, muy cuestionada por varios sectores de la academia, pero con un impacto visible en la ciudadanía. A pesar de los desajustes entre las cualificaciones y los trabajos disponibles, y la evidencia de la distribución discriminatoria de los empleos entre las clases, sexos y grupos culturales, los jóvenes confían en la relación positiva entre su esfuerzo educativo y laboral y la recompensa en términos de éxito profesional. Si bien, el cuestionamiento es visible una vez avanzado el recorrido laboral con una precariedad que perdura, cuando los costes se entienden ya excesivos y desajustados (Ver capítulo 4).

mayor cabida a cuestiones como “la carrera subjetiva”, las nuevas características de las carreras y las diferentes experiencias de carrera de los grupos sociales y culturales. Las estadísticas basadas en las teorías de la acción se encuentran con dificultades para analizar estrategias de carrera en un entorno donde cada vez más individuos, en lugar de adaptarse a un medio dado y predecible, a mercados internos de trabajo claramente definidos –que parecen ahora disiparse-, deben ajustarse a lo desconocido, a la diversidad, a lo “inadaptable”. La confusión entre la realidad del mercado y los principios de la elección de carrera, el logro profesional y la supuesta igualdad de oportunidades conduce a un cierto y paradójico fatalismo y a la aceptación de las fuerzas del mercado entre las que derivan los trabajadores (Roberts:1981; Harmon:1996). Estos argumentos nos llevan a plantear un choque evidente entre la concepción idealista de lo que “debe ser” una carrera profesional y lo que realmente está aconteciendo en la vida laboral de los individuos, incluso en los niveles de cualificación profesional más protegidos.

En el marco de las reelaboraciones teóricas más actuales, recobra importancia el análisis de la dimensión institucional, con el fin de hacer visibles las barreras discriminatorias que las prácticas en las organizaciones están suponiendo para ciertos grupos de trabajadores. Como hemos señalado previamente (subcapítulo 2.1.), esta consideración nos parece importante para paliar el peso excesivo de las teorías sociales empeñadas en obviar que las delicadas situaciones de empleo que atraviesa hoy la población no son solamente el resultado de los comportamientos individuales, sino también del efecto del contexto socioeconómico, y de las estructuras y distribuciones del poder que lo definen.

Ahora bien, nuestros objetivos se centran en las trayectorias y estrategias laborales, lo que nos lleva a tener en cuenta sobre todo la experiencia *subjetiva* de carrera<sup>68</sup>. Esta finalidad supone que la dimensión institucional se examina teóricamente, y de forma paralela a través de las fuentes primarias (entrevistas a representantes de la profesión) y secundarias (estadísticas y bibliografía disponibles) con la intención de establecer un marco descriptivo para entender las estrategias particulares que son el foco principal de interés en este estudio. Nos situamos así en una ubicación teórica próxima a las tendencias actuales en la comprensión del fenómeno. Ante la complejidad que supone un planteamiento subjetivo de carrera en el que también se aceptan, como marcos útiles y reconocidos de referencia, las teorías de la segmentación y la regulación del

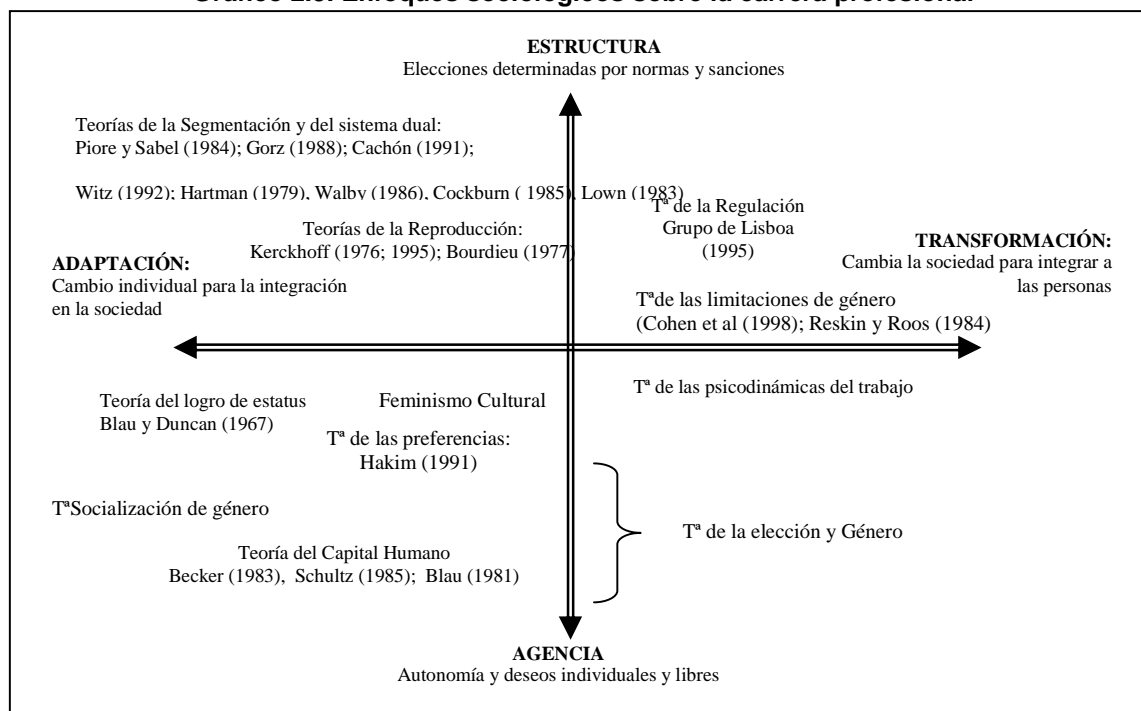
---

<sup>68</sup> Para el estudio de la experiencia *subjetiva* de carrera, nos es útil la idea de Bourdieu (1986) que entiende la biografía personal como una “ilusión” en la que sólo el nombre permanece como característica estable. Este planteamiento ha sido retomado por Blossfeld et al. (2000) que han aplicado las nociones *bourdianas* de *hábitus* y *campo* al estudio de las estrategias de carrera de los directivos. Otros autores subrayan la relación entre la modernidad y los nuevos modelos de identidad personal donde el “yo” se convierte en un proyecto reflexivo de responsabilidad personal [Giddens (1991), Rose (1989)]. En este marco, la carrera es una localización de los proyectos personales, en la que se reorganizan los capitales y las habilidades para lograr las metas [Sennett (1990), Grey (1994)]. Esta concepción puede ser complementaria a la de carrera como objetivo común y *colectivo* de un grupo social, en tanto las pautas pueden reorganizarse en trayectorias similares, y en tanto existe un concepto cuasinormativo de lo que se entiende socialmente por “carrera profesional”, asociado a cada campo profesional.

mercado, dedicamos una parte del desarrollo metodológico a explicar cómo se incluye la dimensión de carrera en el análisis de nuestras entrevistas (Ver capítulo 5).

En cualquier caso, los objetivos nos aconsejan la apertura del concepto *carrera* hacia el reconocimiento de la diversidad y complejidad de situaciones posibles, como marco adecuado para su análisis. De ahí la utilidad del término “carrera subjetiva” (Collins: 1986) entendida como la *percepción individual de la experiencia de carrera*. Creemos que este es un enfoque complementario al necesario énfasis objetivo que analiza los progresos de las personas en términos de las instituciones o la ocupación. La interpretación desde el punto de vista de los profesionales permite entender el fenómeno de otra manera, contribuyendo, por ejemplo, a visibilizar la cuestión de género desde las experiencias individuales<sup>69</sup>. El doble eje de localización de las teorías sociológicas sobre la carrera a través del cuál se han ubicado los distintos planteamientos expuestos ha sido resumido por Maranda y Comeau (2000: 38) a través de un esquema que ampliamos en esta ocasión para dar mayor cabida a la perspectiva de género, especificando más enfoques apuntados por Hull y Nelson (2000: 229) y otros autores revisados.

**Gráfico 2.3. Enfoques sociológicos sobre la carrera profesional**



Fuente: reelaboración y ampliación sobre los esquemas de las teorías sobre la carrera realizados por Maranda y Comeau (2000: 38) y Hull y Nelson (2000) entre otros.

<sup>69</sup> Un ejemplo, un período de desempleo es un elemento negativo a nivel objetivo pero, a nivel individual, en ocasiones puede ser interpretado como una oportunidad para el cambio y el relanzamiento de la carrera en otros sentidos: formación, selección más experimentada del nuevo trabajo. O bien una oportunidad para el desarrollo de otras facetas vitales.

Una vez planteados brevemente los enfoques básicos con los que la Sociología ha pretendido acercarse a la carrera profesional, y apuntadas también las tendencias que entendemos más acordes con el estudio propuesto, exponemos una conclusión que no puede dejar de observarse: la fragmentación de las carreras y la alusión a características individuales para explicar su construcción pueden hacer pensar que el concepto carrera ha perdido su función y su interés sociológico. Nada más lejos de nuestro parecer: creemos, por el contrario, que los cambios deben entenderse como nuevas formas de presentación del fenómeno que contribuyen a hacer visibles las tendencias actuales, y otras no tan recientes pero que permanecían ocultas por la comprensión tradicional de la carrera.

Las pautas de diversificación y mayor vulnerabilidad que se observan en las carreras profesionales desde finales del siglo pasado chocan con la imagen burocrática y aparentemente estable que presentaba la carrera hasta entonces. Pero esta contradicción ya fue detectada en los setenta. Entonces, Hearn (1977) hacía alusión a la diversidad de patrones poniendo en evidencia como la visión tradicional de la carrera correspondía sobre todo a un grupo selecto de profesionales (directivos), mientras que otros (mujeres, minorías culturales y también hombres autónomos y empleados parcial o temporalmente) atravesaban etapas mucho más complejas en sus itinerarios.

Tampoco es correcto decir que las fórmulas tradicionales de carrera han desaparecido por completo (ni en el imaginario ni en la práctica social), incluso apreciando modificaciones en su seno como las señaladas por Hall et al. (1996) o Arthur et al (1996)<sup>70</sup>. No se puede hablar de la “muerte de la carrera” más que como una exageración: el elemento de continuidad que caracteriza el desarrollo de una carrera no ha desaparecido, aunque adquiera con mayor frecuencia formas distintas (Collins y Young: 294-296). Sobre todo, el uso de la “carrera” sigue siendo una herramienta de análisis muy importante para descubrir las relaciones entre los trabajadores y las estructuras del trabajo y del empleo. Por lo tanto, y en línea con lo anteriormente expuesto, se presentan brevemente las características específicas de las carreras profesionales desde una perspectiva de género que aparece, ya con peso propio, dentro de los nuevos enfoques que permiten contemplar la carrera profesional en los inicios del siglo XXI.

### **2.3.c.1. Carrera profesional y género**

Se ha señalado que no solamente las características de la carrera profesional han cambiado y se han hecho más complejas en los últimos años. También los enfoques que las ciencias sociales utilizan para analizar el fenómeno han diversificado sus criterios y sus opciones metodológicas dando mayor cabida a cuestiones y grupos sociales que antes no eran tenidos en cuenta. Así, a finales del siglo XX aparecen perspectivas que incluyen críticamente la cuestión de

---

<sup>70</sup> Ambos equipos de investigación desarrollan conceptos descriptivos de las nuevas modalidades de carrera como son la *boundaryless career* (carrera sin límites) y la “protean career” (carrera protéica), marcando nuevas líneas de investigación sobre la evolución de las carreras profesionales.

género, de clase o de cultura en el estudio de las carreras profesionales, contribuyendo a ampliar el concepto y a adaptarlo mejor a la realidad social.

La perspectiva de género en el estudio de las carreras profesionales se desarrolla entonces para dar cabida a las mujeres. En términos generales, la Sociología del Trabajo ha mostrado las diferencias de género que aún persisten en el acceso al mercado laboral, como hemos señalado a lo largo de este capítulo. La disciplina sociológica se ha acercado también al fenómeno de la progresiva feminización de las profesiones. Reskin y Ross (1990) aportan una interesante explicación que sugiere que esta feminización es el resultado del encuentro entre dos colas: la del trabajo, donde los trabajadores son ordenados en función de su atractivo para los empleadores; y la del empleo, donde el orden de los trabajadores es determinado por el atractivo de sus empleos. Los empleadores apuestan por las mujeres cuando los hombres no están tan disponibles, porque las condiciones de empleo pierden atractivo para ellos. Es entonces cuando las mujeres cualificadas aprovechan el cierto vacío promocionado por la precarización de las condiciones laborales, e ingresan en empleos antes masculinos. Aunque nuestro estudio no pretende testar esta teoría, que requiere la realización de un estudio de caso triangular (incluyendo a la oferta de empleo también), algunas de las entrevistas nos dan pistas sobre este *proceso de sustitución* aplicable en ciertos nichos profesionales del Derecho. La sustitución es en realidad opuesta a la integración, y se manifiesta en nuevas formas de desigualdad de género como la segregación de las mujeres y los empleos feminizados dentro de la profesión, que puede convertirse en *guetización* cuando las mujeres que entran son delegadas sistemáticamente a posiciones secundarias o claramente segmentadas<sup>71</sup>.

Resulta especialmente complicado mostrar si la ruta que siguen las mujeres a lo largo de sus trayectorias profesionales es diferente a la de los hombres y, especialmente, cómo esas diferencias son experimentadas por las y los trabajadores. En ese sentido, el estudio de la carrera profesional desde la perspectiva de género puede plantearse estructurado en tres grandes áreas de interés, según la descripción realizada por Höpft y Atkinson (2000: 132-134): *elecciones de carrera* (Edwards: 1980; Yeandle: 1984), *desarrollo de carrera* (Gutek: 1987) y *éxito de carrera* (Flanders: 1994; White et al: 1992). Aunque este esquema debe ser ampliado con las aportaciones de países no anglosajones, en principio, creemos que la relación de conceptos elección-desarrollo-éxito es utilizada en los análisis de carrera más habituales y revisados:

---

<sup>71</sup> Sobre la segmentación, segregación y *guetización* de las mujeres en los campos profesionales ver también Wright y Jacobs (1994); Tanner y Cockerill (1996) y Witz (1992).

Con respecto a las *elecciones de carrera*<sup>72</sup>, el enfoque de género sirve para cuestionar la teoría de la elección vocacional (Holland: 1997) que pone en relación la elección de carrera con el conocimiento que tienen los actores de la adecuación entre sus habilidades y preferencias a la profesión, o a un determinado ámbito de la misma. La crítica a esta teoría concuerda con los planteamientos anteriormente expuestos sobre el análisis de las cualificaciones desarrollado por las corrientes voluntaristas: desde la perspectiva individualista, la carrera es un engranaje racionalmente elaborado por un sujeto previamente informado y que conoce sus fortalezas, así como las características del mercado de trabajo. Ambos presupuestos de racionalidad han sido cuestionados por quienes plantean que la ausencia de reflexión sobre los factores de desigualdad estructural conduce a que el sujeto sea entendido como unidad de análisis de costes-beneficios en un marco en el que se difuminan y simplifican las condiciones diferenciales, como se expuso anteriormente. A su vez, los tipos ideales elaborados por Holland a través de un análisis psicométrico asocian a las mujeres el interés por los “tipos sociales”, y a los hombres por “los tipos realistas”, de una forma que contribuye a perpetuar los estereotipos más que a visibilizarlos. Finalmente, las teorías de la elección han buscado explicaciones a las posiciones diferenciales de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, apoyándose en el papel de las autoatribuciones y los estereotipos sobre el rol que deben desempeñar las mujeres en el ámbito laboral. Estos factores forman parte de la identidad individual tanto como de las creencias dominantes del entorno social (ver Eccles et al: 1999 y Gutek: 1985)<sup>73</sup>.

Por su parte, las *teorías del desarrollo de carrera* requieren un análisis longitudinal que pretende responder a las desventajas de las teorías de la elección. Hemos mencionado con anterioridad a Super (1980), que subraya la importancia del cambio en los criterios e intereses

---

<sup>72</sup> Las *teorías del capital humano* basan su análisis en una elección femenina consciente que busca un recorrido profesional capaz de acomodar su rol doméstico. Es este rol el que reduce los logros y esfuerzos femeninos en el mercado laboral (O’neill: 1990). *La teoría de la socialización de género* plantea como los valores de género se refuerzan a lo largo del proceso vital e influyen en las elecciones sobre el empleo “apropiado” para poder desarrollar estos intereses diferenciales de género (Jacobs: 1989). Finalmente, el *feminismo cultural* expone como las elecciones no son únicamente fruto de la racionalidad, sino de un proceso de socialización temprana que enfatiza en las mujeres los valores ceñidos a los cuidados del hogar y la familia [Chodorow (1978); Gilligan (1982)]. El peso de esta socialización se reconoce en el esencialismo que podemos observar en los discursos (Capítulo 4). Para un desarrollo sobre las teorías de la elección de carrera ver Hull y Nelson (2000), Tarmer y Cockerill (1996) y Sáinz et al (2004).

<sup>73</sup> Estas últimas propuestas, localizadas en el campo de la psicología social, se sitúan en un punto más intermedio entre el papel de las elecciones y las barreras estructurales. El modelo de Eccles ha demostrado su utilidad para analizar la incursión de las mujeres en las profesiones típicamente masculinas (Elejabeitia y López-Sáez: 2004). Según este modelo, la elección de carrera depende de dos tipos de creencias: las expectativas de éxito y la valoración personal de las opciones. Ambas están mediatizadas por las creencias limitantes de género que todavía no han sido eliminadas del proceso de socialización y afectan a las elecciones de los aspirantes y a las valoraciones de la oferta de empleo. Por ejemplo: “no debo elegir matemáticas, soy ineficaz en ciencias porque soy mujer”, “no sirve para mandar, para conducir, para calcular porque es mujer” (Shultz: 1998). En otro sentido, Gutek (1985) detectó tres aspectos de influencia de los estereotipos de género en el mundo laboral: la segregación sexual del empleo, las diferencias de poder y prestigio entre los puestos ocupados por hombres y mujeres, y la asociación de las peores condiciones laborales a las mujeres.

personales a lo largo del tiempo: lo que parece adecuado en un momento, puede ser entendido luego como incorrecto. Esta idea permite poner en evidencia cómo los estilos de vida son susceptibles de observarse desde el punto de vista de género (Hakim: 2001). Es el caso de las mujeres que ralentizan, cambian de dirección o incluso abandonan su carrera laboral cuando deciden tener hijos. Los ciclos de carrera de las mujeres no parecen seguir las mismas líneas que las de los hombres, y los estudios estadísticos que no reconocen este factor a priori y parten de las motivaciones y ciclos hasta ahora masculinos, muestran el papel de las mujeres como un recorrido “de segunda”, “a medio gas” en sus cifras finales, ocultando que existen aspectos que afectan mayoritariamente a los estilos de vida y trabajo de las mujeres y no afectan de igual forma a los hombres<sup>74</sup>. Es el caso de las mujeres que se ven forzadas a la “elección” de un retiro total o parcial en sus carreras apenas incipientes para asumir una previa decisión posiblemente compartida con su pareja: la de tener familia en el contexto económico, de edad, relacional y doméstico que se les plantea. La elección entre empleo e hijos, únicamente planteada a las mujeres, se explica no solamente aludiendo a la lógica económica del hogar que señala el sueldo todavía secundario de las mujeres como prescindible. Hay una previa elección que no se ha realizado y conduce a la divergencia en las carreras laborales: la del reparto igualitario de la carga total de trabajo (también el doméstico). Este reparto, que ampliaría el margen real de elección de las mujeres, está todavía ausente del imaginario cultural, como también lo están las opciones de retiro profesional, o la posible elección masculina del trabajo de cuidados a terceros.

En tercer lugar, las teorías que se orientan hacia el estudio del *éxito en la carrera profesional* parten una visión racionalista del fenómeno entendiendo que puede ser analizado en términos de éxito y fracaso, de planes, trayectorias y logros. Estas teorías también enraízan sus planteamientos en la idea de la elección, poniendo especial interés en las estrategias de carrera como una cuestión totalmente susceptible de medición y categorización empírica. Los enfoques del éxito suelen asumir la contabilización de los méritos como criterio para explicar la entrada en las ocupaciones y la progresión profesional. El éxito se define en relación a la motivación y los esfuerzos, y las condiciones materiales y políticas en las que tiene lugar el proceso aparecen únicamente como obstáculos que superar con una dosis adecuada de esfuerzos y motivaciones (Flanders: 1994). De tal forma, la conciliación entre las responsabilidades y exigencias laborales y el resto (domésticas y privadas) se plantea en términos del control, y la capacidad del individuo que examina sus fines y metas en términos de costes-beneficios.

La crítica a estos planteamientos desde la perspectiva de género parte de la hipótesis de que, con independencia de cuál sea su fuente de procedencia, existen diferencias entre lo que

---

<sup>74</sup> Ver, como ejemplo, Fitzgerald y Betz (1994) y su estudio de los desarrollos tempranos de carrera que se presentan como una ruta unívoca para hombres y mujeres. Tampoco aluden a las posibles diferencias con respecto a la clase social, la cultura de origen, o la situación familiar de los profesionales. Si bien hay estudios que parten del reconocimiento de los factores diferenciales antes que de la suposición de similitudes o comportamientos unívocos, como es el caso del estudio hecho por Goffe y Nicholson (1994) sobre las mujeres y los hombres directivos.

mujeres y hombres consideran éxito laboral y vital, y también en las formas de afrontamiento, en las elecciones de carrera, en el valor que ellos y ellas confieren a las oportunidades laborales. Los atributos de género, vinculados a los roles y estereotipos no aparecen en el esquema de optimización de la inversión, y sin embargo, son elementos de peso en la toma de decisiones laborales y formativas de hombres y mujeres (López-Sáez: 1995; Sainz Ibáñez: 2005). Parece claro que las mujeres siguen manteniendo una relación distinta con el cuidado de la familia que introduce desajustes en la evolución de sus carreras, haciendo que puedan diferir de la noción tradicional de progresión en la carrera y del sentido de valor del trabajo. Esta afirmación ha sido reconocida por numerosos estudios a través de distintas metodologías<sup>75</sup>.

De momento, y desde el punto de vista de las teorías apuntadas, parece que las mujeres sólo pueden tenerlo *todo* –familia, empleo y carrera profesional- con un tremendo coste personal. O bien a través del apoyo de una red familiar y un capital económico que permitan delegar una parte de la carga doméstica. Finalmente, sin ambos factores de apoyo, las mujeres siguen estando cerca de la posibilidad de tener que optar por una de las dos metas que pueden presentarse de forma excluyente: carrera o familia. En otras ocasiones hemos hecho referencia al caso de quienes se “repliegan” hacia las tareas domésticas parcial o totalmente, no solamente cuando están empezando sus trayectorias personales, sino también cuando están en la cima de estas (el llamado *opt-out*<sup>76</sup> de las profesionales altamente cualificadas comienza a ser llamativo en los países nórdicos y Estados Unidos). Pero también aparece el fenómeno contrario, al que Höpfl y Atkinson (2000: 135) denominan “*las vestales*”: mujeres que aspiran a desarrollar sus carreras en los términos definidos por tradición (masculina) de las trayectorias profesionales y que entienden su biología y los roles que tradicionalmente se les asigna en el mundo doméstico, como un impedimento para lograr el éxito laboral en las mismas condiciones que los varones. Por ello obvian cualquier tentativa de formar una familia hasta que no alcanzan sus metas laborales, lo que bien puede suponer una renuncia a las posibles aspiraciones vinculadas con la descendencia (propia o biológica) y la vida familiar.

---

<sup>75</sup> Equal Opportunities Comisión (1993); Hochschild (1997); Evetts (1995); Höpfl y Atkinson (2000); Murillo (1999); Balbo (1979) -por citar algunos de los muchos ejemplos de variados signos metodológicos-. Los datos de usos del tiempo resultan especialmente esclarecedores y permiten la comparación en los niveles de análisis más cercanos al contexto de este estudio en los años 90 y primeros del siglo XXI. El uso del tiempo de los trabajadores pone en evidencia el peso vigente de la estructura de género en la dedicación entre los tiempos de trabajo-empleo y los del trabajo doméstico. Numerosos estudios se hacen eco de esta afirmación en Europa [Eurostat (2003); Méda (2002); Raldúa Martín (2001); Chadeau (1992)], en España [Torns et al (2002, 2003); Carrasco (2003,1991); Prats et al (1996); Alvaro Page (1996); Ramos (1990), etc. Sin dejar de mencionar precedentes como Durán (1988) o Izquierdo et al. (1988)]. Y, en Canarias, Barrera et al. (2005). Añadimos a estos datos los resultados de las encuestas CIS que reflejan como las mujeres con empleo siguen dedicando mayor tiempo a los cuidados y tareas domésticas, mientras que un porcentaje altísimo de trabajadores permanece ausente de la dedicación doméstica. Al referirnos a la cuestión de la *doble presencia* (subcapítulo dedicado al trabajo), hemos presentado una serie de referencias bibliográficas que también han hecho manifiesto el fenómeno.

<sup>76</sup> Exclusión voluntaria.



La perspectiva de género, en todo caso, supone un giro en el estudio del éxito profesional cuando plantea que el progreso laboral no puede examinarse sin tener en cuenta, además del análisis del entorno laboral, el resto de las experiencias y aspiraciones vitales que entran en el juego, tanto en el caso de las mujeres, como en el de los hombres. A su vez, un enfoque de género permite evidenciar como la noción de carrera es una construcción ideológica en tanto que define el sentido de los comportamientos y las experiencias vitales de los trabajadores partiendo de asunciones sobre lo normal y lo correcto que han venido excluyendo las posibilidades divergentes que plantean, no solamente las mujeres, sino también un amplio número de profesionales que no cumplen con el patrón tradicional de carrera<sup>77</sup>.

Sin embargo, como aspecto criticable, la mayoría de los enfoques que estudian la carrera profesional –teniendo en cuenta o no la cuestión de género- tienden a eludir la existencia de los cambios sociales que han alterado la organización del trabajo donde se desarrollan las carreras. Frente a esta tendencia, otros autores han subrayado que los factores estructurales condicionan las elecciones y constriñen o varían las expectativas de carrera<sup>78</sup>. Un enfoque más estructural que observe limitaciones en las organizaciones laborales permite observar, por ejemplo, como se incrementan las diferencias entre las horas trabajadas, la localización y la naturaleza del trabajo entre hombres y mujeres en un mismo entorno profesional a medida que crece el número de mujeres presentes en él (Witz:1992). La segregación de género aumenta con el volumen de mujeres en la profesión farmacéutica, por ejemplo (Tanner: 1996).

Los análisis realizados sobre la relación entre el género y las carreras profesionales vuelven a hacer patente cuestiones que, desde otras perspectivas más generales, hemos señalado como un acuerdo común entre diversas investigaciones. Harris (1995) recuerda que las jóvenes han renunciado a menudo al matrimonio<sup>79</sup> para poder desarrollar carreras profesionales paralelas a las de sus colegas masculinos. En la misma línea, los análisis demográficos muestran como se reduce la fecundidad entre las mujeres con niveles educativos superiores, especialmente si están trabajando como profesionales (Mackinnon: 1997). El hecho de no tener hijos o tener solo un descendiente aparece como una decisión consciente entre las mujeres profesionales con

---

<sup>77</sup> Las asunciones que caracterizan al estudio tradicional de la carrera son: a) la carrera es un plan que implica elecciones, b) supone un patrón estructurado de actividades vitales, c) la carrera se mide en términos de éxito profesional, materializado en el estatus, la influencia, el nivel socioeconómico, la cualificación y el poder, d) la carrera implica elecciones entre la vida laboral y la extralaboral, en detrimento de la segunda esfera, e) el desarrollo de una carrera implica un grado de dedicación que conducirá a una satisfacción que sirve a su vez para compensar los esfuerzos y renunciadas realizados en la vida personal. En este sentido, la carrera se convierte en algo que “da sentido a la vida”, una especie de proyección vital que organiza la experiencia presente, la dota de una continuidad y un propósito anclado en el futuro (Collin y Young, 2000: 136).

<sup>78</sup> Nos hemos ocupado de esta cuestión en anteriores epígrafes dedicados a la perspectiva de género en relación al trabajo y a las cualificaciones, aunque señalamos aquí la reflexión de Höpft y Hornby (2000: 139-140) sobre la obligada pertinencia de valorar los cambios globales en la configuración del empleo para explicar el desarrollo de las carreras profesionales.

<sup>79</sup> No necesariamente a las relaciones de pareja extraconvinenciales.

cualificaciones universitarias<sup>80</sup>. Cuando estas mujeres conviven con parejas, en modelos más igualitarios, negocian el retraso del nacimiento, la reducción o la renuncia a la descendencia, subordinando estas decisiones a la obtención de las metas profesionales de ambos cónyuges.

En otra línea, parece que las dificultades para combinar las exigencias profesionales en los primeros años de carrera con las esferas privada y doméstica, y especialmente, con el rol potencial de los cuidados, puede no ser más que uno de los factores que contribuye a la marginación<sup>81</sup> de las mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas (Spencer y Podmore: 1987). Ciertas críticas señalan el peligro que supone el énfasis en la doble presencia y la conciliación de corte individual entre los roles familiares/profesionales: las mujeres profesionales pueden percibirse como problema perturbador del orden social establecido entre las instituciones sociales que organizan el trabajo-empleo y el trabajo doméstico. Un conflicto público/privado que se traslada al terreno relacional y personal.

Pero el énfasis exclusivo en las elecciones de las mujeres como fuentes de conflicto personal y público oculta una gran parte de aspectos que deberían ser tenidos en cuenta. No sólo porque una gran parte de las teorías expuestas parecen finalmente culpar a las mujeres de su posición secundaria en la profesión ya desde el inicio de sus carreras. Sino porque nunca está demás recordar que estas instituciones sociales son portadoras de una organización todavía patriarcal (Witz: 1992). En primer lugar, las teorías de las limitaciones de género se centran en el comportamiento de la demanda de trabajo. Es decir, examinan a los empleadores, cuyas actuaciones producen una discriminación latente o explícita que contribuye a reproducir el sistema de género en el trabajo. Los enfoques estructurales denuncian como prácticas en apariencia neutrales de reclutamiento, asignación de tareas, promoción y reconocimiento laboral afectan de manera desigual a hombres y a mujeres y disuaden a las mujeres de plantear estrategias de resistencia opuestas al sistema de género (Reskin y Roos: 1984). Tanto las familias como las organizaciones laborales entienden la carrera profesional como un objetivo "full-time"<sup>82</sup>, lo que dificulta el desarrollo de cualquier otra aspiración de relevancia para los trabajadores; cuanto más aquellas aspiraciones que estas mismas instituciones (familia y mercado laboral) subrayan como

---

<sup>80</sup> Un ejemplo anecdótico de este fenómeno ha sido protagonizado recientemente por el cuadro paritario de ministros y ministras del Gobierno español (2004). La suma total de la descendencia de las ministras equivale al número de hijos de tan sólo uno de los ministros, y no precisamente del que más hijos tiene. Con edades y posiciones de estatus social similares, la diferencia de género entre la élite profesional de la política en España se manifiesta claramente en el hecho de tener o no hijos, o cuántos se tienen. Como también se pone de manifiesto en un reparto de sexos muy desigual de los cuadros políticos subalternos.

<sup>81</sup> Algunas autoras han hecho referencia a la entrada de las mujeres en las profesiones en posiciones que les pueden llevar a pensar en una *infraclase* femenina específica del mundo profesional. Si bien para examinar esta cuestión es necesario contar también con el factor de la clase social de referencia, así como con el conocimiento sobre las características de la vida y cultura de cada profesión, que pueden entrar, efectivamente, en conflicto con los usos y lenguajes de los y las nuevas aspirantes. Estos, por su procedencia social y de género, pueden tener dificultades para aceptar ciertos rituales obligados de la profesión que no suponen disonancias para los miembros con el perfil más tradicional y que condicionan su éxito laboral.

<sup>82</sup> Dedicación a tiempo completo, señalada por varios entrevistados haciendo referencia al término en inglés.

tareas que requieren una dedicación importante, como es el caso del cuidado de los hijos/as u otras personas (Höpfl y Atkinson, 2000: 132).

Sin embargo, algunos de los más recientes debates sobre el futuro de la carrera nos aportan una idea curiosa sobre esta disyuntiva. Las responsabilidades de los cuidados que pueden asumir los profesionales -de momento parecen ser ellas, sobre todo- servirían para enriquecer las vidas laborales y modificar los patrones masculinos de carrera. Se trataría de una perspectiva de carrera más amplia, flexible, fragmentada y más relacionada con otras experiencias vitales satisfactorias (ver Elgqvist-Saltzman: 1990; Bateson: 1992).

Las conclusiones de nuestro estudio, como se verá posteriormente, no aconsejan poner en primer plano este argumento si no hay un proceso de negociación previo tanto en el ámbito doméstico como en el laboral. Sólo así sería posible visibilizar y hacer frente a las necesidades que acarrearán los nuevos procesos de género (modelos igualitarios en el hogar y el empleo). De otra forma, las experiencias de las mujeres –sean gratas o estresantes a nivel privado<sup>83</sup> - no podrán servir para modificar los planteamientos tradicionales de la carrera profesional ni las características de género que persisten en el empleo en general.

Este debate nos remite a las satisfacciones privadas de los trabajadores y apunta la importancia que las (auto)definiciones del “éxito” tienen para el diseño de las estrategias laborales. La reflexión sobre “el éxito profesional” desde la perspectiva de género muestra cómo las rutas femeninas hacia lo logros laborales son bien distintas a las de los hombres. Diversos estudios ponen de manifiesto como las mujeres con éxito profesional se caracterizan –tanto en el imaginario social<sup>84</sup>, como en la realidad- por una mayor soltería, no tener descendencia o tenerla más tarde. No podemos decir lo mismo de los hombres profesionales, entre los que parecen no apreciarse tanto las diferencias con respecto al resto de la población (White et al.:1992).

Pero conviene también señalar que la noción de carrera exitosa es definida tradicionalmente en términos masculinos. En ese sentido, Thornton (1996) coincide con la tesis de Markus (1987), según la cuál la comprensión del “éxito” que tienen las mujeres no es necesariamente equivalente a la que define la tradición masculina. Para muchas mujeres, la calidad de vida y el tiempo dedicado a los hijos tiende a ser más importante que la aprobación en la esfera pública. Aunque estas prioridades vuelven a reflejar el peso de la convencional asignación de las mujeres a la esfera privada y al desarrollo de roles vinculados con los cuidados y al bienestar cotidiano de la familia, no es menos cierto que el cambio de perspectiva que aportan

---

<sup>83</sup> A su vez, este tipo de reflexiones sobre las satisfacciones privadas y otras formas de entender las motivaciones y el éxito profesional se asocian mucho más a las posibilidades y planteamientos de la clase media que a los demás estratos sociales.

<sup>84</sup> Estos factores son reconocidos en los discursos como vías femeninas para el triunfo laboral con independencia de que se desarrollen o no a nivel personal. Las tituladas interpretan que las pautas de renuncia a la vida personal (en términos de ocio y de descendencia) distinguen a las mujeres profesionales con éxito de los hombres profesionales con éxito y también de las otras mujeres tituladas que no lo tienen, tal y cómo se expone en las conclusiones de este estudio.

para la comprensión de la carrera puede así ampliarse al reconocer la importancia de la relación entre la vida laboral y la extra-laboral de las y los trabajadores.

En resumen, podemos decir que hasta la fecha, la carrera ha venido entendiéndose como un proyecto racional que implica una progresión lineal y es orientado por motivaciones de logro profesional y otras aspiraciones de tipo personal. De esta forma, la carrera significa un compromiso con el trabajo, que se entiende como algo más que un empleo, aunque no necesariamente una vocación (Davidson y Burke: 1994). Se trata de un proyecto a largo plazo que viene más o menos definido informalmente por una serie de actividades y comportamientos que distinguen las *buenas trayectorias* de las que aparecen como más limitadas o *pobres*. Desde un punto de vista *voluntarista*, parece que el concepto “carrera” sirve para articular la relación entre las cualificaciones y los logros, el esfuerzo y los resultados, las elecciones y la progresión o el estancamiento profesional, de tal manera que la carrera es descrita como una agenda de desarrollo personal perfectamente racional y con sentido interno. Pero la comprobación de las situaciones de carrera de los nuevos profesionales así como la inclusión de las mujeres en el análisis sugieren varias enmiendas a la comprensión tradicional del fenómeno: necesitamos una definición de carrera mucho más flexible, que sepa recoger las experiencias de empleo y las actividades no laborales (Arnold et al, 1998). Resulta más útil entender la carrera como una secuencia de relaciones con el empleo y otras actividades que afectan a las personas que están desarrollándola, con independencia de que la trayectoria signifique progresión hacia una meta concreta y racional. El futuro examen de las carreras profesionales debe tener más en cuenta las nociones de *ambivalencia* y *discontinuidad*, frente a la noción de *avance progresivo* de la carrera. Conviene también tener en cuenta la relación vigente entre la definición de la carrera profesional y la cuestión del poder, a la que hicimos referencia en el subcapítulo 2.2. Desde esta óptica, las actuales comprensiones de la carrera y del éxito laboral se presentan como una elaboración masculina limitada y posiblemente opresora, no sólo para las mujeres sino para amplio número de trabajadores.

Los más novedosos enfoques de género sobre la carrera profesional señalan como las mujeres no pueden presentarse en el análisis de carrera únicamente cuando se habla de obstáculos en las oportunidades laborales: al examinar si la tradición de “carrera” es adecuada para reflejar las motivaciones de las mujeres y sus experiencias laborales, estamos también contribuyendo a modificar el concepto para hacerlo más ajustado a los significados que el trabajo y el desarrollo profesional pueden tener en el presente y en el futuro.

### **2.3.c.2. El campo profesional del Derecho y el género**

En epígrafes anteriores (2.2.b. y 2.3.b) se han mencionado profesiones que originalmente se asociaron al trabajo femenino porque las cualificaciones demandadas se entendían como prolongación de las tareas tradicionales de las mujeres en el hogar y con los hijos. Esas

profesiones siguen presentando hoy en día cuotas de participación femenina sobredimensionadas, sobre todo en los puestos más alejados de la jerarquía y la gestión: enfermería, enseñanza, auxiliares, cocineras, cuidadoras. Sin embargo, las mujeres llevan ya un cierto período de tiempo, no muy elevado en muchos casos, penetrando también en las profesiones tradicionalmente asociadas a los hombres y al mayor prestigio social. Este hecho está siendo analizado a través de estudios que hacen referencia a las ingenierías<sup>85</sup>, la política<sup>86</sup>, el periodismo<sup>87</sup>, la medicina<sup>88</sup>, farmacia<sup>89</sup>, el profesorado de Universidad<sup>90</sup>, la investigación científica<sup>91</sup>, la abogacía<sup>92</sup>, la psicología<sup>93</sup>, las mujeres empresarias<sup>94</sup> y los puestos de liderazgo<sup>95</sup>. Todas ellas profesiones y posiciones “masculinas” caracterizadas por una tendencia heterogénea pero progresiva a la participación femenina en ellas. Desde un punto de vista más general, autoras como Witz (1992: 39-73) destacan el factor género como uno de los más comprometidos en los procesos de exclusión, segregación y demarcación en diferentes profesiones. Otros autores han explorado las estrategias de las mujeres para introducirse en el mundo profesional, abordando especialmente el caso de las pioneras, como es el caso de Glazer y Slater (1987)<sup>96</sup> o Flecha (1996)<sup>97</sup>.

Nuestra aportación se remite mucho más concretamente al proceso de inserción y primeros años en el empleo de cierta generación de tituladas en Derecho, señalada por un intervalo de edades, una experiencia académica en la misma Universidad y una experiencia laboral en el mismo territorio. La especificidad del caso demanda hacer una reflexión más general sobre la profesión de Derecho y su relación con la cuestión de género. En este caso, protagonizadas por dos hechos: b) el de la incursión de las mujeres de manera tremendamente llamativa en la profesión durante los últimos veinte años; a) la influencia que tiene la construcción social de las cualificaciones profesionales en esta carrera.

Con respecto a la primera cuestión, la entrada de las mujeres en las profesionales más masculinizadas, Mary Kinnear (1995) recoge el caso de las abogadas en un análisis de la vida de

---

<sup>85</sup> López (1995).

<sup>86</sup> Frutos y García (2001); Seltzer (1997).

<sup>87</sup> García de Cortazar (2002).

<sup>88</sup> Cabré y Ortiz (2001), Riska (2001), Stansfeld (1877), Ehrenreich y English (1973).

<sup>89</sup> Tanner (1996), Witz (1992).

<sup>90</sup> Jiménez (2003), Almarcha et al (2001), Ramos et al (2001), Bain y Cumming (2000), García de Cortazar (1997), Heward (1994).

<sup>91</sup> Prentice (1999), Durán (1996, 1982, 1977), Clair (1996), Rossiter (1995, 1982), Mó (1994), Crompton y Sanderson (1989), etc.

<sup>92</sup> Shultz y Shaw (2003), Hull y Nelson (2000), Shetreet (1998), Thornton (1996), Morgan (1996), Kay (1995), Kinnear (1995), Backhouse (1985).

<sup>93</sup> Moya y Gómez (1996).

<sup>94</sup> Sánchez-Apellániz (1999).

<sup>95</sup> Martín Rojo y Esteban (2002), Montesinos (2002), Bertin-Mourot (1997), Martín Rojo y Callejo (1995), Barberá et al (1988).

<sup>96</sup> Su estudio revela cuatro estrategias principales: sobreesfuerzo, innovación, segregación y subordinación que cobran importancia en el análisis desarrollado en el capítulo 5.

<sup>97</sup> Entre las diversas investigaciones realizadas en España, algunas de cuyas autoras han sido citadas previamente.

las mujeres profesionales en los años setenta. Sus conclusiones aventuran lo que tal vez vayamos a encontrar en nuestro estudio: gran parte de las mujeres entrevistadas desarrollan una estrategia típica de aceptación de un rol subordinado y secundario en el empleo, lo que les concede pocas oportunidades para mejorar en espacios profesionales segregados. Esta afirmación tan contundente es secundada por otros trabajos, entre los que destacamos la recopilación de investigaciones de Smyth, Acker, Bourne y Prentice (1999) que exponen cómo para muchas mujeres en no pocos campos profesionales, aceptar un rol subordinado está siendo la estrategia dominante (Smyth et al., 1999: 11)<sup>98</sup>.

El segundo aspecto mencionado es la influencia de la construcción social de las cualificaciones en la carrera. Las cualificaciones profesionales de los titulados en ciencias jurídicas se basan en la exigencia de un título académico que, en el contexto nacional, se denomina de *segundo ciclo o licenciatura*. Así como en unos conocimientos complejos sobre las normativas vigentes y sus aplicaciones prácticas. Por otro lado, las cualificaciones laborales se diversifican entre las distintas actividades de trabajo que se pueden realizar en un puesto relacionado con las credenciales. Pero, entre las tareas que tradicionalmente se relacionan con el campo profesional del Derecho, aparecen ciertos requerimientos que tienen que ver con las relaciones con las personas (clientes, usuarios, compañeros) y la intervención directa sobre los problemas. Ambas cuestiones señaladas como aspectos que permanecen ligados al estereotipo profesional femenino y que han podido condicionar la elección de las tituladas y disminuir las barreras para su inserción.

Por otro lado, en los empleos para licenciados en Derecho existe otra lógica que corresponde a las profesiones más prestigiosas y tradicionalmente masculinas<sup>99</sup>, como son la fuerte estructura organizativa, la jerarquía, la competitividad, el poder, ciertas actividades abstractas que tienen que ver con la administración y el control, así como la aplicación de técnicas especializadas. Se trata de una lógica mucho más instrumental de la relación laboral que se estructura desde la premisa del trabajo/carrera tradicional descrita con anterioridad. Esta segunda lógica suele coincidir con los niveles más altos de la retribución y del estatus dentro de la profesión de Derecho. Niveles en los que todavía, en el caso del sector privado, permanecen alejadas las mujeres (Ver capítulo 3). A pesar de que estén presentes en la titulación desde hace más de

---

<sup>98</sup> Sokoloff (1992) y Kay y Hagan (1999) llegan a conclusiones similares en su estudio sobre la competencia entre los abogados en los grandes bufetes por la obtención de clientes desde la perspectiva de género.

<sup>99</sup> Sokoloff (1992) destaca la profesión jurídica junto con la medicina como la “elite male profession”, el grado más alto de patrón masculino entre las profesiones. En gradación descendente le seguirían en esta escala las “nonelite male profession” (el caso de farmacia), las “gender-neutral profession”, las “female profession” (la docencia no universitaria) y, posteriormente, los campos técnicos profesionales masculinos y femeninos. Lógicamente, esta gradación solo puede ser aplicada en contextos culturales semejantes, puesto que hemos visto como la evolución de género de las profesiones es distinta en cada país dependiendo del valor social de las profesiones (aunque el género siga aplicándose en ellas). Ahora bien, paralelamente al acceso paulatino de las mujeres a la profesión se produce el fenómeno de devaluación general del título universitario que puede afectar al prestigio social de los profesionales del Derecho, así como el peso simbólico de la carrera tradicional.

quince años, siendo mayoría en la actualidad. Sobre esta cuestión, el ámbito profesional del Derecho podría estar señalado por la llamada “paradoja de la minoría” (Sáinz et al: 2004): en las carreras típicamente femeninas es la minoría masculina la que se sitúa en los puestos más exitosos del sector, pero no ocurre a la inversa en las carreras típicamente masculinas. En ellas, son también los hombres quienes acceden a los mejores puestos.

En cuanto a la distribución sectorial de las profesionales, como se expone en el capítulo 3, la creación de empleos vinculados a esta profesión forma parte del incremento general del sector terciario, que es también la principal vía de ingreso en el empleo de las mujeres. En ese sentido, podemos hablar de un cierto acceso “tradicional”, característico no sólo de las mujeres, sino de los nuevos trabajadores jóvenes, cualificados y de clases sociales media y media-alta<sup>100</sup>. Pero, y esto sí es un rasgo claramente señalado por la cuestión de género, las mujeres se deciden más que ellos por el acceso a la profesión a través de las plazas ofertadas por las diversas administraciones públicas. Los concursos de méritos y oposiciones en el sector público están sirviendo de canal de acceso femenino a los empleos más estables y susceptibles de progresión del mercado laboral de la profesión<sup>101</sup>. Frente a esta vía de acceso, la del “ejercicio libre” de la profesión se viene caracterizando por una menor participación femenina. Esta situación ambivalente, esto es, una presencia importante de las mujeres en el sector público de la abogacía frente a la incursión más reducida en el sector privado, nos hace presuponer de antemano un marco laboral privado con rasgos que pueden estar alertando de la existencia de *barreras* de género aún no superadas. Aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y de progresión profesional que pueden presentar características específicas capaces de desanimar la elección del ejercicio privado de la abogacía en las tituladas. Además de esto, también podemos pensar en la posibilidad de que los procedimientos y criterios de entrada a la profesión puedan estar condicionando la selección de los candidatos y candidatas desde las empresas del sector.

---

<sup>100</sup> El coste de la formación excluyó tradicionalmente al resto de las clases sociales del acceso a las profesiones liberales y a la cualificación universitaria en general. Pero las mujeres pioneras del Derecho que tenían los recursos suficientes para poder estudiar y ejercer una profesión, se enfrentaron con los prejuicios sociales sobre lo que se consideraba apto o no para ser realizado por una mujer. Estos prejuicios de género se transforman en la actualidad en criterios subjetivos que interfieren en la selección y promoción de las trabajadoras. Criterios que no suelen ser aprehensibles y de los que resulta difícil cuantificar el impacto, pero que contribuyen a explicar la estructura ocupacional más allá de la referencia a las cualificaciones y destrezas de las y los trabajadores.

<sup>101</sup> En abril del 2005, la sorprendente *feminización* de la profesión de Derecho fue objeto de debate formal en el seno de las instituciones que representan a la abogacía en el sector público en España. Uno de sus representantes explicaba el sentido de la incursión de las mujeres en el ámbito público de la profesión señalando que los horarios permiten tiempo suficiente y compatible con la dedicación doméstica. Teniendo en cuenta el peso de los roles domésticos femeninos en las decisiones de las mujeres y de quienes conviven con ellas, muy probablemente el ponente tenía razón. Pero, la curiosidad investigadora nos llevaría aquí a plantear otra pregunta. Si la profesión de Derecho en el sector público ofrece grandes posibilidades de tiempo extralaboral, ¿por qué entonces los profesionales varones del sector –con tanto tiempo libre- no se han caracterizado por ofrecer a la sociedad un modelo ejemplar de reparto igualitario del trabajo doméstico y laboral en el seno de sus propios hogares? La cuestión puede parecer un chiste fácil, pero se encuentra en el corazón de la concepción de la carrera profesional como norma masculina.

La entrada de las mujeres jóvenes en la profesión de Derecho se define con las pautas que acompañan al sector servicios en general: *feminización, profesionalización y diversificación* del sector, junto con las mayores condiciones de flexibilización y desregulación del mercado (Dombois, 2002:61). Si bien los profesionales del Derecho se ven más resguardados de este tipo de fenómenos por el reconocimiento tradicional de sus cualificaciones y la protección de los Colegios Profesionales, su inserción profesional actual se produce a menudo bajo exigencias de autorregulación y subordinación que, en extraña connivencia, obligan al profesional a asumir mayores riesgos sociales. Y a aceptar estos riesgos en el marco de una organización que no responde por sus derechos laborales o bien no asume su papel co-partícipe en la promoción de sus nuevos trabajadores<sup>102</sup>. No obstante, el impacto del sector público en la profesión de la abogacía sirve para amortiguar estas características del proceso de inserción y estabilización en el empleo, reduciendo la intensidad de los efectos más negativos.

Otras características actuales del trabajo señaladas a lo largo de esta exposición teórica se relacionan con las condiciones laborales que el campo profesional está ofreciendo actualmente a los más jóvenes licenciados en Derecho. Es el caso de la sobrecarga de responsabilidad, las pautas de individualización del trabajo, la intensificación y colonización del empleo sobre otras esferas vitales, el incremento de la temporalidad y parcialidad en el empleo, así como el subempleo y la sobrecualificación. Estas pautas, que afectan a hombres y mujeres jóvenes, aunque produciendo efectos diferentes mediatizados por la estructura de género, hacen que el desarrollo de una carrera profesional esté cada vez más ligado a la planificación biográfica (exhaustiva y permanente). Las trayectorias de vida se diversifican entre los nuevos profesionales: nunca antes podríamos encontrar diferencias tan plausibles entre el trabajo de unos y otros titulados en Derecho. Las razones de género y de clase social vuelven a emerger para explicar estas diferencias biográficas tanto en el empleo, como en otras esferas vitales.

La última reflexión sobre la cuestión de género entre los profesionales del Derecho hace referencia a Thornton (1996), quien muestra como las mujeres no han sido enteramente aceptadas como iguales en la comunidad de la jurisprudencia. El origen de esta cuestión, según la autora, tiene que ver con la general construcción de lo femenino como *lo que no es masculino*. Una interpretación que ha sentado las bases para la minusvaloración de las primeras con respecto a las responsabilidades en la esfera pública, especialmente en comunidades altamente vinculadas con la tradición pública masculina como es el caso de la abogacía. El debate central que plantea Thornton sobre el género en el seno de la profesión de Derecho cuestiona si el cambio experimentado por la composición de sexos de esta significará a su vez un cambio en las prácticas

---

<sup>102</sup> En el caso de Tenerife, el sector de nuevos abogados y abogadas viene organizándose desde el año 1987 en la asociación Abogados Jóvenes, en el seno del Colegio de Abogados y como fórmula para intentar proteger a los nuevos profesionales frente a la paulatina precarización de las condiciones de trabajo en el inicio de la carrera profesional. Esta cuestión es subrayada como un elemento más de la defensa institucionalizada de la profesión con la que cuenta el sector.



habituales de trabajo en la profesión e, incluso, en el carácter del conocimiento jurídico en sí. Abordando esta cuestión, la autora evidencia como un cambio en la estructura sexual de la profesión no necesariamente deriva en un cambio en las prácticas y valores que la sustentan, y que se construyeron bajo presupuestos patriarcales. Las mujeres en la profesión de Derecho son todavía entendidas como “no varones”, lo que equivale a interpretarlas como “las otras” frente al paradigma del abogado que encarna la racionalidad y conoce la práctica jurídica. Según la autora, los rasgos que definen esta figura estándar son los de un hombre blanco, de mediana edad, heterosexual, de clase media y conservador en sus planteamientos profesionales y en sus formas (vestuario o hábitos). Siendo así que quienes pretenden encontrar un sitio en la profesión corren riesgos añadidos si se aventuran a un estilo opuesto o no imitativo del modelo existente. Especialmente si lo hacen en los momentos iniciales de la experiencia laboral, cuando se producen las valoraciones y promociones de los candidatos. El filtro inicial puede suponer que quienes encuentran un hueco en la profesión difícilmente van a oponer resistencias al modelo tradicional de la práctica jurídica y a su orden comunicacional, con independencia de su procedencia sexual o cualquier otra característica (Thornton: 1996).

Más recientemente, el foco de atención se ha ido trasladando, además de al análisis de la producción jurídica desde el punto de vista de género, al examen de las condiciones de empleo y de inserción de las profesionales. Hospedándonos en las vías de investigación que analizan estas cuestiones, podemos entender que el estudio de la transición laboral se presente como vía para comprobar la hipótesis de la modificación de la práctica del Derecho con la incorporación de las mujeres planteada por Thornton. Por ejemplo, las mujeres que han obtenido más recientemente su titulación y están actualmente tratando de incorporarse al trabajo profesional, rompen al menos con dos de las reglas establecidas para el estándar: la edad y el sexo. Muy probablemente, sus perfiles de clase, así como el resto de los aspectos señalados pueden aparecer de forma más heterogénea frente a la norma, de la misma manera que estas variaciones aparecen en los jóvenes titulados: por un lado, la Universidad de masas amplía el espectro del origen de clase de los titulados hacia las clases medias bajas. Por el otro, la apertura y los cambios en los valores sociales hacen pensar en modificaciones también en los estilos de las prácticas y en una mayor aceptación de nuevos profesionales con independencia de sus características “diferentes” de distintos signo (sexo, clase, edad, opción sexual o política...).

En sentidos diferentes, la segregación vertical y horizontal de género en la profesión jurídica ha sido evidenciada por numerosos estudios, especialmente en la sociología anglosajona. A las investigaciones ya citadas, añadimos otras relevantes como las de Coonrz (1995), Epstein (1993), Rosengerg et al (1993), Nelson (1994) y Hull y Nelson (2000). Se destacan las investigaciones de Hagan y Kay que muestran como, controladas el resto de las variables, las mujeres aparecen señaladas con menores perspectivas de carrera que sus compañeros de edad, cualificación, estatus familiar, número de hijos, cartera de clientes, especialización y tipo de

empresa (Hagan y Kay: 1995). Y que las redes de relaciones entre compañeros en la profesión están también influidas por el género (Kay y Hagan: 1998).

El perfil de los hombres y mujeres que están entrando ahora en la profesión hace, por tanto, más presente la ya manifestada necesidad de no presentar a las mujeres ni a los hombres en los análisis de género exclusivamente como categorías unitarias. Con toda seguridad nos encontramos mujeres abogadas que comparten el resto de las características dominantes en la profesión de Derecho en cuanto a clase social, etnia, sexualidad e ideología. Podemos también apreciar la incipiente llegada a la profesión de otros perfiles sociales de trabajadores, propiciada por la misma apertura que posibilita a las mujeres el acceso a la abogacía<sup>103</sup>.

Algunas de las tesis sostenidas por Thornton al respecto de la entrada de las mujeres en la abogacía son pertinentes para resolver el segundo objetivo de la tesis, centrado en el primer desarrollo de carrera profesional en el sector del Derecho desde la perspectiva de género. La autora sostiene varios argumentos para la reflexión sobre el tema. Afirma, en primer lugar, que la persistencia de la percepción de las mujeres como ciudadanas de segunda categoría continua afectando al estatus de las mujeres en la comunidad de la jurisprudencia. Por otro lado, señala que la construcción tecnocéntrica del conocimiento vinculado a la profesión consigue desvalorar otras formas de conocimiento. Estas últimas, motivadas por aspectos diferentes y relacionados con un posible compromiso ético con la justicia. La burocratización y normativización elevada de la profesión y de los contenidos académicos en la carrera universitaria favorecen, según la autora, los valores tradicionalmente subrayados como masculinos y a quienes se encuentran cómodos con ellos<sup>104</sup>. Como consecuencia, son las mujeres más ajustadas a la norma masculina las que finalmente acceden de manera favorable a la profesión. No obstante, aunque estas mujeres mantengan pautas, metas y conductas tradicionales, pueden ver reducidas sus posibilidades de que la autoridad y prestigio que obtengan sea aceptada en el mismo orden que las de sus compañeros, en la práctica.

El estudio empírico realizado por Thornton pone de manifiesto algunas de estas cuestiones, examinando especialmente el rol que ocupan las mujeres en las organizaciones

---

<sup>103</sup> En este sentido, estaríamos de acuerdo con la amplia crítica del feminismo postmoderno a la categoría “mujer” como un planteamiento existencialista que privilegia las experiencias de las mujeres blancas y de clase media. Pero señalamos, no obstante, que la categoría “mujer” definida por el estándar tiene una vigencia particular todavía en la profesión del Derecho en el contexto de este estudio, al menos dada la composición social de las mujeres consideradas. Esto es, las tituladas en la Universidad de La Laguna de los primeros años 90 mantienen procedencias de clase nada alejadas del estándar supuesto en la profesión de Derecho que describe Thornton. Precisamente la autora mantiene una postura similar: *“Aunque el reconocimiento de la construcción social de lo masculino y lo femenino ha sido una de los focos más importantes del pensamiento feminista, los dualismos hombre/mujer, feminidad/masculinidad, masculino/femenino con sus extensas variaciones culturales, no pueden quedar tan fácilmente fuera del marco, a pesar de las críticas de las derridianas y postestructuralistas. El pensamiento dual es central la producción del conocimiento occidental”* (traducido ad hoc, Thornton, 1996: 4).

<sup>104</sup> La tesis que relaciona la cultura tecnocrática con la dificultad de las mujeres para ser aceptadas como iguales en las profesiones fue expuesta por McIlwee y Robinson (1992: 138).

jurídicas y empresas de la abogacía. Resulta interesante la referencia a lo que denomina la “cultura de la fraternidad”: el estilo de vida, las pautas de comportamiento y hábitos de los profesionales del sector manifestados en la esfera pública subrayan nuevamente esta esfera como típicamente masculina en el mundo del empleo. Las políticas de género del cuerpo, relacionadas estas con las normas de vestuario y lo que es correcto (o no) hacer o decir, se conjugan para disminuir la autoridad de las mujeres en el seno de la abogacía. Sin embargo, las abogadas están utilizando estas mismas políticas que conforman posiciones de género en la profesión en su propio beneficio. Por ejemplo, defendiendo el estilo “femenino” como un factor positivo en la relación con los clientes, o en para el funcionamiento y la organización del trabajo en equipo.

En general, la conclusión de Thornton rebate la tesis de la “feminización” de la profesión de la abogacía: *“A pesar de los cambios radicales en el perfil de género de la profesión, la cultura masculina de la misma no ha experimentado modificaciones profundas, gracias a la relación entre el corporativismo y la ley. (...) la idea de que las mujeres no deben ocupar posiciones de autoridad continua afectando a su estatus en el seno de la profesión”* (Thornton, 1996: 8-9). La inclusión de las mujeres en la profesión queda definida entonces mucho más por el volumen de las cifras que por un cambio en los estilos tradicionalmente masculinos presentes en la misma (Menkel-Meadow: 898-9)<sup>105</sup>. Así, la incursión de las abogadas posiblemente ha sido realizada frente a las pautas de demarcación intraprofesional y contando con la oposición (en términos de exclusión, segregación o subordinación), primero directa y formal, y luego subterránea, de un amplio sector de profesionales tal como señala Witz que aconteció en otras profesiones tradicionales, como es el caso de la medicina (Witz, 1992: 165-167).

Otro argumento de Thornton, subrayado por las investigaciones de diversas autoras (Byrne: 1985; McIlwee y Robinson:1992) es que se ha producido una paradójica coincidencia entre la llegada de las mujeres a la profesión del Derecho y el cambio de las normas de la profesión. Esta confluencia ha perjudicado seriamente el acceso de las mujeres a ésta y a otras profesiones convirtiendo su proceso en una especie de “síndrome de Sísifo” (Thornton: 274). Cuando parece que han cruzado las puertas de acceso a la profesión, las demandas a los nuevos profesionales se

---

<sup>105</sup> Menkel-Meadow (1989) invita a la cautela ante las cifras que pueden indicar la feminización del sector. El término “feminización” es demasiado ambiguo para definirlo tan solo por el notable incremento del porcentaje de mujeres tituladas en Derecho por un lado, y abogadas por el otro. La feminización también puede incluir atribuciones de cualidades estereotipadamente asociadas a las mujeres, como es el caso de la delicadeza, la empatía, la capacidad relacional, etc.; o bien puede responder a un cambio en los estilos y prácticas asociadas a la profesión, incluyendo en éstas las experiencias de socialización de las mujeres. Por ejemplo, los autores señalan la conciliación, la mediación, la atención detallista con la clientela, la compasión se perciben como estilos más “suaves” de ejercer, asociados a la construcción social de lo femenino. Aunque estas atribuciones son cuestionables, en cierto sentido (Ver capítulo 5). En todo caso, la circunstancia de que son los niveles más bajos y los empleos peor pagados de la profesión los que están cambiando de sexo, ha hecho aflorar la tesis de las mujeres como las nuevas proletarias de la profesión: la feminización de la base de la pirámide de la jerarquía del Derecho. Intentaremos comprobar a nivel local lo que otros estudios ponen de manifiesto en distintos lugares (Abel: 1989): la presencia de la segmentación vertical y horizontal que asocia a las mujeres a los sectores de servicios comunitarios y sociales, a los pequeños clientes y al Derecho Familiar.

vuelven más exigentes en cuanto a disponibilidad, dificultando mucho más el acceso real al empleo y a la promoción en el mismo. Otros autores han descrito el fenómeno con la metáfora de la estación de trenes: *las mujeres llegan a la estación cuando el tren ya ha partido*<sup>106</sup>. Murray (1987) señala que este conflicto desemboca en el hecho de que sólo una minoría de mujeres hayan tenido éxito en la práctica tradicional de la abogacía: mujeres de clase media, con posiciones conservadoras, recursos externos de apoyo y un modelo normativo de carrera tradicional, lejos de las demandas tradicionales de las mujeres que acceden al empleo (reducción y/o flexibilidad de horarios, recursos empresariales para los cuidados, etc.) y susceptible, por lo tanto, de una promoción estándar y menos conflictiva<sup>107</sup>. Sin embargo, existe la posibilidad de que entre la conformación tradicional de la elite (hombres o mujeres) y la tesis de la proletarización de las mujeres profesionales, las féminas puedan estar ocupando espacios nuevos en el seno de la profesión, también con nuevas fórmulas para acceder a ellos como, en un sentido más general, subraya Cockburn (1991), lo están haciendo una pluralidad de mujeres que negocian y afrontan críticamente su incursión en los espacios públicos.

En cualquier caso, y sin dejar de lado las referencias optimistas sobre las posibilidades de cambio, los estudios consultados sobre las mujeres que trabajan en el mundo de la jurisprudencia han puesto en evidencia sistemáticamente que la aparición contundente de las mujeres en la profesión del Derecho y el *paso del tiempo* no está disipando automáticamente las pautas de género que persisten en las instituciones vinculadas a la profesión (Hull y Nelson: 2000; Thornton: 1996). Estas pautas siguen traducándose en estrategias de exclusión, subordinación y segregación de las mujeres también en el seno de otras profesiones (Witz: 1992). Será interesante comprobar como estas pautas de diferenciación se reflejan a su vez en los proyectos y estrategias analizados.

---

<sup>106</sup> Ver Finkel (1999).

<sup>107</sup> En este sentido, Roach (1992) discute la tesis de Gilligan (1982) sobre la introducción de valores distintos en la profesión con la entrada de las mujeres. La capacidad de agencia de las mujeres puede ser insuficiente contra las estructuras organizativas de la profesión porque, para tener éxito en una firma de abogados se requiere una aceptación total de la normativa y las prácticas tradicionales. La socialización de los abogados – especialmente en las grandes firmas- se centra en la tecnocracia y la competición: todo el que se aleje de sus límites queda descualificado/a y no se considera su promoción. Una conclusión similar en cuanto a los modelos de liderazgo “femenino” es expuesta en el capítulo 5.

**CAPÍTULO 3.**

**PERFILES DE INCORPORACIÓN AL EMPLEO: LOS  
EGRESADOS DE DERECHO**

### 3. Perfiles de incorporación al empleo: los egresados de Derecho

#### 3.1. Universidad y generaciones previas: contextualización

En líneas generales, a lo largo del siglo XX los expertos señalan la evidencia de una progresiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en España<sup>1</sup>. Pero coinciden en destacar que está siendo un recorrido repleto de dificultades y ambivalencias. Las barreras más importantes fueron impuestas por el catolicismo y el régimen franquista que ralentizaron el proceso de cambio y reforzaron el patriarcado, incrementando la segregación laboral de las mujeres españolas frente al resto de Europa<sup>2</sup>. Eran numerosos los dispositivos educativos, laborales y sociales que promocionaban la discriminación de las mujeres y se empeñaban en anular su participación social fuera del ámbito doméstico-familiar. Su efectividad quedaba patente en la menor permanencia femenina en el empleo. Asociados a esta situación, aparecen una serie de rasgos que caracterizan también a las mujeres de las generaciones jóvenes y adultas de los setenta: menor formación, ausencia de posibilidades de promoción<sup>3</sup>, impacto del trabajo femenino

---

<sup>1</sup> Además de los estudios previamente mencionados (capítulo 2), destacamos entre otros y otras autoras, Jiménez (1971), Capel (1980), Benería (1987), Caillavet (1987), Núñez (1989), Gil Calvo (1989), Francisco (1991), Garrido (1993), Carrasco et al. (1997 y 1998).

<sup>2</sup> Durante los veinte primeros años de dictadura, el 48 por ciento de la nueva mano de obra era femenina, aumentándose el empleo de las mujeres sobre todo en la industria a partir de los años cincuenta. Si bien, esta tendencia vino acompañada del incremento de la discriminación de las mujeres trabajadoras frente a la mano de obra masculina. Las políticas de empleo del régimen y las formas de organización y gestión del trabajo obligaron a una entrada de las mujeres al trabajo remunerado bajo formas de segregación más elevadas que en el pasado. La ideología católica que impregnaba la política del régimen designó el hogar familiar como el lugar de actividad de las mujeres. De esta forma, el trabajo asalariado de estas era considerado como una etapa transitoria antes del matrimonio. Y el casamiento se observaba como auténtica meta para la realización esencial de cualquier mujer, según rezaban los discursos políticos sobre trabajo y educación. La legislación se encargaba de procurar que al discurso político le acompañara la realidad, a costa de restringir los derechos de las mujeres. Así se reinstauró el *capitis diminutio* que sometía a la mujer al tutelaje del marido, quien era considerado su representante a efectos legales. El papel de las mujeres, consideradas como madres y esposas, se reafirmaba como secundario no sólo en la esfera del trabajo y la legalidad, también en la organización del sistema educativo estructurado para promocionar en ellas la dedicación a las tareas “propias de sexo”, a saber: las labores domésticas de cuidado del hogar, el marido y los hijos (Capel: 1980).

<sup>3</sup> En cuanto a la promoción en el puesto de trabajo, simplemente no existía esa posibilidad para muchas mujeres: las políticas laborales de la dictadura favorecieron el abandono del empleo al contraer matrimonio. Las empresas despedían a las mujeres cuando se casaban, aplicando el Fuero del Trabajo y su concesión de la “excedencia por matrimonio”. Este despido era planteado como una “liberación” que le permitiría a la trabajadora ocuparse de las funciones sociales “esenciales” de la mujer en su hogar. La Ley animaba al abandono laboral de las mujeres a través de una “dote” que consistía en una cuantía de un mes por año trabajado a la hora del despido. Además de eso, y bajo el presupuesto de proteger la institución familiar, La Ley de Cargas Familiares no permitía a un matrimonio optar a las ayudas que contemplaba si la mujer trabajaba. A finales de los sesenta entra en vigor la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer de 1961, pero su alegato a la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres en el trabajo de nada sirve contra la vigencia de la “dote” de despido y del impedimento que suponía el trabajo de la esposa para cobrar las ayudas familiares. En este contexto deben contemplarse las posibilidades de promoción de las mujeres en el trabajo. Por ejemplo, la formación continua que las empresas ofrecían a las mujeres se orientaba a las actividades que se deberían realizar en el futuro: el cuidado de la casa y de la familia. No tenían acceso a las escuelas profesionales y no llegaban a desarrollar una carrera ni a participar en procesos de promoción salarial. Como resultado de estos diseños, las mujeres casadas abandonaban el empleo. Muchas veces para

en las fábricas<sup>4</sup>, alta tasa de rotación en los empleos femeninos, enorme presencia en la economía sumergida así como doble jornada entre las mujeres clases populares. Finalmente, los salarios de las féminas aparecían hasta un 30 por ciento más reducidos que los de los hombres con el mismo puesto e idéntica categoría profesional.

Con estas características, resulta sencillo deducir que ni los estudios superiores, ni sobre todo, las profesiones que se asocian a sus cualificaciones estaban abiertos a las mujeres. Hasta los años sesenta, las tasas de participación de las mujeres en la enseñanza secundaria no superaba el 35 por ciento y la educación de las hijas no era considerada al mismo nivel que la de los hijos, ni entre las familias obreras o campesinas –en las que los pocos recursos para la formación se dedicaban a los hijos varones-, ni entre las familias más pudientes que podían apostar por la formación de sus hijas, pero no por su ingreso en la mayoría de las profesiones. Un ingreso, por otra parte limitado por la acción de los Colegios Profesionales que reprodujeron las resistencias sociales al ejercicio profesional de la carrera en el caso de las universitarias<sup>5</sup>.

La estrategia de acceso al empleo de las mujeres universitarias españolas desde aquellas pioneras hasta la fecha ha sido la de la *sobrecualificación académica*: una apuesta por el acceso a los cursos de postgrado, las especializaciones y los doctorados que se viene traduciendo –una vez permitido su acceso a las profesiones- en mayores niveles de subocupación y sobrecualificación

---

seguir trabajando en la economía sumergida, bien en el campo, en ayuda familiar, como artesanas, o con trabajo a domicilio para talleres, como han puesto de manifiesto varios estudios a nivel nacional (Fernández Gómez, 2003) y en Canarias (Barrera: 2003).

<sup>4</sup> Fueron las obreras quienes protagonizaron la participación femenina en el despegue económico del país, iniciando el germen de las pautas femeninas actuales en el empleo.

<sup>5</sup> Varias autoras nos remiten a las pioneras en la Universidad española de comienzos del siglo pasado (Flecha: 1996 y 2003; Borderías y Carrasco: 1994 entre otras). Las restricciones de género impedían a estas mujeres el ejercicio de su profesión. Ellas mismas y sus familias –pertenecientes a las clases medias frecuentemente del norte de España- entendían que el empleo no era adecuado a su condición social y sexual. El Consejo General de Instrucción Pública negaba la capacidad de las mujeres para poder obtener su título, hasta que el rendimiento de las universitarias demostró lo contrario y hubo que reconocer el valor académico de la credencial. Eso sí, sin admitir el carácter profesional de la misma en el caso de las mujeres. Aunque no existían en un principio normativas restrictivas para las mujeres con respecto a la Universidad y el trabajo profesional, la resistencia social se movilizó rápidamente ante las pioneras reflejando el temor y la desconfianza que producían los primeros atisbos de autonomía femenina, diagnosticados como peligrosos para la estabilidad de las familias y la armonía social. Pero cada vez más mujeres y familias más o menos pudientes apostaron por la educación superior de sus hijas como vía para evitar la pobreza en caso de viudedad o soltería y, poco a poco, estas mujeres empezaron a exigir la posibilidad de ejercer su profesión. Sin embargo, los Colegios Profesionales surgidos a finales del siglo XIX para gestionar y proteger las profesiones ligadas a la administración pública reflejaron el pensamiento de los médicos, abogados, profesores, farmacéuticos y del propio Estado con respecto a la entrada de las mujeres en el mundo profesional. Estos Colegios impidieron o ralentizaron la posibilidad de obtener rendimientos sociales de la cualificación de las mujeres, además de limitar el desarrollo vital de estas potenciales profesionales. En el caso de la abogacía, como en otros campos profesionales, se apeló incluso a los códigos medievales que prohibían a “las mujeres sabedoras poder abogar por otro” (Flecha (2003: 71) nos remite al Código de las Siete Partidas, Partida III, título VI, ley tercera).

de las mujeres en entornos profesionales con respecto a los hombres que ocupan los mismos puestos que ellas<sup>6</sup>.

Cercana ya la democracia política, las madres de la generación de mujeres que enmarca este estudio aparecen todavía colocadas en un plano de inferioridad político-legal y de dependencia económica forzada. Esta situación oculta su contribución al trabajo y las coloca en posiciones subalternas en todas las esferas de relaciones. Pero incluso con estas condiciones de partida, la tasa de actividad de estas españolas fue aumentando paulatinamente, especialmente desde los años sesenta, cuando las mujeres representaban a más de la mitad de los nuevos trabajadores que tanto contribuyeron al despegue industrial<sup>7</sup>. Fueron estas trabajadoras las que produjeron los primeros roces en las bisagras de la organización sexuada del trabajo (productivo y reproductivo). Su trabajo contribuyó a la ampliación de las clases medias incipientes, y su espíritu de cambio impulsó el acceso a la educación de sus hijas<sup>8</sup>. Una educación que aspiraba a prolongarse hasta la Universidad, para facilitar a las mujeres la valiosa libertad que empezaba a reconocerse como demanda femenina, más allá de los límites que la dictadura que terminaba había impuesto a todos. De esta forma, las generaciones de mujeres nacidas en los años setenta fueron socializadas en plena transición, como testigos infantiles de la Ley del Divorcio y de la aparición pública de los anticonceptivos. Pudieron observar las nuevas posibilidades vitales de las mujeres, todavía un proyecto, a través de la televisión y el cine internacional. Se incorporaron también a la sociedad de consumo en la misma medida que los hombres y con aspiraciones no tan

---

<sup>6</sup> En este sentido, entendemos junto con Witz (1992) que la cuestión de género vigente en el mundo profesional no se dibuja tanto alrededor de las estrategias de exclusión (en la actualidad, ilegales pero viables a través de los procesos privados de selección), como en *políticas de segregación* asociadas a la relación entre la cualificación, la tarea y salarios asignados en comparación con el estándar.

<sup>7</sup> “*La incorporación de las mujeres españolas a la fuerza de trabajo afrontó muchos obstáculos: actuaban con pertinencia, primero, el concepto del honor femenino; luego, la vocación asignada a la mujer para, de un lado, proteger la economía de un flujo suplementario de mano de obra no cualificada dentro de un contexto de por sí excedentario y, de otro lado, para producir bienes y servicios a bajo costo dentro de una economía de casi subsistencia y, después, de reconstrucción. Sin embargo, esta mano de obra se ha utilizado en forma muy oportuna a lo largo de todo este siglo, como lo demuestran varios niveles de análisis del trabajo femenino. Primero, a nivel de las reacciones que provoca: el marcado recelo de los sindicatos masculinos frente a la competencia y la denuncia de las condiciones de explotación que sirven de marco al empleo femenino (trabajo a domicilio, en particular). Luego, en la recuperación que permite: movilización en la producción y recurso al trabajo benéfico durante la guerra civil. Por fin, en el papel clave que desempeña en el proceso de desarrollo de la economía española de la posguerra: supervivencia de las empresas agrícolas durante las hemorragias de activos masculinos; apoyo en la fase de expansión de la industria entre 1971 y 1974, gracias a la adaptación de la oferta de trabajo de las mujeres en edad de procrear, y, por último, incorporación en el sector subterráneo de la economía.*” (Cavaillet, 1987: 133).

<sup>8</sup> Las madres de las universitarias nacidas en los sesenta pertenecían a las clases medias incipientes. La mayoría no tenían estudios superiores y eran amas de casa que tal vez habían desempeñado un empleo previo al matrimonio, o bien, en el caso de los hogares populares, trabajaban en la economía sumergida. Algunas de estas madres también realizaban un trabajo profesional, o bien tenían carrera universitaria aunque era usual que no ejercieran su profesión.



distintas. La situación era entonces propicia para un nuevo salto, hacia la Universidad pública – aunque no gratuita ni accesible para todos<sup>9</sup> -.

Veremos a continuación algunos de los principales rasgos que caracterizan a estas generaciones universitarias de la democracia, mucho más extensas y con muchas más mujeres que las anteriores. El estudio de caso sobre los titulados y tituladas en Derecho de la Universidad de La Laguna a finales de los ochenta y primeros noventa, se localiza en el marco de esta población.

### **3.2. Características de la población universitaria**

En España, parecen existir varios estereotipos sobre la Universidad asumidos por los agentes sociales como reales y que diversos autores desmienten a través del análisis empírico. El primero es pensar que en nuestro país, *todo el mundo tiene un título universitario*. Los datos estadísticos evidencian que el salto de la Educación Secundaria a la Universidad no es ni mucho menos fácil ni seguro. La mayoría de los bachilleres no acceden a las aulas universitarias, y muchos de los que lo hacen, abandonan antes de terminar la carrera. Es bien cierto que los datos demuestran una proporción comparativamente elevada de titulados superiores frente al resto del entorno (Tabla 22.1.a.). Algunos estudios matizan esta aseveración: De Miguel y Sarabia (2003) subrayan que España mantiene tasas similares a la media de la OCDE, países donde la población universitaria supera ya al 52 por ciento de la población con una tendencia en crecimiento a pesar de la reducción progresiva de las cohortes<sup>10</sup>. Sin embargo, Espina (2000) apunta dos cuestiones menos conocidas: a) España está en una zona relativamente baja en las estadísticas OCDE en cuanto al peso específico de los profesionales, técnicos y directivos en relación con el gasto por

---

<sup>9</sup> Las generaciones de universitarios de los sesenta y setenta se sirvieron de una Universidad por entonces poco extensiva aún, que abría las puertas de un mercado de trabajo aún muy permeable para los titulados. En estas décadas, las profesiones liberales experimentaron una fuerte expansión y una transformación derivada del proceso de asalarización de las empresas. Estos negocios procuraron trabajo a los universitarios y los señalaron con trayectorias precoces típicas de las nuevas clases medias (Casal 1999: 156). Posteriormente, la década de los ochenta supuso el cambio definitivo en las aulas con la llegada de las mujeres y las clases menos pudientes. Pero sus trayectorias posteriores se identifican con la aproximación sucesiva y no tanto con un éxito rápido en su desarrollo profesional, reflejando el inicio de los cambios en los mercados de trabajo que afectarán mucho más de lleno a los jóvenes en los años noventa y posteriores.

<sup>10</sup> No obstante, conviene no olvidar que la velocidad del incremento de la población con estudios terciarios ha sido en España mucho más espectacular: en 1970 la tasa de escolarización universitaria era del 9 por ciento, cuando ahora se sitúa en el 51 por ciento, gracias sobre todo a la incursión de las mujeres y las clases medias bajas en la Universidad. El impulso pierde ahora efectivos y su incremento futuro depende de la más complicada incorporación de las clases bajas y los inmigrantes a este nivel de estudios. En general, los autores destacan el caso español por su comportamiento atípico en el modelo meridional europeo, con el doble de lo esperado en la representación de la población universitaria (20 por ciento), pero con una gran parte de la población sin apenas estudios. Otro hecho atípico es la prolongación de la edad de los universitarios por encima de la media europea y de la OCDE, mientras que la formación continua y la educación de adultos no se realizan con la misma intensidad que en el entorno. Datos como estos hacen afirmar que *“España mantiene un modelo polarizado que con el tiempo va a ir superándose, pero que al inicio del siglo XXI supone la máxima desigualdad esperable en el entorno de los países industrializados. Lógicamente, esa estructura puede ser conflictiva, tanto socialmente como en el mercado laboral.”* (De Miguel y Sarabia, 2003: 219).

alumno; b) el nivel de graduados con respecto a la edad de salida es, en nuestro país, inferior a la media de la OCDE. En esta línea, estudios como los de De Miguel (2001), Fundación SCH (2001) y De Miguel y Sarabia (2002; 2003) subrayan las diferencias generacionales en lo que respecta al nivel educativo de los españoles, así como el fuerte impulso de los jóvenes aun cuando el gasto público en educación es todavía menor que el de otros países del entorno. Un impulso relacionado con la feminización del alumnado, muy llamativa en el caso de la Universidad. Sin embargo, los niveles de graduación son menores que en otros países dadas las elevadas tasas de suspensos, retrasos y abandono de estudios. Por último, los datos de la Labour Force Survey (2002) reflejan que el incremento en los noventa de la población con educación superior en Europa es bastante mayor que el nacional. Ahora bien, las mujeres españolas presentan un comportamiento mucho más parecido a la media europea en esta evolución que el que se asocia a los hombres (Tabla 22.2.b.).

La segunda y conocida afirmación es que *la Universidad es una fábrica de parados*. Se trata de una exageración surgida de la duda sobre las garantías de inserción laboral que supone la apuesta por las credenciales universitarias. El caso español muestra que un incremento del desempleo puede convivir con una alta proporción de universitarios, por lo que hay que valorar también las características de la oferta de empleo, de la producción y sus demandas. Ahora bien, la afirmación que relaciona a los universitarios con elevadas tasas de paro se contradice con los datos empíricos que siguen correlacionando los estudios superiores con la mayor ocupación en toda Europa, en España y también en la Comunidad Canaria, aunque el desempleo de los titulados universitarios en España sea más fuerte que en el resto de Europa y también que en Canarias<sup>11</sup>. Es cierto que las tasas de desempleo en España no presentan diferencias tan significativas en relación al nivel de estudios como lo hacen estas tasas en el entorno europeo, pero no son tanto los titulados universitarios como los de secundaria quienes suponen el cuestionamiento más evidente de la tesis del capital humano: son ellos los que experimentan las tasas más altas de desempleo (De Miguel y Sarabia 2003: 208). Sin embargo, la opinión pública sigue haciéndose eco de la relación –sobredimensionada más que real- entre el desempleo y la Universidad mientras que un hecho llamativo pasa mucho más desapercibido: *“un 55 por ciento de los jóvenes se encuentran sobreeducados en su primera ocupación; cifra que, a pesar de ser considerable, no resulta sorprendente a tenor de la elevada proporción de empleos precarios ocupados por los jóvenes. Según la titulación poseída, la sobreeducación afecta a casi todas las especialidades universitarias, especialmente a las ciencias sociales y las de artes y humanidades, a todas las especialidades de FP y a los titulados de BUP y COU.”* (García Espejo et al 1999: 191).

La última de las tres impresiones que señalamos se afianza con el avance de las mujeres y también se asocia al caso del Derecho: *la Universidad está llena de mujeres*. No cabe duda de que

---

<sup>11</sup> Ambas creencias se asocian en algunas de nuestras entrevistas también a la carrera de Derecho: *“todo el mundo estudia Derecho y, la verdad, esta carrera no garantiza un buen puesto de trabajo, ni siquiera un puesto de trabajo cualquiera”* (ME-PU01-S).

el paso más espectacular que han dado las mujeres en toda Europa para acceder a la autonomía económica y a la esfera pública es el que tiene que ver con su acceso a la educación, especialmente a la Universidad<sup>12</sup>. Además, las estadísticas de empleo y formación avanzan que las mujeres que pudieron cursar estudios superiores tomaron una decisión acertada de cara a sus posibilidades de inserción laboral, pero sobre todo a las condiciones de la misma: las modalidades de inserción laboral de chicos y chicas son más similares en los mayores niveles educativos. Aunque persisten ciertas desigualdades, estas no tienen comparación con las que aparecen en el caso de las mujeres menos cualificadas. Sin embargo, en España debemos matizar bastante esta conclusión válida para el contexto europeo. Las cifras nos muestran como la tasa de desempleo de las universitarias se sitúa al nivel de la de los hombres sin cualificación. Una situación llamativa que da pistas sobre lo incipiente aún de la incorporación al empleo de las españolas con mayores cualificaciones (son las más jóvenes); pero también sobre la existencia de barreras sociales más fuertes en el contexto nacional que en el resto de Europa. Por otro lado, ni el 53 por ciento de alumnado femenino, ni la localización de carreras feminizadas y masculinizadas en el perfil de alumnado, así como tampoco el hecho de que entre los miembros de la comunidad académica las mujeres sigan ocupando los puestos más precarios y estén mucho menos presentes en los más estables y reconocidos, secundan esta nueva exageración que abunda en la llamativa presencia de las mujeres donde hasta hace veinticinco años sólo eran una anécdota.

Los datos ofrecidos en este capítulo pretenden contribuir a sustituir estas creencias sobre la Universidad por conclusiones extraídas del análisis de los datos de las fuentes estadísticas y de los informes consultados, haciendo especial referencia a la perspectiva de género. El anexo estadístico contiene el resultado de la explotación de datos realizada a través de tablas y gráficos referenciados en el presente capítulo para su posible consulta. Así mismo, algunas de las relaciones más significativas entre las variables utilizadas se representan gráficamente en este apartado para ilustrar las conclusiones que les preceden. Con esa intención, se plantea una descripción de la población objeto de estudio que nos aproxima a las características de relación

---

<sup>12</sup> El llamativo progreso educativo de las mujeres acrecienta las diferencias educativas entre unas y otras cohortes más de lo que sucede con los hombres, haciendo afirmar a varios autores que “España es uno de los pocos países que no tienen diferencias por género en la educación terciaria” (Sarabia y De Miguel: 223). Sin embargo esa afirmación es inexacta si consideramos que las diferencias de género afectan tanto a hombres como a mujeres y que, en el caso de la Universidad, se traducen todavía en elecciones diferenciales de carrera, y en una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de gestión y en los cuerpos más prestigiosos del mundo académico (G. de León y G. de Cortázar: 2001, Vaquera: 2002, entre otras y otros autores). Ibáñez (1998) subraya precisamente la importancia de las diferencias de especialización de los estudios universitarios entre sexos. Aunque localiza la segregación laboral de género como el factor más explicativo para entender las diferencias de desarrollo desde el inicio de las carreras laborales entre hombres y mujeres cuando estos manejan los mismos recursos formales (nivel de estudios, orientaciones actitudinales y motivaciones ante el trabajo).

con el empleo de los titulados de Derecho en el ámbito territorial provincial. Pero también se realiza una comparación de estos datos con los de otros niveles territoriales<sup>13</sup> y grupos de población.

Las cohortes entre 30 y 39 años de edad constituyen la población en la que se enmarcan los titulados de Derecho que obtuvieron su credencial a finales de los ochenta y primeros años noventa. La EPA señala claramente como el cambio definitivo de las tasas de empleo de las mujeres tiene lugar en esta generación a comienzos de los noventa. Las tasas de empleo femeninas ya habían subido a finales de los setenta, pero lo hacen a partir de 1991 de forma continuada en el marco de las cohortes jóvenes, que se mantienen en la actividad y en el empleo a lo largo de los años siguientes<sup>14</sup> (Tabla 21.4.a.). El perfil de los licenciados en Derecho presenta unos rasgos básicos que permanecen asociados a la población universitaria del contexto europeo, español y canario. En primer lugar, no puede obviarse el hecho de que la población universitaria no representa la estructura social del entorno. Ni su perfil familiar, ni posteriormente, su relación con la actividad, la ocupación y la condición socioeconómica se acercan a la media poblacional. Se trata de rasgos que se resumen brevemente a continuación para después describir algunas de las características de la relación con el empleo de los titulados universitarios en España y Canarias, dando especial relevancia a los aspectos vinculados con el género.

### **3.2.a. El perfil familiar de los universitarios**

*“La Universidad española está lejos de ser un reflejo de la estructura social que la crea y, en lo que respecta a la infraestructura, masivamente la financia” (Resa: 2004).*

Esta afirmación describe una circunstancia coincidente con la del resto de países de la Unión Europea. Pero lo cierto es que España se acentúa por el peso que aquí representa la familia como sustento principal de los universitarios, especialmente si el estudiante debe abandonar su lugar de procedencia para acudir a la Universidad. Con un sistema público de becas que está lejos de ser perfecto en su distribución por tramos de renta y es, con diferencia, el menos generoso de la Unión Europea, los estudiantes sin recursos familiares deben recurrir al trabajo, con los correspondientes efectos sobre su rendimiento académico y el abandono de los estudios. Como resultado, entre los padres de los universitarios abundan mucho más que en la población en general los directivos y los trabajadores cualificados no manuales<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> La comparación territorial ha dependido de la disponibilidad de los datos que, en ocasiones ha podido cubrir desde el nivel provincial hasta el internacional. En otros casos las posibilidades de comparación se reducen por la ausencia de datos en todos los niveles, o bien por la imposibilidad de establecer comparaciones dadas las diferentes composiciones muestrales de las distintas fuentes estadísticas consultadas.

<sup>14</sup> Los datos básicos de estas cohortes han sido obtenidos a través de la información del Censo de Población y Viviendas del 2001. Dichas cohortes tienen entre 34 y 44 años en la fecha en la que se realiza el campo cualitativo de este estudio (2005), y un año menos en los datos de la Encuesta de Población Activa del 2004.

<sup>15</sup> Si bien un 34 por ciento de los universitarios proceden de familias encabezadas por trabajadores de cuello azul, lo que supone la cifra más alta de la Unión Europea, esta circunstancia se explica por una estructura ocupacional más sesgada hacia las actividades manuales en España.

Tampoco los padres de los universitarios representan a la media del país en cuanto a nivel educativo: el 31 por ciento de los padres y el 22 por ciento de las madres tienen también estudios universitarios. Para el caso canario –caracterizado por un menor impacto de los estudios superiores–, los datos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2003) informan de que un 25,8 por ciento de los padres tiene estudios por encima del Bachillerato Superior<sup>16</sup>. El nivel de estudios sigue siendo una circunstancia que continúa asociada a una mayor cualificación y una situación más favorable en el mercado de trabajo<sup>17</sup>. Aunque las familias de procedencia de los universitarios españoles aparecen como las más pobres del entorno europeo, lo cierto es que su media de ingresos está muy por encima de la media española<sup>18</sup>. Este factor de clase posibilita que la inmensa mayoría de los universitarios se vea descargada de muchos gastos al convivir en una familia que se ocupa de ellos y, en especial, de su alojamiento.

Tradicionalmente se suele mencionar la diferencia entre el alumnado de las universidades públicas y privadas, asociando las primeras a un perfil más popular de estudiantes y familias, pero este rasgo no debe ocultar una característica menos conocida: *“aunque los universitarios que asisten a centros privados tienen mayores probabilidades de recibir financiación paterna, la distancia con respecto a sus colegas en universidades públicas es mínima”* (Resa: 2004). De hecho, los beneficiarios de becas a fondo perdido, que son el sistema único de contribución directa del sistema público al estudiante, son una minoría con respecto al total de los universitarios (un 20 por ciento en las universidades públicas). Aparece aquí una distinción entre hombres y mujeres ya que un 19 por ciento de las estudiantes recibe becas frente al 15 por ciento de ellos. Esta distancia se nivela con otro dato: los varones reciben en promedio una financiación pública más generosa, de 1.700 euros anuales en promedio frente a poco menos de 1.600 euros anuales para las mujeres, aunque ellas estén más becadadas. Con respecto al factor de género que pudiera aparecer detrás de estos comportamientos, parece que las universitarias presentan mayores niveles de dependencia familiar en sus ingresos que los varones y, lógicamente, reciben una financiación media ligeramente inferior a la de ellos, que viven fuera del hogar familiar con más frecuencia. Se pueden establecer varias hipótesis entorno a esta cuestión: la mayor persistencia de las mujeres en el hogar mientras estudian puede deberse a que la localización cercana del centro de estudios es uno de los factores que contribuyen a la elección de los estudios en el caso de las mujeres, y no

---

<sup>16</sup> Entre ellos, el 15,2 por ciento de los padres de universitarios tienen estudios medios superiores al Bachillerato Superior, y un 10,7 por ciento cuenta con estudios superiores. La mayoría de los padres de los universitarios cuenta, al menos, con nivel de bachillerato (36,5 por ciento). Estos datos localizan los perfiles de universitarios en la treintena en grupos sociales de procedencia con mayor nivel educativo que el resto de la sociedad canaria. Una población que cuenta con el 13,1 por ciento de estudios superiores al Bachillerato Superior y un 33,9 por ciento de población residente con estudios de bachillerato en estas mismas cohortes (Tabla 5.3.b).

<sup>17</sup> Para empezar, los padres de los universitarios muestran mayores tasas de actividad y ocupación que el resto de la población.

<sup>18</sup> Los perfiles de empleo de los padres de los universitarios de la ULPG presentan sobreabundancia de profesionales y directivos en el caso de los padres, y de profesionales y administrativas en el caso de las madres con respecto al resto de la población canaria (Tabla 18.4).

aparece señalado como argumento de la selección en el caso de los hombres. Aunque esta explicación no deja de ser especulativa, señalamos que entre las entrevistadas el motivo de la elección “cercanía del centro” era uno de los que argumentan las mujeres, mientras que en el caso de los hombres no aparece ninguna referencia a esta cuestión en el marco de la elección, orientada más hacia explicaciones de prestigio, vocación y opciones de desarrollo profesional. Algunos de los relatos hacen también referencia a la mayor permisividad de las familias para financiar y apoyar la marcha de los hijos frente a la de la de las hijas, para estudiar en la universidad.

### **3.2.b. Matriculados en la Universidad**

Desde finales de los ochenta hasta mediados de los noventa (1986-1993), la población estudiantil universitaria aumentó aproximadamente un 33 por ciento en España, con un descenso del peso relativo de las licenciaturas, que suponían el grueso mayoritario de las carreras en nuestro país (Tabla 19.1.c). En este contexto, la Universidad de La Laguna presenta un perfil de distribución de los alumnos según los *tipos de estudio* similar al que configura la estructura de las universidades públicas y de la Universidad en general en España<sup>19</sup>: de los 25.114 alumnos matriculados en el 2002, que suponen un 1,7 del alumnado universitario en nuestro país, más de la mitad (un 60,5 por ciento) cursan una licenciatura. Los estudiantes de diplomatura son un grupo con un peso notablemente inferior (21,4 por ciento). En arquitectura e ingenierías técnicas se sitúan el 13,9 por ciento del alumnado, mientras que sus equivalentes de ciclo superior tan sólo representan a un 4,2 por ciento del alumnado matriculado. Esta ordenación de los grupos de alumnado por tipos de estudio reproduce exactamente el orden de la distribución general del alumnado en la Universidad española, si bien se observan ciertas diferencias: el peso porcentual del alumnado en las licenciaturas (60,5 por ciento) es más elevado que el de la Universidad española (51,1 por ciento), Mientras que el peso numérico de los alumnos matriculados en arquitectura e ingenierías superiores es significativamente más reducido (4,2 por ciento) que el correspondiente a la Universidad española en general (10,6 por ciento) (Tabla 19.1.a.).

La distribución del alumnado de Universidad de La Laguna según *áreas de estudio* (Tabla 19.1.b.) es a su vez idéntica en el orden a la correspondiente a la Universidad Española. Las Ciencias Sociales y Jurídicas enmarcan casi a la mitad del alumnado matriculado en la Universidad

---

<sup>19</sup> Las dos Universidades Públicas canarias se sitúan a la cola en cuanto al acceso del alumnado a la Universidad, tal y como señala el Informe Anual 2003 CES de Canarias (2003: 19). Es una tendencia que se remonta al origen de las series estadísticas de las Universidades, en los años ochenta. Pero que se presenta ahora en un contexto general en el que están disminuyendo los flujos de entrada del alumnado (Tabla 19.6), con la reducción de las cohortes poblacionales, las altas tasas de fracaso escolar y el inicio de los Ciclos Formativos como alternativas a la Universidad. No obstante, la relación de esta población universitaria con el mercado laboral es similar a la española, con tasas de actividad y ocupación mayores que las del resto de la población con niveles educativos inferiores. Y, como en el caso nacional, las mujeres universitarias presentan menores tasas de ocupación y mayores tasas de desempleo que los hombres con su mismo nivel de estudios, a pesar de que su presencia en la Universidad es mayoritaria.

(un 48,8 por ciento en la Universidad española, un 49,8 por ciento en la Universidad tinerfeña). En un nivel de representación secundario se sitúan las áreas de Técnicas y Humanidades, ramas que difieren menos entre ellas en su peso porcentual en la Universidad de La Laguna (18,1 por ciento y 12,9 por ciento respectivamente), de lo que lo hacen en la Universidad española en general (25,8 por ciento en Técnicas y 9,9 por ciento en Humanidades). La distribución del alumnado matriculado en Ciencias de la Salud (10,1 por ciento) y Ciencias Experimentales (9,0 por ciento) concluye el orden del alumnado por ramas.

Con respecto a la *distribución por sexos del alumnado matriculado* en la Universidad española, ha sido suficientemente subrayado que se inclina hacia un cierto peso mayoritario de las mujeres (53,4 por ciento). Esta tendencia aparece en España a finales de los ochenta y se consolida en los noventa<sup>20</sup>. Si bien, en esa década las mujeres de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas ya superaban el 60 por ciento del alumnado, lo que señalaba esta rama como muy feminizada (Tabla 19.3.a.). La Universidad de La Laguna se ubica en la tendencia general con una mayoría del alumnado femenino. Incluso, presenta mayor porcentaje de mujeres que la media nacional (59,9 por ciento) (Tabla 19.2.c.).

### **3.2.c. La inserción laboral de los universitarios**

Como plantean los presupuestos descritos en el subcapítulo 2.3., la inserción al empleo de las personas con mayor formación apunta una serie de tendencias sobre la relación entre la formación y el empleo. La conclusión más general parte del hecho manifestado por las cifras: la formación sigue manifestándose eficaz en cuanto al incremento de las oportunidades laborales de los jóvenes, aunque sólo sea porque supone un filtro previo de preselección que se requiere para poder acceder a determinados empleos profesionales. Sin embargo, parece haber contrasentidos entre el esfuerzo educativo y la situación real de los jóvenes titulados en el mercado laboral.

Brunet y Pastor (2001: 13) señalan una serie de tendencias que los datos de las diversas estadísticas oficiales confirman: a) el incremento cuantitativo de la educación evidencia una mejora en los niveles de cualificación formales; b) el nivel y especialidad de la formación constituyen las principales variables explicativas de la probabilidad de acceso al trabajo o del riesgo de desocupación. Si bien, a lo largo de los últimos años se observa que estos indicadores no están mejorando, incluso empeoran en ocasiones, para todas las categorías sociales; c) la evolución de los niveles de formación, en una situación de falta de trabajo, provoca una degradación en cadena de los niveles de acceso al trabajo para los titulados de un nivel dado de formación; d) las diferencias por sexo y origen social amplifican las desigualdades ligadas a los niveles de formación y su relación con la inserción laboral; d) el nivel de instrucción se manifiesta, cada vez más, como

---

<sup>20</sup> CIDE (1998). Ciertas autoras subrayan la importancia de la presencia femenina en la Universidad ya desde las generaciones nacidas a finales de los cincuenta, y sobre todo durante la década de los sesenta en adelante (Prados, 2003: 49). Aunque el impacto de estas mujeres en la población activa, su distribución entre las áreas de estudios y su presencia numérica no son ni mucho menos comparables a lo acontecido a partir de las generaciones nacidas a finales de los sesenta.

una variable no tan predictora de las condiciones de trabajo y, tampoco del grado de aceptabilidad de dichas condiciones de trabajo<sup>21</sup>.

Las comparaciones internacionales muestran que la situación de los jóvenes en relación al mercado de trabajo es diferente según los países. Por tanto, podemos pensar que sus condiciones de trabajo no dependen tan significativamente de las tendencias generales que se produzcan sino del tipo de respuesta que se adopta en cada contexto, es decir, de las especificidades territoriales. Estas explicarían las modalidades de contratación, las características de los dispositivos de inserción, la desocupación, etc. Ahora bien, sí pueden asumirse algunos rasgos generales que afectan a la inserción laboral de los europeos: en la Unión, la población activa ha crecido más que el empleo durante los noventa hasta llegar a 1997, fecha a partir de la cual ha seguido incrementándose pero por debajo de éste, con lo que se ha reducido el desempleo en una tendencia similar a la que se puede observar en el conjunto de países de la OCDE. Sin embargo, el empleo crece en general a ritmo lento y, sobre todo, el paro y las tasas de actividad se manifiestan a lo largo de la década de los noventa y de los años siguientes hasta llegar a la actualidad, de forma diferente en función del sexo<sup>22</sup>, la edad y el nivel de cualificación definido por el nivel de estudios. La política europea de intervención sobre el empleo ha apostado por la filosofía del *capital humano*<sup>23</sup> haciendo hincapié en un exceso de oferta laboral poco cualificada a la que hay que mejorar o cambiar su cualificación. Bajo esa argumentación, las políticas comunitarias de la UE para los últimos años del XX y primeros del XXI se centran en la formación profesional y el empleo, dedicando una parte importante de su presupuesto en incrementar el nivel educativo de la población<sup>24</sup>. Se presupone así la garantía de igualdad de oportunidades formativas que permitirá a cada individuo desarrollar su proyecto profesional y llevarlo a cabo libremente.

Varias fuentes estadísticas y estudios permiten una aproximación los casos más cercanos de inserción laboral desde la Universidad, aunque nos remiten especialmente a los últimos cinco

---

<sup>21</sup> En ese sentido, varios estudios facilitan datos macroestadísticos que demuestran que una política de lucha contra el desempleo y de mejora de calidad del trabajo que se base exclusivamente en la perseverancia escolar no está justificada a nivel cuantitativo (Béduwé y Giret, 1999: 55).

<sup>22</sup> Un ejemplo está en los efectos de la crisis de empleo de 1991-1994 que parecen diferentes entre ambos sexos. Como ocurrió con la anterior (1977-1985), la crisis de empleo afectó sobre todo a la población masculina de menor edad y nivel de estudios (Fernández Vidaurreta et al: 2004). En las mujeres, el fuerte crecimiento de sus tasas de actividad provocó que la disminución del empleo no se acentuara tanto. No obstante, hay que matizar esta apreciación, recordando que una parte importante del incremento de la actividad femenina de los noventa fue a engrosar el paro femenino.

<sup>23</sup> Teoría presentada en el capítulo 2. La idea se expone ya en el Tratado de Maastrich (art. 116 y 117) y es reforzada en la propuesta de Constitución Europea ahora mismo en debate. El individuo adquiere la responsabilidad personal de formarse para defender su empleabilidad y disponer de más oportunidades. Tiene derecho a trabajar, pero no a un trabajo. Así, el mercado de trabajo desplaza a quienes carecen de certificado escolar o no responden a las demandas laborales actuales. El compromiso europeo se centra sobre todo en favorecer la adaptación de los jóvenes a las transformaciones tecnológicas y las cualificaciones que necesita el mercado de trabajo (Consejo Europeo de Helsinki: 1999).

<sup>24</sup> El objetivo de la educación, desde este punto de vista, es el de capacitar a las personas para ocupar un puesto en el mercado laboral, dotándoles de competencias adaptadas a las nuevas necesidades tecnológicas de la producción.



años, por lo que las características presentadas se centran más en la situación de los actuales egresados, aunque también aparecen rasgos de las generaciones tituladas a finales de los ochenta y primeros noventa que configuran la población que entendemos clave para estudiar las nuevas pautas de profesionalización de las mujeres a través de la Universidad. Con independencia de la edad exacta de la población estudiada, estos datos sirven para confirmar la consolidación de las pautas de inserción que se aventuraban en décadas anteriores tanto entre los jóvenes de los noventa, como en los del año 2000.

### **3.2.c.1. La transición al empleo de los universitarios en España y en Canarias**

Los resultados de la Encuesta de la Población Activa (EPA)<sup>25</sup> resultan pertinentes para definir el tránsito hacia el empleo desde un punto de vista cuantitativo en el contexto inmediato en el que se sitúa esta propuesta. Estos datos sitúan en 29 meses el período de tránsito medio que transcurre entre la finalización o abandono de los estudios y el primer empleo “significativo” encontrado. Este período de tránsito es algo mayor en Canarias (30 meses), debido a la influencia de la diferente estructura demográfica y de los niveles formativos dominantes en la población que sale del sistema educativo. Sólo siete Comunidades Autónomas se encuentran por debajo de la media de tránsito hacia ese empleo “significativo” que se presenta en las estadísticas oficiales como la puerta al desarrollo profesional: Navarra, Aragón, Valencia, Castilla y León, Cataluña y Murcia. Las regiones de La Rioja, Extremadura, Andalucía y Asturias son las zonas de España en las que más se extiende el tránsito (alrededor de 34 meses en La Rioja).

Ahora bien, la definición de “empleo significativo” que maneja el INE no remite precisamente a un punto en el que pueda decirse que la carrera laboral de quienes empiezan a trabajar esté encaminándose de forma definitiva. Más bien lo contrario, al considerar un “empleo significativo” toda aquella actividad laboral con una duración mínima de seis meses y una jornada mínima de 20 horas semanales<sup>26</sup>, la estadística del INE está poniendo en evidencia las características del empleo precario que afecta a cada vez más trabajadores en nuestro país. Incluso bajo esa premisa tan poco exigente que entiende que un empleo significativo pueda durar tan sólo medio año a tiempo parcial, lo cierto es que casi dos años y medio para alcanzarlo es un período de tránsito lo suficientemente alarmante como para requerir el interés de los expertos.

Para quienes tienen título universitario, el tiempo de tránsito hacia la obtención de un empleo “significativo” se reduce a 23 meses. Si los universitarios se sitúan en el límite inferior de

---

<sup>25</sup> El Instituto Nacional de Estadística investigó en el segundo trimestre del año 2000 la transición desde la educación o formación inicial al empleo de los españoles a través de la EPA. La muestra se centró en personas de 16 a 35 años que en los últimos diez años habían finalizado, interrumpido o abandonado los estudios, siendo alguna de las variables explicativas más importantes para el análisis el nivel de formación alcanzado, la edad, el sexo y la comunidad autónoma de residencia. Entraban también en consideración las características del primer empleo logrado, la realización o no de una búsqueda activa de empleo durante más de un mes y el nivel de estudio de los padres. En ese período, la tasa de actividad se situaba en el 51,8 por ciento y la de paro en el 12,8 por ciento.

<sup>26</sup> Excluyendo el trabajo estacional y los programas de formación.

duración del tránsito, en el otro extremo, quienes se incorporan al empleo desde la enseñanza primaria, tardan alrededor de 40 meses. Los datos del INE evidencian que la tardanza media en encontrar empleo está muy relacionada con el nivel de formación alcanzado (INE: 2001)<sup>27</sup>. Por su parte, en la Comunidad Canaria los universitarios encontraron empleo en un período medio de 24 meses, muy similar a la cifra nacional. La distribución del tiempo medio en encontrar empleo en Canarias es muy similar a la media española en general, si bien destaca el menor tiempo invertido por los canarios que alcanzaron sólo el nivel primario para encontrar un empleo –30 meses frente a los 41 de media nacional en el mismo nivel de estudios-(Tabla 21.1.a).

Otro dato significativo, la mayor parte de las personas jóvenes que han interrumpido sus estudios, lo ha hecho después de alcanzar la titulación de la enseñanza superior (43 por ciento). En este punto, las diferencias entre Comunidades Autónomas son elevadas: Navarra y el País Vasco presentan cifras mayores del 60 por ciento de titulados entre los jóvenes que han salido del sistema educativo en los últimos diez años. En el otro extremo, Extremadura (25,8 por ciento) y Ceuta y Melilla (26,9 por ciento) mantienen los volúmenes más reducidos de universitarios entre quienes abandonan su etapa educativa formal. La Comunidad Canaria se encontraría ubicada en el penúltimo grupo en cuanto al peso porcentual de los jóvenes con nivel de educación superior (33,2 por ciento), junto con Andalucía (32,7 por ciento) y las Islas Baleares (32,8 por ciento). Comparando la distribución nacional de la población de 16 a 35 años que ha salido del sistema educativo en los últimos años con la de la Comunidad Canaria, se observa una tendencia similar en cuanto a la distribución por niveles de formación. Si bien lo destacable es la diferencia en el peso porcentual de quienes terminan sus estudios en la enseñanza primaria en Canarias –un 14,2 por ciento de los jóvenes- y la media nacional (6,1 por ciento) (Tabla 21.1.b.). Precisamente esta cifra hace afirmar que son los jóvenes canarios, junto con los de la comunidad andaluza y los de Extremadura, quienes salen del sistema educativo con el nivel más bajo de formación, puesto que en estas tres Comunidades se dobla la media nacional de jóvenes que finalizan los estudios en primaria.

Cuando se relaciona el nivel de formación alcanzado por los jóvenes con el nivel de estudios logrado por sus progenitores se observan las grandes diferencias que se han producido entre padres e hijos en lo respectivo a la formación. Diferencias que el INE entiende como “reflejo de la fuerte movilidad social”: el 37,4 por ciento de los jóvenes cuyos padres terminaron sus estudios en la escuela primaria (un 62,5 por ciento del total) finalizaron su formación en la Universidad. Sin embargo, al mismo tiempo, la estadística refleja con claridad la influencia del nivel educativo de los padres en el nivel de estudios alcanzado por los hijos: la gran mayoría de los jóvenes con bajo nivel de estudios provienen de familias con reducidos niveles de estudios (en un 84,6 por ciento). Así mismo, existe una concordancia alta entre los progenitores con título

---

<sup>27</sup> Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, junio del 2001.

universitario y la formación que luego alcanzan sus hijos (el 75,4 por ciento adquieren formación superior).

En cuanto a la *búsqueda de empleo*, el 75,8 por ciento de quienes salieron del sistema educativo durante el período 1990-2001 declararon buscar o haber buscado empleo. De ellas, el 62,7 por ciento lo buscó durante un año o más tiempo, mientras que un 7,4 por ciento lo hizo en el periodo más corto, dos meses. Entre quienes han estado buscando empleo por más tiempo, el peso porcentual decrece con las edades y titulaciones más altas, lo que puede considerarse un indicador de que los mayores niveles educativos se asocian con una más pronta incorporación al empleo.

Pero el hecho de que los mayores niveles alcanzados durante el periodo educativo aparezcan asociados a menores tiempos de búsqueda de empleo, no evita que existan importantes bolsas de personas con niveles educativos medios y superiores que no encontraron empleo "significativo". Para el caso de la educación superior (un 43 por ciento de los jóvenes encuestados) podemos obtener una serie de conclusiones que contribuyen a matizar los resultados optimistas que presenta el informe del INE cuando señala como el 50,2 por ciento de los jóvenes con empleo tienen título superior: a) un 36,7 por ciento de quienes no encontraron empleo al acabar sus estudios eran universitarios; b) un 40,6 por ciento de las personas que habían finalizado su empleo cuando se realizó la encuesta eran universitarios.

Las características de ocupación de estos universitarios que encontraron empleo en los diversos *sectores de la economía*, señala al sector servicios y al industrial como ámbitos de ubicación de los individuos con niveles educativos más altos: un 55,7 por ciento de quienes se incorporaron al sector servicios al terminar su formación en el periodo estudiado eran universitarios. La representación de los titulados en la Industria fue del 43,4 por ciento. Por el contrario, los universitarios sólo representaban un 14,9 por ciento de quienes trabajaron en el sector agrícola y un 27,2 por ciento de quienes lo hacían en el sector de la construcción.

Otro dato a tener en cuenta es la ubicación de los *empleos de mayor duración* encontrados al salir del sistema educativo<sup>28</sup>. La muestra se distribuye con cierta homogeneidad entre los intervalos temporales, aunque se localizan la mayor concentración en los empleos de duración entre medio a un año (un 24,1 por ciento). Efectivamente, el *tiempo que llevan empleados* quienes salieron del sistema educativo en los últimos años es más bien escaso: el 65,4 por ciento de los encuestados por el INE que encontraron empleo no llegaban a hacer dos años en el mismo. A la prolongación del tiempo de tránsito hacia un empleo "significativo" se le une el hecho de que, entre quienes encuentran empleo, la duración del mismo es lo suficientemente breve como para pensar que en esta estadística se encuentra reflejada no sólo la inclusión reciente en el primer empleo de quienes se incorporan tras años de espera al mercado laboral, sino la situación de precarización

---

<sup>28</sup> El tiempo de empleo de los jóvenes entre 16 y 35 años se analiza a través de la distribución de las personas por la duración de su empleo en cinco intervalos: hasta 6 meses, de 7 meses a un año, de un año a dos años, de dos años a tres y más de tres años.

que supone el que muchos de lo que tienen empleo en la actualidad se incorporaron recientemente desde otros empleos de duración muy limitada. Precisamente, *la temporalidad en el empleo* es uno de los rasgos más importantes del mercado de trabajo que afectan a los jóvenes españoles en general. La abundancia de los contratos temporales en España ha sido propiciada por distintas reformas<sup>29</sup>, abundando en la dualización de los ocupados jóvenes entre quienes se consolidan en la temporalidad (*outsiders o precarios*) y quienes no entran o salen pronto de ella (*insiders o estables*). La situación de rotación entre el empleo y el paro, así como la vulnerabilidad de estos trabajadores los excluye además de cualquier negociación colectiva en las que otros trabajadores permanentes pactan las condiciones que sufren los temporales<sup>30</sup>.

Los perfiles que muestran mayor prolongación del tiempo de empleo entre quienes encontraron su primer empleo tras titularse: son los directivos de empresas y de la Administración Pública y los puestos cualificados en agricultura y pesca. En estos puestos, entorno al 40 por ciento de quienes se incorporaron al empleo al terminar los estudios llevan más de tres años en su ocupación. Empleados administrativos, trabajadores del servicios y del sector industrial, cualificados y, sobre todo, no cualificados son los que llevan menos tiempo incorporados a su ocupación actual (Tabla 21.1.c.). Ahora bien, entre las ocupaciones de los jóvenes que han encontrado empleo al salir del sistema educativo predomina el peso representativo de los trabajadores de servicios, los técnicos, científicos e intelectuales y los trabajadores cualificados de la industria. (Gráfico 21.3.a).

Al observar la relación entre el nivel educativo y la búsqueda de empleo desde un *punto de vista de género* utilizamos las aportaciones del INE, que serán completadas con los datos del

---

<sup>29</sup> La reforma de 1984 pretendía facilitar la contratación y el acceso al primer empleo de los jóvenes ampliando la variedad de contratación y regulando la contratación temporal no causal. El contrato más significativo fue el contrato temporal de fomento del empleo (CTFE) que aumentó la tasa de temporalidad nada menos que al 30 por ciento del total de asalariados, lo que supuso triplicar la media de la Unión Europea. A su vez, los contratos formación y prácticas fueron utilizados perversamente por las empresas para reclutar mano de obra barata y cualificada. Y sin embargo, la tasa de paro a final de este período de crecimiento del empleo (1985-1990) seguía siendo el doble de la europea. Así en 1994 se plantea una nueva reforma integral que pretendía reducir la tasa de temporalidad eliminando el CTFE y apostando por los contratos a tiempo parcial. La nueva flexibilización facilitó el despido a las empresas, suprimió la obligación legal del sobrepago de las horas extraordinarias y autorizó nuevos intermediarios en el mercado de trabajo, así como el cambio de funciones del Instituto Nacional de Empleo. En 1997, una nueva reforma se centra en el Nuevo Contrato de Fomento (NCF) con la pretensión de dinamizar la contratación indefinida. Se trata de un contrato que abarata los costes de despido con la pretensión de despenalizar el contrato indefinido. Pero lejos de disminuir, la tasa de temporalidad se mantiene y los NCF generaron un aumento de la tasa de rotación del empleo temporal y una duración media del empleo más reducida. Con estas características llegamos al 2003 con el 52,1 por ciento de los jóvenes entre 16 y 29 años trabajando como temporales. Una situación que viene acompañada de una señalada discriminación salarial, sin que ni la una ni la otra ocupen el espacio que debieran en la negociación colectiva [Polavieja (2003); Segura (2001 y 2004); Toharia (1996)].

<sup>30</sup> La temporalidad de una parte importante de la fuerza de trabajo joven puede explicar en parte el hecho de que la formación continua en España aparezca a comienzos del siglo XXI por debajo de la media europea y con una evolución muy pequeña en el grupo de jóvenes adultos. Especialmente en el caso de la formación para quienes están empleados, reflejo este de la poca inversión en actualización de la fuerza de trabajo en nuestro país Tabla 21.2. y Eurostat (2002).

Instituto de la Mujer para el año 2002. La comparación de la distribución por grupos de edad para cada sexo entre quienes han buscado empleo al salir del sistema educativo permite apreciar como el peso de los hombres en edades jóvenes a la hora de buscar empleo es significativamente mayor que el de las mujeres. La tendencia se invierte pasados los 20 años, cuando son las mujeres las que están buscando empleo en porcentajes superiores a los de los varones, equilibrándose el peso para cada sexo entre los jóvenes que buscan empleo desde los 26 a los 35 años. ¿Será éstas las mujeres universitarias que han terminado su carrera? Así es: el peso de las mujeres con titulación superior que buscan empleo se hace notable en estos intervalos. A él hay que añadir el efecto de la mayor rotación femenina en el trabajo, también entre las jóvenes con niveles de estudios inferiores. Esto hace que la población activa femenina de jóvenes se equipare casi a la masculina, pero que sus tasas de desempleo y su representación en la búsqueda de primer y posteriores trabajos sean mayores (Tabla 21.2.b.). Tanto es así que, basándose en el módulo de inserción laboral de la EPA europea, Albert et al (2003) afirma que los hombres tienen una probabilidad 2,5 veces superior a la de las mujeres de encontrar su primer empleo “significativo”. Una distancia que disminuye en el caso de los titulados universitarios, aunque se mantengan, más leves, ciertas diferencias de género.

Como último apunte para perfilar las características de la inserción, se observa una clara orientación del primer empleo femenino hacia el sector servicios. Una tendencia que está muy por encima de la que presenta la distribución de los hombres entre los cuatro sectores económicos, bastante más homogénea que la femenina (Gráfico 21.2.d).

### **3.2.c.2. El desempleo de los titulados**

La cuestión del desempleo ha quedado planteada en la introducción de este capítulo así como a lo largo del marco teórico. Se destacan aquí solamente algunas breves conclusiones que introducen la relación entre el género, el nivel de estudios y el de desempleo:

a) Una característica que subraya la importancia que tiene el primer desempleo en el proceso de inserción laboral de los jóvenes es el hecho reconocido de que la duración del empleo inicial es menor cuanto mayor es el período de búsqueda previo, y que esta relación es independiente del nivel superior de estudios (Fernández y Jimeno, 2004: 118).

b) Por otra parte, lo esperable es que los niveles de paro sean mayores cuanto menor el nivel educativo de los trabajadores. Pero sólo el estrato social con estudios superiores se diferencia de los demás claramente a su favor en las tasas de desempleo. La tendencia es que el paro aumente en la población con niveles de estudios medios o bajos mientras que el desempleo de los que tienen estudios superiores se reduce en tiempos de bonanza económica<sup>31</sup>. En España, aun cuando los parados de larga duración son sobre todo personas con edad más avanzada, los

---

<sup>31</sup> Resulta oportuno señalar que entre los jóvenes menores de 20 años la tasa de actividad desciende cada año desde más de dos decenios, paralela al incremento de la población universitaria acontecido en ese mismo período (Los estudiantes se consideran como inactivos en las encuestas).

jóvenes son el grosso de los actuales demandantes de empleo. La mitad de los parados aparecen en la categoría de hijos en la EPA, lo que nos subraya la juventud de los desempleados españoles. Es todavía evidente que la tasa de paro de los jóvenes con títulos universitarios es mucho más reducida frente a la de quienes tienen menos nivel educativo. De entre ellos, son los diplomados los que tienen menos tasas de desempleo. Parece, por lo tanto, que sigue existiendo una demanda laboral importante de este tipo de perfiles universitarios.

c) Sin embargo, la perspectiva de género sirve para matizar bastante este panorama: las mujeres presentan mayores tasas de desempleo que los varones con independencia del nivel educativo que tengan (Tabla 22.1.b. y Tabla 22.3.). “Todavía hoy –afirma Flecha (2003: 57)- a escala mundial, las mujeres con niveles de educación postsecundarios están más expuestas al desempleo que sus homólogos varones”<sup>32</sup>. Ha sido sobradamente contrastada la divergencia entre el paro masculino y femenino, aunque esta ha variado a lo largo del tiempo. A mediados de los setenta, el paro afecta casi por igual a los dos sexos acusando la crisis económica. Pero la bonanza posterior sólo afecta sustancialmente al paro de los hombres que disminuye mucho más que el femenino. Durante este período se produce un claro proceso de feminización del paro, en el que las mujeres llegan a ser más de la mitad de los desempleados, aunque representaran sólo un tercio del empleo. Las tasas de paro de hombres y mujeres parecen acercarse más posteriormente, con una crisis que afectó fundamentalmente al paro masculino. Sin embargo, llegado el siglo XXI, observamos todavía aquella llamativa característica que señala el paro de las universitarias como uno de los más elevados de la población según niveles de estudio.

### 3.2.c.3. Los salarios de los jóvenes universitarios

La presentación de las características de los titulados con respecto a los salarios resulta harto compleja<sup>33</sup> y excede los intereses de esta investigación, que se aproximan a esta cuestión

---

<sup>32</sup> Los datos europeos muestran como la diferencias de sexo de las tasas de desempleo es disparatadamente elevada en España, varias veces superior a la media europea en la década en la que tiene lugar el período de inserción laboral de la muestra. El apunte de Flecha se basa en el análisis de datos internacionales realizado por Elder y Johnson (1999).

<sup>33</sup> Por ejemplo, ¿cómo saber cuál es el período de *tiempo suficiente* para medir los efectos positivos de la titulación en las vidas de los trabajadores? ¿Cómo obtener información fiable sobre un campo profesional con alto impacto del empleo autónomo? En general, las tasas de rendimiento parecen limitadas para analizar el resultado de las estrategias de los hombres y mujeres con altas cualificaciones educativas. En primer lugar, contemplar el éxito desde un punto de vista exclusivamente salarial no muestra el grado de concordancia entre las tareas realizadas y la cualificación profesional adquirida. Pero tampoco aparecen reflejadas aquí las condiciones de trabajo, las posibilidades que conceden al desarrollo de otras responsabilidades como los cuidados, la satisfacción con el empleo y la multitud de cambios que acontecen en las vidas profesionales de los titulados, a lo largo de los primeros años del tránsito hacia la vida adulta. Aunque los análisis coste-beneficio pueden resultar útiles para establecer criterios de inversión individual y social con respecto los distintos niveles educativos alcanzados por la población, estos tienen un alcance más limitado cuando son aplicados en estudios sobre grupos concretos de cualificación. De hecho, el rechazo del enfoque productivista [Solow (1957); Aukrust (1959); Denison (1962)] se basa en las críticas a sus dos pilares fundamentales: el establecimiento de relaciones causales cuantificables capaces de predecir el comportamiento de los fenómenos sociales desde un punto de vista exclusivamente económico, por un lado. Y, en segundo lugar, la

solo lateralmente. Las posibilidades de comparación entre el entorno nacional y el autonómico chocan con lo limitado de los datos que permitan remontarnos a la década de los noventa, con series desagregadas según diferentes variables de formación<sup>34</sup>. Pero existen ya diferentes informes que pueden ilustrar la situación general en todos los niveles territoriales, poniendo de manifiesto cómo la brecha salarial no se reduce entre ambos sexos: el estudio de Hernández y Méndez (2003) constituye el primer análisis de la discriminación salarial de la mujer en Europa realizado con una muestra homogénea para todos los países. Este estudio pone de manifiesto como en los catorce países analizados el salario de los hombres es superior al de las mujeres, oscilando estas diferencias entre el 6,71 por ciento de Italia, hasta el 29 por ciento de Alemania. España aparece en quinto lugar como uno de los países en los que las diferencias salariales son mayores, y uno de los entornos en los que estas diferencias son explicadas en mayor parte por factores de discriminación sexual, junto con Finlandia, Bélgica y Portugal. Complementando esta información, los datos de la LFS (2003) muestran las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres en toda Europa. La encuesta europea evidencia el impacto del sector público en la reducción de estas diferencias salariales de género en el total de países, pero de forma mucho más radical en el caso de los países del llamado modelo “mediterráneo” europeo (Tabla 22.4.).

García et al (2002) exponen como las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se concentran precisamente en el grupo de estudios universitarios. Sin embargo, este resultado puede estar relacionado con efectos que pueden ser explicados por la teoría de la discriminación estadística más que por cuestiones relativas al género (García, Hernández y López: 2001). De hecho, eliminado este sesgo, las menores diferencias salariales con respecto a la ocupación aparecen en las profesiones asociadas a titulaciones universitarias<sup>35</sup>. En el citado

---

idea de que es posible una asignación eficiente de los recursos en un mercado en el que, supuestamente, las personas tienen plena libertad de decisión. Tanto los análisis del factor residual como los que se basan en la tasa de rendimiento se fundamentan en supuestos que han sido tachados de muy restrictivos y excesivamente obligados a la cuantificación, lo que impide su aplicación en numerosos casos (países, grupos sociales y laborales..).

<sup>34</sup> Un ejemplo para entender esta cuestión lo describen García et al (2002:1). “Uno de los primeros problemas con los que se encuentra el investigador que pretende hacer esta comparativa de salarios nacional versus autonómica es la escasa disponibilidad de datos que permitan hacer, tanto un seguimiento temporal homogéneo de las series analizadas, como un análisis desagregado de las diferencias salariales según diferentes variables socioeconómicas. Ejemplo del primer caso es la reciente sustitución por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios (ESIS) por la nueva encuesta de Índice de Costes Laborales (ICL). La primera de ellas contiene información acerca del sexo del trabajador y la segunda no. Por tanto, el seguimiento homogéneo de la serie de diferencias salariales por sexo ha de terminar forzosamente en el año 2000”. Así “La única estadística que permite estudiar la evolución de las diferencias salariales por sexo en España de manera homogénea y con una serie más o menos amplia es la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios (INE). Solamente para el cuarto trimestre de cada año y desde 1989 hasta 2000 dicha encuesta ofrece información acerca del salario del trabajador según su sexo”. Además, hay que tener en cuenta que la ESIS no publica detalles de la información, lo que remite al uso de la Encuesta de Estructura Salarial (INE: 1995).

<sup>35</sup> En el capítulo de desarrollo teórico se señala como el salario es siempre menor, independientemente del sexo del trabajador, en las ocupaciones donde la presencia femenina es mayor. Es la llamada *Crowding Hypothesis* [Sorensen (1990) y Macpherson y Hirsch (1995)]. Hay que distinguir que un salario menor no

estudio de 2002 se pone de manifiesto como *los mayores porcentajes de discriminación aparecen en los sectores donde menor es la presencia femenina y menores son las diferencias salariales*. Sin temor a resultar exagerados, las referencias de los distintos estudios consultados hacen concluir que *la presencia de las mujeres es sintomática de menores porcentajes de discriminación en los sectores de actividad y ocupación donde se encuentran, pero también de mayores diferencias salariales entre los sexos y de peores salarios en general*. En la búsqueda de las posibles explicaciones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, López y Valiño (2003: 383) evidencian que la maternidad explica parte de estas diferencias en los tramos de edad ligados a las posibilidades de concepción. Las mujeres se ven forzadas en muchos casos al empleo a tiempo parcial y en trabajos con horarios flexibles y de menor categoría profesional.

A continuación se expone cómo afectan las circunstancias generales descritas en los anteriores epígrafes a los egresados de la Universidad de La Laguna.

### **3.2.d. Los egresados en la Universidad de La Laguna**

En el año 2003, la Universidad de La Laguna encargó un estudio sobre los egresados de los últimos cinco años con el objetivo de estudiar la demanda de formación continua de los universitarios que pasaron por sus aulas. Los datos de carácter descriptivo que presenta este estudio resultan relativamente útiles para investigar el proceso de búsqueda de empleo y de incorporación al mercado de trabajo de los titulados. Ciertos resultados permiten acercarse además a las expectativas del segmento de titulados en situación de subempleo y paro<sup>36</sup>.

La muestra del estudio nos presenta una población de egresados en los últimos cinco años que se caracteriza por una mayoría de mujeres (el 62,6 por ciento de los titulados en este período), con una distribución bastante uniforme entre tres intervalos de edad (entre 22 a 36 años, 27 a 30 años y más de 30 años). La estructura de la población con respecto al nivel socioeconómico concentra las frecuencias en las clases medias (39,5 por ciento) y medias-altas (27,8 por ciento), con un peso algo menos significativo de la clase media-baja (20,6 por ciento). Los niveles socioeconómico bajo (9,6 por ciento) y alto (2,3 por ciento) mantienen pesos mucho más pequeños en la estructura de clases de los egresados de estos últimos cinco años. Se trata de una población caracterizada por un perfil cuasi-feminizado y por una configuración de niveles socioeconómicos que define a los egresados en su mayoría (67,3 por ciento) como pertenecientes a las clases medias y medias altas. Finalmente, la distribución de los egresados entre las diversas titulaciones que ofrece la Universidad de La Laguna otorga los principales pesos a las carreras de Empresariales, Economía, Arquitectura Técnica, Psicopedagogía, Pedagogía, Enfermería,

---

significa en sí discriminación sexual directa. Puede tratarse también de otro tipo de segmentación que puede estar relacionada (o no) con la descualificación asociada a las profesiones feminizadas.

<sup>36</sup> Las siguientes conclusiones han sido realizadas para esta tesis, a través del análisis de los resultados estadísticos facilitados por el Gabinete de Análisis de la Universidad de La Laguna.



Educación infantil y Derecho en un ranking que sitúa a todas estas opciones por encima del 4 por ciento de la representación.

Con respecto a las conclusiones que pueden extraerse del mencionado estudio, se nos presentan rasgos de importancia para definir el tránsito de los universitarios. Conviene analizar estas características desde una perspectiva que se detenga más en las diferencias entre tituladas y titulados:

a. *La prolongación de los estudios*: uno de cada tres egresados de la Universidad de La Laguna realiza estudios una vez terminada la carrera. La estrategia de la prolongación de los estudios hasta el postgrado está asociada a las nuevas generaciones de titulados, a partir de los noventa. Se debe al incremento del desempleo y la competencia por el empleo cualificado, así como a las exigencias de especialización del mercado. También tiene mucho que ver con el incremento de la oferta de postgrado en la Universidad española. Los alumnos de licenciaturas deciden con mayor frecuencia continuar sus estudios: un 39,2 por ciento realiza o ha realizado formación de postgrado. El resultado es que, quienes han dedicado más años a la carrera invierten a su vez más tiempo en su formación de postgrado y retrasan mucho más su inserción laboral. La estrategia de inserción introduce también en sus márgenes períodos formativos una vez iniciado el itinerario laboral. En estos casos, los cursos pueden coincidir con trabajos parciales, temporadas de desempleo o presentarse como un sobreesfuerzo añadido a la jornada laboral, motivado por los deseos de promoción o mejora laboral. Los rasgos principales que caracterizan la estrategia de formación de postgrado de los más jóvenes egresados de la Universidad de La Laguna son:

1. Con respecto al carácter de los cursos de postgrado, los titulados que continúan su formación se deciden sobre todo por los *cursos de orientación profesional*: master y cursos de especialistas (76,4 por ciento) frente a los doctorados (23,2 por ciento) y cursos de experto (14,1 por ciento). La distribución por sexos muestra ciertas diferencias entre las elecciones de hombres y mujeres: las segundas se deciden más por los cursos de especialización (42 por ciento) que los hombres (36 por ciento) y optan mucho menos por realizar un doctorado.

2. El incremento de la edad es un factor que influye en la orientación hacia los cursos profesionales, por encima de los cursos de orientación académica. A su vez, los recursos familiares tienen mucho que ver en la elección de los masters. El 53 por ciento de los egresados de nivel socioeconómico medio-alto se deciden por el master, mientras que quienes cuentan con menos recursos optan por los cursos de especialización (41 por ciento y 37 por ciento respectivamente). A su vez, los niveles socioeconómicos medio bajo y bajo se inclinan mucho más que los demás niveles hacia los cursos de experto (24 por ciento en ambos casos) mostrando también cierta tendencia a realizar estudios de doctorado por encima de la señalada en las otras clases sociales (26 por ciento frente a los porcentajes de los niveles medio (24 por ciento) y medio alto (19 por ciento)).

3. Los licenciados se inclinan más por los master (40 por ciento) y doctorados (33 por ciento) que los diplomados, que optan en gran mayoría por los cursos de especialización y

expertos (58 por ciento). Precisamente, los master más demandados (que acumulan un 62,5 por ciento de la demanda) encajan con los perfiles de los titulados en leyes y en ciencias empresariales, como son los de estudios fiscales y contables, riesgos laborales, asesoría/auditoría, gestión ambiental, dirección de empresas y economía.

4. Por áreas de conocimiento, los titulados en ciencias sociales son los que se inclinan de manera más contundente hacia la realización de master (54 por ciento de quienes continúan su formación en esa área se deciden por el master). Mientras que entre los titulados en las áreas sanitarias y humanidades optan por los cursos de especialización por encima del 60 por ciento. Los egresados de humanidades y ciencias naturales eligen el doctorado en porcentaje mucho mayor que el resto de las áreas (por encima del 43 por ciento en ambos casos).

5. Con respecto a la tipología de los cursos elegidos, las categorías pueden entenderse en el marco del tránsito hacia el empleo: los cursos de nuevas salidas profesionales y de especialidades profesionales son elementos de organización de una estrategia hacia el mercado profesional, mientras que los cursos de formación pedagógica y de profundización en los conocimientos se asimilan a estrategias menos definidas o que se plantean la docencia como opción.

6. La demanda pedagógica (CAP/CCP-Métodos Educativos) acumula un 24 por ciento de los porcentajes de quienes se encuentran en este período de tránsito. Las mujeres se dirigen de manera significativa con más frecuencia a este tipo de formación, un 31,2 por ciento de ellas opta por los cursos de orientación académica frente a un 14 por ciento de hombres que se dirigen en ese mismo sentido. Con respecto al resto de los cursos, se observan también tendencias distintas en las elecciones de hombres y mujeres: ambos sexos muestran interés representativo por realizar cursos de *enfermería* y *fisioterapia*, siendo en este caso la inclinación mayor en ellas (15,1 por ciento frente al 10,3 por ciento de varones que desea cursar estos estudios de postgrado). Ahora bien, el resto de la oferta es aceptada con comportamientos radicalmente distintos entre las y los titulados. Mientras ellos se inclinan sobre todo por las ciencias naturales (14,9 por ciento), los estudios de asesoría-auditoría (7,9 por ciento), la gestión ambiental (6,3 por ciento), la economía y el desarrollo local (6 por ciento), las mujeres apuestan por los cursos de *contabilidad* y *fiscales* (12,7 por ciento), *psicología* (8,3 por ciento), el *trabajo social* (6,7 por ciento), los estudios de *riesgos laborales* (6,3 por ciento) y la *lengua y filosofía* (6 por ciento). Naturalmente, la naturaleza de estas elecciones está directamente vinculada a la previa selección de la carrera que, como se ha presentado con anterioridad, establece diferencias de sexo en la composición de las matriculaciones y de los egresados de esta y del resto de las universidades públicas en España (Consejo de Universidades: 2002)<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Estas estructuras de selección que configuran los perfiles de género de la Universidad han sido estudiadas en multitud de ocasiones, tanto desde un punto de vista empírico como desde la aportación de diversos enfoques teóricos, sobre todo desde la psicología social, por lo que no corresponde a estas líneas más que corroborar y asumir la existencia de tales diferencias en la elección de carrera.

8. Para realizar estos cursos, muchos alumnos recurren a Universidades distintas a la ULL: un 26,3 por ciento se matricula en cursos de universidades nacionales, el 13,5 por ciento lo hace en organismos profesionales y un 27,4 por ciento acude a otros centros de diversa índole. La edad es el factor discriminante en esta ocasión, puesto que son los alumnos más jóvenes los que permanecen en el entorno local (menos de 27 años) mientras que quienes tienen entre 27 y 30 años acuden con más asiduidad a universidades nacionales (27 por ciento). Finalmente, los mayores de 30 años eligen los cursos a distancia, especialmente en la UNED (11 por ciento), puesto que esta es la opción que parece ajustarse más al incremento de las responsabilidades laborales y extralaborales y la reducción del tiempo libre, que aparecen asociadas a la edad.

9. Una conclusión importante es la comprobación de que son los que han realizado algún curso de postgrado previamente (un 32,6 por ciento de la muestra) los que principalmente continuarán con más estudios (19 por ciento frente a tan sólo el 1 por ciento de quienes no tienen estudios de postgrado).

10. La *demanda potencial de cursos* tiene que ver con las expectativas de los titulados con respecto a los estudios de postgrado que estarían dispuestos a realizar. En este sentido los datos revelan una mayor inclinación de las mujeres a la intención de realizar cursos de *psicología y logopedia* (11,4 por ciento frente al 2,1 por ciento de los hombres) mientras que ellos se muestran más interesados por la *informática* (6,4 por ciento) y la *dirección de empresas* (6 por ciento). Esta escasa demanda femenina (0 por ciento y 2,1 por ciento respectivamente) se asocia a la estructura de sexos en la carrera en el caso de informática, no así en el caso de ADE o económicas. Hombres y mujeres coinciden en su interés por los cursos del *sector sanitario* (alrededor del 11 por ciento en cada sexo), *humanidades* (8 por ciento) y *contabilidad* (6 y 8 por ciento respectivamente) en pesos inferiores. En relación a la demanda potencial conviene señalar que la tendencia más pronunciada hacia los master se aprecia a partir de los 30 años (un 55 por ciento de los casos). Muy probablemente, estos son los profesionales a la búsqueda selectiva de formación especializada para la progresión en la carrera laboral. Son sobre todo los licenciados los que demandan estos master (48 por ciento), y los prefieren con carácter presencial (72 por ciento), aunque empieza a cobrar importancia el aprendizaje profesional a distancia, sobre todo entre los titulados de mayor edad o que actualmente trabajan.

11. Con respecto al ámbito *dónde se desea realizar estos estudios*, que forman parte de las estrategias académicas y de tránsito hacia el empleo de los egresados, la esfera local parece ser la opción mayoritaria: el 44,3 por ciento desea realizar el curso en la misma Universidad y un 59,7 en la misma Comunidad Autónoma. Frente a tan sólo un 11 por ciento que manifiesta su interés por cursar estudios de postgrado en un centro nacional, la expectativa crece con respecto a los cursos en el extranjero. Nada menos que el 29 por ciento de los que desean seguir estudiando, quiere hacerlo fuera del país. La tendencia es bastante mayor en los hombres (36 por ciento frente

---

al 23 por ciento de mujeres), y en las licenciaturas (38 por ciento). Ahora bien, la demanda potencial puede entenderse más como una aspiración que como un propósito estratégico: finalmente, la demanda efectiva de cursos se traslada al ámbito nacional, donde estudia un 26 por ciento de los que deciden hacerlo fuera del ámbito local.

12. Los *motivos para la realización del curso de postgrado* atisban nuevas diferencias en las inquietudes formativas de tituladas y titulados en la Universidad: los hombres afirman que se matriculan en un curso para especializar sus conocimientos (29 por ciento) y mejorar en el trabajo (15 por ciento). Mientras, las mujeres justifican su elección sobre todo en el deseo de introducirse en el mercado de trabajo (30,3 por ciento). Se manifiesta también una relación entre el hecho de estar trabajando o no, la edad y el motivo para realizar el curso: quienes trabajan y tienen más edad se inclinan por la especialización profesional y la mejora de su trabajo, mientras que quienes no trabajan y los más jóvenes se interesan en general por profundizar en sus conocimientos universitarios. Ambas tendencias corresponden a etapas iniciales y avanzadas del tránsito hacia el mercado laboral.

*b. La situación ocupacional y el proceso de búsqueda de empleo de los titulados:*

1. Los universitarios que deciden prologar sus estudios inclinándose por los postgrados profesionales encuentran más salidas laborales. Por otro lado, los que se deciden por cursos vinculados a los aspectos académicos o educativos tienen más problemas para encontrar empleo. Así, el ámbito académico se define como un sector que arroja un importante número de parados, y conlleva un proceso de búsqueda desordenado en un mercado laboral que no responde a su planificación.

2. El 76 por ciento de los egresados de la Universidad de La Laguna tiene un empleo en la actualidad, mientras un 16 por ciento está en situación de desempleo y el 8 por ciento continúa estudiando, se dedica al trabajo doméstico u otras ocupaciones. No se observan grandes diferencias por sexo, sólo 3 puntos porcentuales separan el desempleo de las mujeres (16,6 por ciento) del de los hombres (14,3 por ciento). Los hombres no se dedican en exclusiva a las tareas domésticas, pero las mujeres tampoco lo hacen en un porcentaje estadísticamente significativo en los márgenes de la encuesta que presenta la Universidad (0,7 por ciento). Esta tendencia, de comprobarse a la larga, modificaría las pautas actuales de las generaciones anteriores reflejadas para el caso de los egresados en Derecho entre 30 y 39 años de edad que protagonizan el estudio empírico.

3. Ni la edad ni el sexo parece factores diferenciales en cuanto a los niveles de desempleo de los egresados de la Universidad de La Laguna, no así el estatus socioeconómico que establece las diferencias más elevadas entre los titulados: la tasa de parados se eleva al 25 por ciento entre las clases baja y media baja, mientras no superan el 5 por ciento en la clase media alta. La importancia de la clase social cobra el relieve que evidencian los datos. La situación de desempleo tiene a su vez un efecto indirecto sobre el incremento de la tasa de inactividad que supone el

retraso de la entrada en el mercado de trabajo de los miembros de los niveles socioeconómicos más bajos (12,4 por ciento frente a tasas por debajo del 7,5 por ciento en los demás casos). Parece que la capacidad para movilizar el capital cultural confirma su dependencia a su vez del capital económico, social y familiar que el individuo posea. La existencia de estos capitales, directamente vinculados a la clase social, se confirma como un factor fundamental para introducirse en el mercado laboral<sup>38</sup>.

4. La mayoría de las personas con empleo trabaja para terceros (67 por ciento), siendo su representación mayor en el caso de las mujeres, que trabajan por cuenta ajena en un 70 por ciento de los casos<sup>39</sup>.

5. Un factor destacable para aproximarse a los itinerarios de inserción laboral de los universitarios es la mayor facilidad que tienen las titulaciones de carácter técnico y las diplomaturas, que corresponden a ciclos formativos cortos, para introducirse en el mercado de trabajo. El paro de estos titulados es del 11 por ciento, casi la mitad de la tasa de paro de los titulados de ciclo largo (21 por ciento) en la ULL.

6. El tipo de estudios realizado es el factor que más discrimina al respecto de la tasa de paro. Las menores tasas de desempleo (5 por ciento) y situaciones externas al empleo<sup>40</sup> (9,7 por ciento) corresponden al área sanitaria, dónde un elevado 84 por ciento de los titulados trabaja para terceros. En el límite opuesto, las mayores tasas de paro aparecen en humanidades (32 por ciento) y ciencias naturales (29,4 por ciento). Ambas áreas acumulan también importantes porcentajes de personas que “continúan estudiando” y /o “están dedicadas al hogar” (alrededor del 13 por ciento en cada categoría), y acaban ubicando casi al 40 por ciento de los titulados en situaciones externas al empleo. Resulta llamativa la asociación que puede evidenciarse entre los mayores niveles de desempleo y los únicos porcentajes existentes de personas que han decidido, en principio, dedicarse a las tareas del hogar u otras ocupaciones (2 por ciento en sendos casos). Tampoco es pequeña la inactividad del egreso del área de ciencias sociales con tasas de situaciones externas al empleo de 21,3 por ciento; así como, y dentro de la población ocupada, con una tasa de paro del 14,3 por ciento.

---

<sup>38</sup> Este hecho confirma la necesidad de evitar el sesgo de clase en el diseño cualitativo planteado, seleccionando, en este caso, una muestra de clase media lo más homogénea posible, utilizando los casos polares como entrevistas de control que ponen de manifiesto las diferencias que afectan a las estrategias y carreras profesionales.

<sup>39</sup> El informe INE 2004 presenta el perfil de universitario que más demandan las empresas españolas: se trata de un profesional joven –entre 26 y 30 años- con formación técnica, experiencia laboral de entre tres y cinco años y conocimiento de idiomas. La exigencia del curso de postgrado está descendiendo cada vez más (sólo un 3,7 por ciento del total de las ofertas). Parece que los recién licenciados están sufriendo la crisis menos que los técnicos y mandos intermedios. En general, su inserción laboral de los titulados más jóvenes se presenta poco conflictiva, comparada con los problemas que puede suponer la inestabilidad en sus puestos de los técnicos “senior”, asociados a los jóvenes-adultos y adultos. Ahora bien ¿no estarán vinculadas directamente las actuales condiciones de inserción en el trabajo de los recién y no tan recién titulados con la inseguridad que actualmente se produce en los puestos intermedios?

<sup>40</sup> Desempleados, estudiantes, trabajo doméstico y otras actividades.

7. Se establece relación a su vez entre el hecho de haber tenido experiencia laboral previa y el contar con empleo en la actualidad. Incide en esta conclusión el hecho de que entre los que no trabajan (desempleados, o quienes continúan estudiando como los que se dedican al hogar u otras ocupaciones), quienes no realizaron ninguna actividad laboral mientras estudiaban son porcentajes muy mayoritarios (70 por ciento). Mientras que, en el extremo contrario, quienes actualmente tienen empleo han trabajado cuando estudiaban en alrededor del 40 por ciento de los casos.

8. Un 23 por ciento de los egresados de la Universidad en estos últimos cinco años no trabaja en la actualidad, con independencia de que busquen empleo o se encuentren en otras situaciones. Del 68 por ciento que está en plena búsqueda de empleo, casi la mitad (46 por ciento) empezó la búsqueda en el último año. El 21 por ciento de los desempleados lleva más de un año sin trabajar por lo que pueden considerarse parados de larga duración. Finalmente, el 32 por ciento de los desempleados no busca empleo<sup>41</sup>. La alta cifra de egresados que no trabaja responde a un hecho conocido: Tanto en España como en la Comunidad Canaria a mayor nivel educativo, aumenta la proporción de desempleados que lo son en proceso de búsqueda del primer empleo (Informe Anual 2003, CES de Canarias). Es una circunstancia que se asocia particularmente al caso de los universitarios. Este incremento de la tasa del primer desempleo en los universitarios indica procesos de inserción diferentes. Estrategias guiadas por mayores expectativas y posibilidades de retrasar el ingreso al empleo frente a la población en niveles educativos inferiores en los que el tipo de empleo es menos especializado, lo que facilita el encontrar antes un primer trabajo, aunque la rotación posterior sea mayor. La década de los noventa, localización temporal del período de inserción de nuestros entrevistados, se cerró con un incremento de las tasas de paro de la población universitaria mientras que en el resto de los niveles de estudio el desempleo bajaba. Sin embargo, la ocupación y las posibilidades de encontrar empleo tras la primera experiencia laboral siguen siendo mayores en la población universitaria.

### **3.3. Los estudios de Derecho**

En el entorno nacional, los estudios del Derecho se presentan como uno de los más masificados de toda la oferta universitaria pública<sup>42</sup>, con matrículas que pueden suponer en algunas universidades alrededor del 20 por ciento del alumnado de ciclo largo (Callejo et al: 2000), como es el caso del sistema universitario de Canarias: el 22,3 por ciento del alumnado de licenciatura está matriculado en Derecho en la ULPG, el 8,2 por ciento en el caso de la Universidad

---

<sup>41</sup> No ha sido posible obtener estos datos desagregados por sexos.

<sup>42</sup> Las carreras más solicitadas en los últimos diez años fueron las de Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho y Psicología (INE: 2002). Los estudios de Derecho son también los que más disponibles para todos los estudiantes al estar presentes en todas las universidades públicas. En el caso de Canarias, su oferta se produce tanto en la Universidad de La Laguna como en la de Las Palmas de Gran Canaria.

de la Laguna. La media de años que estos alumnos dedican a la carrera alcanza los 7 años en ambas universidades, y la edad media a la que obtienen el título es de 25 años<sup>43</sup>.

De este elevado peso que la titulación de Derecho ocupa en el sistema universitario español y en el canario, una gran parte lo representan las mujeres: 65,6 por ciento de los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas son mujeres (Instituto de la Mujer, 2000). En Canarias, los datos de la Universidad de La Laguna muestran como un 62,2 por ciento del alumnado matriculado en el curso 2002/2003 en Derecho corresponde a las mujeres siendo su presencia más elevada en todos los ciclos de la carrera<sup>44</sup> (Tablas 20.1. y 20.2.). En la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, la representación de las alumnas en Derecho asciende a un 59,2 por ciento del alumnado para el mismo año. La carrera de Derecho se encuentra por encima de la media en cuanto al peso estadístico de las mujeres matriculadas. Y la evolución de las matriculaciones de ambas universidades muestra como esta tendencia no es ni mucho menos nueva: se remonta al origen de las series estadísticas de los noventa. Otros datos, los del Consejo de Universidades, permiten detectar el inicio de este comportamiento todavía más allá, localizando un peso mayoritario de mujeres en la carrera de Derecho también en los años ochenta (CRUE: 1999).

A pesar del alto índice de matriculados en la carrera de Derecho, lo cierto es que desde mediados de los noventa se detecta a nivel nacional una reducción considerable de las nuevas matrículas que no sólo se atribuye a la disminución de las cohortes jóvenes y la demanda universitaria en general. Salvador y Ruiz (2000: 117) plantean que la carrera de Derecho adolece de una falta de adaptación a los modelos contemporáneos de enseñanza e investigación que produce una, cada vez mayor, distancia entre la cultura jurídica universitaria –que se remonta al Plan de 1953- y la realidad social y del trabajo. Esta situación induce a una alta tasa de abandono y a una disminución elevada de las matrículas, por encima de la de otras carreras. Las iniciativas para combatir este anquilosamiento también denunciado en nuestras entrevistas, brillan hasta ahora por su ausencia. Esta falta de adaptación se evidencia en la persistencia de fuertes barreras internas entre los gremios del Derecho, las áreas de conocimiento en la Universidad y la persistencia de un estilo corporativo poco práctico para la necesaria adaptación del estilo a los nuevos tiempos. La titulación de Derecho en la Universidad de La Laguna reproduce la tendencia general al descenso de las matrículas y los egresos y, tal como ocurre en el total nacional, mantiene la elevada proporción de mujeres en los egresos, la matriculación y también en el abandono de la carrera (Tabla 20.3.).

---

<sup>43</sup> Datos del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL (2005) y del Informe de Datos estadísticos de Gerencia de la ULPG (2003).

<sup>44</sup> Los datos del año 2002/03 indican como la matrícula de primer curso está descendiendo en la actualidad aunque no al ritmo de otras carreras universitarias: 426 alumnos están matriculados en primer curso en el año 2003, mientras que 584 lo hacen en quinto curso. Las mujeres son mayoría en todos los cursos, pero en el último curso superan el 65 por ciento del alumnado.

### 3.3.a. Características de la actividad y de la ocupación de los egresados en Derecho

El análisis de la ocupación ha sido realizado a través de la explotación de los datos del Censo de 2001 en los tres niveles territoriales: nacional, de la Comunidad Canaria y de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. También se han tenido en cuenta los resultados del informe gráfico realizado por el Gabinete de Análisis y Planificación de la Universidad de La Laguna (2003) que aporta datos referidos al empleo por cuenta ajena de los egresados en Derecho de los últimos cuatro años, lo que ha permitido establecer ciertas comparaciones, aunque se trate en el caso del estudio ULL de generaciones posteriores a las que ocupan nuestro interés<sup>45</sup>, que son aquellas que habían incorporado quince años antes, cuando las nuevas pautas en la composición de género de los egresados ya estaban haciéndose notar.

A primera vista, los datos sobre los egresados con titulación de Derecho de la Universidad de La Laguna son relativamente alentadores teniendo en cuenta el contexto descrito: los titulados en Derecho tardan algo menos de 15 meses en obtener su primer empleo<sup>46</sup>. Pero lo cierto es que, trascendiendo este dato estadístico, una vez obtenido el título se inicia un proceso de incorporación progresiva al empleo en el que, a través de las entrevistas, podemos distinguir dos etapas básicas –tanteo y estabilización<sup>47</sup>-. En la primera etapa tiene lugar en una parte importante de la muestra una búsqueda más o menos prolongada de empleo. Con respecto al primer período de desempleo de los egresados en Derecho, aunque la muestra de la ULL se distribuye con cierta homogeneidad, destaca un 33,3 por ciento de los egresados que obtiene su primer empleo entre doce y dieciocho meses después de conseguir su título. Los titulados en Derecho encuentran su primer trabajo a una edad cercana o superior a los 26 años en su mayoría, aunque las tituladas parecen incorporarse al empleo antes que sus compañeros de promoción (Tabla 20.5.d.).

Los datos de la ULL sitúan a los jóvenes con cualificación en Derecho por debajo de la estimación realizada por la EPA<sup>48</sup> en lo que respecta a la duración del primer desempleo de los universitarios en Canarias (24 meses). Si bien, las mujeres están más representadas que los hombres entre quienes encuentran empleo antes, también son mayoría entre quienes tardan más

---

<sup>45</sup> El informe de la ULL resulta útil muy parcialmente para nuestros objetivos, ya que recoge datos de los egresados en Derecho tan sólo de los cursos académicos 1998-2002 y se centra en la contratación por cuenta ajena de los egresados. Esta opción es menos relevante en Derecho que en otras titulaciones, no obstante algunas de las conclusiones de este estudio añaden información a las tendencias previamente observadas por el estudio de los datos censales.

<sup>46</sup> 14,31 meses en los hombres y 14,56 meses en las mujeres, en ambos casos con desviaciones típicas relativamente altas (6,4). (Gabinete de Planificación y Análisis de la ULL: 2005). Un estudio realizado por Masjuan et al (1995; 1999) señala como también los egresados en Derecho en Cataluña presentan ciertas dificultades de inserción en la década de los noventa, a pesar de la buena coyuntura económica que experimentó la región en esos años.

<sup>47</sup> Ver capítulo 4. El tanteo es una etapa de aproximación en la que el modelo de trayectoria dominante coincide con la descripción realizada por Casal (1999) en relación a los modelos de aproximación sucesiva y precariedad. Mientras que la estabilización, se relaciona más con los modelos de éxito precoz, adscripción familiar y aproximación exitosa en el caso de la obtención de un empleo mejor o estable. O bien, si se trata de una cronificación de la precariedad, aparece relacionada con trayectorias menos exitosas o precarias.

<sup>48</sup> Módulo de transición al empleo. 2trimestre (2000).



de 18 meses en encontrarlo (68,7 por ciento) (Tabla 20.5.a.)<sup>49</sup>. Las entrevistas nos ofrecen ciertos motivos que explican esta duración del tiempo inicial de búsqueda en ambos sexos de forma similar: la prolongación de la formación, la demanda de ajuste entre las altas expectativas generadas por la credencial y la situación del mercado laboral y, sobre todo, el apoyo de las familias que, en muchos casos, impiden la obligatoriedad de la incorporación ante ofertas que no se ajustan a las expectativas.

Tampoco el tipo de contrato que obtienen los egresados en Derecho difiere de los datos ofrecidos por la EPA para el conjunto de titulados universitarios: pocos de los recién licenciados acceden a un contrato indefinido en su primer empleo (9 por ciento de los varones y el 7 por ciento de las mujeres). De igual forma, son muchos quienes obtienen este tipo de contrato en su último empleo, pero aquí la diferencia entre hombres (16,42 por ciento) y mujeres (4,02 por ciento) sí es significativa señalando la mayor permanencia de las mujeres en la temporalidad (Tabla 20.6.).

Los últimos datos aportados por el estudio ULL para las generaciones más jóvenes de egresados presentan las actividades económicas de las empresas donde se ubican los contratados por cuenta ajena con titulación en Derecho. Estos datos no muestran diferencia alguna relativa al género: hombres y mujeres contratados aparecen, tanto en sus primeros empleos como en los de mayor cualificación, en las mismas actividades económicas en los dos años siguientes a la obtención del título<sup>50</sup> (Tabla 20.7). Esto matiza los comportamientos con respecto a la ocupación señalados por el Censo 2001 para las generaciones inmediatamente anteriores. En este sentido, las tasas de actividad e inactividad de los titulados en Derecho señalan la de los treintañeros del 2001 de Canarias como la generación *bisagra* de finales del siglo XX en cuanto al cambio de la tendencia a la actividad de las mujeres con la titulación<sup>51</sup>: las tasas de actividad femeninas (88,2 por ciento) se aproximan mucho más a las de los hombres (95 por ciento) de lo que lo hacen en las cohortes mayores, aunque siga manifestándose la tendencia a la mayor actividad masculina. Sin embargo, las generaciones más jóvenes, entre 20 y 29 años presentan tasas de actividad similares en los titulados (62,7 por ciento) y las tituladas (65,9 por ciento), ambas por debajo del total de actividad para este perfil de cualificación (80 por ciento) debido a que parte de esta generación todavía se encuentra finalizando su recorrido académico y empezando su trayectoria en el mundo laboral (Tabla 1.4.).

Al comparar la ocupación de los universitarios canarios con la del resto de la población, se constata que, aunque se mantienen tasas generales de ocupación femeninas menores que las de los hombres, entre los titulados las tasas de ocupación de ambos sexos son mayores con

---

<sup>49</sup> Los porcentajes horizontales están influidos por la feminización de los egresados.

<sup>50</sup> Actividades empresariales, Administración Pública, Comercio al por menor, Intermediación financiera y Construcción.

<sup>51</sup> Las cohortes censales de treinta años son protagonistas del campo cualitativo de este estudio. Cuatro años después del Censo constituyen los intervalos de edad de jóvenes adultos que han experimentado un proceso de ubicación en el mercado laboral mucho más largo que el que tradicionalmente se utiliza en los estudios de inserción, y que permite recoger las trayectorias de transición una vez éstas han transcurrido realmente.

independencia del tipo de titulación obtenida. También es menor la diferencia entre los sexos con respecto a la ocupación. De hecho, las cohortes de licenciados en Derecho representadas en estos intervalos de edad se caracterizan por un volumen más importante de mujeres con empleo (52 por ciento) que el de la totalidad de los ocupados con la titulación (46,1 por ciento). Esta diferencia comienza a trasladar la importante presencia femenina en la carrera de Derecho al mercado laboral.

Ahora bien, el hecho de que los titulados sean detectados como un grupo altamente ocupado frente al resto, no impide que en su seno se manifiesten ciertas pautas de género en su sentido más tradicional. En primer lugar, la ocupación de las mujeres es siempre menor que la de sus compañeros de titulación en todos los tipos de estudio. En el caso del Derecho, las mujeres están ocupadas en un 67,9 por ciento frente al 76,7 por ciento de los hombres. Pero la diferencia es bastante mayor en otros perfiles de cualificación, como es el caso de los licenciados en Ciencias sociales y Arquitectura<sup>52</sup>. Sobre todo, esta situación se dibuja como uno de los rasgos típicos de las ingenierías, la formación técnica e industrial, y los estudios relacionados con la agricultura o ganadería, como es el caso de la Veterinaria, donde se pueden encontrar entre un 14 y un 18 por ciento de diferencia entre la ocupación femenina y la masculina (Tabla 4.3.d.).

Sin embargo, son las *distribuciones por sexo de cada tipo de estudios* las que nos permiten ver las dimensiones más precisas sobre la participación laboral de las mujeres con titulación en el empleo. En el caso del Derecho, como se ha señalado anteriormente, se puede hablar de un peso casi equilibrado entre hombres y mujeres (53,9 por ciento femenino). Sobre todo si comparamos estas distribuciones con las de otros sectores con grandes diferencias en la participación de sexos. Por un lado, encontramos que algunas titulaciones presentan un perfil claramente feminizado entre sus efectivos ocupados: el caso de los estudios de Artes y Humanidades (56,7 por ciento), Ciencias Sociales (57,4 por ciento), las Ciencias de la Educación (69,1 por ciento de mujeres) o las titulaciones asociadas a la salud y los servicios sociales (65,7 por ciento). Frente a estos ámbitos, que son localizaciones tradicionales de formación y ocupación femenina, otros sectores siguen presentando un perfil muy distinto en la composición de sexos. Se trata a veces de ámbitos muy fuertemente masculinizados, como es el caso de las ingenierías y la formación técnica e industrial (83 por ciento son hombres), la Arquitectura, o los estudios relacionados con la agricultura o ganadería (ambos por encima del 72 por ciento de representación masculina). O bien con una mayoría no tan elevada de hombres, como ocurre con la Informática (65,5 por ciento de varones) (Tabla 4.3.c.).

Entre la población que en el 2001 tenía entre 30 y 39 años, la relación ocupación-sexo presenta unas diferencias notables. Para empezar casi 26 puntos porcentuales separan la ocupación femenina (57,5 por ciento) de la masculina (83,1 por ciento) en Canarias. Entre los ocupados con titulación de Derecho, las diferencias se reducen a 12 puntos (90 por ciento de

---

<sup>52</sup> Donde las mujeres presentan 10 puntos porcentuales menos que los hombres en la ocupación.

ocupación entre los varones, 78 por ciento en el caso de las mujeres). Pero existen otros tipo de estudio donde las distancias son bastante mayores, como es el caso de la informática, las ciencias sociales y, especialmente, la formación técnica industrial (con 22 puntos de diferencia entre tasas) (Tabla 4.5.a.). La distribución de los ocupados jóvenes por sexos, lejos de suavizar las segmentaciones señaladas para el total de las edades entre los ocupados en función del tipo de estudio, viene a reforzar la feminización de unos sectores<sup>53</sup> y la masculinización de otros<sup>54</sup>. De hecho, la distribución general por sexos de los ocupados treintañeros no es muy diferente a la del total de edades (60 por ciento de hombres). Frente a estas características, el perfil de ocupación de los titulados en Derecho aparece mucho más equilibrado: casi un 52 por ciento son mujeres, variando la proporción aparecida en el total de las edades para estos titulados (46 por ciento de mujeres) (Tabla 4.5.b.).

La comparación entre los *niveles de estudios* permite detectar claramente las diferencias que existen entre quienes poseen titulaciones universitarias y el resto de la población, no sólo en el nivel de ocupación –mucho mayor entre los titulados- sino en la composición de sexos de los ocupados (Tabla 5.3.b.). Tan solo el 9,3 por ciento de la población residente en viviendas familiares tiene estudios universitarios en Canarias, un porcentaje que se reduce al 4,0 por ciento en el caso de la licenciatura. La mayoría de la población cuenta con estudios de Primer Grado (24,7 por ciento) y ESO, EGB o Bachillerato Elemental (23,5 por ciento). Sin embargo, en la población joven, y especialmente entre los ocupados, asciende bastante el nivel formativo: el 18,6 por ciento son universitarios, incrementándose notablemente esta relación en el caso de las mujeres, que cuentan con un 25,1 por ciento de sus efectivos formado en la universidad. Nuevamente se detecta que, en el conjunto de la población, la formación sigue representando una cierta garantía de mayor ocupación de las mujeres por encima de lo que lo hace en los hombres (14,5 por ciento de los ocupados son titulados).

La composición por sexos de los *ocupados en los diversos niveles de estudios* (Tabla 5.3.c), vuelve a reforzar la idea de que el capital educativo de las mujeres es un elemento vital para su inserción en lo público a través del empleo. Las mayores diferencias en las proporciones se observan entre niveles más bajos de formación (Analfabetos, Sin Estudios, Primer Grado), donde sólo alrededor del 30 por ciento de los ocupados son mujeres. Sin embargo, los porcentajes más equilibrados entre los sexos aparecen en los niveles superiores, Licenciatura (50,6 por ciento de mujeres), Bachillerato Superior y Doctorado (ambos con 44,1 por ciento). El caso de las Diplomaturas aparece incluso feminizado en su relación con la ocupación con un 57,7 por ciento de mujeres, apuntando una previa segmentación de género vigente entre los diversos grados y titulaciones universitarias. Es precisamente ese hecho, patente en el análisis según tipos de

---

<sup>53</sup> Magisterio y Ciencias de la Educación (73,6 por ciento de mujeres), la Salud y los Servicios Sociales (68,9 por ciento), las Ciencias sociales (59 por ciento).

<sup>54</sup> Formación técnica e Ingenierías, con más del 80 por ciento de hombres, la Arquitectura y los estudios agrarios o de veterinaria (con sendos 70,1 por ciento) y la Informática (66,7 por ciento).

estudios, lo que pone de manifiesto que, pese a constituir un elemento fundamental para la ocupación femenina, la población con formación universitaria no está exenta de características que siguen relacionándose con el género en sus elecciones y su relación con el empleo. La población con estudios superiores sigue apareciendo segregada en función del tipo de carrera realizada, y su relación con la ocupación y otras variables relacionadas es también muy distinta entre los hombres y las mujeres. El caso del Derecho, se caracteriza precisamente por ser uno de los menos significativos en cuanto a las variables comparadas. Será interesante comprobar, a través del análisis de las entrevistas, cómo la dimensión de género puede aparecer en la vida cotidiana de la población de uno de los grupos donde la paridad es un hecho estadístico.

Nuevas características se hacen visibles al analizar aspectos que pueden verse reflejados en las clasificaciones CENAE93 y CNO94. Las tipologías de *actividades y ocupaciones* permiten localizar señales detalladas sobre la localización en el empleo de estos titulados frente al resto de la población.

En general, la categoría más frecuente entre los canarios ocupados es la de trabajadores por cuenta ajena con carácter fijo o indefinido, un perfil que corresponde a la norma tradicional del empleo del entorno nacional. Sin embargo, existe a su vez un alto porcentaje de trabajadores eventuales o temporales. La temporalidad parece relacionarse con el estado civil de la forma habitual: los ocupados solteros de Canarias presentan un porcentaje muy superior de trabajadores eventuales o temporales (Tabla 6.1.c.). La mayoría de la fuerza de trabajo en situaciones de precariedad está soltera, en similares proporciones entre las mujeres y los hombres (Tabla 6.1.d.). Entre los casados y divorciados la representación del trabajo eventual o temporal sí señala diferencias entre hombres y mujeres, siendo mayores los porcentajes de casadas y separadas/divorciadas que tienen un empleo precario (31,5 por ciento y 34,7 por ciento respectivamente) que los de los hombres (22 por ciento y 28 por ciento) (Tabla 6.1.c.).

Como era de esperar, la inmensa mayoría de los jóvenes titulados en Derecho ocupados concentran su actividad en el sector servicios con independencia de su sexo y estado civil<sup>55</sup> (95,5 por ciento) (Tabla 1.1.b). A pesar de que las variaciones no son significativas, se observa una diferencia de 2,6 puntos porcentuales entre las distribuciones en el sector servicios de hombres y mujeres, que sugiere la mayor tendencia de las mujeres tituladas a localizar su actividad laboral en este sector terciario (96,8 por ciento), mientras entre los hombres aparecen más ocupaciones en el resto de los sectores, especialmente en el secundario (5,3 por ciento).

Deteniendo la atención en el *sector mayoritario de trabajo* de los licenciados, la distribución de los jóvenes titulados en Derecho en Canarias ocupados en el sector terciario muestra como

---

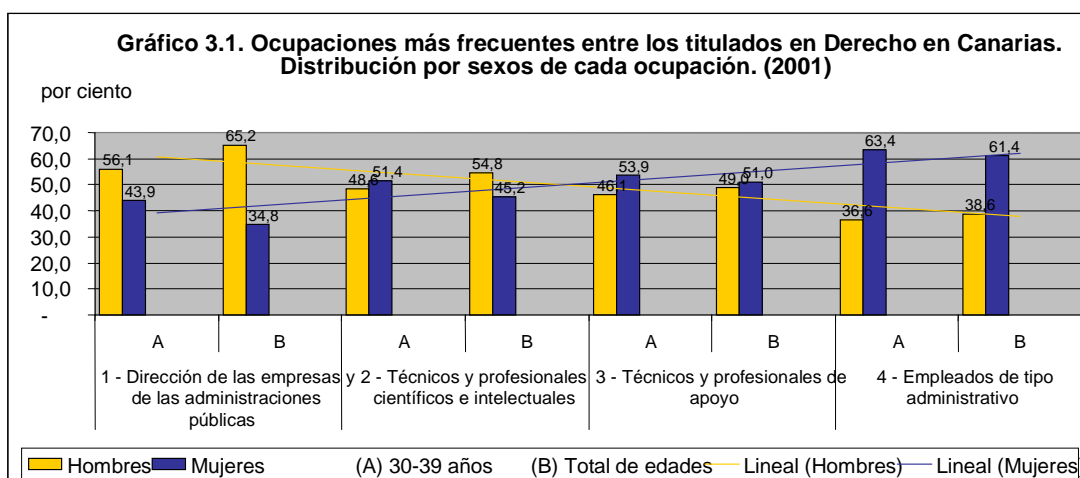
<sup>55</sup> Con respecto a la distribución según el Estado Civil, el 51,7 por ciento de los jóvenes ocupados titulados en Derecho están casados -con tan sólo un punto de diferencia entre hombres (51,2 por ciento) y mujeres (52,2 por ciento)- un porcentaje similar al que presentan los titulados ocupados en el sector terciario (51,7 por ciento).

estos están concentrados en su gran mayoría en los servicios empresariales (37,1 por ciento) y en la Administración pública (31,9 por ciento). De entre el resto de las actividades, la educativa se destaca en primer lugar (7,5 por ciento) junto con la intermediación financiera (6,1 por ciento) y la actividad de comercio (5,9 por ciento). Los hombres concentran más en el sector empresarial (40,2 por ciento) mientras que las mujeres se distribuyen por igual entre los dos sectores público (34,2 por ciento) y privado (34,3 por ciento). Entre las casadas y separadas, el peso de las ocupadas en la administración pública es mayor que en el del sector empresarial (con un 34,5 por ciento en las casadas, 42,4 por ciento en el caso de las que no lo están), en contradicción con la tendencia general de la distribución. *Aparece aquí uno de los rasgos característicos de la relación con el empleo de esta población: el de la mayor inclinación de las mujeres jóvenes ocupadas a localizarse en el sector público frente a los jóvenes titulados* (Tablas 1.3.).

Cuando se compara a los treintañeros con el total de los titulados en Derecho de Canarias (Tablas 1.2), se observa nuevamente la concentración de estos titulados ocupados en el sector terciario, con una ligera mayor tendencia de las mujeres a hospedarse en él. Pero, a diferencia de lo que caracteriza a los jóvenes titulados, casados ellos y ellas en su mayoría, las jóvenes presentan en general un mayor porcentaje de soltería (48,1 por ciento frente al 36,3 por ciento que representa la soltería en los varones). En el sector de actividad asociados a los titulados en Derecho, el terciario, se repite la tendencia a la mayor soltería de las mujeres ocupadas (47,9 por ciento frente al 44,8 por ciento de casadas) mientras que los hombres han contraído matrimonio en su mayoría (57,4 por ciento frente al 36,3 por ciento de solteros). *La mayor soltería de las mujeres jóvenes ocupadas con la titulación de Derecho es otra característica que no debe perderse de vista*, puesto que es coherente con las nuevas estrategias laborales de las mujeres con cualificación descritas en el marco teórico para el desarrollo de las carreras profesionales.

Por otra parte, la distribución de los 4.509 jóvenes ocupados con titulación de Derecho en Canarias en función de las categorías CNO94 (Clasificación nacional de Ocupaciones) evidencia como la gran mayoría de ellos y ellas están ubicados como "técnicos y profesionales científicos" (57,4 por ciento). En calidad de "técnicos y profesionales de apoyo" trabajan el 13,2 por ciento de los ocupados. Con porcentajes de participación algo más reducidos, los "directivos de empresa y administración pública" (12 por ciento) y "empleados administrativos" (11 por ciento). Los hombres jóvenes presentan, no obstante, un mayor porcentaje que las mujeres en la categoría de directivos (14 por ciento frente a 11 por ciento de las féminas), mientras que ellas aparecen con más frecuencia entre los empleados administrativos (13,4 por ciento frente al 8,3 por ciento de los hombres). Teniendo en cuenta que estamos señalando solamente a la población joven-adulta con una cierta experiencia en el empleo (30 a 39 años), lo que aísla el efecto de la edad sobre las distribuciones entre las diversas ocupaciones, *resulta significativa la mayor concentración de los hombres en los puestos directivos y de las mujeres en los de empleados administrativos*, aunque estas diferencias sean mucho más notables entre los titulados en Derecho de todas las edades en Canarias (Tabla 2.1.): En las categorías de directivos y poderes públicos se concentra el 15,2 por

ciento de los ocupados varones frente al 9,5 por ciento de las mujeres, mientras que la distribución se invierte en la participación de los sexos entre los empleados administrativos: un 6,8 por ciento de los titulados y un 12,8 por ciento de las mujeres licenciadas en Derecho. Si observamos las categorías donde se acumulan los titulados de Derecho en Canarias en general, vemos como los más jóvenes siguen la pauta establecida por el total de ocupados con la iguales credenciales: *la participación de los hombres en el total se incrementa a medida que nos acercamos a los puestos de liderazgo, mientras que las mujeres sufren la tendencia contraria, un descenso de su contribución porcentual a medida que nos acercamos a los puestos de responsabilidad, tal y como se puede observar en el gráfico siguiente.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001 (CNO1). Resultados definitivos.

La población de titulados ocupados en Derecho de Santa Cruz es bien pareja en su composición de sexos<sup>56</sup>. En el caso de las generaciones estudiadas, que representaba en el 2001 el intervalo entre 30 y 39 años hay incluso más mujeres que hombres trabajando (168 mujeres más). Una cifra similar a la de la leve sobrerrepresentación de los hombres ocupados en el total de las edades. (Tabla 4.2.a). Las ocupaciones más frecuentes de los jóvenes reproducen la estructura general de los de titulados ocupados de Canarias según el Censo 2001, con el matiz que supone el menor peso de los directivos entre los treintañeros.

Llama la atención que un destacable 42,7 por ciento titulados ocupados están en la treintena según el Censo del 2001, con una distribución entre las ocupaciones similar a la del total de edades. Al observar estos datos bajo la lupa de las diferencias de género se puede apreciar de

<sup>56</sup> Se han explorado y analizado los datos a nivel provincial (Santa Cruz de Tenerife), puesto que constituye el referente territorial más cercano de la Universidad de La Laguna. La Universidad vecina, la de Las Palmas de Gran Canaria, oferta a su vez la titulación de Derecho, y los datos sobre la procedencia territorial de los matriculados nos permiten observar una clara organización provincial en la distribución de los egresados en Derecho de una y otra Universidad. Aunque este presupuesto es más bien un marco entre los posibles para localizar la muestra cualitativa, que se sitúa en el contexto provincial, tanto en la isla de Tenerife como en las islas menores. Estas últimas, para recoger un posible discurso diferencial, si bien la variable territorial no está considerada en la propuesta de análisis general.

nuevo como las mujeres de todas las edades, también las más jóvenes, concentran más sus efectivos como empleadas administrativas y técnicos y profesionales de apoyo (alrededor del 14 por ciento en ambas categorías para las jóvenes y para la todas las edades en general), mientras que los hombres mantienen la distribución similar a la general, concentrando sus efectivos más en las dos categorías principales de técnicos y profesionales científico-intelectuales y la dirección de empresas (73,2 por ciento frente al 65,4 por ciento de las mujeres) y mucho menos en categorías de menor cualificación y salario como es el caso de los profesionales de apoyo y los empleados administrativos (18,7 por ciento frente al 28 por ciento de las mujeres). En cuanto a la composición de sexos de las categorías en la provincia de Santa Cruz, el perfil es idéntico al presentado para toda la región y señalado anteriormente. (Sección 3).

Por último, y aludiendo esta vez a los datos para la Universidad de La Laguna, la tasa de contratación por cuenta ajena de los egresados es muy similar a la que representan quienes abandonaron la carrera sin terminarla en el mismo período, mientras que entre los egresados de toda la Universidad dicha tasa es mucho más elevada y permanece más asociada a quienes obtuvieron el título que a los abandonos. Ahora bien, la peculiaridad del mercado laboral del Derecho provoca que la tasa de contratación sea menor entre los titulados puesto que entre ellos es más frecuente el ejercicio autónomo de la profesión y la apertura de empresas de asociados (Tabla 20.3). El sesgo que presenta esta muestra (contratación ajena) puede sobredimensionar el papel de las tituladas en la ocupación si se obvia el hecho de que una gran parte de la ocupación de los egresados en Derecho se vuelca en el autoempleo. Sin embargo, el comportamiento frente al empleo por cuenta ajena de los últimos egresos observado en esta encuesta viene a confirmar el progreso de las tendencias detectadas ya en anteriores generaciones de jóvenes-adultos empleados: las tituladas más jóvenes representan la mayoría en casi todos los grupos, con independencia de que su empleo se vincule a las cualificaciones del Derecho o no, o de que se trate del primer empleo o un empleo posterior y de mayor cualificación. Esta aseveración debe matizarse con la excepción del subgrupo de ocupación de los trabajadores no cualificados. Se trata de un grupo caracterizado por el peso del peonaje y todavía masculinizado –con la consabida excepción que suponen los servicios domésticos-, como sucede en el total de la población activa referido a estos empleos. *Los datos sobre la promoción laboral desde el primer empleo evidencian que la estructura de género se mantiene únicamente en los empleos menos cualificados, no asociados con las cualificaciones profesionales del Derecho. Mientras que, en sentido contrario, la discriminación vertical queda anulada en los datos estadísticos por cuotas de féminas mayores que las de los varones entre los empleos directivos y técnicos*<sup>57</sup> (Tabla 20.4.).

---

<sup>57</sup> Esta última tabla nos permite a su vez observar como la promoción a un empleo de mayor grado, sobre todo si ese grado corresponde a los niveles asociados con el empleo cualificado, es relativamente pequeña entre los egresados en el período de dos años observado.

### 3.3.b. Ocupaciones relacionadas con las credenciales académicas

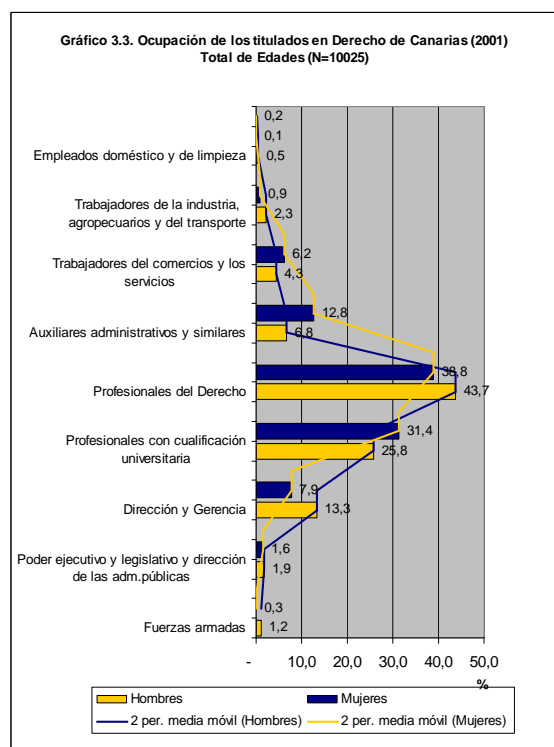
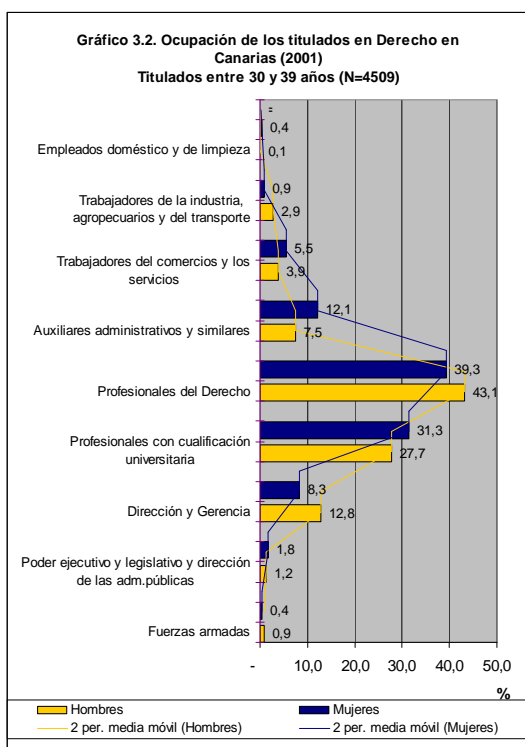
Entre los jóvenes titulados en Derecho de Canarias se observan diferencias de ocupación que afectan también a su distribución entre los trabajos más frecuentes. El gráfico siguiente evidencia como los hombres se concentran más que las mujeres en el marco profesional del Derecho (43,1 por ciento) y en la dirección y gerencia (12,8 por ciento), pero menos en otras profesiones con cualificación universitaria (27,7 por ciento frente al 31,3 por ciento de las mujeres). Las profesiones vinculadas al poder ejecutivo, legislativo y administrativo representan a una pequeña parte de los titulados (1,5 por ciento entre los jóvenes-adultos, 1,8 por ciento en el total de edades), pero resulta interesante observar como entre los jóvenes hay más mujeres en puestos de liderazgo incluidos en esta categoría de poder en las administraciones públicas (1,8 por ciento frente a 1,2 por ciento de hombres), cambiando la tendencia observada en el total de edades, que señala como los hombres se acumulan más en este tipo de puestos en las mayores edades (Tabla 2.1.b).

Frente a este nuevo rasgo, otros más tradicionales siguen manifestándose: las jóvenes mujeres tituladas acopian sus efectivos más que los varones en las ocupaciones de auxiliares administrativos y similares, y como trabajadoras del comercio y los servicios. Mientras su participación en la dirección y gerencia es muy inferior a la que presentan los hombres. De hecho, el porcentaje de mujeres que trabajan como auxiliares administrativos es similar al que representa en los hombres la dirección y gerencia, algo menos del 13 por ciento en cada distribución. Finalmente, las ocupaciones relacionadas con el trabajo obrero industrial, agropecuario o el transporte aparecen representadas en mayor porcentaje entre los titulados en Derecho de todas las edades. En resumen, aunque las tendencias son mucho menos apreciables que en la población en general, *observamos como también en el seno de los sujetos cualificados con titulación en ciencias jurídicas aparecen ciertas pautas que señalan nichos de empleo sexualmente diferenciados, si bien las cifras de los más jóvenes titulados son más parejas que las que nos muestra el total de las edades* (Ver gráficos 3.2. y 3.3.).

La distribución sexual de cada categoría ocupacional evidencia a su vez el cambio que supone el incremento de la participación de las mujeres jóvenes en los puestos de poder y mayor cualificación con respecto al total de los titulados. Las generaciones jóvenes-adultas de titulados en Derecho en Santa Cruz de Tenerife repiten la misma estructura sexual de las ocupaciones que presenta el total de edades para la provincia y la región. Con la notable diferencia establecida por el cambio de perfil de los puestos de poder, una categoría feminizada entre los jóvenes casi en un 70 por ciento, y con una tendencia contraria a la que manifiesta el total de las edades con un 56 por ciento de varones. También las categorías de profesionales del Derecho y los directivos y gerentes más jóvenes se muestran tendentes a feminizar su composición, aunque con porcentajes más similares entre hombres y mujeres. La inversión de las tendencias en los puestos profesionales y de liderazgo de las generaciones más jóvenes invita a pensar en fuertes cambios en la composición sexual de las ocupaciones de estos titulados para el futuro. Si bien, en los



puestos no cualificados en los que también encontramos personas con licenciadas en Derecho, no se observan modificaciones en los perfiles sexuales: los trabajadores domésticos y dependientes de comercio son mujeres en su gran mayoría, y quienes se dedican a la construcción, al transporte o a la seguridad son hombres (Sección 3).



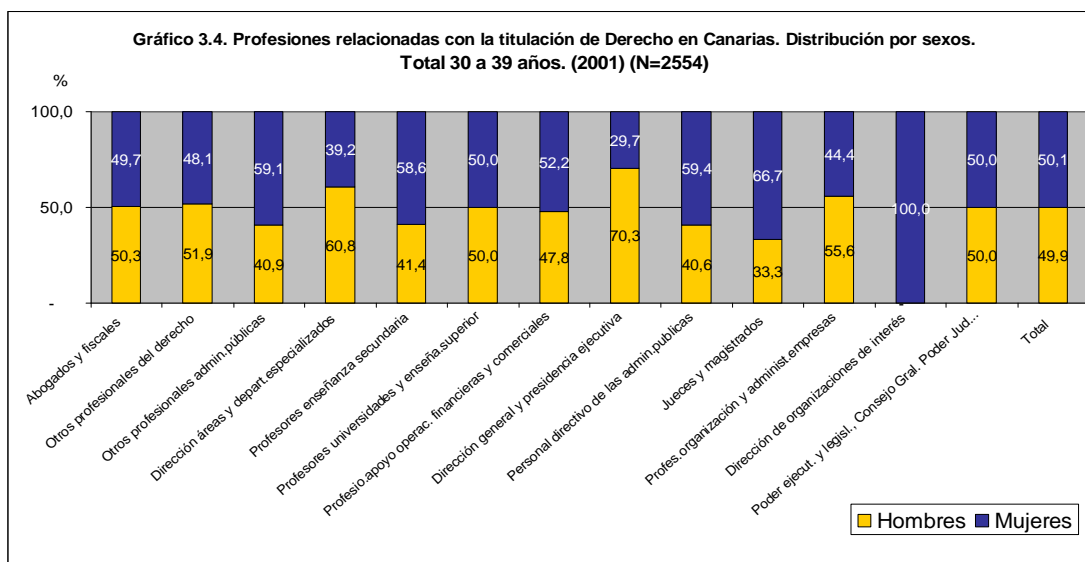
Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001 (2 dígitos CNO94). Resultados definitivos.

Con el actual impacto de la subocupación no extraña comprobar como entre las múltiples ocupaciones de los titulados en Derecho en la treintena residentes en Canarias, sólo algunas de ellas están vinculadas directamente con las cualificaciones asociadas a la carrera de Derecho<sup>58</sup>. Si bien, podemos ampliar el intervalo desde el campo de la profesión hacia otras ocupaciones no limitadas exclusivamente por las credenciales del Derecho pero que sí requieren titulaciones universitarias de grado superior entre las que se reconoce la de Derecho. La clasificación de tres dígitos de la CNO94 permite seleccionar estas ocupaciones asociadas a la formación académica superior, de forma que se puede comprobar como *sólo el 58,2 por ciento de los jóvenes titulados ejercen un empleo en el que movilizan sus credenciales*. El porcentaje se incrementa en el caso de los hombres (60,4 por ciento frente al 56,2 por ciento de mujeres que trabajan en este tipo de empleos). Los porcentajes verticales de las distribuciones de los diversos empleos en cada

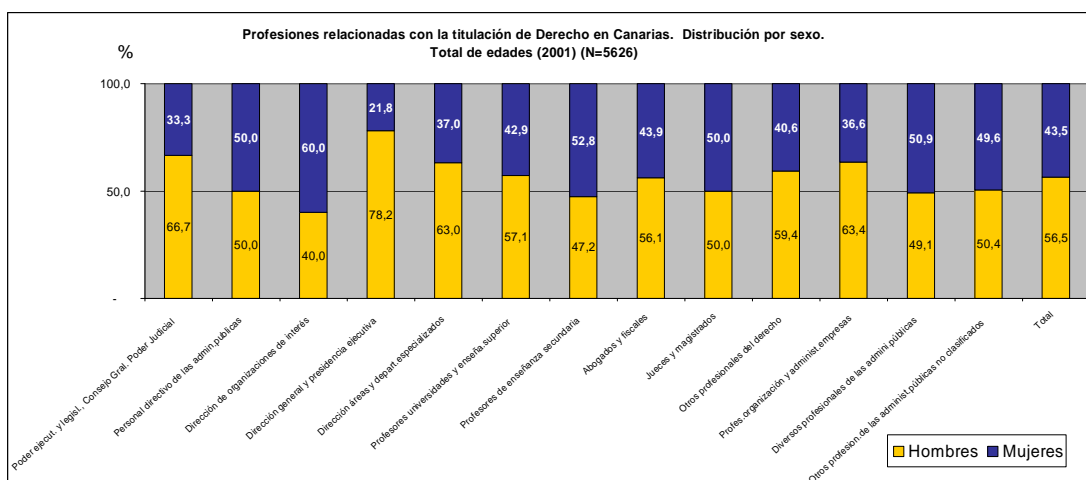
<sup>58</sup> Los resultados de varios estudios indican que las situaciones de sobreeducación afectan a un gran número de jóvenes y que tienden a mantenerse a lo largo del tiempo, pese a los cambios de empleo o a la acumulación de experiencia laboral. En relación a la movilidad interna, la situación de sobreeducación no constituye una característica que influya positivamente en los ascensos, contrariamente a lo que se suele considerar (García Espejo, 1999: 128)

submuestra (hombres o mujeres) son muy similares. No obstante, *se refleja una cierta tendencia de los hombres a acumular más efectivos en el sector privado de la abogacía y en los puestos directivos, mientras que la mujeres localizan sus empleos más en las administraciones públicas, la enseñanza y entre los jueces o magistrados* (Tabla 2.2.b.).

El perfil de los ocupados de Santa Cruz, tanto jóvenes como de todas las edades, mantiene una distribución idéntica a la observada para el total de Canarias según la CNO94. Se puede matizar un ligero descenso de la participación en la profesión de Derecho con respecto a los resultados de la Comunidad: así, alrededor de un 41 por ciento en los hombres y un 35 por ciento en las mujeres frente al 43 por ciento de los hombres y el 39 por ciento de las mujeres en el total canario, están dedicados a la profesión en la provincia. Esta diferencia se traslada además a la categoría específica de “profesionales con cualificación universitaria”, donde Santa Cruz tiene más porcentaje de efectivos en ambos sexos (Tablas 3.3.b y 3.3.c). Los porcentajes horizontales que presentan la distribución sexual en Canarias de cada categoría de ocupación según la clasificación CNO94 a tres dígitos, evidencian como la tendencia descrita se refleja también en la composición de las ocupaciones en función del sexo. La sobrerrepresentación de las féminas se hace patente entre los profesionales y directivos de las administraciones públicas y el profesorado de secundaria, categorías todas ellas en las que las mujeres son cerca del 60 por ciento de los efectivos. A la inversa, la dirección de áreas y departamentos, la organización de empresas y, especialmente, la dirección general y presidencia ejecutiva (con 70 por ciento de la representación) son ocupaciones con un perfil masculino predominante (Tablas 2.2.a y 2.2.b.) tal y como muestran los gráficos siguientes.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001(3 dígitos CNO94). Resultados definitivos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001 (3 dígitos CNO94). Resultados definitivos.

Se observan ciertas variaciones entre la población general de titulados y los más jóvenes de ellos: por ejemplo, la distribución por sexos de los “otros profesionales del Derecho” está mucho más equilibrada entre los jóvenes que en el total de edades, donde las mujeres son mayoría, el 60 por ciento de la representación. Entre los profesores de secundaria destaca el perfil masculino (57,1 por ciento), si bien es una relación inversa a la encontrada entre los jóvenes titulados, intervalo de edades en el que son las mujeres las que representan la mayoría (58,6 por ciento). La distribución evoluciona en sentido contrario con respecto a los directivos generales y presidentes ejecutivos, con porcentajes equiparados en el total de edades, mientras que el peso de los hombres directivos aparece muy sobredimensionado entre los jóvenes ocupados (70,3 por ciento).

Otros puestos directivos, pero esta vez relacionados con la administración pública y no con el sector privado, tienen un perfil femenino entre los 30 y 39 años (59,4 por ciento), que invierte la tradición del conjunto de la población ocupada de los titulados en Derecho de Canarias con un 59,4 por ciento de hombres sobre el total de directivos en la administración pública. Exactamente la misma inversión de la tendencia se produce entre los jueces y magistrados: el cuerpo más prestigioso de la profesión mantiene un perfil masculino en el total de edades (63,4 por ciento), pero se feminiza entre los más jóvenes de la categoría (66,7 por ciento). *Estas categorías profesionales cada vez más feminizadas se sitúan en el corazón de las explicaciones tradicionales sobre el cambio de perfiles en la composición sexual de la profesión del Derecho, al representar un aspecto más visible para la opinión pública y ser reconocidas como ámbitos de poder.* El análisis de las entrevistas recoge los perfiles ocupacionales relacionados con el liderazgo en la administración pública, a la búsqueda de explicaciones sobre el fenómeno de su feminización y sus repercusiones en el mundo profesional. Como se verá en el capítulo de análisis, a las pretensiones vocacionales, de estabilidad y de ambición profesional que ambos plantean como motivación, las

mujeres añaden la aspiración de disponer de tiempo extra-laboral y un horario fijo para dedicar a las aspiraciones familiares<sup>59</sup>.

En la provincia de Santa Cruz los titulados en Derecho son en su mayoría hombres (56 por ciento), demarcándose esta característica de lo que ocurre en la Comunidad. Pero se trata de una tendencia que modifican las generaciones más jóvenes donde abundan más las mujeres (53 por ciento). De hecho, los perfiles de las ocupaciones relacionadas con las cualificaciones de Derecho también experimentan un cambio en las nuevas cohortes de titulados, que presentan una feminización de varias categorías antes ocupadas mayoritariamente por hombres: más del 60 por ciento de los efectivos en los puestos directivos y de poder en la administración pública están ocupados por mujeres. El mismo fenómeno aparece a su vez entre los jueces y magistrados. Sin embargo, fiel a la tradición, la gerencia de las empresas sigue teniendo un perfil mayoritariamente masculino también entre los jóvenes, con más del 60 por ciento de representación en cada categoría (Tablas 3.2.c. y 3.3.c.).

Por último, la condición socioeconómica de los ocupados permite detectar la localización más o menos cercana de los ocupados y ocupadas en la esfera profesional más directamente vinculada a la titulación de Derecho. A este respecto, los titulados jóvenes son sobre todo profesionales y técnicos del sector privado que, o bien trabajan por cuenta ajena (34,6 por ciento) o bien por cuenta propia (23,3 por ciento). Sin embargo, las mujeres rompen con esta distribución que orienta a los titulados hacia el mercado profesional: aunque también sitúan los porcentajes más elevados entre los profesionales que trabajan por cuenta ajena (35,3 por ciento), la segunda categoría más numerosa en el caso femenino es la del “personal administrativo o comercial no profesional ni directivo”. Mientras esta categoría sólo representa al 14,1 por ciento de los hombres, las mujeres mantienen aquí porcentajes más elevados (23,3 por ciento) que significan esta condición socioeconómica como la segunda más elevada en el colectivo de las jóvenes trabajadoras tituladas. Se trata de una categoría no relacionada exclusivamente con el ámbito profesional del Derecho, aunque la titulación pueda haberse considerado un requisito para el acceso, o bien un elemento positivo en la valoración del candidato (Tabla 11.1.b).

### **3.3.c. La relación entre el Estado Civil y el empleo**

Las tituladas en Derecho jóvenes tienen un perfil de Estado Civil muy similar al de sus compañeros varones de las mismas edades y también al del total de los titulados en Canarias: más del 50 por ciento de sus efectivos están casadas. Sin embargo, es entre los universitarios *ocupados* de todas las edades donde aparece una señalada diferencia que podemos identificar con el género: mientras los titulados presentan los porcentajes de soltería más reducidos (36,3 por ciento), ellas están representadas por los más altos porcentajes de soltería (48,1 por ciento) opuestos además a la tendencia mayoritaria al matrimonio que aparece en los jóvenes de estas

---

<sup>59</sup> Capítulo 4.

edades y los totales poblacionales. *El perfil de soltería llamativo de las licenciadas en Derecho recuerda otros estudios que, en la misma línea, han evidenciado cómo las mujeres profesionales a menudo renuncian más que los hombres a otras posibles metas vitales para poder desarrollar sus metas laborales sin los conflictos que podrían surgir en caso de formar una familia*<sup>60</sup>.

El análisis de la distribución por sexos de cada categoría de Estado civil, vuelve a subrayar el perfil masculino de la población casada (un 60 por ciento de ellos son varones frente al 40 por ciento que representan las mujeres entre los casados), siendo además los hombres una mayoría destacable en la categoría de divorciados (58,2 por ciento). Las mujeres son algo más de la mayoría entre los solteros (53,1 por ciento), si bien, las jóvenes se desmarcan de la tendencia general, casándose con mayor frecuencia que sus compañeros de cohortes (representan al 49,9 por ciento de los solteros y al 52,4 por ciento de los casados entre 30 y 39 años en el año 2001) (Tablas 8.1.a. y 8.1.b.).

La *situación profesional* de los trabajadores ocupados con cualificaciones profesionales asociadas al Derecho varía de forma singular cuando se tiene en cuenta el sexo y el Estado Civil de la muestra. Los jóvenes titulados en Derecho de Canarias tienen mucha menos participación que el total de los ocupados en los trabajos eventuales o temporales (19,3 por ciento frente al 34,4 por ciento del total). Sin embargo, *la proporción del empleo precario se eleva bastante en el caso de las mujeres, un 23 por ciento de las jóvenes tienen empleos de este tipo frente al 15,3 por ciento de los hombres en los mismos intervalos de edad*<sup>61</sup>. *Las solteras destacan especialmente en este aspecto, con un 26,6 por ciento de trabajadoras eventuales entre sus efectivos (20,6 por ciento entre los solteros). Pero la mayor diferencia entre hombres y mujeres se sitúa entre los casados: mientras tan sólo el 9,9 por ciento de los hombres que han contraído matrimonio tienen empleos temporales, el porcentaje de las mujeres casadas con empleos de este tipo asciende al 20,6 por ciento.* Por último, el empresariado supone un 28 por ciento del total de los jóvenes titulados (24,7 por ciento de mujeres y 31,7 por ciento de hombres). Ahora bien, la categoría que localiza a los empresarios no autónomos mantiene una mayor representación entre los hombres (11,2 por ciento frente al 6,3 por ciento en las mujeres) (Tabla 7.1.b.).

Para matizar esta impresión se recurre a la *composición de sexos de cada categoría de situación profesional* nos ofrece una panorámica diferente con el análisis de los porcentajes horizontales según Estado Civil (Tabla 7.1.c y gráficos siguientes). A través de estos datos se puede observar como los empresarios que emplean personal son en su mayoría hombres (62,3 por ciento) con independencia del Estado Civil, a excepción de los divorciados, entre los que las mujeres superan el peso de la población masculina (57,1 por ciento). En el caso de los

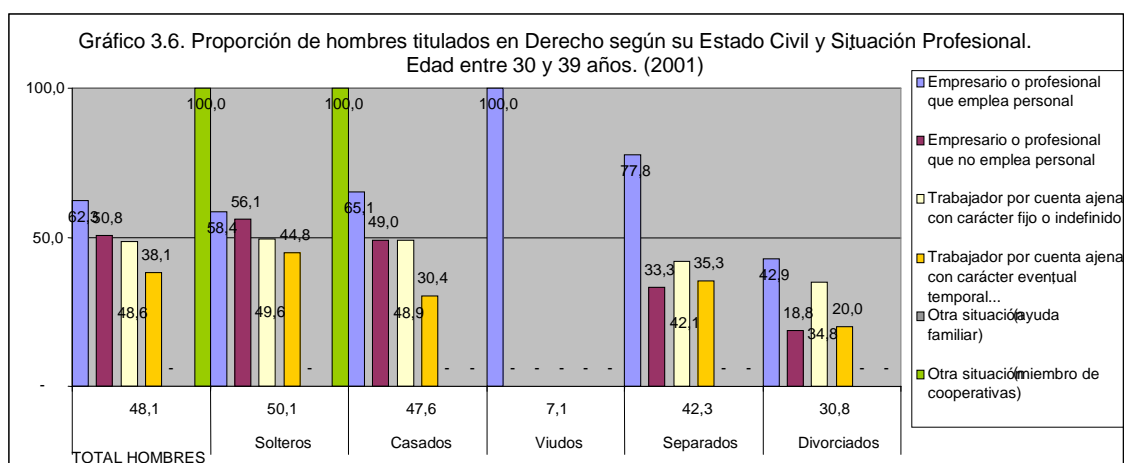
---

<sup>60</sup> El incremento de las parejas de hecho pudiera también hacernos pensar en el peso no reconocido de un elemento invisible en las estadísticas censales que esté distorsionando los resultados en las tituladas. Sin embargo, las distribuciones de los más jóvenes en la población general, que son también las cohortes que más frecuentemente conviven sin formalizar el matrimonio, corresponden con la tendencia de la muestra (más del 50 por ciento casados). E, incluso, en el caso de las mujeres, la superan en varios puntos (52,2 por ciento).

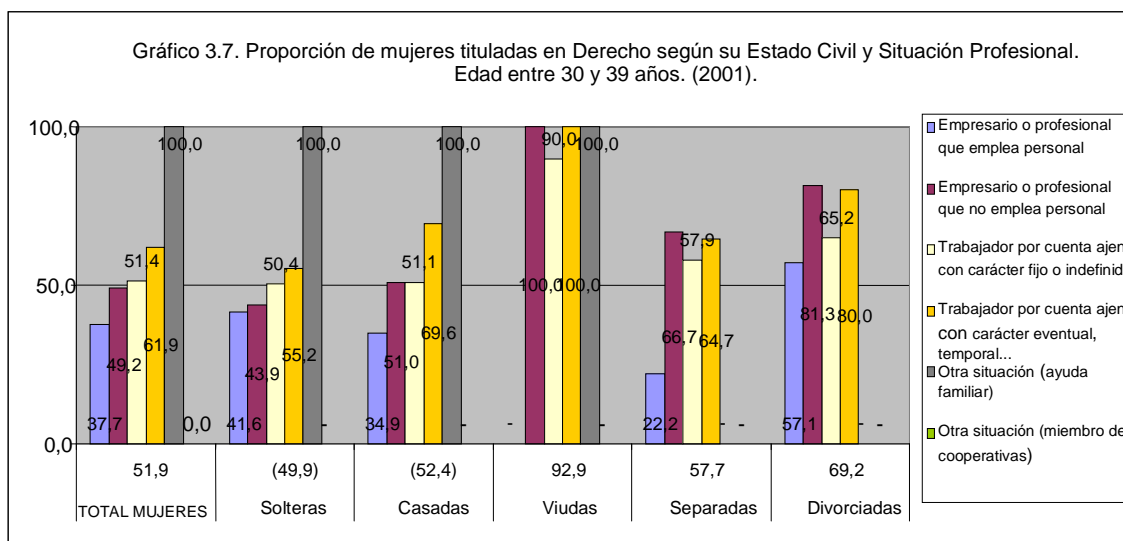
<sup>61</sup> Índice de penetración.

profesionales autónomos, las cifras de la balanza de sexos son más parejas. Aunque entre los solteros con empresas unipersonales abundan más los hombres (56,1 por ciento) mientras que, entre los separados y divorciados, son las mujeres quienes dibujan definitivamente el perfil del ejercicio profesional autónomo, con porcentajes del 67 por ciento y 81,3 por ciento en cada una de los estados civiles señalados. Finalmente, en los trabajos de carácter fijo o indefinido se observan diferencias destacables en las categorías correspondientes a los separados, divorciados y viudos donde también las mujeres aparecen sobrerrepresentadas con respecto a los varones.

Pero es el trabajo temporal sin duda el aspecto más uniforme en cuanto al comportamiento del resto de las variables observadas: con independencia del Estado Civil, son las mujeres las que suponen la mayoría en el empleo eventual, llegando a ser casi el 70 por ciento de los efectivos entre los casados con trabajo temporal, y el 80 por ciento entre los divorciados. De hecho, cuando se observan otras distribuciones, las correspondientes a los porcentajes de participación sobre el total de ocupados por sexo, se puede comprobar que entre los trabajadores eventuales varones, la mayoría son solteros (64,0 por ciento); mientras que entre las mujeres el Estado Civil es mucho menos influyente: casadas (46,9 por ciento) o solteras (48,6 por ciento) son principalmente quienes realizan este tipo de trabajos de carácter más inestable. Esta circunstancia remite a la consideración del empleo de la mujer como un trabajo complementario en la unidad familiar aun cuando estas mujeres tengan cualificaciones académicas elevadas, mientras que los hombres casados aparecen mucho menos reflejados en una posible situación de dependencia (33,2 por ciento de casados con empleos inestables). Un argumento complementario puede explicar la relación entre la precariedad y la soltería en el caso de ellos, donde se localiza el porcentaje más extremo (64 por ciento): la consideración del trabajo del hombre como principal en el hogar puede estar relacionada con la soltería de los varones que más inestabilidad tienen en el empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos.

### 3.3.e. Los usos del tiempo de los titulados en Derecho

Las estadísticas de uso del tiempo son tal vez los datos que mejor evidencian cómo y en qué medida podemos seguir haciendo referencia a la perspectiva de género en los análisis sobre el trabajo y otra serie de actividades que definen la vida cotidiana de las personas. En términos europeos, análisis como el de Méda (2002) nos plantean la existencia de varios modelos de uso del tiempo relacionados con el género: el *modelo nórdico* describe un proceso de intercambio y negociación de roles domésticos y laborales entre hombres y mujeres que aún no ha concluido. En Holanda se reconoce la necesidad de elaborar un modelo más racional de uso del tiempo que permita a los hombres reducir sus responsabilidades extra-domésticas y a las mujeres sus responsabilidades domésticas para llegar a una situación más igualitaria y viable de reparto del trabajo. En Italia, la *escuela del tiempo de las ciudades*, también conocida como “Cronopolítica” establece tres tipos de cotidianidad: los ciclos de la vida, los horarios de trabajo y el tiempo de vida cotidiana de hombres y mujeres. Esta perspectiva apuesta por un pacto de Estado que apoye la iniciativa ciudadana para propiciar cambios sociales. El silencio de Méda sobre España es más elocuente que cualquier otro comentario. Si bien, algunas propuestas han sido lanzadas desde nuestro territorio en los últimos años<sup>62</sup> evidenciando la importancia que debe cobrar esta reflexión sobre el uso del tiempo para propiciar el desarrollo del caldo social y político adecuado para un reparto más igualitario del trabajo<sup>63</sup>.

<sup>62</sup> Raldúa (2001), Alvaro Page (1996), Colectivo IOÉ (1996), Miguélez et al (1998), Prats et al (1996), Izquierdo et al (1988), etc.

<sup>63</sup> La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras (5-IX-1999) no parece haber contribuido mucho en la solución a todos los aspectos descritos. La EPA nos muestra en años posteriores como las tasas de actividad y ocupación de los hombres siguen duplicando a las de las mujeres y cómo el desempleo femenino sigue duplicando al masculino. (EPA, 2000: Tasa de Actividad: 63,85 por ciento Hombres, 39,92 por ciento Mujeres; Tasa de Ocupación: 57,81 por ciento en Hombres, 32,03 por ciento en Mujeres; TD: 9,47 por ciento en Hombres, 19,76 por ciento en Mujeres). En España, el tiempo de las mujeres

El Censo del año 2001 solamente permite realizar una comparación entre los datos nacionales y los regionales para presentar las características de los ocupados con respecto al uso de su tiempo laboral. Pero al menos ofrece la posibilidad de observar las diferencias entre los trabajadores ocupados con la cualificación específica del Derecho y el resto, así como entre la generación objeto del estudio de caso y el resto de los egresados (Sección 9). Entre la generación de jóvenes españoles señalada, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo parcial se manifiesta en el mismo sentido que en el resto de la población. Además, aunque la soltería o las situaciones de separación se asocian a mayores dedicaciones horarias al trabajo, las diferencias entre las mujeres según su estado civil en los horarios parciales no va más allá de cuatro puntos porcentuales entre las casadas (que trabajan en un 32,2 por ciento en las jornadas parciales) y las solteras (un 26 por ciento de ellas trabajan parcialmente). Contrariamente a lo esperado, *la soltería y la juventud no parece ser garante por tanto de una distribución más homogénea entre jornadas laborales masculinas y femeninas en España*. Frente a las mujeres, los hombres jóvenes están mucho menos presentes en la parcialidad (9,9 por ciento) y se observan menos diferencias entre casados (8,9 por ciento) y solteros (11,8 por ciento). (Tabla 9.6.b). *El perfil de sexo de cada tipo de dedicación horaria reafirma la tradición masculina del empleo a tiempo completo y la femenina en la parcialidad también entre los adultos más jóvenes* (Tablas 9.3).

De igual forma que en el resto de España, la inmensa mayoría de los trabajadores canarios trabajan entre 36 y 40 horas semanales (70,1 por ciento), un 15,2 por ciento dedica más de cuarenta horas semanales al trabajo, mientras un 14,6 por ciento tiene jornadas laborales por debajo de las 35 horas semanales. Los datos nacionales y canarios sobre las horas trabajadas no se diferencian significativamente entre ellos. *La distancia más notable la señalan las mujeres canarias, que se ubican con mayor frecuencia que el resto de las españolas entre los perfiles horarios a tiempo completo (65,7 por ciento frente al 58,5 por ciento de total nacional de mujeres), y están con menor frecuencia asociadas a los tiempos parciales en el trabajo* (Ver tablas 9.1.b. y 9.2.b.). Los hombres concentran más sus efectivos en las dedicaciones laborales de 36 a 40 horas (73 por ciento), especialmente los solteros y los casados. Y también incrementan sus porcentajes entre los horarios de mayor dedicación, un 17,6 por ciento de ellos trabaja más de 40 horas semanales. Entre las mujeres, las jornadas tradicionales cercanas a las cuarenta horas también

---

sigue estando determinado por su implicación en el trabajo reproductivo mientras los hombres permanecen casi ajenos a él: la dedicación diaria al trabajo doméstico es de 3h10' en los hombres y de 7h22' en las mujeres, recayendo las cargas más pesadas y rutinarias en las mujeres de manera absoluta (0,44' Hombres; 3h58' Mujeres) (Instituto de la Mujer, Encuesta "Usos del Tiempo (2001)). El Consejo de Barcelona intentó una aproximación de género a los objetivos de Lisboa 2000 y Estocolmo 2002 previstos para el 2010 en relación al empleo de los europeos. Se determinó que uno de los frenos de la participación femenina en el trabajo es la asunción de los cuidados a hijos y terceros. El compromiso fue la dotación de atención institucional para el 33 por ciento de los niños menores de tres años y para el 90 por ciento de los niños desde esa edad y la de escolarización obligatoria. De momento, no se observan cambios relativos a los servicios de apoyo y mucho menos en relación a las modificaciones en la organización del trabajo que permitan un equilibrio familiar-profesional tanto de las mujeres como de los hombres.



son la norma, si bien con menos frecuencia, representado a un 65,7 por ciento de las ocupadas. Con independencia de su Estado Civil, las mujeres que le dedican al empleo más de 40 horas semanales representan siempre un menor porcentaje (11,4 por ciento en general) que el que aparece en la distribución masculina (17,6 por ciento). La categoría más llamativa es la que refleja las jornadas parciales entre 16 y 30 horas, en donde las mujeres acumulan el 12,4 por ciento de su población ocupada, un porcentaje que se incrementa entre las casadas (13,9 por ciento) y divorciadas (13 por ciento), pero que se mantiene muy por encima del de que se puede observar en los varones en la misma dedicación horaria (3,5 por ciento). *Los datos evidencian las diferencias de género en relación con el trabajo productivo: los hombres le dedican más horas al empleo con independencia de su Estado Civil, y están mucho más presentes en las dedicaciones horarias por encima de las 40 horas semanales. Las mujeres, por el contrario, se localizan mucho más que ellos en los trabajos a tiempo parcial*<sup>64</sup>.

Aun conservando la misma tendencia a la parcialidad femenina y la dedicación masculina completa al empleo, los solteros y solteras guardan entre ellos una relativa mayor aproximación en su dedicación horaria al empleo en todos los intervalos de dedicación. Se puede observar a su vez cómo entre quienes se han divorciado o separado y están trabajando una jornada de 36 a 40 horas, las diferencias entre sexos son mucho menores. En este sentido, y siempre teniendo en cuenta las anteriores observaciones, se puede apuntar que *el matrimonio define el perfil de dedicación diferencial al empleo de hombres y mujeres, puesto que es en este caso donde se observa una tendencia clara de las mujeres a reducir su participación en las dedicaciones horarias al empleo más prolongadas y aumentarla en las jornadas de tipo parcial, mientras los hombres se caracterizan por el comportamiento contrario*. Finalmente, las viudas se desmarcan del comportamiento del resto de la población siendo mayoría frente a los viudos en todas las dedicaciones horarias. La población femenina viuda cuenta con efectivos de ocupadas que duplican los de viudos, influidos tal vez por una estructura poblacional marcada por la mayor esperanza de vida de las mujeres (Tabla 9.6.c).

Frente a los ocupados en Canarias, quienes obtuvieron un título de Derecho se concentran menos que la población general en el intervalo de horas más tradicional de la norma del empleo (36 a 40 horas) (63 por ciento frente al 70 por ciento del total de los ocupados). Y tampoco aparece sobredimensionada su participación en las jornadas laborales más largas. Es más habitual entre los titulados la dedicación a las jornadas de 35 horas (11,2 por ciento mientras que sólo el 5,3 por ciento de los ocupados se ubican en esta categoría). Además de estas características específicas,

---

<sup>64</sup> Las distribuciones de los ocupados según la proporción de hombres y mujeres (porcentajes horizontales) en cada categoría de estado civil y dedicación horaria subrayan más esta impresión. Los hombres son mayoría a partir de las jornadas laborales por encima de las 35 horas, incrementándose el peso masculino a medida que aumenta la dedicación, hasta llegar al 73,6 por ciento de hombres entre quienes trabajan 46 o más horas semanales. Las mujeres, por el contrario, son mayoría en las jornadas reducidas, especialmente entre 16 y 30 horas (68,8 por ciento).

también se observa como las distribuciones de los usos del tiempo en el trabajo sobre cada sexo son más parecidas entre los hombres y mujeres tituladas en Derecho que en la población ocupada en general. Aunque también aparecen las características tradicionalmente asociadas a la cuestión de género en el trabajo: las mujeres siguen localizándose más en horarios parciales (24,3 por ciento) -por encima incluso del total de las ocupadas (22,9 por ciento). Aunque un destacable 16,6 por ciento de los titulados varones trabajan menos de 31 horas frente a tan sólo el 8,8 por ciento de los ocupados (Tabla 10.1.b).

En cuanto a la distribución por sexos de cada dedicación horaria, los titulados en la treintena presentan un perfil de dedicación temporal al empleo casi idéntico al observado para el grupo general. Pero a diferencia del total de ocupados con las mismas cualificaciones profesionales, el intervalo con el que se identifican la gran mayoría de los trabajadores, el de la semana laboral de 36 a 40 horas, aparece nivelado en cuanto a las proporciones por sexos. Las mujeres se sitúan incluso por encima de la representación masculina, suponiendo casi el 53 por ciento de los empleados jóvenes con jornadas tradicionales<sup>65</sup>; mientras que en el total de los licenciados ocupados no llega a representar al 47 por ciento de la población con esta dedicación horaria (Tabla 10.2.a).

Ahora bien, contrariamente a lo que pueda presuponerse, este equilibrio no trasciende a otros intervalos horarios en la dedicación al empleo. No sólo se mantiene la tendencia de los hombres a dedicarle mayor número de horas semanales al empleo junto con la localización mayor de las mujeres en las jornadas parciales, sino que *las tituladas jóvenes están más representadas en los intervalos de reducida dedicación de lo que lo están el total de las ocupadas con la misma titulación*. Por ejemplo, casi un 72 por ciento de los efectivos jóvenes de licenciados en Derecho que trabajan entre 16 y 30 horas son mujeres, mientras que este peso femenino se reduce en diez puntos porcentuales para todas las generaciones de tituladas en el mismo intervalo horario. Sin embargo, aunque el perfil femenino de la parcialidad apunta aun más hacia la segmentación<sup>66</sup> de sexo entre los jóvenes, en los horarios de mayor dedicación al empleo -por encima de las 40 horas-, las mujeres jóvenes se distinguen del total de las ocupadas con la misma cualificación por estar más representadas. *La conclusión principal es que la presencia de las mujeres empieza a ser mayor en los horarios extremos de dedicación al empleo, pero no por ello cambia el perfil notablemente femenino de la parcialidad entre los jóvenes.*

---

<sup>65</sup> Este hecho puede estar relacionado con el impacto del trabajo en la Administración Pública en el que las mujeres jóvenes están sobrerrepresentadas.

<sup>66</sup> Se utiliza aquí el término *segmentación*, para señalar que no estamos ante discriminaciones horizontales o verticales en el empleo a priori que paralicen la entrada a determinados empleos a las mujeres, sino ante una estructura diferencial de usos del tiempo laboral que permite la entrada al mercado, pero con claras limitaciones. Si bien, la permanencia en la parcialidad o temporalidad es un claro factor para el freno de las carreras y la promoción profesional y puede dar lugar a experiencias discriminatorias de género y de otros tipos. Todo ello sin obviar que la parcialidad o temporalidad no son siempre, ni mucho menos, elecciones de los trabajadores sino imposiciones de mercado laboral flexible, cuyos rasgos básicos han sido apuntados en el desarrollo del marco teórico.

### 3.3.f. ¿Quién se ocupa de las tareas domésticas? Relaciones de convivencia, hijos y empleo

En los estudios sobre empleo, sobre todo cuando se centran en procesos de inserción, la cuestión del trabajo doméstico y de los cuidados no aparece reflejada. Sin embargo, los planteamientos de este estudio reconocen que este factor, marcadamente dibujado por el género, incide en posiciones y posibilidades laborales distintas entre unos y otras<sup>67</sup>. Esta perspectiva implica a su vez entender la inserción como un fenómeno más complejo que el que permanece asociado a los dos años posteriores al egreso, respondiendo así a unas circunstancias mucho más flexibles y menos lineales en la realidad de lo que permiten observar esos breves intervalos de medición temporal<sup>68</sup>.

Lo primero que se destaca en términos generales es que, entre los titulados en Derecho de Canarias, únicamente el 7,7 manifiesta estar realizando o compartiendo las tareas domésticas. El 92,3 por ciento restante no realiza, o dice no realizar estas actividades. En la población de titulados entre 30 a 39 años se produce la misma relación: un 89,7 por ciento de los no estudiantes titulados no realizan tareas domésticas. Con respecto a las diferencias entre los titulados y tituladas en la *dedicación al hogar*, son especialmente las mujeres mayores las que destacan sobre el resto de la población por identificarse con esta categoría. Curiosamente, el siguiente grupo de edad en cuanto al impacto de la dedicación al hogar es el de las mujeres entre 30 y 39 años: un 10,7 por ciento (en el caso de las estudiantes) y un 12,8 por ciento (entre las que no estudian, en su mayoría población activa ocupada) se dedican además a las tareas del hogar, frente a porcentajes masculinos mucho más reducidos (8,7 por ciento y 3,5 por ciento respectivamente). Entre los mayores de 40 años y hasta los 65, no se observan diferencias en las dedicaciones al hogar de hombres y mujeres. La proporción de ellos y ellas que realizan tareas del hogar es reducida, especialmente entre los no estudiantes, en su mayoría población ocupada (Tabla 15.1 y 15.3.).

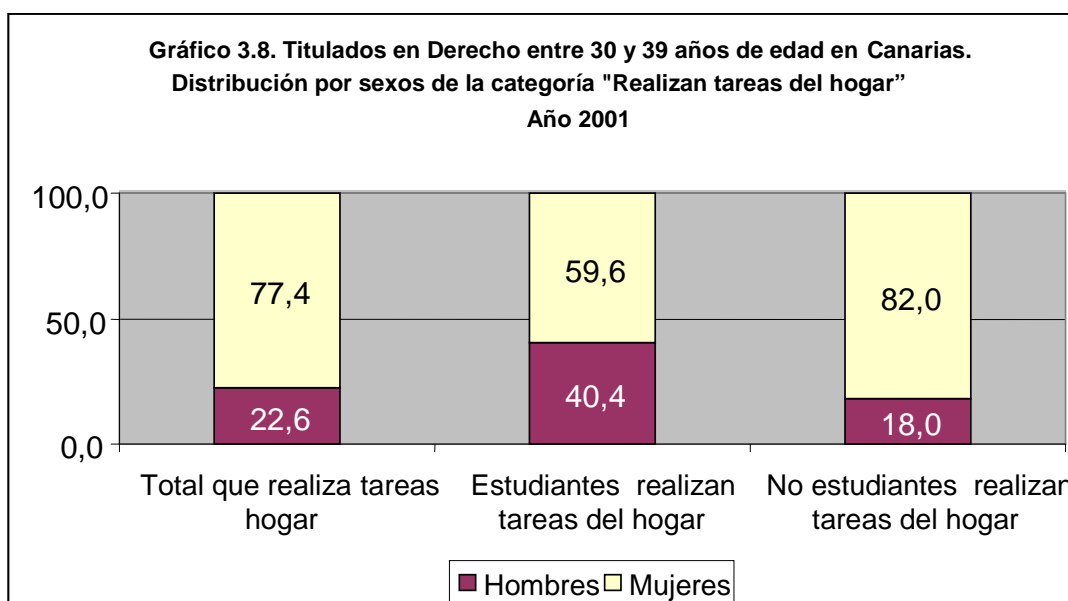
Sin embargo, cuando se examinan las proporciones de cada sexo que se dedican a las tareas domésticas con independencia del resto de sus actividades, los residentes con titulación en Derecho presentan distribuciones que señalan claras diferencias de género habituales en la población en general. El 72,5 por ciento de los titulados que se dedican a esta actividad son

---

<sup>67</sup> Las entrevistas muestran que el incremento de las tareas doméstico-privadas cuando llegan los hijos aparece como explicación relacionada sólo con las elecciones laborales de las mujeres, tanto si trabajan en los mercados profesionales como si se dedican a actividades de otro tipo. El sentido de estos cambios laborales, cuando aparece asociado con el incremento de las demandas domésticas y de cuidados, se traduce en reducciones de jornada laboral y freno de la progresión profesional. Este último aspecto se manifiesta en términos de renuncia a la formación permanente, o a la disponibilidad que requieren los distintos tipos de promoción (Ver capítulos 5 y 6).

<sup>68</sup> En esta misma línea encontramos varias investigaciones, algunas citadas previamente. Se menciona aquí la de Salvà Mut (2000), que muestra como la dedicación de las mujeres a las tareas de reproducción define la relación que estas tienen con el empleo incluso en un momento histórico de máxima incorporación de las mujeres a la educación y al empleo en términos formales. Esta situación ha desembocado en una demanda de políticas sociales que favorezcan no sólo la conciliación entre las distintas responsabilidades, sino la participación de los hombres en los cuidados y las tareas domésticas.

mujeres, incrementándose su participación entre las edades más jóvenes, mientras que entre los mayores, a partir de los 40 años, las proporciones de sexos se igualan (Tabla 15.1.c.). Con respecto a los titulados en la treintena, la proporción de sexos en la dedicación a las tareas del hogar se aproxima más entre los y las estudiantes. Pero entre quienes trabajan o buscan trabajo las distribuciones señalan a las mujeres como las protagonistas de las tareas domésticas (82 por ciento), como indica el gráfico siguiente.



Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. Elaboración Propia.

La *relación preferente con la actividad* define el perfil más general con respecto al empleo y al trabajo doméstico de los titulados que son objetivo de nuestro estudio. A pesar de ser una población joven y cualificada, siguen presentándose distribuciones que apuntan las tendencias de género señaladas en el marco teórico como cuestiones que afectan, en mayor o menor medida, a la población de los contextos local y nacional. Ya en estas edades que reflejan a los adultos más jóvenes, la tasa de ocupación de las licenciadas aparece disminuida en doce puntos porcentuales frente a la masculina. Aunque la distribución por sexos de los ocupados evidencia como un 51,9 por ciento de los ocupados son mujeres, en consonancia con el mayor peso de la población femenina en el total de titulados residentes en Canarias en estas edades.

No extraña tampoco que la totalidad de quienes realizan o comparten las tareas del hogar sean mujeres. Sin embargo, el colectivo dedicado al hogar representa una reducida participación en el total de licenciadas, el 5,6 por ciento de sus efectivos. Pero también en el plano de las diferencias de género, se observa que entre los parados la inmensa mayoría es femenina (72 por

ciento)<sup>69</sup>. En definitiva, *las mujeres tituladas en Derecho de Canarias quedan mucho más definidas que los hombres por su posición como paradas que ya han trabajado (7,7 por ciento), trabajadoras en las tareas del hogar propio (5,6 por ciento) y estudiantes (5, por ciento), a pesar de que las tasas de ocupación, aunque también más reducidas que las de sus compañeros de titulación, son elevadas con respecto al total de la población.* (Tablas 15.1.b.).

Sin embargo la relación con la actividad ofrece dimensiones más esclarecedoras cuando se desagrega en función de las formas de convivencia de los titulados. Para observar esta cuestión primero conviene presentar las formas de convivencia más habituales de la población observada, teniendo en cuenta que, sin duda, estas habrán variado hacia un mayor porcentaje de relaciones de pareja con hijos a medida que esta población haya ido cumpliendo años, puesto que en la actualidad cuenta con cuatro años más. Pero en el año 2001, casi un 49 por ciento de la población de titulados entre 30 y 39 años no tenía pareja ni hijos, casi un 30 por ciento tenía pareja e hijos, un 16,5 por ciento vivía con su pareja, pero no tenía hijos y en torno al 5 por ciento tenía hijos sin convivir con una pareja (tabla 15.2.a.). Con independencia de la relación con la actividad, la distribución de sexos de las formas de convivencia nos muestra una sobrerrepresentación de las mujeres entre quienes conviven con los hijos, con o sin pareja. En estos casos, las mujeres son más del 75 por ciento de la población.

Pero veamos la relación que se establece entre las formas de convivencia principales y la actividad de los titulados: en la *población ocupada* se produce una extraordinaria conjunción entre las formas de convivencia de titulados y tituladas en estas cohortes jóvenes (30 a 39 años). No se observan diferencias destacables salvo en la situación de las personas sin pareja pero con hijos, que sigue estando más representada en el caso de las mujeres (6,6 por ciento frente a tan sólo el 2,8 por ciento de los varones)<sup>70</sup>. La distribución entre personas ocupadas que viven con pareja

---

<sup>69</sup> Destacan especialmente los parados que han trabajado antes, que suponen un 7,7 por ciento de las mujeres y tan sólo el 3,9 por ciento de los hombres.

<sup>70</sup> Tobío y Fernández (1999) exponen como la actividad laboral femenina es más baja en España que en la mayor parte de los países europeos. Sin embargo, las mujeres en situación de monoparentalidad presentan una fuerte orientación al empleo, muy superior a la de las madres que viven en pareja y a la de las madres monoparentales en la mayor parte de los países occidentales. Esta situación supone estrategias diferentes a las del resto de los trabajadores para compatibilizar todas las responsabilidades cotidianas. Veremos en el capítulo 5 que estas estrategias no son tan distintas a las de las trabajadoras casadas que *asumen por entero* los cuidados, aunque en el caso de las madres monoparentales no se pueden obviar las consecuencias que tiene un solo salario en el hogar. A los efectos cotidianos que tiene la doble presencia en la salud y la calidad de vida se le añade también la dependencia de una sola fuente de empleo, que hace más difícil la posibilidad de mercantilizar parte de los cuidados, o bien de replegarse a un empleo parcial o al abandono del mismo en caso de entenderse la incompatibilidad. Coincidimos con los autores en señalar que la ausencia de políticas públicas de ayudas a los cuidados es clamorosa especialmente en estos casos. Pero esta ausencia casi total parece sobre todo preocupante en las circunstancias donde las capacidades económicas no permiten la elección entre las diversas opciones disponibles para compatibilizar trabajo y familia, estén presentes o no los dos cónyuges. Así mismo, resulta chocante observar como las ayudas económicas para los cuidados de niños pequeños se distribuyen sin tener en cuenta los ingresos, dando lugar a situaciones ajenas a la redistribución y que no cambian las estrategias de quienes no necesitan estas ayudas, pero tampoco sirven para modificar la

(48,1 por ciento) o sin ella (47,1 por ciento) es bastante similar a la distribución en general en estas cohortes, lo que resulta lógico teniendo en cuenta la alta tasa de ocupación (83,3 por ciento) que presentan.

Los *jóvenes titulados que continúan formándose* reducen en general los efectivos de población emparejada, y la gran mayoría (74,5 por ciento) no vive en pareja ni tiene hijos. Aunque esta proporción se incrementa notablemente en el caso de los hombres (84,5 por ciento) entre los que la situación de estudiante y la convivencia con pareja e hijos parecen ser aspectos menos concordantes que en el caso de las mujeres (68,4 por ciento). Las tituladas que estudian suelen estar, por lo tanto, más emparejadas que ellos (24 por ciento frente al 12,5 por ciento de los varones de este grupo), pero también tienen con más frecuencia hijos aún sin convivir con la pareja (7,6 por ciento frente al 1 por ciento de los hombres).

Los *parados en busca del primer empleo* se distribuyen al respecto de las formas de convivencia de manera similar a los estudiantes. Aunque resulta interesante comprobar cómo las mujeres en paro empiezan a distanciarse del comportamiento masculino, con tasas de emparejamiento mucho mayores (35,2 por ciento frente al 14,2 por ciento de los varones emparejados). Además de ello, se observa como un 23 por ciento de las mujeres tienen pareja e hijos frente a sólo el 7,1 por ciento de sus compañeros de cohorte. Nuevamente se *pone de manifiesto como relación entre la ocupación y la forma de convivencia es diferente entre hombres y mujeres*. Con independencia de qué variable interfiera sobre la otra, lo cierto es que en los hombres la tendencia es la de reducir los efectivos de emparejamiento en la población no ocupada, mientras que en las mujeres este hecho afecta mucho menos, aún observándose el descenso de su participación (35,2 por ciento) con respecto a la distribución general (46,9 por ciento). El grupo de titulados *desempleados que han trabajado antes* también está en su mayoría sin pareja ni hijos (57,2 por ciento), sin embargo, aumenta entre ellos el número de los que viven con pareja con o sin hijos (36,6 por ciento). Son nuevamente las mujeres las que presentan porcentajes destacados de quienes, estando paradas después de haber tenido un empleo, conviven con pareja e hijos (25 por ciento frente al 11,8 por ciento de los varones).

A excepción de un individuo, la totalidad de los titulados jóvenes que dicen *realizar o compartir las tareas del hogar* como primera actividad son mujeres. La situación de convivencia de pareja con hijos es sin duda la que más representa a este colectivo femenino<sup>71</sup>. *Pero son sobre todo madres con más de un hijo las que caracterizan a este colectivo de mujeres tituladas en Derecho jóvenes-adultas que se queda en casa. La presencia de hijos y el número de hijos aparece relacionada, en el caso de las mujeres, con el incremento de las que se inclinan por*

---

vida de quienes sí necesitan estos ingresos y además, otros servicios inexistentes para poder hacer compatible su maternidad/paternidad con el empleo.

<sup>71</sup> Un 61,5 por ciento de los casos presenta este perfil, aunque casi un 15 por ciento de las tituladas que se dedican al trabajo doméstico conviven sólo con la pareja y un 20,7 por ciento no tienen pareja.

*trabajar en tareas domésticas*<sup>72</sup> (Tabla 15.3.a.). Aunque los datos de los que se dispone no permiten contemplar que factor influye al otro, en el capítulo anterior se ha hecho referencia a autoras que han puesto de manifiesto para el caso Europeo y el de los países nórdicos que es la llegada de los hijos, especialmente cuando son más de uno, la que afecta a la decisión de abandonar la ocupación en el caso de las mujeres. Y a su vez, cómo la previa vinculación en exclusiva, o casi en exclusiva, al trabajo doméstico también influye en el incremento del número de hijos que después se tendrán.

El comportamiento de la relación entre las variables *forma de convivencia* y *relación con la actividad* sigue la misma tendencia en la provincia de Santa Cruz de Tenerife que en el resto de Canarias<sup>73</sup>. Si bien se destacan una serie de características con mayor nitidez: en la provincia de Santa Cruz, marco en el que se han realizado las entrevistas, una gran parte de los titulados entre 30 y 39 años que no viven con pareja, conviven con los padres (33,4 por ciento), una proporción cinco puntos mayor en las mujeres (35,2 por ciento) que en los titulados (30,8 por ciento). Entre los estudiantes se incrementa mucho la población que vive con la familia originaria, y también aumenta la diferencia entre hombres (43,5 por ciento) y mujeres (54,8 por ciento) que se localizan en este tipo de convivencia. *Pero lo especialmente llamativo entre los estudiantes es observar que, entre los hombres, estudiar está más relacionado con vivir sólo* (10,2 por ciento de su población estudiante frente a tan sólo el 2,4 por ciento de las mujeres), mientras que un 13,1 por ciento de las estudiantes vive en pareja y con hijos (un 8,7 por ciento en el caso de los varones). Esta relación es mucho más exagerada en el caso del primer desempleo<sup>74</sup>. Nuevamente se pone de manifiesto como la vida en pareja con hijos se relaciona de distinta manera con la actividad que realizan los titulados y las tituladas. En el caso de los parados que ya han trabajado antes, las distribuciones de actividad son similares en ambos sexos. Pero la diferencia de género sigue siendo visible, esta vez localizada en las mujeres con pareja y dos o más hijos, que suponen un 18,1 por ciento de la distribución. *La práctica totalidad de los padres/madres de más de un hijo que buscan un empleo habiendo trabajado antes son mujeres, un dato que nos aproxima al repliegue temporal femenino por un lado (mujeres que se incorporan nuevamente a la población activa después de un período*

---

<sup>72</sup> Este grupo de tituladas con más de un hijo representa al 39,1 por ciento de quienes realizan el trabajo doméstico como actividad principal.

<sup>73</sup> En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, la relación con la actividad de los titulados jóvenes viene a subrayar ciertas diferencias de género, anticipadas en los resultados nacionales y regionales tanto para la titulación de Derecho como para la población en general con las mismas edades. La relación con la ocupación de las mujeres (76,8 por ciento) es diez puntos inferior a la de los hombres (87,7 por ciento). Sólo en el caso de las divorciadas las tasas se presentan más o menos parejas entre hombres (81,3 por ciento) y mujeres (84,8 por ciento), mientras que son los hombres casados (94,6 por ciento) y viudos (100 por ciento) los que representan las más altas tasas de ocupación de las cohortes de titulados señaladas. Entre las mujeres está más presente la situación de paro, especialmente cuando se trata del desempleo de quienes han trabajado antes (un 7,9 por ciento de las mujeres que se eleva al 20,6 por ciento entre las separadas). Finalmente, casi la totalidad de quienes realizan el trabajo doméstico son mujeres y además, casadas o divorciadas. (Tabla 15.5.c.).

<sup>74</sup> Un 20 por ciento de las tituladas que buscan su primer empleo viven con su pareja y un hijo, mientras la totalidad de los hombres que buscan trabajo por primera vez viven con los padres (83,3 por ciento), solos (8,3 por ciento) o sin pareja ni padres (8,3 por ciento).

de crianza<sup>75</sup>) o bien al concepto del empleo femenino secundario en el hogar y temporal o parcial en el mercado de trabajo, por el otro. La dedicación exclusiva al trabajo doméstico, la otra cara de la moneda, vuelve a manifestarse como una categoría totalmente feminizada y relacionada con la existencia de hijos (en un 61,5 por ciento de los casos) en la misma proporción que aparece para estas generaciones en el total de Canarias (Tabla 15.3.b.).

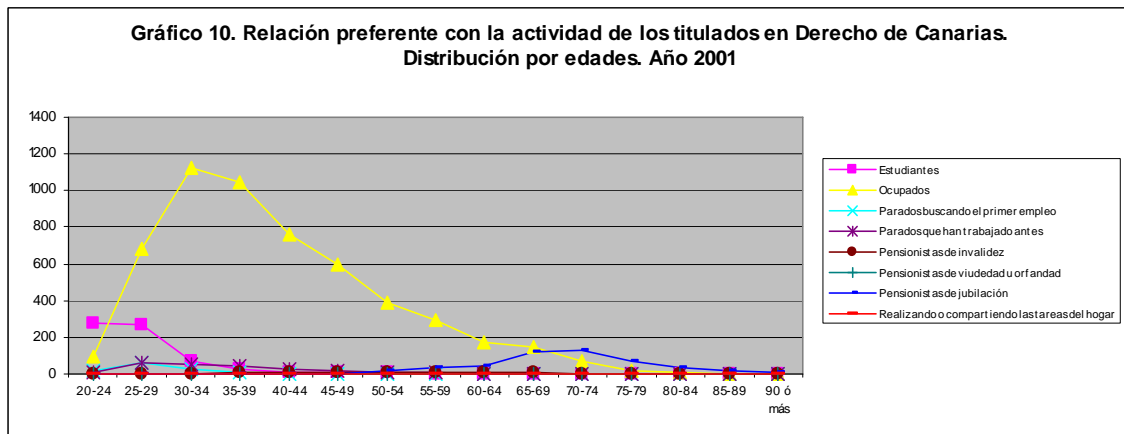
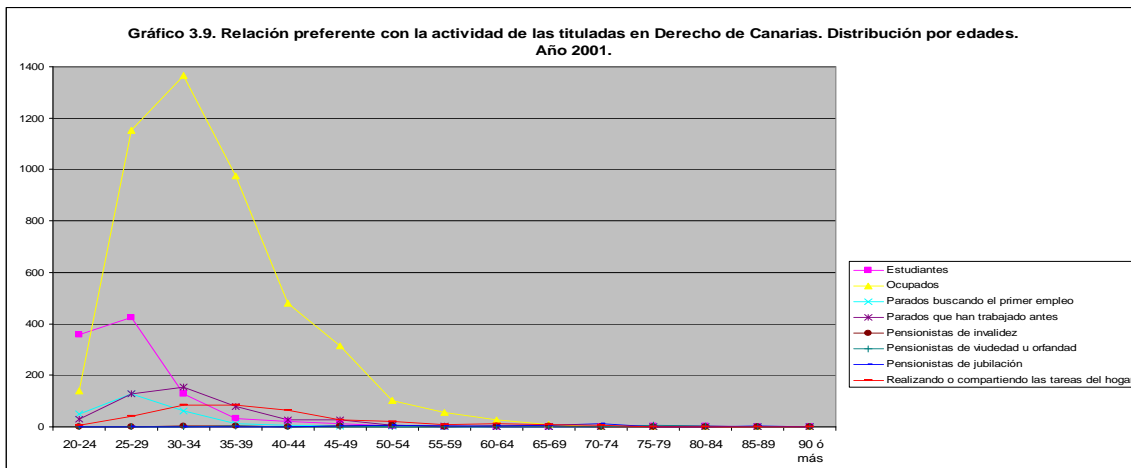
Los gráficos siguientes muestran la *relación con la actividad* de las distintas cohortes de licenciados en Derecho de Canarias. El comportamiento frente a la ocupación es más parejo entre las y los titulados jóvenes hasta los 45 años de edad. En las siguientes generaciones los efectivos de mujeres ocupadas se reducen substancialmente, aunque la disminución de la población femenina ocupada se estaba produciendo ya paulatinamente en las cohortes anteriores, que son mayores que las masculinas entre los 25 a los 35 años. Se observa a su vez como la situación de *estudiante* -localizada sobre todo entre las cohortes desde los 20 a los 35 años- es mucho más frecuente entre las mujeres. El *trabajo doméstico* aparece únicamente en las cohortes más jóvenes de féminas y casi desaparece en las generaciones mayores de cuarenta años. En estas últimas, la actividad muy probablemente ha sido delegada a otras mujeres a través de su mercantilización, aunque esto no aumente el nivel de ocupación de las tituladas *talluditas*. Las *pensiones de jubilación* presentan un perfil masculino que pone de manifiesto la reducida implicación en el empleo de las licenciadas en Derecho en las generaciones mayores. Finalmente, se destaca el perfil de los parados que han trabajado antes: son sobre todo mujeres entre los 25 y 35 años (algo más mayores que quienes buscan su primer empleo), mientras que el paro en general es mucho menos visible en el caso de los jóvenes titulados. Como se subrayó con anterioridad a la luz de anteriores datos estadísticos, estas paradas que ya trabajaron antes presentan un perfil que las describe fundamentalmente como madres, de igual manera que lo hace en las féminas dedicadas a las tareas domésticas<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Como muestran las entrevistas, el período de crianza sigue asumiéndose como responsabilidad *natural y exclusivamente* femenina. Cuando se comparte ésta de manera algo más equitativa con la pareja –siempre por motivos laborales, y señalando el peso de la obligación por encima del de la voluntad-, el sentimiento de culpa aparece subrayando el peso del rol femenino de la crianza.

<sup>76</sup> Para una comparación de la relación con la actividad femenina y masculina en Canarias en función de su nivel de estudios y cohortes de edad se puede consultar Barrera (2003), que pone de manifiesto como el comportamiento de la población en edades jóvenes y jóvenes adultas con título universitario presenta una mayor relación con la ocupación, y también unos comportamientos ante ella más parecidos entre hombres y mujeres. Así mismo, este estudio evidencia que la incorporación de las canarias a los niveles universitarios de estudio se ha producido una década después de que este fenómeno se detectara en el total del Estado español.





Fuente: Censo 2001. Resultados definitivos 2004. INE. Elaboración propia.

Más de la mitad de los titulados en la treintena que están trabajando no tienen hijos (64,3 por ciento), con una proporción similar entre hombres y mujeres. Hemos visto anteriormente como la ocupación y el nivel de estudios reducen substancialmente las diferencias entre sexos en relación a otros aspectos vitales. Pero el número de hijos sigue siendo muy superior en las mujeres frente a los hombres cuando ambos se encuentran en paro. Es el hecho de estar desempleado el que presenta diferencias de género destacables: *el paro se asocia a la sobrerrepresentación en los hombres de quienes no tienen hijos<sup>77</sup>, mientras que en las mujeres se mantiene el número de hijos de forma similar a la que presenta la estructura de los ocupados en general.*

Finalmente, reafirmando las tendencias subrayadas con respecto a la realización de las tareas domésticas (esta categoría aparece como exclusivamente localizada en las mujeres), las tituladas que se dedican a las tareas del hogar tienen hijos de forma mayoritaria<sup>78</sup>. Además de ello,

<sup>77</sup> Representan al 90 por ciento de los efectivos masculinos, tanto en el paro de primer empleo como en los posteriores.

<sup>78</sup> El 66,4 por ciento de las tituladas que se dedican al trabajo doméstico tiene hijos frente a tan sólo un 37,4 por ciento de mujeres jóvenes con empleo que tienen descendencia.

las mujeres que se dedican al hogar tienen más hijos que el resto de las tituladas (40,1 por ciento tienen dos o más hijos) (Tabla 15.4.a).

En el caso de los titulados en Derecho de la generación entre 30 y 39 años resulta interesante observar la condición socioeconómica de la pareja<sup>79</sup>. Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, un porcentaje significativo está emparejado con profesionales o técnicos contratados por cuenta ajena, o por cuenta propia. Pero sólo las mujeres están emparejadas con directores, gerentes o altos funcionarios, mientras que los titulados varones están más emparejados con personas que trabajan como personal administrativo o comercial<sup>80</sup>. *Esta estructura de género más o menos tradicionalista en lo que se refiere a la condición socioeconómica en la pareja, se mantiene y se refuerza a medida que aumenta el número de hijos, situación que correlaciona especialmente con un incremento de las parejas que trabajan como profesionales y técnicos tanto por cuenta ajena como por cuenta propia* (Tabla 16.1.).

La condición socioeconómica de la pareja despierta la curiosidad sobre las relaciones familiares y profesionales en el marco de la población titulada y de los profesionales del Derecho. Se trata de una cuestión que aparece con frecuencia entre las valoraciones realizadas por los entrevistados en este estudio, que explican como las redes profesionales se constituyen a menudo a través de las relaciones familiares preestablecidas en los entornos de trabajo. Veamos qué pueden aportarnos los datos censales para un acercamiento cuantitativo a esta cuestión.

### **3.3.g. Las redes profesionales y la familia**

Tituladas y titulados en Derecho conviven preferentemente con parejas que han realizado estudios universitarios. Un elevado número de ellos lo hace con licenciados en Derecho (alrededor del 30 por ciento), manifestando las primeras tendencias que apuntan hacia una probable endogamia demográfica entre los titulados, que se confirma también en el campo de los profesionales en activo del Derecho como se observará más adelante.

En segundo lugar, las parejas suelen estar formadas en Ciencias Sociales (casi un 20 por ciento el caso de titulados y tituladas). Sin embargo, el factor de género se manifiesta aquí en los otros tipos de estudios realizado por el cónyuge, reflejando tendencias comprobadas a niveles mucho más generales: las parejas de los titulados tienen credenciales en Salud y Servicios Sociales (14,5 por ciento), Magisterio, Educación infantil (10,4 por ciento), Artes y Humanidades (9,2 por ciento) y otros servicios (6,4 por ciento). Mientras que las parejas de las tituladas se inclinan más por la Formación Técnica e Industrial (8,4 por ciento) y la Arquitectura y Construcción (6,3 por ciento), aunque un elevado número de ellos cuenta con formación en Salud y Servicios

---

<sup>79</sup> Un 52 por ciento de titulados y un 45,9 por ciento de las tituladas conviven con pareja en estas edades.

<sup>80</sup> Los datos censales no aportan información sobre el sexo de la pareja, pero presuponemos una mayoría de emparejamientos heterosexuales que permite realizar estas afirmaciones vinculándolas al género. No obstante, apuntamos que también entre las parejas homosexuales pueden aparecer elementos de reproducción de género, cuando se produce una asunción diferencial de roles que subordina a uno de sus miembros localizándole en los lugares y roles menos valorados públicamente y más alejados de la autonomía personal.

Sociales (8,4 por ciento) y Artes y Humanidades (6,6 por ciento). Es la distribución de sexos de cada tipo de estudios alcanzado por la pareja la que refleja la composición de género en esta cuestión, evidenciando el peso de la pareja femenina en las titulaciones con tradición femenina - magisterio, salud y servicios-, y destacando el peso de la pareja masculina en el caso de los estudios de ingeniería, formación técnica e industrial, arquitectura, agricultura, ganadería, pesca y veterinaria (Tabla 17.1.)

La ocupación subraya las tendencias endogámicas de los y las tituladas, señaladas por el nivel de estudios de la pareja (Tabla 17.2.a.). En Canarias, los titulados del Derecho de la generación observada se emparejan en primer lugar con profesionales del Derecho (10,8 por ciento)<sup>81</sup>. Aunque, si se construye una categoría que agrupa a los profesionales con titulación técnica, estas parejas constituyen el perfil más importante entre las agrupaciones realizadas, seguida de dichos profesionales del Derecho, los auxiliares, profesionales con titulación superior, profesores y directivos. Las mujeres se emparejan bastante más con directivos (13 por ciento) y gerentes (7,4 por ciento) que los hombres (3,9 por ciento y 3,5 por ciento). Estos últimos se relacionan más con profesionales con titulación técnica (15,4 por ciento) y auxiliares (14,8 por ciento). Por lo que podemos observar en estos datos, entre los licenciados de esta generación no se produce la conocida inversión de niveles educativos en la pareja observada ya empíricamente entre la población joven en general, donde empieza a ser común encontrar parejas en las que las mujeres tienen titulaciones más altas que sus cónyuges, aunque es mucho menos frecuente que obtengan salarios superiores.

La cuestión de la endogamia entre los titulados puede prolongarse hacia la familia originaria, pero los datos censales no permiten observar a los progenitores salvo en los casos en los que la persona esté conviviendo con ellos. Esta característica reduce mucho las posibilidades de aproximación a las relaciones profesión-familia originaria en las cohortes estudiadas<sup>82</sup>. Pero sí podemos señalar como, en el caso de los ocupados que aún viven con sus padres (n=161), un 23,6 por ciento de ellos cuenta con un padre que ha estudiado Derecho<sup>83</sup> (Tabla 17.3.a.). Un 13,2 por ciento de estos titulados que aún viven con su padre o madre proceden de hogares en los que ambos progenitores han estudiado Derecho (Tabla 17.4.). Se reduce bastante el porcentaje de quienes viven con una madre licenciada en Derecho (9,1 por ciento), aunque entre las madres de

---

<sup>81</sup> Entre los titulados de Santa Cruz de Tenerife que se emparejan con “profesionales del Derecho” (10,8 por ciento), tanto hombres (85,7 por ciento) como mujeres (75,6 por ciento) se inclinan abrumadoramente por cónyuges “abogados y fiscales”. Mientras que en el resto tienen parejas ubicadas en la categoría “otros profesionales del Derecho” (17,5 por ciento) y “jueces y magistrados” (2,5 por ciento), sin observarse diferencias excesivamente significativas de sexo (Tabla 17.2.b.).

<sup>82</sup> Esta población está en un 75,5 por ciento viviendo en otro hogar distinto a la del padre y en un 68 por ciento en un hogar ajeno al de la madre. El último porcentaje refleja el papel de las madres cuidadoras en las familias monoparentales, que prolongan su asistencia más allá de la juventud de sus hijos con credenciales superiores.

<sup>83</sup> El porcentaje de población cuyo padre tiene estudios de Derecho se reduce hasta el 9,5 por ciento en el caso del total de las cohortes entre 30 y 39 años de Santa Cruz de Tenerife con independencia de su formación (Tabla 18.3.c.)

estos titulados/as apreciamos un peso llamativo de las titulaciones superiores en relación al contexto general, especialmente marcado en el caso de los estudios relacionados con la Educación (33,1 por ciento) las Artes y Humanidades (19 por ciento) y las Ciencias Sociales (17,4 por ciento) (Tabla 17.3.b.).

Al igual que ocurre con el tipo de estudios de los progenitores, las ocupaciones del padre y de la madre de los ocupados en la generación señalada varían con respecto a lo observable para las mismas cohortes en Santa Cruz. Un 22,2 por ciento de los titulados que conviven con sus padres es hijo de profesionales por cuenta ajena, el 19,6 por ciento de empresarios no agrarios y un 13,1 por ciento tiene como padre a profesionales por cuenta propia. A diferencia del total, los padres de las tituladas incrementan su peso en los profesionales por cuenta ajena (26 por ciento) y entre los operarios cualificados (14,1 por ciento) (Tabla 18.1.a), respondiendo a tendencias más generales que describen otros estudios también para el total nacional. Las ocupaciones relacionadas con la gerencia acumulan el 15,6 por ciento de las profesiones de los padres de la población de estudio. Pero aunque el peso de los “directivos” es llamativo, son las categorías que señalan a los profesionales universitarios las que resultan mayoritarias en su conjunto (25,5 por ciento). Finalmente, entre las categorías establecidas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones a tres dígitos es la de “abogados y fiscales” la que recibe el mayor número de frecuencias entre los padres de quienes aún viven en su casa (5,2 por ciento). Aunque los datos son bastante llamativos, y podemos pensar en que pueden resultar mucho más concluyentes en la población total de jóvenes titulados, las cifras no pueden representar al total de titulados en Derecho de estas edades. Se trata únicamente de quienes no se han independizado a pesar de tener una ocupación y una edad que les sitúa ya como jóvenes adultos, lo que reduce sus efectivos considerablemente con respecto al total (Tabla 18.2.a).

### **3.4. El núcleo profesional del Derecho**

*“Lo que sucedió con las primeras mujeres que estudiaron en la Universidad, no sólo en España, plantea una crítica a la teoría del capital humano tal como viene siendo desarrollada. La distorsión que introduce el género en la credibilidad y eficacia externa de los procesos educativos en los que participaron las jóvenes de las décadas de entre siglos hace de aquél grupo un referente de la discriminación con la que se rodeó cada una de las decisiones femeninas que suponían romper con el estatus quo vigente” (Flecha, 2003: 75).*

La profesión de la abogacía en España llega al siglo XX marcada por el peso de unos prejuicios de género invariables desde la Edad Media. Como se expuso en el epígrafe 2.1., los antiguos Códigos vetaban a las mujeres el acceso a la profesión, de tal forma que hay que esperar hasta los años veinte del pasado siglo para encontrar una titulada en Derecho en nuestro país. La posibilidad de inscripción en el Colegio de Abogados llegó algunos años más tarde y no sin ocasionar grandes debates en el seno de las instituciones. El acceso a los Cuerpos Jurídicos tuvo lugar solo parcialmente, cuando el Gobierno de la II República declara la igualdad de derechos laborales. Las mujeres pudieron entonces incorporarse a los Tribunales de Jurado, opositar a

Notarías, Registradores de Propiedad, Procuraduría de Tribunal y Secretario de Juzgado Municipal. Sin embargo seguía bloqueado el paso a la Judicatura y a la Fiscalía. Ahora bien, la Guerra y la Dictadura dieron al traste con las expectativas femeninas de progresiva incorporación a la profesión. Las mujeres licenciadas en Derecho, como el resto de las mujeres, experimentaron un retroceso en sus derechos, junto con la merma de libertades que afectó a toda la población. En 1966 se volvió a permitir el acceso gradual de las mujeres a las profesiones jurídicas gracias a la Ley 28/12/1966 que acabó con el veto en la Administración de Justicia (Flecha 2003: 72-73). Desde entonces, las tituladas en Derecho están recuperando a pasos de gigante el tiempo perdido, como ponen de relieve los datos españoles y canarios.

Los profesionales del Derecho –abogados y fiscales, jueces y magistrados, y otros profesionales del Derecho<sup>84</sup> constituyen un colectivo de más de cuatro mil trabajadores en Canarias (4.158 en el Censo del 2001). Pero lo cierto es que algo menos de la mitad (46,8 por ciento) de los titulados en Derecho en Canarias que tienen un empleo se dedican específicamente al campo profesional del Derecho. La gran mayoría de ellos (71,9 por ciento) lo hace como abogado o fiscal, un 26,6 por ciento se dedica a otro tipo de tareas profesionales y una pequeña parte del total (1,5 por ciento) representa a los jueces y magistrados. Las distribuciones regional y provincial no reflejan comportamientos distintos entre los sexos, aunque entre ellas se observa una leve mayor tendencia –que no aparece en el nivel nacional- a ocuparse en la categoría de “abogados y fiscales”, así como en la de “jueces y magistrados” y a reducir sus efectivos entre el resto de los profesionales del Derecho. Se apunta aquí el impacto que el sector público pudiera tener en el empleo de estas profesionales en Canarias (Tablas 13.1.a y 13.2.a.).

El perfil de género de los profesionales del Derecho mantiene –aunque cada vez menos- un porcentaje más elevado de hombres. Menos de la mitad de estos profesionales, el 43 por ciento, son mujeres. Pero las cohortes más jóvenes están protagonizando un cambio sustantivo al respecto de esta balanza, puesto que la generación joven-adulta (30 a 39 años) ya presenta porcentajes equilibrados entre hombres y mujeres. Mientras que entre los más jóvenes (menos de treinta años) las mujeres son ya franca mayoría en la profesión, tanto a nivel nacional como regional y provincial. Aunque en el caso de estos dos últimos territorios, el perfil femenino se incrementa especialmente (por encima del 60 por ciento de los profesionales) (Tablas 13.2.a. y 13.2.b.).

El detalle de cada ocupación muestra como entre los jóvenes a partir de los 30 años de edad, y con más peso desde los 35 años, las cohortes femeninas incrementan sus efectivos entre los "otros profesionales del Derecho" mucho más de lo que lo hacen los hombres, que en algunas edades reducen incluso su participación con respecto al total. En las cohortes intermedias entre los 40 y 54 años, las mujeres clasificadas como "otras profesionales" son casi el 40 por ciento de los

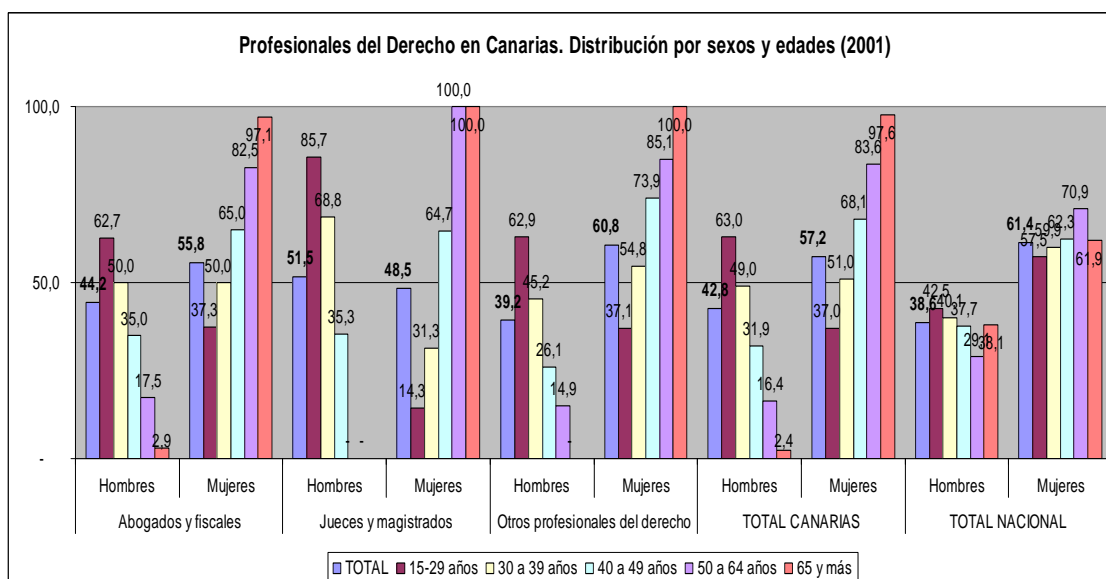
---

<sup>84</sup> Procuradores, administradores de fincas, técnicos de la administración pública, secretarios judiciales, asesores, notarios y registradores de la propiedad (Estatutos del Colegio de Abogados de Santa Cruz de Tenerife).

efectivos femeninos. Mientras que en los hombres lo que se incrementa es el peso de la categoría "abogados y fiscales", llegando a superar el 75 por ciento de los profesionales en las cohortes de adultos jóvenes (35-39 años y en el intervalos entre 45 y 49 años). Entre los mayores, a partir de los 65 años, más del 80 por ciento de los hombres y de las mujeres tituladas que trabajan lo hacen en el campo de la abogacía o la fiscalía (Tabla 13.1.b.).

Resulta muy significativo el hecho de que las cohortes más numerosas de profesionales del Derecho en Canarias son las que representan a la población objeto de este estudio: los adultos jóvenes entre 30 y 39 años constituyen el 45 por ciento de quienes se dedican al ejercicio del Derecho en la Comunidad, lo que caracteriza al colectivo profesional del Derecho como bastante más joven que el nacional, donde sólo el 32 por ciento de los ocupados en este sector están en sus treinta años. En Canarias es esta generación la que representa la incursión de las mujeres definitivamente en la Universidad, y su aparición masiva en el mundo del Derecho.

Las cohortes intermedias (entre 40 y 64 años) siguen la misma tendencia que el total nacional, aunque algunos puntos porcentuales por debajo en su representación, reduciéndose su peso a medida que aumenta la edad. Sin embargo, entre los mayores de 65 años, los profesionales canarios aparecen sobrerrepresentados frente al total nacional (1,2 por ciento), al constituir el 3,6 por ciento de los ocupados en el sector del archipiélago. Una parte importante de estos profesionales mayores son mujeres<sup>85</sup>, con un peso del 6,2 por ciento sobre los efectivos femeninos, y un 97,6 por ciento del total del intervalo de edad más elevado (Tabla 13.1.b y gráfico siguiente).



Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados definitivos.

<sup>85</sup> Efecto del comportamiento demográfico frente a la esperanza de vida. Pero también un aspecto que señala como las mujeres ya participaban en el campo del Derecho antes, si bien no con el impacto actual, debido a la todavía reciente apertura de la profesión a las féminas.

El examen de cada una de las categorías que representan la profesión del Derecho matiza las impresiones generales, aunque respetando las observaciones previamente descritas:

a) En primer lugar, el perfil de los *abogados y fiscales* de Canarias es muy joven, nada menos que un 66 por ciento de los profesionales tiene menos de 39 años. Entre las mujeres la juventud es un rasgo todavía más pronunciado: un 80,3 por ciento de ellas no llegan a los 40 años. En las cohortes más jóvenes de abogados y fiscales es precisamente donde las mujeres igualan o superan a los hombres en la representación, especialmente entre los menores de 30 años (62,5 por ciento del total son mujeres). Se rompe así una tendencia inversa, patente a partir de los cuarenta años, en la que los varones son inmensa mayoría en estos cuerpos profesionales (Tabla 13.2.a).

b) Entre los *jueces y magistrados* en Canarias se reduce, lógicamente, la representación de los más jóvenes titulados, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres que cuentan con menos de 29 años de edad. Como veremos en el capítulo 5, los requisitos de acceso a los puestos limitan enormemente la incursión de gran parte de los titulados y prolongan el tiempo de inversión formativa en el caso de quienes apuestan por esta opción, que requiere de la preparación de un severo concurso-oposición. Ahora bien, las variaciones en la localización de hombres y mujeres frente a estos puestos son aquí muy notables. Mientras entre los hombres aparecen frecuencias muy similares en la mayoría de los intervalos de edad, entre las mujeres, los efectivos se acumulan de forma mayoritaria en un intervalo de edad: precisamente en el de las mujeres entre 30 y 39 años de edad, que constituyen el 64,5 por ciento de las juezas y magistradas de Canarias. Se evidencia así la importancia de esta generación en el cambio rotundo que ha experimentado esta profesión a lo largo de los últimos 20 años con el empuje de las mujeres en el sector público y en los puestos más prestigiosos del mismo. Una tendencia que sigue adelante tal y como muestra el 19,4 por ciento de mujeres que ejercen estos empleos con menos de 29 años frente a tan sólo el 3,2 por ciento de los varones. Se trata de un giro radical de la tradicional composición de edades y sexos de la judicatura y magistratura, como hace patente el hecho de que quienes cuentan con más de 50 años son en su totalidad hombres. Sin embargo el impulso de las mujeres jóvenes propicia que la balanza final se incline a favor de las féminas en la composición de sexos de la profesión: exactamente la mitad de los jueces y magistrados canarios ya son mujeres menores de 50 años (Tabla 13.3.b.).

c) Con respecto a los *otros profesionales del Derecho*, la distribución de edad de su población es mucho más tradicional también en el caso de los hombres, pero no aparecen diferencias con respecto a las mujeres tan notorias como en el caso de los jueces y magistrados. Es la categoría de profesionales en la que se observan menos cambios en la composición sexual de la profesión, con casi un 60 por ciento de hombres con respecto al total. Un perfil que solamente se modifica en el intervalo de edad entre 20 y 29 años en el que ya aparecen las mujeres como grupo mayoritario (61,1 por ciento). El grupo de las tituladas jóvenes (20 a 29 años y 30 a 39 años) recoge al 78,2 por ciento de la población femenina en estas profesiones, mientras

que entre los hombres, los intervalos de edad que acumulan mayores efectivos se sitúan por encima de los treinta años (Tabla 13.3.c.).

### **3.5. Conclusiones**

La clave tradicional de género para analizar la práctica laboral del Derecho es la presencia muy limitada de las mujeres en los puestos más prestigiosos de la profesión y de la academia de estudios de leyes. Se trata de un hecho comprobable incluso en países donde las mujeres llevan un período de tiempo más extenso que en España incorporándose a la titulación. Sin embargo, la discriminación vertical no se confirma de manera tan contundente, ni en Canarias ni en el total del territorio español: podemos observar que, efectivamente, la presencia de las profesionales en el sector privado es algo menor, especialmente entre las edades por encima de los 40 años que remiten a los perfiles consolidados. No obstante, la posición de las mujeres en el sector público altera la impresión general. Las féminas, y sobre todo las más jóvenes, están cambiando substancialmente en los últimos quince años la composición sexual de la profesión del Derecho, Incluso entre el más alto funcionariado (magistrados de Audiencia, jueces, fiscales...). Las conclusiones para el caso español y canario desdican algunos de los planteamientos tradicionales al respecto de esta profesión elaborados por autoras anglosajonas. Muy probablemente la tradición local de la profesión no presente el mismo estilo de arraigo que se mantiene asociado al ejercicio del Derecho en otros países, ni tenga el mismo significado y valor cultural que en los lugares donde esta carrera es señalada como una de las elitistas o prestigiosas de la academia. Pero sobre todo, el efecto de las posibilidades que otorga el sector público para el acceso femenino al empleo es el rasgo que más define la incursión de las tituladas en un puesto de trabajo cualificado.

Pese a esta fuerte incursión de las mujeres en el mundo profesional del Derecho, la importancia cuantitativa de las féminas entre el alumnado del Derecho no se ajusta del todo al mercado laboral. Este todavía experimenta inercias y ciertas resistencias de género que hacen que hombres y mujeres se localicen de forma diferencial con respecto a las ocupaciones. Sobre todo, en el caso de los puestos de gerencia y directivos del sector privado, que siguen presentando un perfil profundamente masculino. Mientras, el avance de las mujeres hacia puestos de liderazgo transcurre mucho más fluidamente a través del sector público, que aparece como altamente feminizado. También existen diferencias con respecto a la movilización de las credenciales, como hemos podido observar en el análisis de los datos censales, puesto que las mujeres se sitúan con más frecuencia en puestos no vinculados a la formación adquirida (trabajadoras de comercio y servicios y auxiliares administrativas). Ahondando en esta impresión, la composición de estos perfiles de subempleo sigue siendo femenina también en el colectivo de titulados en Derecho. Mientras que los perfiles de subempleo asociados a las fuerzas armadas y los trabajadores de la industria son hombres en gran mayoría entre los titulados. Se afianza por tanto la impresión de que en los mercados secundarios la discriminación horizontal de género está mucho más presente que en el mercado que localiza a los profesionales del Derecho.



**CAPÍTULO 4.**

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS EN DERECHO:  
TRAYECTORIAS Y ESTRATEGIAS**

## 4. La inserción laboral: trayectorias y estrategias de los titulados en Derecho

### 4.1. Trayectorias de inserción al empleo

#### 4.1.a. Heterogeneidad de recorridos: modelos de trayectorias

El modelo de trayectorias de transición laboral elaborado por Casal (1999) se reconoce en los itinerarios analizados. Las trayectorias de aproximación sucesiva, éxito laboral y adscripción localizadas en la muestra aparecen relacionadas con las distintas estrategias con las que los actores describen su actuación en el proceso de inserción.

En primer lugar, se distinguen narraciones *concordantes* que corresponden a trayectorias y estrategias lineales, sin bifurcaciones, que permanecen unidas a su punto de origen (metas laborales iniciales). Así como narraciones *discordantes* donde las bifurcaciones señalan etapas distintas en las trayectorias y producen evoluciones antes impensables. Estos cambios pueden relacionarse con sucesos inesperados que se producen en la vida del sujeto e interfieren en su relación con el trabajo. Entre ellos se incluyen factores que se gestan en la esfera laboral como la quiebra de la empresa, un despido inesperado, situaciones de acoso, etc. Las narraciones concordantes aparecen tanto en las trayectorias de éxito precoz como en las más prolongadas pero que no se apartan de la meta inicial pese al mayor tiempo que está requiriendo su cumplimiento. Las narraciones discordantes dibujan las trayectorias más sinuosas, entre la aproximación sucesiva y la precarización. Si bien, también pueden dar lugar a una etapa final de estabilización promovida por un cambio determinante: movilidad territorial, cambio de trabajo, movilización de nuevos recursos de inserción. La organización de las narraciones servirá a su vez para distinguir dos etapas en la transición: el tanteo y la estabilización, como se verá en el siguiente epígrafe.

En lo que respecta a las trayectorias de inserción, una parte reducida de la muestra se reconoce en la *trayectoria de éxito precoz*. Esta supone alto rendimiento académico y se relaciona con un origen familiar acomodado tal y como apuntan Martín Criado et al. (2000). Además de cumplir con estas dos características, en la muestra estos recorridos se asocian con la existencia de altas expectativas de carrera gestadas incluso antes de iniciar los estudios de Derecho. La elección de la titulación está organizada en función de una estrategia más o menos definida y orientada a la consecución de una meta laboral elevada y más o menos pronta. Esta finalidad se entiende como accesible debido a los brillantes resultados académicos del sujeto y/o por la puesta en marcha de otros firmes mecanismos vinculados al capital relacional o familiar.

*“En mi casa ya había jueces antes que yo, ya había abogados (...) Entra dentro de los cánones que pudiera haber pasado. En mi casa y en mi familia hay ambiente profesional, digámoslo así. Entonces nadie me exigió que estudiara absolutamente nada, ni en EGB, ni en la carrera, nada, yo le llevaba las notas, muy buenas, y nada más. Eso de “estudia, estudia”, nada, era algo que teníamos asumido, nos criamos en el estudio. (...) El profesor xxx, no sé si lo conoces, hice un examen muy bueno y me propusieron para matrícula de honor. Entonces él me dijo, si algún día usted se decide por la judicatura venga usted a hablar conmigo que yo le encauzaré. Y así fue. (...) Y tuve todo el apoyo de mi familia, por supuesto económico que de no ser así ¿quién se puede*

*financiar unas oposiciones como esas recién salida de la carrera? Y desde luego apoyo moral porque fue un apoyo total y absoluto y una plena confianza en que yo iba a sacar esto adelante con la ayuda de todos.” (EM2-PUH)*

La estabilización y progresión de la carrera de éxito tiene lugar en los tres primeros años de vida laboral (Casal: 1999). Esta trayectoria resulta relativamente usual entre los licenciados, porque la inversión universitaria es ya un filtro que limita el campo para aquellos que reúnen las características que les han permitido optar por estos estudios y acabarlos. El momento histórico se presenta también como un elemento definitorio de las trayectorias que se iniciaron en los primeros años noventa frente a las que comenzaron más tarde. La inserción relativamente exitosa en el empleo profesional es más usual entre las promociones universitarias de finales de los ochenta y primeros noventa que en los años posteriores, cuando el aumento del número de egresados, la precariedad laboral y la aparición de barreras internas en diversos campos profesionales del Derecho dificulta la continuidad de las trayectorias exitosas incluso en casos de éxito académico evidente. En el caso de Canarias, la primera cohorte puede recurrir con más facilidad al sector público puesto que su inserción coincide con el proceso de constitución de la administración pública de Canarias.

Las *trayectorias de adscripción familiar* no tienen un peso estadístico importante, pero sí destaca la relevancia distintiva que representan estos casos específicos. En el caso de nuestro estudio, estas trayectorias pueden remitirnos a la presencia de negocios de familia, estén estos relacionados con la profesión del Derecho o no (joyería, bufete familiar...). La trayectoria inicial aparece aquí como parte de una estrategia colectiva de continuidad de la empresa familiar. Esta opción puede servir a los intereses del sujeto (como refugio frente a la ausencia o precariedad de otras opciones laborales), pero también puede entenderse como limitación obligada de sus expectativas (cuando el trabajo en la empresa familiar se presenta como imposición). La línea trazada por la adscripción puede romperse también a lo largo del proceso de inserción de los jóvenes, si bien las características de esta ruptura dependen del grado de aceptación de la propuesta alternativa en la familia originaria.

*“Y cuando terminé, pues estaba muy gracioso porque mi padre ya estaba techando el patio del despacho para pasar allí las fotocopadoras y dejar el único despacho que quedaba libre para mí, para que yo ejerciera. Claro, sin preguntarme. (...)¿Y a ustedes quién les ha dicho que yo quiero ejercer?” Mujer, 36 años, Jefa de sección Adm. Pública (EM2PU-S2).*

*“Y mi padre pues yo creo que un poco pensando en el futuro de que, de una profesión que era pues el negocio que él nos iba a dejar en herencia (...). Que yo después de la muerte de mi padre lógicamente cambiaron todas mis ideas de futuro. Ya supe que nunca iba a prepararme unas oposiciones ni de judicatura ni de nada eso porque mi fin era seguir con un negocio, que al fin y al cabo era un negocio que funcionaba muy bien y que daba a mi madre (...), pues si nos daba una serie de comodidades y de ingresos que dedicándome a la abogacía pues no iba a tener lógicamente.” Mujer, 42 años, dueña de un negocio comercial (EMPRI-H)*

Las *trayectorias de aproximación sucesiva* son las más numerosas en la muestra realizada y corresponden a itinerarios prolongados de transición al empleo. Tanto las trayectorias asociadas

a modelos estratégicos de planificación exhaustiva, como las que se vinculan a estrategias de supervivencia<sup>1</sup> pueden estar caracterizadas por un dinamismo muy variado. Se observa, por ejemplo, como la planificación no siempre conduce al éxito durante el período examinado y la improvisación constante puede acabar finalmente en logro laboral. Partiendo de esta comprobación de la variabilidad de las trayectorias y de los factores que intervienen en ellas, la idea de una trayectoria arqueológica construida desde un punto inicial se muestra limitada para explicar la mayoría de las experiencias recogidas. Cuando se trazan los mapas de itinerario y se contrastan con los modelos estratégicos, el resultado es que la mayoría de la muestra experimenta trayectorias de *aproximación sucesiva* acompañadas de estrategias *procesuales* no excesivamente sinuosas. Este es el perfil predominante en la muestra. La comprobación reitera las conclusiones de Casal y otros investigadores citadas previamente de este estudio: se está produciendo la emergencia de la prolongación de los procesos de inserción laboral entre los sujetos con altas cualificaciones pertenecientes a las clases medias.

Quienes describen este tipo de trayectorias coinciden con los protagonistas del éxito precoz en lo relativo a las altas expectativas laborales, localizadas también en el ámbito profesional del Derecho. Pero, a diferencia de las primeras, las trayectorias de aproximación se inscriben en contextos mucho más confusos. Generalmente están asociadas a motivaciones de movilidad social y corresponden a sujetos con capitales y recursos más reducidos, aunque sigan suponiendo un elemento fundamental para la inserción. Condicionantes que dibujan un marco inseguro para iniciar la inserción por un camino exitoso *a priori*. El recorrido puede entonces presentarse como sinuoso, con varios cambios de empleo y opción profesional a la búsqueda de logros. Estas metas se dibujan a su vez difusas, porque la información sobre ellas va apareciendo a medida que la experiencia laboral consolida o hace cambiar los objetivos profesionales.

*“Yo de todas maneras, no he elegido mi vida profesional hasta ahora, después de 7 años de trabajo, todo lo demás me ha venido dado. Tampoco lo veo como algo que haya reflexionado sino que me lo ponían delante y yo decía “sí vale”. Que si un amigo de la familia, que si un conocido de otro trabajo... Vas cambiando para estar más a gusto y poder lograr, pues eso, no tener que pedir dinero en tu casa para pagar el alquiler ¿no? Y ahora sí me siento satisfecha más personalmente por haber hecho yo mi elección y por plantearme este reto, como satisfacción personal.” (Mujer, 37 años, abogada autónoma. EM2PRI-Sm)*

*“Pero es que ha sido un camino un poquito largo porque desde el noventa y pocos hasta el 2001 que ya, o 2005, ¡al 2005!, (...) hasta el 2005 que estoy en mi despacho y que aspiro a quedarme... Ha sido mucho tiempo. Pero está bastante pensado, vas aprendiendo lo que quieres a lo largo de todas las experiencias. O lo que no quieres, mejor (risa). Influye sobre todo si tienes una estabilidad económica familiar. O sea, no necesitas mucho, mucho dinero, pero sí necesitas no tener cargas económicas fuertes. O que esas cargas no recaigan en ti directamente, porque es imposible con los sueldos que hay” (Mujer, 33 años, abogada autónoma, EM2PRI-S2)*

---

<sup>1</sup> La dicotomía estrategia planificadas/estrategias de supervivencia será utilizada posteriormente. Remite a modelos de actuación altamente planificados frente a los que se caracterizan por la improvisación constante. Ambos modelos aparecen relacionados con la presencia/ausencia de metas iniciales y de capitales.

Estas trayectorias han sido muy oportunamente señaladas por Casal con el término “tanteo”. El *tanteo* será utilizado en este análisis para referirnos a la primera etapa de la inserción en las trayectorias mayoritarias, puesto que nos remite a una metáfora espacial abundante entre las entrevistas. En ella, el sujeto va reconociendo el camino a medida que lo recorre, y sólo al llegar a un cruce o bifurcación sabe que debe tomar una decisión, corriendo ciertos riesgos de equivocarse. Estas trayectorias reconocen la prolongación de los estudios como una inversión y no se detecta en ellas la naturalización de la elección universitaria, como sí podemos observar en las trayectorias de éxito precoz. En estas últimas, la Universidad forma parte de la tradición familiar o de las más tempranas expectativas de los sujetos.

*“Lo de estudiar derecho, primero quería estudiar filosofía o periodismo pero tenía que salir fuera entonces y no podía económicamente. Mis padres no estudiaron y no entienden mucho de eso pero yo veía esa posibilidad para mí y quería hacerlo. Entonces como es la carrera que tenía más salida y parece que servía más, tenía más salida, pues un poco por eso. Estudiar Derecho no me costó, la terminé en cinco años (...) Después ya cuando terminas y ya es diferente. Es diferente o creo que es si tienes, no sé, si tienes iniciativa, si tienes mucha seguridad en ti misma, si tienes un apoyo familiar detrás. Y después cada persona es un mundo. (...) Y entonces yo me fui por la administración. Por la administración mentira, primero me fui de pasante. De pasante, pero yo también trabajaba cuando estudiaba para poder pagármelo. Y trabajaba en una inmobiliaria, por la mañana y después por la mañana y por la mañana y por la tarde. Entonces yo estaba acostumbrada a ganar un poquitín, me pagaban muy poquito, pero algo. Pero entonces cuando terminé me fui de pasante para probar un poco de tanteo ¿no? y, bueno. Hombre, yo mal, la compañera que estaba conmigo bien, ahora es abogada, ella aguantó. Ella aguantó porque de pasante no te pagan nada, sino una cosa, nada, y yo me agobié bajando a Santa Cruz sin ganar ni un duro y haciendo lo mismo y no me vi, no me vi. Y entonces no, tuve que cambiar. Empecé a preparar cualquier prueba que salía del Cabildo y empecé, y aprobé una de suplente y me llamaron de auxiliar”.* (Mujer, 40 años, auxiliar Adm. Pública y administradora de fincas EMIPU-P)

El tanteo implica un retraso en la emancipación y en los logros profesionales, y suele caracterizarse por la diversidad de experiencias laborales más o menos precarias que suponen tanto fracasos parciales como logros también relativos a lo largo de la experiencia narrada. En el marco de estas trayectorias es habitual encontrar aquellos discursos que se inscriben en estrategias procesuales. En ellas cobra importancia la elección individual frente a un medio que presenta incertidumbres, falta de información, elementos hostiles y también oportunidades para los sujetos. Este grupo de jóvenes representa el modo más habitual de transición profesional en el contexto español<sup>2</sup>. El reconocimiento del esfuerzo personal palia los efectos de la frustración ante lo limitado o tardío de los logros laborales obtenidos.

---

<sup>2</sup> Cachón (2003: 15-16) señala como las expectativas de movilidad social ascendente generadas en España bastante más tarde que en el entorno europeo de los Estados del Bienestar, hacen que los padres nacidos en la posguerra trasladen a sus hijos los deseos de mejora social. Desde mediados de los ochenta, esta aspiración se relaciona íntimamente con las nuevas posibilidades del sistema público de educación, con la prolongación de los estudios y la inversión económica familiar en ellos (posibilitada por el crecimiento económico). El resultado se deja ver en la distribución de la población activa según niveles de estudio. En 1987, sólo el 44 por ciento de la población activa tenía estudios superiores a los primarios. Pero en 2001 este porcentaje había crecido hasta representar al 74 por ciento de los activos, incrementándose entre ellos en un 369 por ciento la población con estudios universitarios.

*“La gente que estaba más orientada opositó inmediatamente, otros que a lo mejor estábamos más perdidos teníamos que hacer el servicio militar porque habíamos agotado las prórrogas que es el caso mío (...) pues han pasado dos años no, desde agosto del 94 hasta julio del 95 yo no conseguí trabajo relacionado, por el servicio militar. Tengo compañeros de carrera de promoción que en esos tres años ya hoy son fiscales, notarios, magistradas, registradores. Yo no estoy diciendo que no se lo merezcan estoy diciendo que a mi el servicio militar me coartó la vida profesional y ahora me cuesta mucho más. (...) frenó una oposición e incluso freno una expectativa de profesorado en un departamento (...) La oposición no hubo manera de retomarla porque ya la novia te dice bueno que pasa ya llevo diez años pues saliendo contigo a ver que vamos a hacer y terminas casándote ¿no? te casas tienes una niña de cuatro años y llega un momento que bueno que lo de la cría está primero, y en la actualidad pues bueno en el año 95 me surge una oportunidad de trabajar como secretario de un juzgado. Y estoy dando palos de ciego entre el servicio militar y la espera y demás hasta julio del 95 es decir tres años y un mes, consigo mi primer empleo en esto, afortunadamente para el ministerio de justicia donde no fue por manga ni nada sino que afortunadamente eché un curriculum con los méritos que tenía y me llamaron.” (Hombre, secretario judicial, interino. EH2-H3)*

Las trayectorias de aproximación sucesiva se caracterizan por una serie de aspectos descritos por Casal: ciertas expectativas de mejora social y profesional, aspiraciones de progresión que pueden relacionarse con el desarrollo de la carrera profesional y recorridos que aparecen más complejos. La complejidad refleja itinerarios cambiantes, experiencias de rotación y desempleo, experiencias laborales previas a la inserción<sup>3</sup>, retraso en los logros profesionales, retraso en la emancipación familiar, prolongación de los estudios más allá de la licenciatura, fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, situaciones de precariedad laboral y subempleo.

Estas circunstancias provocan estrategias que son a su vez de tanteo, lo que en el marco de este estudio se reconocen como *estrategias procesuales*. Se trata de recorridos de itinerancia que permiten un ajuste continuo entre las expectativas (a la baja o bien trasladadas a otros objetivos laborales) y los logros parciales que se van obteniendo. El tanteo, sin embargo, no es una situación novedosa en el mercado laboral. Tampoco es ajeno al mundo profesional, si se hacen visibles las trayectorias profesionales ambivalentes y discontinuas que no corresponden al modelo tradicional de carrera, progresivo y lineal, que cada vez representa a menos profesionales en todos los sectores de actividad.

Resulta común a muchas trayectorias de tanteo que la primera experiencia laboral se produzca en el mercado secundario, o bien en puestos cualificados con condiciones laborales que no corresponden a las competencias requeridas. Así como a posiciones de aprendizaje en los que

---

<sup>3</sup> La inserción laboral remite al primer empleo que genera posibilidad de autonomía, cierta estabilización en el puesto y dota de ciertas posibilidades de promoción o mejora de empleo para el futuro. No se consideran inserción: las situaciones de trabajo en prácticas, sin contratos, con temporalidad/parcialidad extrema y obligatoria, subocupación con sueldos menores que el mínimo interprofesional, becas o economía sumergida. Por otro lado, tampoco tener empleo de inserción es garantía de emancipación o autonomía. Son frecuentes las trayectorias de inserción bloqueadas y las situaciones en las que es imprescindible el apoyo de la familia originaria o bien, la estructura de doble salario familiar para salvar la economía mutua a pesar de tener y mantener el empleo. Las fronteras entre el trabajo y su ausencia se desdibujan con el incremento de la precariedad. Pero, aunque el trabajo remunerado ya no garantice autonomía, mantenerse prolongadamente fuera de él sí garantiza la pérdida de derechos ciudadanos: ausencia de derechos laborales, jubilaciones, derecho a paro, participación en la ciudadanía a través de organizaciones laborales y del consumo, etc.

se acaban realizando tareas no relacionadas con la profesión. Aunque este primer contacto más o menos precario con el mundo laboral se tolera como parte del proceso de rodaje y aprendizaje, la reiterante sobrecualificación de los titulados con respecto a las tareas que se les asignan durante los primeros años –mecánicas, administrativas-, así como las condiciones laborales en las que se realizan estas tareas, suelen desmotivar sus perspectivas de estabilidad y progresión en la carrera en los empleos supuestamente *profesionales* que encuentran.

*“Y nada, total que llegó un punto. La verdad es que yo tuve unos procesos personales bastante jodidos en algunas épocas. Y eso también influyó bastante. Pero en definitiva era que yo no estaba contenta. Todo era a raíz de eso, y de más cosas ¿no? Pero vamos, que eso influía bastante. Cuando tuve el problema de salud me dije, “como yo no cambie esta historia dentro de un par de meses me vuelvo a ver en el hospital y de esa ya no sé cómo salgo. Entonces ahí ya empecé, digo “esto tiene que cambiar”. Entonces empecé a tomarle forma. Y nada, finalmente me dio por esto (oposiciones). Y nada, lo que yo no puedo hacer es saltar de una cosa a otra todo el rato. Lo que yo quería básicamente era estabilidad. Era estabilidad. Que me daba lo mismo de lo que fuera. Pero que yo todos los meses cobrara, me daba lo mismo de lo que fuera, que todos los días tuviera trabajo.” (Mujer, 34 años, auxiliar, opositora, experiencias previas como pasante, ex-abogada en bufete y profesional autónoma EM1PU-P2)*

*“Hice cursos de informática, tal, lo típico que te preparas y al año encontré mi primer trabajo en una correduría de seguros. Era la única empleada y me hacía cargo de todo lo que es la oficina, temas de secretariado, me pagaban muy poco pero bueno, a mí lo que me interesaba era la formación laboral y para aprender a trabajar hay que empezar a trabajar ¿no? Vivía con mis padres y no tenía gracias a dios cargas económicas y entonces bueno, podía sobrevivir con poco dinero ¿no? entonces, bueno, al año gano suficiente para poder independizarme. Sigo otro año trabajando en la correduría y a los dos años decidí dedicarme a ejercer. Porque ya no me satisfacía el trabajo de administrativo. Estaba viendo que cada vez me ponían más responsabilidad pero no me daban capacidad de decisión con lo cual me sentía frustrada.” (Mujer profesional autónoma EM2PRI-S2)*

Los perfiles que aparecen relacionados con estas trayectorias –junto con las de precariedad- representan a su vez el núcleo central de los nuevos cambios acontecidos en las condiciones de empleo de los titulados en los primeros años de su experiencia. Y también revelan el conflicto de género en la carrera profesional con más claridad. Aunque la cuestión de género aparece también en trayectorias mucho más estables y acordes con el sentido tradicional de la inserción y el posterior desarrollo profesional como se expondrán en los capítulos 5 y 6.

Con respecto a los recorridos de *éxito precoz* y los de *aproximación*, las *trayectorias precarias* representan para los titulados las situaciones límite en los tiempos de la flexibilidad. Se trata de un tipo menos habitual pero no inexistente entre la población universitaria. Las trayectorias precarias son trayectorias de aproximación sucesiva prolongada en las que los fracasos y la falta de oportunidades resultan más habituales: períodos de desempleo, subocupación, rotación laboral. Se caracterizan, sobre todo, por el reconocimiento, por parte del sujeto en la treintena, de que la experiencia laboral y la inversión educativa no están siendo constructivas para la estabilización y el logro de las expectativas más comunes (emancipación familiar e inserción laboral). El síndrome del callejón sin salida evidencia este tipo de itinerarios en el marco de nuestras entrevistas: se trata de jóvenes cuyas narraciones revelan una planificación y unos capitales familiares más limitados,

carencia de metas laborales concretas, insatisfacción con la experiencia académica, choque de realidad al salir al mercado con gran desconocimiento de las vías de acceso laboral y de las posibilidades particulares en él. La estabilización profesional se plantea en términos de frustración, como una meta inalcanzable. Estas trayectorias pueden quedar solapadas en sus efectos económicos por la presencia del doble salario en el caso de quienes conviven con una pareja que tiene empleo, o bien por la prolongación de la convivencia con los progenitores<sup>4</sup>. Pero se dejan ver sus efectos en la autoestima del sujeto, su desgaste anímico y la contradicción que supone en su vida la ausencia de movilización de sus cualificaciones profesionales (credenciales) en clara disonancia con la inversión educativa realizada.

*“Me he preparado varias veces, incluso como veía esta inestabilidad, pues hace poco, dos años o tres, estuve trabajando tres meses en el ayuntamiento de Santa Cruz y me enteré de una persona que daba clase particular. Fíjate tú, me metí en un follón horroroso. Estaba preparando para auxiliares administrativos, imagínate, como lo más inferior pero que ganan más que yo (...). Los fines de semana era cuando podía estudiar (...) Pero me venían a cada rato a molestar, así que dije “mira, se acabó”. Y lo dejé, voy a terminar loca. ¿Pero por qué? Porque en mi interior siempre está la inestabilidad económica. (...) yo que con el tiempo que llevo tendría que estar ganando una determinada cantidad. Porque profesionalmente te vas haciendo, pero de la otra manera (económica) ¿cómo te ves compensada de todo ese tiempo que llevas? No, y hablando con compañeras te dicen lo mismo, las que son sinceras. Sobre todo las chicas porque los chicos “no, a mí me va estupendo y tal” y luego te enteras por detrás que no le va. Pero algunas que tengo más amistad te dicen “pues me va fatal”. (...) Lo ves como por ahí, no sé, yo pensaba que lo que me estaba pasando ahora era una racha pero es una racha demasiado larga, entonces no sé. Pero me planteo seguir ejerciendo porque tengo el sueldo de mi marido, claro, pero yo no puedo hacer más (...). Las pruebas es que gente mayor que yo, dos que visualmente te daba la sensación de que les iba bien ¿no? y te las ves en unas listas que se apuntaron para sustituir a secretarios de juzgados. Y una de ellas las veo en granadilla de sustituta y otra en la xxxx. Y tú las veías arregladas y ejerciendo ¿y por qué se han ido y han dejado de ejercer? Porque esas llevaban por lo menos veinte años, y míralas, están ahí de sustitutas. Cuando venga un titular las echarán pero ahora lo ganan bien por lo menos. (...) Esto es relativamente frecuente, lo que pasa es que estas tardaron mucho tiempo en decidirse. Pero otras, a lo mejor empiezan a ejercer y aguantan unos años en un despacho y después se buscan la vida, se apuntan en listas para sustituir funcionarios simples en los juzgados, lo que sea. He visto casos de esos en procuradores y abogados.” (Mujer profesional, EM2PRI-H3)*

---

<sup>4</sup> El retraso de la emancipación de los jóvenes ha pretendido ser explicado en ocasiones a través de enfoques culturalistas, hospedados en argumentos sobre el consumo y el conformismo juvenil. Se obvia así una realidad material que, a pesar de que quiera presentarse como “las dificultades que todos tuvimos cuando éramos jóvenes” es posible medir con datos objetivos, tal y como apuntó Esping-Andersen (Ver epígrafe 2.3.b.). Un ejemplo real que parte de una relativa igualdad en la cualificación laboral: un joven contable sin título universitario de una ciudad de provincias con una experiencia laboral de un año en la España de los primeros setenta, empleaba un cuarto de su sueldo mensual en el alquiler de su casa. O, bien, dedicaba veinte meses de su sueldo a la compra de un piso de tamaño medio. En la España actual, un joven contable con titulación universitaria emplea más de la mitad de su sueldo mensual en el alquiler de su piso. Si aspira a comprarlo, empleará 200 meses de su sueldo en ello. Añádase a este cóctel un contrato probablemente temporal y explíquese, a partir de ahí, que este contable pueda tardar años en emanciparse del hogar originario si pretende evitar un fuerte incremento de su precariedad y si cuenta con el apoyo familiar necesario para poder evitarla. Las regularizaciones y desregularizaciones del empleo, así como la especulación inmobiliaria generadas por miembros de esas generaciones que pasaron con éxito su etapa de inserción laboral en los setenta son factores que están incidiendo en este fenómeno a menudo solapado por los efectos de “espejismo” que producen las nuevas pautas de consumo, como vistosos escaparates que distorsionan la observación de los problemas reales.



Como ponen de relieve las investigaciones citadas, las trayectorias de precariedad son más suaves en el caso de los titulados: el título universitario sigue mostrándose eficaz para facilitar la entrada en el mercado laboral y aumentar las posibilidades del sujeto. Ahora bien, algunas situaciones específicas no son objetivamente distintas a los casos generales de precariedad: trabajos de prácticas que no concluyen en contratos, becas que terminan en desempleo, prolongación del subempleo, salarios muy reducidos, situaciones en las que no es viable la autonomía ni el desarrollo profesional. Es entonces cuando cobran importancia dos factores: a) las posibilidades que aporta el título para acudir al mercado secundario b) La existencia un apoyo familiar que se extiende en el tiempo: la familia considera la inversión educativa de los hijos o del cónyuge como parte de una estrategia común que está fracasando y que requiere de una prolongación también común de los esfuerzos de protección.

*“Porque tú lo que no vas a estar es cinco años estudiando, tres años y más años de pasante sin comer, sin salario. Hay gente que, en muchísimos despachos no te dan nada, hay algunos que te dan algo del juicio de turno, pero vamos poco menos que una propina. Pero no te da para comer, para vivir, para pagar un alquiler. Estamos hablando ya de gente con casi treinta años. Una persona con 30 años que sigue de pasante en un despacho llega un momento en que o tienes un buen respaldo de tus padres u olvídate.” (Mujer, 34 años, jefa comercial EMIPRI-S)*

Así, las trayectorias de precariedad no concluyen en perfiles deestructurados en el caso de los universitarios, pero sí pueden llevar a un cierto bloqueo en la experiencia laboral y en las expectativas: encontramos casos que se mantienen durante años en situaciones laborales que no posibilitan la autonomía<sup>5</sup> o que se alejan del mercado laboral vinculado a su titulación. Aparecen búsquedas en el mercado secundario y en la economía sumergida, así como situaciones prolongadas de desempleo o inactividad. De hecho, en el caso de las mujeres, las trayectorias de cierta precariedad prolongada pueden aparecer asociadas al repliegue reproductivo como salida, como se contempla en el capítulo 6.

#### **4.1.b. Etapas de tanteo y estabilización**

La inserción laboral es el proceso que inicia la trayectoria laboral de los titulados y supone una experiencia vital de relevancia, dada la importancia que el trabajo tiene para definir la identidad y el valor social de las personas en las sociedades actuales. Las condiciones de la inserción se han venido caracterizando en los últimos quince años por una progresiva precarización. No sólo por la limitación de oferta de empleo y el incremento de la competencia en los empleos iniciales, sino porque los agentes laborales han aceptado que la inserción de los jóvenes en el empleo sea un proceso caracterizado por unas condiciones de trabajo pésimas en general. El campo de

---

<sup>5</sup> Algunos profesionales no tan jóvenes, abogados y procuradores, manifiestan no obtener ingresos que les garanticen una mínima autonomía. Aunque estos casos se resisten a su localización como trayectorias precarias porque se inscriben en el campo profesional del Derecho, sus condiciones objetivas bien pueden hacerlos tomar iniciativas parecidas: inevitable y constante apoyo económico de otros (familiar, pareja, amigos), estrategias de repliegue o parcialidad en el caso de las mujeres, y de replanteamiento de la trayectoria profesional en todos los casos, orientándose hacia el mercado externo.

entrevistas no se aleja de esta situación y nos describe un conjunto de empleos iniciales que se puede resumir en:

- \* Pasantías sin sueldo durante varios años.
- \* Ingreso en empresas con salarios cercanos al mínimo interprofesional con o sin contratos.
- \* Contratos temporales y sin reconocimiento de la cualificación profesional.
- \* Suplencias puntuales asociadas a alta movilidad geográfica y plena disponibilidad temporal.
- \* Alta presencia del ingreso inicial en el mercado secundario aunque la posterior trayectoria puede evolucionar hacia el profesional.
- \* Contratos parciales sin posibilidades de promoción hacia una dedicación completa, o bien con fuerte incertidumbre sobre las posibilidades de la promoción.

Estas situaciones se han localizado tanto en el sector privado, como en el público relacionado con la enseñanza o la realización de proyectos. A su vez, aparecen otros perfiles de primera inserción que se alejan de la precariedad:

- \* Ingreso en la oferta pública de empleo a través de concursos de méritos y oposiciones en el marco de las administraciones públicas.
- \* Entrada en empresas con una breve etapa inicial –tres a seis meses- de temporalidad y bajo salario, pero con promoción y/o reconocimiento de credenciales inmediatamente después.
- \* Perfiles de adscripción familiar empleados en negocios familiares, requieran o no la titulación de Derecho.

Las características de los primeros empleos de inserción dan lugar a un periodo dificultoso posterior a esta primera incorporación. Un período que satura los discursos de gran parte de la muestra más joven, que se describe de “paciencia” o de “aguante” y en el que cobran relevancia dos elementos: *el apoyo de la familia frente a la incertidumbre y el retraso del resto de las metas vitales emancipatorias.*

La meta emancipadora es un referente básico en los discursos. Teóricamente, se trata de la transición de una situación de dependencia material y moral a otra caracterizada por la autonomía y la capacidad para poder realizar metas vitales adultas (Gil Calvo, 1991: 207). Esta motivación ha sido central tradicionalmente en los relatos de los hombres, pero relativamente pionera entre las mujeres, porque estas pasaban de la dependencia material y moral de los padres a la del cónyuge, y no a una situación de autonomía real. El hecho de que las entrevistas se realice años después de la elaboración de las primeras metas de emancipación –salida del hogar familiar e independencia económica- no evita que nos encontremos casos en los que no se han conseguido plenamente ninguno de los dos presupuestos. En la muestra, se trata de mujeres en la treintena que viven con sus padres y han pospuesto la meta de salida del hogar con el fin de

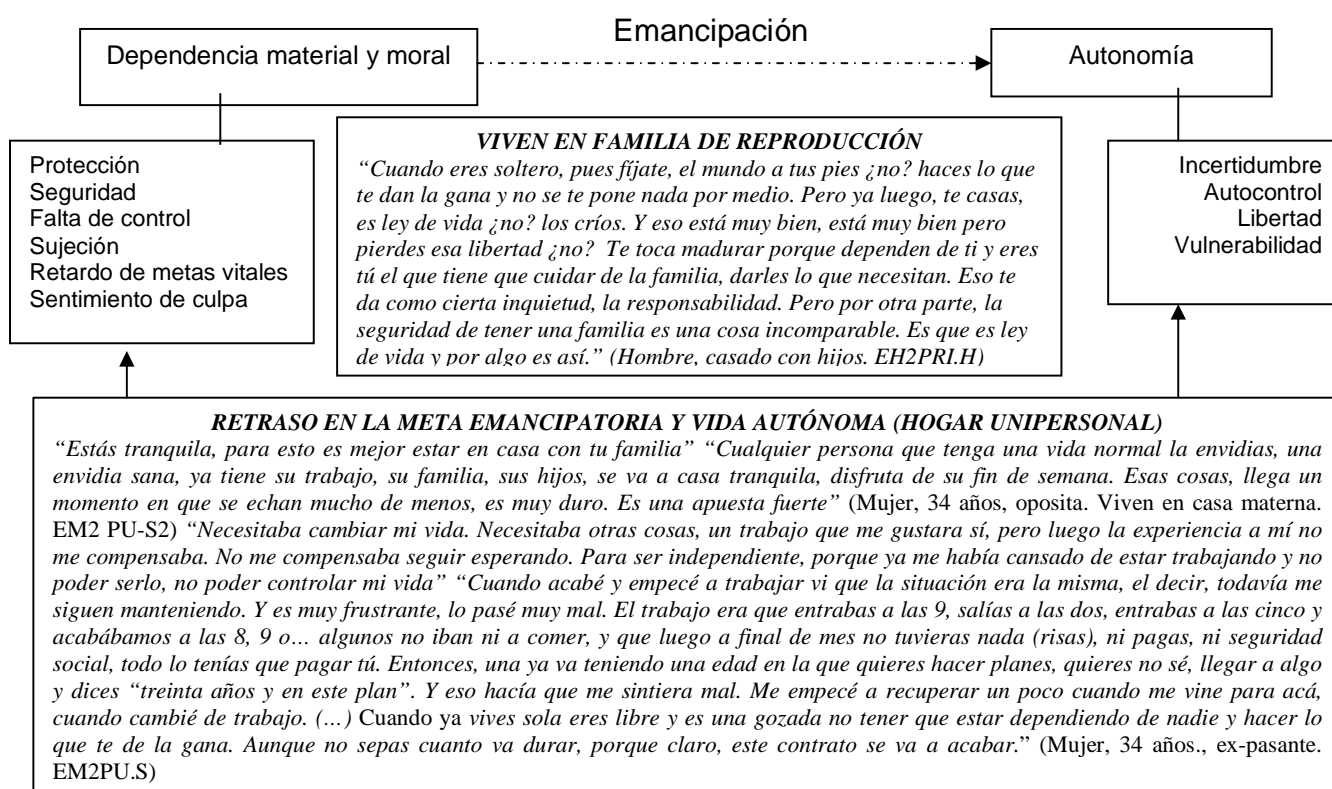
generar capacidad de ahorro. Mujeres que persisten en empleos temporales, pasantías o bien en el período de “oposición”. La dependencia en la que viven, tras varios años de haber obtenido su titulación es valorada en sus *pros* y *contras*: se trata de una situación de protección y seguridad, pero también de falta de control, sujeción, frustración y paralización de otras metas vitales.

Frente a esta situación, son las mujeres y hombres solteros quienes señalan las virtudes e inconvenientes de la autonomía: la incertidumbre y la vulnerabilidad como elementos que generan inquietud; el autocontrol y la libertad como aspectos positivos. Las mujeres y hombres casados se sitúan de forma especial en el intervalo dependencia/autonomía. Su mejor situación económica es un elemento de autonomía, pero la condición del doble salario y las responsabilidades familiares hacen que aparezcan referentes de dependencia como la sujeción a las elecciones de otros (Ver gráfico 4.1). El trance hacia la emancipación puede incluso prolongarse en las trayectorias más extensas, entre las que se distinguen claramente dos etapas en los itinerarios. Cada etapa aparece claramente demarcada en los relatos con unas características específicas. Llamaremos a la primera etapa “el tanteo” utilizando el símil realizado por varios entrevistados.

*“Al principio vas un poco como tanteando ¿no? y ellos te están tanteando a ti también, porque claro, no te conocen. Y con las condiciones que hay pues para ir empezando vas tirando como puedes, y si tienes suerte pues encuentras un trabajo interesante desde el principio, que te dé pasta seguro que pocos o ninguno. Y si no la tienes, pues te conformas con lo que haya o vas un poco, pues eso, tanteando este o el otro. Pero que te guste o no te guste en ese primer momento es clave. Yo creo que es la clave para seguir.” (Profesional Sector Privado, varón, 36 años (EH-PRI2).*

La segunda etapa es la “estabilización” que supone una pauta temporal lo suficientemente larga en una determinada situación laboral como para que los entrevistados la consideren estable. Aunque esta estabilidad no significa una mejora laboral en todos los casos, ni siempre facilita la emancipación. Los siguientes epígrafes profundizan en estas dos etapas.

**Gráfico 4.1. Discursos sobre la emancipación**



#### 4.1.b.1. Primer itinerario de inserción: tanteo y primeras experiencias laborales

El *tanteo* es una primera etapa de la experiencia de inserción que aparece asociada a los aspirantes a empleo que cuentan con menos capital informacional. Esto les dificulta el conocimiento previo de las posibilidades y condiciones laborales en el campo del Derecho. Las metas laborales no están claras en un principio, o bien no es posible movilizar los recursos necesarios para alcanzarlas y hacer frente a las limitaciones que caracterizan en la actualidad el acceso al empleo. Como se observó en el capítulo 2.3., las aproximaciones analíticas a este primer período de contacto con el empleo distinguen entre *variables de entorno* (las condiciones de la oferta de empleo, las tasas de desempleo de los titulados, etc.), *características particulares del sujeto* (edad, rendimiento académico, sexo, características familiares, preferencias) y *características del proceso de búsqueda* (búsqueda activa, elaboración de currículum, uso de recursos públicos de búsqueda de empleo, empresas de trabajo temporal (ETTs), bolsas de empleo privadas, relaciones sociales, experiencia previa, procesos de oposición).

Pero cada proceso de búsqueda examinado presenta cargas de incertidumbre distintas y heterogéneas que pueden condicionar el éxito en la inserción. El mismo concepto "éxito" puede ser revisado: la obtención de un empleo que no posibilita la autonomía y no permite, a su vez, la progresión futura, no supone más que una puerta falsa a la inserción laboral o bien, estadios previos a esta. Las entrevistas realizadas permiten detectar las características del proceso de

búsqueda señaladas y organizarlas en un esquema relacional que, en cierto sentido, contribuye a enriquecer estas explicaciones y a confirmarlas para el caso que nos ocupa. De esta forma, los aspectos examinados en el marco teórico<sup>6</sup> se vinculan en el análisis de las entrevistas a la diferenciación de trayectorias. Distinguímos dos ejes analíticos que organizan estos recorridos desde el momento inicial de búsqueda de empleo:

a) El primer eje viene definido por el *uso de uno o más recursos* para encontrar empleo:

Usar un único medio aparece relacionado con mayores probabilidades de conseguir empleo. Las trayectorias más lineales de inserción parten de un inicio “tranquilo” en el que la primera o segunda experiencia laboral resulta ser definitiva para la estabilización. Son los titulados con menos probabilidades de emplearse los que utilizan más medios tal y como exponen otros estudios centrándose en diferentes grupos poblacionales (González-Betancor, 2004: 27). El uso de un solo recurso en la búsqueda de empleo se relaciona con trayectorias precoces o trayectorias de adscripción familiar. Así mismo, corresponden al diseño de estrategias previamente organizadas en torno a un aspecto (el negocio familiar, la tradición profesional de la familia) –*estrategias arqueológicas*-. O bien a *estrategias procesuales* resueltas con éxito desde una inserción pronta y carente de problemas en un principio.

Entre quienes han necesitado tan sólo un recurso para encontrar empleo por primera vez destaca: 1) El uso de los capitales relacionales para acceder al mercado privado. 2) El acceso a convocatorias para el sector público (con independencia de que la información sobre ellas haya llegado a través del uso del capital relacional u otros medios como las bolsas públicas de empleo). En el marco de las trayectorias precoces encontramos a quienes eligieron la opción de la oposición desde el principio y tuvieron éxito en el tiempo esperado. Para este grupo se demuestra determinante el apoyo de un mentor que asesore al o la candidata (apoyo anímico, elección de preparador, organización del estudio, dotación de recursos, rol de preparador).

Con respecto a quienes han usado diversos recursos para encontrar su primer empleo, entre ellos se localizan las trayectorias de tanteo más precarias. Los entrevistados en esta posición desarrollan estrategias procesuales atravesadas por experiencias de rotación entre empleos, y entre estos y el desempleo. Su camino está lleno de bifurcaciones y modificaciones en las expectativas profesionales iniciales que pueden llevar a desplazamientos entre los mercados primarios y secundarios, o entre el sector público y el privado.

b) Con respecto a la *diversidad de recursos empleados* para encontrar empleo, en el campo de entrevistas se destacan dos grupos:

En primer lugar, quienes se encuentran en trayectorias de aproximación recurren a las Oficinas de Empleo, al envío de currículum a empresas, al uso de bolsas de empleo y ETTs, a la

---

<sup>6</sup> González-Betancor (2004); Gil Jurado (1998); Salas (2000); Congregado et al. (2002) entre otros.

búsqueda en prensa y al uso de su experiencia previa en el mercado. Se trata de titulados con menores recursos y que presentan estrategias estructurales o procesuales más o menos precarias.

En segundo lugar, quienes usan el mecanismo de la oposición, el capital relacional o los procesos de selección privada constituyen un grupo más heterogéneo en cuanto a sus perfiles. La especificidad de este grupo se detecta en la aparición de trayectorias de éxito precoz que no están asociadas al anterior grupo. Se trata en este caso de individuos con más capitales iniciales.

Las referencias más explícitas y numerosas sobre la etapa de tanteo corresponden a las trayectorias de aproximación sucesiva en las que aparecen estrategias individuales procesuales, así como estrategias familiares de movilización adaptativa de capitales.

#### **4.1.b.2. Segundo itinerario de inserción: cambios y estabilizaciones laborales**

La *estabilización en el tanteo* es la primera pauta destacable en los relatos de los más jóvenes de la muestra. Tanto si están en el mercado cerrado, el universitario o el externo<sup>7</sup>, estas trayectorias evidencian la presencia de titulados universitarios en el modelo que Esping-Andersen (1999: 142) menciona como “la trampa de los salarios bajos” y que se opone al modelo del desempleo a largo plazo). El filtro social tiene lugar cuando se ponen en marcha las primeras estrategias de inserción y afecta a los sujetos con menos recursos económicos, relacionales y familiares. Estos se ven abocados a que la precariedad laboral influya mucho más en sus condiciones de vida, y a ver limitadas sus posibilidades de elección debido a las características de los empleos iniciales o del acceso a estos. Para este perfil, la segunda etapa es la de la estabilización en posiciones secundarias y alejadas de la promoción y el desarrollo de carrera, cuando no persisten en la temporalidad. Las mujeres en estas posiciones empiezan a experimentar durante este período la tensión añadida entre dos factores opuestos: las inercias del rol doméstico y la “buena maternidad”<sup>8</sup> frente a un empleo que no produce autonomía y progresión laboral, sino que más bien genera dependencia de los ingresos de otras personas (parejas o padres). Este esquema contribuye a presentar como racional cierta división sexual del trabajo que se dibuja ahora con los fenómenos de la *doble presencia y repliegue doméstico*. Estos patrones pretenden presentar el hogar y la dedicación a los hijos como un refugio para las mujeres, frente al sufrimiento que genera el choque entre esfuerzos, expectativas y realidades en el mercado profesional.

La segunda pauta localizada es la de quienes, tras una primera etapa de tanteo acaban estabilizándose en una trayectoria más o menos satisfactoria en la que se consigue la

---

<sup>7</sup> Una primera división de los discursos en torno a las experiencias de inserción, pone de manifiesto la conveniencia de la división de Tarsh (1988) entre el *mercado cerrado* que exige la titulación específica, en este caso de Derecho (profesionales del Derecho en el sector público y privado). Otro más abierto, en el que diversos profesionales con distintas credenciales universitarias pueden ser reclutados, en segundo lugar. Y, finalmente, un *mercado externo*, de límites difusos, que corresponde a los mercados secundarios y que no requiere formalmente de ninguna titulación universitaria.

<sup>8</sup> Ver capítulo 6.

permanencia en un empleo que facilita la emancipación y posteriormente ofrece cierta seguridad de mantener la autonomía, cuando no de progresar en ella y desarrollar la carrera profesional.

La segunda etapa de estabilización significa, en muchos casos, una cierta estabilización en el mercado laboral. Aunque esta no signifique, a su vez, el fin de la temporalidad ni de la rotación. La estabilización puede suponer una fase de mayor seguridad para poder realizar otras expectativas vitales en trayectorias difíciles que han pospuesto estas metas. Es el caso de las trayectorias de aproximación que acaban por ser exitosas. Pero también puede resultar ser una “estabilización” en la precariedad que da lugar a trayectorias más desestructuradas: cuando la situación laboral no acaba de garantizar la economía y el sujeto decide, años después, cambiar radicalmente de estrategia o bien mantenerse en una situación más que periférica en el empleo, como ocurre con las mujeres que realizan su trabajo desde la parcialidad y como complemento al salario familiar.

*“Vivir así no se podía, era imposible. Ni te podías salir de casa de los papas, ni ahorrar ni nada ¿y cuánto tiempo así? Tampoco tenía tiempo para buscar otra cosa, era materialmente imposible, así que lo dejé de golpe. Total, si vivía en la casa de mis padres, hambre no iba a pasar. Y mira, buscando por otros lados al final, impensable cuando terminé la carrera toda ilusionada ¿no? Pero qué bien que me decidí, mi hija, porque ahora estoy mucho mejor.”(Mujer 36 años, administrativa EM1PRI-S4)*

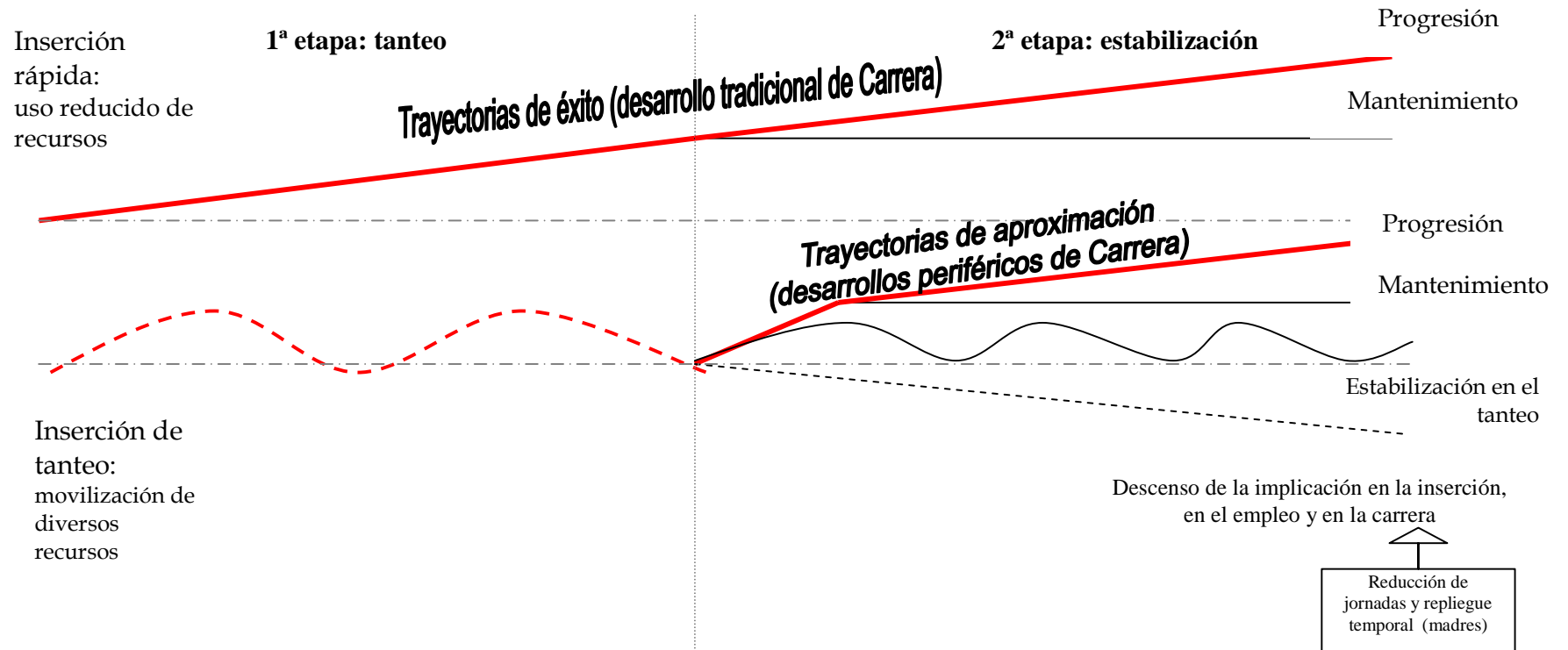
*“Y nada con eso no vives, pero bueno. Lo bueno es que puedo compaginarlo con las niñas, puedo dedicarme un tiempo más limitado. Que si pudiera le dedicaba más, pero es que tampoco hay tanta..., somos muchos, la competencia. O sea, que de lo que iba a ser a lo que acaba siendo esta historia hay un mundo. Menos mal que te gusta ¿no? pero vamos, que he intentado buscar otras cosas porque es difícil mantenerse así, yo porque tengo a mi marido.” ((Mujer profesional 42 años, EM2PRI-H3)*

El siguiente gráfico representa un resumen de lo expuesto. Se distinguen dos modelos iniciales de aproximación sucesiva: un recorrido exitoso similar al de las trayectorias precoces y otro más prolongado. La primera etapa de tanteo se presenta más o menos inestable para ambos perfiles, pero en la segunda etapa (estabilización), se observa mayor heterogeneidad de perfiles laborales. Finalmente, los recorridos expuestos sirven para localizar los *modelos de carrera profesional*<sup>9</sup> de quienes aparecen en puestos cualificados al final de sus trayectorias: por un lado, el modelo clásico de carrera, de progresiva ascensión. Por el otro, los modelos periféricos de carrera que corresponden a las trayectorias más complejas: las de las mujeres y los sujetos con menos recursos económicos y familiares de la muestra.

---

<sup>9</sup> Ver capítulo 2.3. y capítulo 5.

Gráfico 4.2. Itinerarios y Etapas de inserción



Muestra de titulados y tituladas en Derecho. Análisis de 10 a 15 años de trayectoria. Universidad de La Laguna



## 4.2. Las estrategias de inserción laboral

Las estrategias de inserción de los actores dependen de factores de índole contextual como son la posición socioeconómica y las condiciones objetivas de existencia (estado de salud, localización territorial, historia vital), además de otros elementos de corte psicosocial de diversa índole: expectativas, motivaciones, jerarquía de aspiraciones (laborales, familiares, económicas...) y valoración de los recursos (entre los cuales se encuentran las (auto)atribuciones y estereotipos).

A lo largo del proceso de inserción se producen continuos movimientos de adaptación de las expectativas a los recursos. Especialmente cuando las trayectorias se complican y ralentizan, como es el caso de los modelos de aproximación sucesiva y de precariedad, se producen sucesivos movimientos de readaptación de metas y estrategias. Podemos examinar estos diseños siguiendo el hilo narrativo que nos descubre el recorrido de las trayectorias, a la búsqueda del sentido que explique las decisiones, que describa la movilización de los capitales propios y familiares, y que apunte las trabas y problemas que han ido apareciendo en el tránsito hacia el empleo.

A pesar de que muchas de las personas entrevistadas declaran no tener *estrategias concretas*<sup>1</sup> de inserción durante sus primeros años tras el egreso, lo cierto es que todo el que espera algo tiene una estrategia. Lo contrario sería estar situado en la periferia de la estructura social, bastante alejada de nuestro campo de estudio. La desorganización e improvisación aludidas en los discursos que se autodefinen como “carentes de metas” se refieren, más que a las *estrategias*, a las *tácticas*. Es decir, a los ajustes cotidianos que contribuyen a la estrategia sin estar determinados por ellas (Callejo, 2005: 181).

Las personas explican su historia laboral siempre relacionándola con otros hechos vitales que han condicionado su experiencia y que no tienen por qué estar relacionados con el empleo directamente. Estos hechos resultan, *a priori*, difícilmente mensurables en modelos, puesto que las posibilidades y factores que enmarcan las trayectorias son muy diversos. Para revelar las estrategias laborales, los relatos se organizan en torno a un esquema analítico que cuenta con los criterios desarrollados en el marco teórico. De esta forma, el análisis temático de las narraciones parte de una primera organización de los casos en función de las expectativas vitales, motivaciones, recursos y valoraciones que de ellos hacen los sujetos; así como de los factores estructurales y coyunturales que condicionan la estrategia y pueden potenciarla, interrumpirla o modificarla. A raíz de esta primera aproximación observamos que es posible aplicar un esquema similar a la propuesta previa realizada por Coninck y Godard (1998).

---

<sup>1</sup> Recordamos lo expuesto sobre las estrategias en el capítulo 3 y en el Glosario brevemente: el concepto “estrategia” articula la capacidad de agencia con la estructura social. En su diseño se reflejan las elecciones pero también las circunstancias personales y su relación con aspectos sociales como son la clase social, las características del mercado laboral o la formación adquirida. Se plantea una concepción distinta a la propuesta de la elección racional [Ver Bourdieu (1980); Giddens (1984)]. Commaille (1993) y Moss (1991) mencionan directamente las estrategias de las mujeres como diseños específicos no necesariamente incluidos en las estrategias familiares.

En este caso distinguimos, en primer lugar, un modelo arqueológico condicionado por un hito o motivación del pasado que limita la estrategia de antemano. Es el caso de los compromisos familiares previos que se aspira a cumplir y que se ajustan a las trayectorias que Casal describe como de *adscripción familiar*<sup>2</sup>. Continuar con el negocio familiar es un compromiso que condiciona el camino de las estrategias, posibilita un camino laboral y puede frustrar otras vías de inserción. Otro ejemplo de este modelo lo constituyen las estrategias de inserción vinculadas a la motivación de superar o evitar una situación dolorosa vivida en el pasado. En este ámbito se inscriben casos de experiencia del desempleo cronificado, o de duros recorridos laborales en la familia originaria<sup>3</sup>, o bien ciertos condicionantes de salud y problemas familiares limitantes. Este segundo grupo recoge trayectorias de diversa índole, aunque mucho más localizadas en torno a la *precariedad inicial* en el período de inserción. El título de Derecho puede actuar como elemento que condensa la historia anterior del sujeto, asociándolo a determinadas posiciones sociales relacionadas con el éxito precoz; pero también puede ser un elemento menos crucial en una biografía que sigue su curso con independencia de este hecho. Por eso, la credencial no siempre es un elemento del pasado que incide en el presente como ocurriría en un cierto modelo de *habitus*<sup>4</sup>.

En el modelo procesual el impacto de la estrategia reside en la continua adaptación al cambio de situación vital y laboral a través de *bifurcaciones* de la estrategia originaria producidas a posteriori<sup>5</sup>. La adaptación constante supone también una constante movilización de recursos. Entre ellos, cobran especial relevancia las redes sociales y los capitales económicos. Este modelo estratégico aparecen asociados a las *trayectorias de aproximación sucesiva* que caracterizan el proceso de inserción de una gran parte de los universitarios en nuestro país.

Finalmente, el modelo estructural viene determinado por el peso de acontecimientos que quedan fuera del control del sujeto y cuyos efectos en el desarrollo vital se han valorado como fundamentales, tanto en las trayectorias como para establecer el diseño de las posibilidades de acción de los protagonistas (estrategias). Encontramos aquí historias laborales determinadas por procesos de movilidad familiar descendente o ascendente asociados al período de inserción laboral que, cuando aparecen, modifican radicalmente las estrategias originarias. Hitos entre los

---

<sup>2</sup> Ver Casal (2000, 1999, 1996).

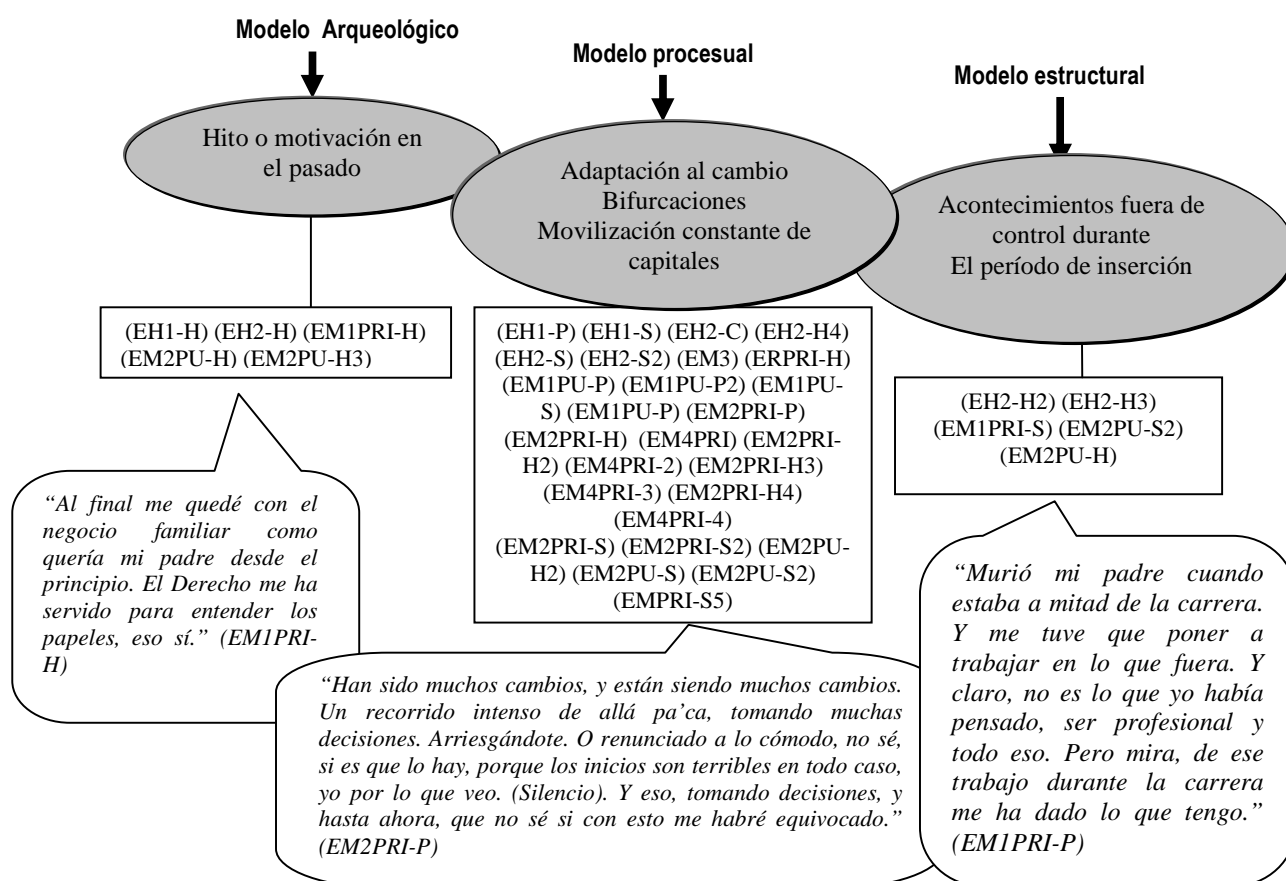
<sup>3</sup> Aunque no está muy claro en qué dirección se produce este condicionamiento, si hacia un sobreesfuerzo para evitar reproducir esas situaciones o lo contrario, hacia la reproducción de las mismas. No se han hecho estudios que demuestren firmemente ambas posturas.

<sup>4</sup> Según Coninck y Godard (1998), el concepto de *habitus* puede clasificarse en este modelo por la importancia que en él tiene la socialización inicial. El *habitus* aparece así definido como “conjunto de virtualidades que se actualizan a partir de una situación que les permite hacerlo” o “la sedimentación de capas sucesivas de prácticas que describen de manera adecuada los esquemas disponibles para la práctica de hoy” (Coninck, 1998: 269). El pasado se interioriza como *habitus* o se objetiva en elementos concretos como puede ser la credencial universitaria de Derecho. Tanto la interiorización como la objetivación hacen que las prácticas asociadas a ellos perduren. Entre estas prácticas encontramos las de Carrera, pero también las de Clase o Género. Para ampliar el concepto *habitus*, ver Glosario.

<sup>5</sup> Las bifurcaciones son hitos de vivencia que modifican o subrayan el sentido de las estrategias [Ver Coninck y Godard (1998: 268)].

que se localiza, por ejemplo, la muerte del padre o de la madre, el cambio repentino de situación económica o localización territorial de la familia, así como la aparición de problemas o ventajas personales, familiares o laborales<sup>6</sup> que conducen a un cambio radical de la estrategia. Resumimos brevemente este primer esquema para localizar las estrategias de inserción de la muestra analizada<sup>7</sup>:

**Gráfico 4.3. Modelos de aproximación a las estrategias personales de inserción laboral**



<sup>6</sup> Entre los factores laborales, se destaca el peso del proceso de funcionarización de las figuras técnicas del Gobierno de Canarias en los últimos años. Este ha sido un elemento influyente para cambiar las estrategias iniciales de algunas trayectorias, al suponer una vía de estabilización y progresión profesional que no se previó en un principio en ellas. Otro aspecto señalado es el cambio de la normativa que organiza los turnos de oficio. Una modificación que limita las posibilidades de rodaje profesional de pasantes y abogados más jóvenes, incrementa la competencia y contribuye a prolongar la fase inicial del tanteo. Ambas cuestiones aparecen como factores que intervienen en las experiencias de las generaciones entrevistadas, abriendo o limitando oportunidades de inserción. No obstante, su importancia como factores estructurales que condicionan enormemente la estrategia, o bien que solo suponen bifurcaciones leves en ellas, depende del sentido original de las metas laborales y trayectorias de los sujetos.

<sup>7</sup> La localización de la muestra en torno a este primer esquema de estrategias no supone ninguna representación estadística, como no puede ser de otra manera en el marco del análisis cualitativo. En este contexto, lo oportuno es destacar que el interés reside en la organización de la diversidad de narraciones así como en la existencia esa diversidad, que es en sí un suceso de valor sociológico.

Los factores que intervienen en las modalidades estratégicas señalan varios núcleos de interés en las narraciones: la influencia de la familia, las motivaciones y expectativas de elección de los estudios de Derecho, las valoraciones finales de la experiencia universitaria en relación al mercado laboral, las primeras experiencias laborales, la gestión del tiempo y las metas vitales, los recursos y el estilo de movilización de estos.

#### **4.2.a. El impacto de la estrategia de la familia originaria**

Las estrategias familiares constituyen una acción colectiva tendente a la reproducción en la que tienen cabida las estrategias individuales, como elementos que contribuyen a su vez a la prolongación o transformación de las estructuras sociales existentes. Por lo tanto, aparece aquí una cierta ambigüedad que Tobío (2005: 136) pone de manifiesto al señalar que el término *estrategia* puede remitirse tanto al proceso de reproducción como a las acciones que podrían llegar a cuestionarlo. La noción económica de *estrategia familiar* vendría a simplificar el concepto, aludiendo al objetivo básico de la supervivencia que explica la distribución de los recursos y factores productivos –capital y trabajo– en la familia. Aparecen así combinaciones de recursos que aspiran a ser óptimas para lograr el objetivo<sup>9</sup>. Es evidente que las estrategias familiares han aparecido relacionadas con el género, como exponen diversas aproximaciones analíticas: parece demostrado que el capital familiar conlleva un incremento de la probabilidad de salida del desempleo de los hijos varones, no así de las hijas (Rosenbaum et al: 1999). Esta conclusión estaría relacionada con la concentración de las estrategias familiares mucho más en la inserción laboral de los hijos, mientras que se promocionan otro tipo de estrategias en el caso de las hijas. Aunque estas tendencias se aventuran en claro retroceso, en el marco de este estudio se recogen casos en los que aparecen tipos de estrategias de la familia original que están claramente marcadas por el género<sup>10</sup>.

Además de influir en las posibilidades de elección educativa, la estrategia de la familia puede condicionar el período de tránsito hacia la vida adulta que localiza la inserción laboral. Este primer intervalo constituye en sí un proceso de selección y segregación social. Sobre todo teniendo en cuenta que la existencia y movilización de apoyos en la familia aparecen como elementos clave que permiten a los titulados permanecer en figuras laborales precarias (becas, contratos de prácticas, contratos parciales o temporales). Figuras que suelen ser la puerta de entrada a las carreras profesionales. Entre los entrevistados, las pasantías y las oposiciones para titulados son los casos que evidencian esta afirmación.

---

<sup>9</sup> Este enfoque contribuye a entender por qué, por ejemplo, las mujeres han podido incorporarse al empleo en momentos de crisis a pesar de las fuertes estructuras de género que entonces organizaban el reparto del trabajo.

<sup>10</sup> Entrevistas EM1PRI-H, EH1PU-C y EM2PRI-H3. Describen casos de elección de estudios diferencial entre hermanos y hermanas explicada por la distancia a la Universidad (se busca la cercanía de las hijas) o bien las preferencias de mayor inversión en la carrera universitaria del hijo. Así como casos de menor apoyo durante y tras la inserción de las hijas o esposa, por considerar que su papel en el empleo debía ser secundario frente al de la maternidad.

*“Sin apoyo de la familia es prácticamente imposible hacer una oposición como esta. Necesitas pagar un preparador, unos exámenes, unos libros, los viajes y no has trabajado nunca. Y es que además necesitas no hacer otra cosa que estudiar durante x años.” (Jueza, EM2PU-H1)*

*“Sin la familia yo no hubiera aguantado como pasante ni dos días. A ver cómo me hubiera, yo que sé, hasta qué hubiera comido durante ese tiempo ¿no? es que es así de simple.” (Abogada, EM2PRI-S)*

Es tan bien cierto que las estrategias puestas en marcha por los universitarios para superar el momento inicial de precariedad pueden oscilar en un margen más amplio que las de otros trabajadores con más bajos niveles de cualificación formal. El título puede justificar la continuidad del apoyo de las familias aunque la situación económica no favorezca la prolongación de la dependencia<sup>11</sup>. Y la movilización de las cualificaciones formales adquiridas puede además dirigirse en otros sentidos: ámbitos profesionales que no requieren tránsitos elitistas, trabajos temporales que proporcionan capacidad de ahorro para realizar después pasantías u oposiciones. La movilización de las credenciales puede incluso posponerse en el tiempo para conseguir los objetivos.

*“Me sirvió de mucho porque claro te mueves en otro mundo. No solamente a nivel laboral que ganaba más que ahora, no te lo crearás, sino a nivel educacional, entonces pues te mueves con otra gente, pues que no tiene la misma preparación que tú pero es que ni siquiera se le acerca. En un mundo de hombres, básicamente, en un mundo muy brusco, muy ordinario en ocasiones, pero muy divertido. Es muy, a mí personalmente me resultó un mundo muy divertido.”(Ex-administrativa y Procuradora. EM2PRI-P)*

Ahora bien, es en los casos donde el apoyo familiar no existe o llega a su fin en pleno proceso de inserción, donde observamos una más clara tendencia a distinguir estrategias personales de impacto diferencial en las trayectorias:

a) Quienes apuestan inicialmente por el *sector privado* de la profesión del Derecho se enfrentan a las situaciones laborales de mayor precariedad en los primeros años y pueden acabar saliendo con más facilidad hacia el mercado laboral externo a la profesión o bien en una fuerte rotación entre empleos diversos (también territorial), relacionados o no con la titulación, y entre el empleo, el pluriempleo<sup>12</sup> y el desempleo. Estarían enmarcados en las estrategias de aproximación sucesiva o tanteo que se prolongan hacia la precariedad, y que varios autores han analizado al referirse a la precarización o proletarización de las estrategias laborales de los jóvenes en España, como se expuso anteriormente.

---

<sup>11</sup> Ver referencias teóricas sobre esta cuestión en el capítulo 2.

<sup>12</sup> En el caso de los pasantes sin apoyo familiar, los entrevistados combinan la pasantía o estudio de oposiciones con el empleo a tiempo parcial y temporal en los mercados secundarios (dependientes, administrativos...) o en puestos de suplencia (bolsas de trabajo públicas sin posibilidades de promoción). Algunas pasantes se colocan en una posición de ingreso muy secundario o prescindible en el hogar para prolongar su pasantía en la familia final. En definitiva, basan la estrategia individual de carrera en su posición pseudo-laboral en la estrategia familiar, como se apunta en el capítulo 6. Sin embargo, cuando la experiencia se prolonga, la necesidad de apoyo externo que requiere un trabajo sin ingresos económicos acaba conduciendo al abandono de la pasantía para poder realizar el resto de las metas vitales.

*“Es diferente o creo que es si tienes, no sé, si tienes iniciativa, si tienes mucha seguridad en ti misma, si tienes un apoyo familiar detrás. Y después cada persona es un mundo. (...) Pero entonces cuando terminé me fui de pasante para probar y, bueno. Hombre, yo mal, la compañera que estaba conmigo bien, ahora es abogada, ella aguantó. Ella aguantó porque de pasante no te pagan nada, sino una cosa, nada pero ella no lo necesitaba... y yo me agobié bajando a Santa Cruz sin ganar ni un duro, no podía, es decir, mi familia no era, no tenía las condiciones para eso... Después otras compañeras se prepararon oposiciones pero claro, tenían que pagar un dinero y no tenían que trabajar. Entonces yo no puedo tampoco. Es que es eso, después cada uno elige en función de lo que tiene (...).” (Administrativa, EM1PU-P)*

b) Quienes apuestan inicialmente por el *empleo público* asociado a las cualificaciones de Derecho a través de la modalidad de oposición necesitan compatibilizar la prolongación de sus estudios con un empleo. Esta situación prolonga sustancialmente el tiempo de oposición y es difícilmente compatible con el éxito en la misma, dada las condiciones de plena dedicación que requieren este tipo de estrategias, como reconocen todos los que han experimentado las oposiciones, en el marco de la muestra. En el mismo caso, otra alternativa es la de posponer la preparación de la oposición hasta obtener la capacidad económica para afrontarla. Así, se consigue el ahorro a través de un trabajo previo.

*“Vamos a ver, tenía pues decidí que sí, que quería empezar a estudiar la oposición. Que es lo que siempre había querido. Ese año, vamos a ver, pero ¿cuál era el problema? El problema era económico. Para estudiar una oposición se necesita dinero porque hay que pagar un preparador, hay que pagar un material, tienes que mantenerte aquí, en Tenerife. Yo siempre he sido becada, y tenía que trasladarme y el problema era básicamente ese. En principio pues te ayudan tus padres pero mis padres no tienen posibilidades para mantener ese ritmo, porque claro, al estar en (isla menor) también hay que sumar también el handicap de lo que es el desplazamiento que sería semanal. Entonces decidí, bueno, me voy a (isla menor) y me pongo a trabajar primero para ahorrar y poder estudiar las oposiciones. Aún así empecé a estudiar la oposición pero en vistas de buscar un trabajo. Estando allí me surgió la posibilidad (...).” (Opositora, trabajadora temporal EM2PU-S)*

En el caso de algunas mujeres y hombres de la muestra, se produce un emparejamiento hipergámico capaz de generar una negociación de pareja dentro de la cual la oposición, como la carrera, se convierte en una inversión familiar digna de apoyo y esfuerzo común<sup>13</sup>.

c) Finalmente, entre quienes contaron con menos recursos en su período de inserción, se sitúan hombres y mujeres que comenzaron a trabajar previamente a la obtención del título de Derecho, o bien que se incorporaron inmediatamente después de la carrera a un empleo en el mercado secundario, obligados por una situación económica que no permitía optar por la prolongación de los estudios ni experimentar con las pasantías. En este grupo de narraciones es posible que se produzca una más tardía movilización de las credenciales hacia el mercado profesional, pero también encontramos situaciones en las que el desarrollo de la carrera laboral en

---

<sup>13</sup> “... prácticamente lo que tengo se lo debo a ella es decir siempre detrás modestia a parte ¿no? de un gran hombre hay una gran mujer entonces siempre estuvo ahí, me ayudó incluso económicamente y gracias a ella lo puedo decir yo estuve así- así pero gracias a ella saqué la carrera” (Secretario Judicial, EH2-H3). “Y entonces me puse a estudiar para jueza así, aprovechando que cuido al niño y que mi marido puede durante un tiempo, claro, pues eso, cubrir las necesidades de la familia” (Opositora, EM2-PUH).

el mercado secundario se descubre como más satisfactorio para los intereses personales. Quienes manifiestan esta postura entienden su posición casi como un privilegio frente a la percepción de un mercado para titulados que prolonga la inserción, no ofrece garantías de estabilidad y exige alta disponibilidad laboral. Estas cuestiones llevan implícita la postergación de otras metas vitales que, tras ciertos años en el empleo se perciben como irrenunciables: vida autónoma y consumo adulto (gastos de vivienda, planificación familiar, etc.):

*“Llevo desde que salí casi trabajando en la administración, primero de interinaje y luego funcionaria auxiliar (...) tengo compañeros que lo que tienen claro es tener un trabajo de técnico, y compañeras que ahora son directoras generales, las veo y es que aprobaron conmigo. Claro, ellas terminaron y como digo yo, pudieron permitirse estar un par de años preparando oposiciones. Y como digo yo, un preparador eran 20.000 pesetas al mes o lo que fuera (...) Así que lo de pasante nada, no te pagan y esas oposiciones no me las podía preparar (...). Pero ahora ya imposible hacer cualquier otra cosa, pagando casa, y mis horarios son también importantes, tengo las tardes para poder plantearme... De hecho estoy pensando en lo que te dije de administradora y tal.”*  
(Auxiliar, EMIPU-P)

#### **4.2.b. Estrategias familiares de pareja**

La relación entre las familias finales (donde se ubica la pareja) y el empleo es desarrollada con mayor profundidad en el capítulo 6, que está dedicado a las experiencias marcadas por el género, como es el caso de la doble presencia femenina y el repliegue doméstico. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar la relación entre las estrategias individuales de inserción y las estrategias laborales de pareja cuando el proyecto vital común se presenta antes o durante el período inicial de búsqueda de empleo. Para ello utilizamos grupos de diversificación planteados como estrategias laborales de las familias en el capítulo 2.1.<sup>14</sup> Observamos cómo es posible articular los cuatro *modelos de diversificación* con los modelos patriarcales y postpatriarcales (Risman: 1998) en las narraciones de quienes cumplen con la condición de tener pareja y proyecto común con ella durante el período inicial de la inserción:

En el marco del modelo patriarcal aparecen las estrategias de *diversificación complementaria* y *diversificación tradicional*. En ambos casos el componente masculino<sup>15</sup> de la pareja ejerce el rol de “cabeza de familia”, aunque la pareja pueda estar trabajando como ocurre en el caso de la diversificación complementaria<sup>16</sup>. Por su parte, las estrategias de *diversificación con interdependencia* y de *diversificación plena* pueden ubicarse como modelos postpatriarcales en tanto ambos se basan en la participación central de ambos cónyuges en el trabajo remunerado. En

---

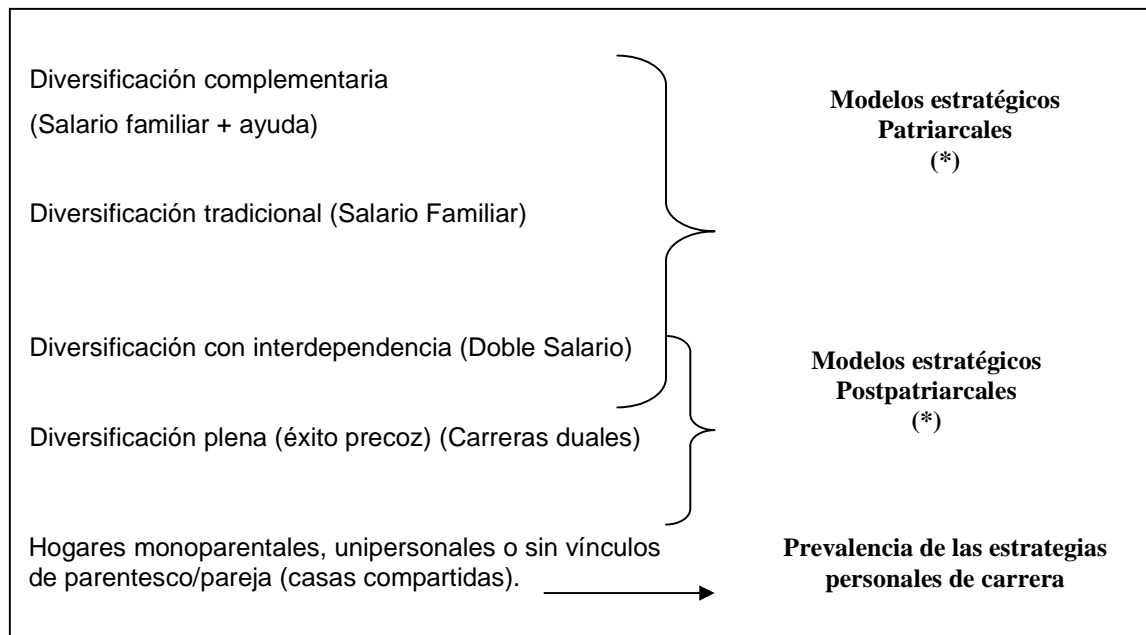
<sup>14</sup> El esquema fue desarrollado desde los análisis de Mingione (1993), Carbonero (1997), Sanchís (1984) y Banyuls et al. (2003).

<sup>15</sup> En este caso, las entrevistas nos remiten a parejas heterosexuales pero, como se planteó en el capítulo 2.2., en las parejas homosexuales también es posible que aparezcan pautas de asunción diferencial de roles que relacionen a cada miembro con patrones masculinos o femeninos de género.

<sup>16</sup> Se trataría de un trabajo más o menos precario: temporal, parcial, esporádico, limitado y fácilmente localizado en la economía informal. Un trabajo entendido como subordinado en el marco de la economía familiar.

el primer caso, estaríamos remitiéndonos a las *parejas de doble salario*<sup>17</sup> que se presentan como el esquema más habitual entre las parejas jóvenes de clase media. En el caso de la *diversificación plena*, cuando ésta aparece en el período de inserción implica posibilidades de delegación (mercantilización) que son sólo viables cuando se producen trayectorias de éxito precoz (temprana estabilización profesional), o bien si existen ciertos capitales económicos de partida: son las carreras duales que permiten el desarrollo profesional de ambos miembros de la pareja bajo los mismos presupuestos de inversión y dedicación.

**Gráfico 4.4. Estrategias de pareja en el momento de la inserción**



(\*)Muestra: mujeres y hombres que convivían en pareja durante el proceso de inserción hasta el alcance de la etapa que reconocen de estabilización.

La estrategia dual de carrera resulta ser un caso poco representado en la muestra pero de gran significación en el análisis. Existe una correspondencia total entre el perfil de estos informantes y los presupuestos teóricos que describen las carreras duales:

- El nivel formativo, los salarios, las oportunidades laborales y las metas de la pareja son descritas como similares a las propias.
- La negociación del reparto cotidiano del trabajo productivo/reproductivo es viable y necesaria para la estrategia.

<sup>17</sup> El doble salario implica cierta falta de autonomía de ingresos de los dos miembros para llevar a cabo la estrategia familiar. Se trata de un modelo que todavía puede aparecer construido desde claves de género aunque su comportamiento suela explicarse solamente en términos de optimización de costes. Greer (2000) expone cómo las situaciones de doble salario se acercan más que a menudo a las de salario familiar (salario del marido con ayuda más o menos informal de la mujer) en tanto que se presenta la distinción entre el empleo principal y el secundario en el hogar aunque ambos sean necesarios. Esta distinción localiza a las mujeres en entornos donde su trabajo es “menos” y, por lo tanto, deben hacer “más” en las otras esferas de actividad (doméstica y de cuidados).



- La situación hipergámica de la mujer en la pareja y su temprana orientación al desarrollo profesional facilitan que la mujer pueda llegar a ser par o incluso líder en la estrategia dual.
- La dualidad puede favorecer estrategias temporales consensuadas de alternancia entre el empleo, el desempleo, la formación, la parcialidad de ambos miembros, en común acuerdo para favorecer el interés de la carrera de ambos.
- Este modelo se asocia a sujetos con altos rendimientos académicos, motivación y apoyo de las familias originarias a la carrera (lo que les sitúa en perfiles similares a las trayectorias de éxito aunque no siempre coinciden con éstas).

La *carrera dual*<sup>18</sup> representa una oposición al modelo de género desde circunstancias altamente favorables para el éxito de la propuesta. Se trata de un modelo que se opone a la división sexual del trabajo en el hogar y no presupone orientaciones diferenciales hacia la profesión o la familia entre ambos miembros. Significa, al contrario, relaciones simétricas de autoexigencia y exigencia mutua en plano de igualdad que se señalan como muy positivas durante la inserción laboral. Si ambos miembros de la pareja desean optimizar el resultado de sus esfuerzos académicos y desarrollar sus carreras profesionales, retrasan la llegada de los hijos y ponen al servicio de la causa pareja los recursos individuales. Este modelo de doble carrera corresponde a lo que Mackinnon denomina “mujeres libres”, Risman “fair families”, la “carrera dual” según Hardill, o lo que constituyen para Glazer los “equal colleagues” en la esfera familiar.

Se trata de un marco de elección nuevamente condicionado por la situación económica previa de las aspirantes. Precisamente este factor económico marca una clara línea divisoria que aparece en las mujeres y no encontramos entre los hombres en la muestra: una demarcación entre las “ambiciosas” y “los pringados” (estos últimos incluyen hombres y mujeres). Las primeras, mujeres en situación familiar de bonanza y negociación, se dedican plenamente a su carrera. Son el resto de las mujeres y hombres de la muestra quienes subrayan que este acto supone una “ambición” en las mujeres y es *lo normal* en los hombres. Las segundas, *las pringadas*, forman parte del grupo definidos por el sobreesfuerzo no reconocido en los resultados: han dedicado un esfuerzo vital que se considera excesivo para las metas alcanzadas, puesto que no han conseguido un empleo que favorezca la obtención del resto de las metas vitales. El caso de las pringadas es más relevante que el de los pringados, en tanto que varias féminas señalan como estas mujeres han “sacrificado” también sus posibilidades de maternidad por una experiencia laboral que ha resultado no merecer esta renuncia. O bien, no han prestado “la atención debida” a sus hijos.

*“Te planteas cuanto tiempo dedicado, las horas, lo que has dejado de hacer. Y dices ¿ha merecido la pena? Yo quiero pensar que sí, pero si lo valoras en términos materiales la verdad es que estoy como al principio pero más cansada (risas) y luego ya voy teniendo una edad que no querría verme tampoco sin cumplir otras cosas que me apetecen ¿no? pues como mujer. Ya sabes (risas).”*

---

<sup>18</sup> Para una ampliación sobre el concepto de *carrera dual*, ver Hardill et al. (1997).

P. *¿El tema de los hijos?*

R. *Claro está, claro está. Que no es que me arrepienta de no haberle prestado más atención a eso. Yo he hecho siempre lo que he querido. Que tampoco es que haya sido una ambiciosa o nada de eso. (Silencio) Pero ya me va apeteciendo, la verdad. (risas). Pero la verdad es que tener hijos cuando llevas pues ¿Cuántos? Siete años de trabajo y ves que no llegas ni a poder salir de tu casa si no ves que tus padres te echan una mano, pues qué pringada la verdad. (silencio) pero bueno, al menos he tenido suerte en eso (risas).” (EM2PRI-S)*

*“Yo por el trabajo no pierdo en lo posible no pierdo la infancia de mis hijos, no soy tan ambiciosa. Porque además no merece la pena, que luego das más de lo que te dan, como digo yo, y para que me exploten prefiero que me exploten mis hijos (risas), como digo yo.” (EM1PRI-H3)*

Por otro lado, la alta presencia de la delegación mercantilizada en las parejas de carrera dual indica que: a) la negociación en el hogar no se produce en la práctica y no da lugar al reparto real del trabajo o bien, que se requiere ayuda extraordinaria para hacer frente al trabajo doméstico cuando ambos miembros se dedican a su desarrollo profesional; b) Cuando se produce la delegación, esta recae sobre otras mujeres. Así, los modelos “postpatriarcales” siguen contribuyendo a reproducir el género como sistema de desigualdad que asocia cierto tipo de trabajos a las mujeres de grupos sociales desfavorecidos.

Por otra parte, el “modelo de doble salario”<sup>19</sup> no implica necesariamente salarios de cuantías similares. A lo que sí obliga es a la mutua dependencia del empleo del otro. Esto puede limitar las posibilidades de negociación e incluso acabar reproduciendo la estructura clásica de división sexual del trabajo como esquema óptimo de gestión de los recursos. La localización en el empleo sí puede aparecer determinada por orientaciones diferenciales de género y por una participación más reducida –pero necesaria- de la mujer en el ingreso familiar.

La descripción de los primeros meses de empleo y los procesos de búsqueda del mismo cobran una dimensión original cuando se pueden relacionar con las experiencias vitales que acontecieron durante ese primer período. Se observa, por ejemplo, como resulta fundamental para las mujeres formar parte de familias o de parejas en las que existan relaciones simétricas que permitan la negociación y el desarrollo de expectativas personales de los miembros. Cuando no existen condiciones que faciliten a las mujeres transgredir el sistema de género, apostando por metas que hasta ahora se reconocían como masculinas, el conflicto o la cesión/frustración sustituye a la negociación. Las metas laborales femeninas pueden verse frustradas desde el principio, condicionadas por la presión social del entorno que puede llegar a ser coactiva en tanto imposibilite la movilización de recursos necesarios para una inserción más central o exitosa.

Algunos discursos empiezan describiendo una situación supuestamente idílica que combina un trabajo a tiempo parcial con las tareas domésticas y de los cuidados. Una decisión tomada voluntariamente, que responde a deseos de maternidad y orientación inicial a la familia

---

<sup>19</sup> Se trata de un esquema que comienza a ser mayoritario entre los jóvenes y jóvenes adultos mostrando su eficiencia para la unidad familiar y para propiciar un cierto desarrollo individual contrariamente a lo expuesto por Becker cuando explica la optimización que genera la división sexual del trabajo en el hogar (1993).

antes que al empleo. Sin embargo, las historias de inserción de estas mujeres revelan presupuestos limitantes que desdibujan la libertad en la elección y nos remiten a las barreras de género: pactos de pareja en los que el trabajo de la mujer se entiende de antemano como secundario en el hogar, incluso antes de que la entrevistada empezara a movilizar sus credenciales. Conflictos familiares ante posibilidades de promoción femenina que supongan plena dedicación laboral o movilidad espacial. Familias que demandan de sus hijas recién tituladas que busquen un empleo cerca del hogar original y no demandan esta cercanía a los hijos. Con independencia de las decisiones que tomaran las trabajadoras en cada momento, lo interesante es destacar que estos factores afectan a quienes previamente quedan asignadas y auto-asignadas como cuidadoras, esposas y madres antes que como trabajadoras cualificadas:

*“Aprobé con nota, era muy empollona (risas) lo que pasa es que con el tiempo se me quitó, era más difícil y luego llegó el niño. El niño fue definitivo. Paré los estudios, vamos que si yo llevaba un ritmo de estudios, pues con el niño era la mitad o menos (...) Luego la terminé. Cuando el niño pudo ir al colegio pues a terminar la carrera, no lo programé, yo tenía otros planes. Como yo le digo a mi marido, yo no nací cuando te conocí, yo tenía otros planes hechos, los planes de terminar la carrera, de ponerme a trabajar en lo mío (...). El hospital estaba bien, era un trabajo cómodo, no me puedo quejar pero de Derecho nada. (...) Y con mi marido no se puede contar, es que cuando viene, viene muy cansado y tampoco se le puede decir nada, es normal. Eso lo tengo completamente asumido, y que los niños me tocan a mí, pues es así. Pero lo que te digo, sarna con gusto no pica, es que no hay vuelta de hoja, no hay otra. (...) mi marido porque nunca me ha puesto impedimento para que yo estudie. No sé como explicártelo, si no me daba tiempo a hacer la comida porque había estado estudiando, no importa, papas con papas y huevo y ya está. No es nada exigente, sí muy bien, y cuando me fui para allá me podía haber dicho que no, y me fui a estudiar y mi madre me acogió como digo yo, en la Cuesta. Si es por estudiar, la verdad es que él me apoya un montón. (...) Yo trabajo, estudio, cuido a los niños, pero es que es así, eso nos pasa a las mujeres por quererlo todo (risas) (...) Te ven gordita con el embarazo y ya te sentencian, te decían cosas horribles. Pero yo no, tenía ese pensamiento, ese punto de referencia de mis padres. Lo hice, por otro camino, no el que yo pensaba. (...) No estaba acostumbrada a comentarios, a que te dijeran las cosas tan crudas. Eso me ha costado superarlo y casi me marcó... (...) “no vas a poder hacerlo, vas a ser incapaz, a todas las chicas les pasa lo mismo”. Cosas como “tú ahora eres la señora de la casa y lo último eres tú”. Se supone que tú arreglas a tu marido y a tus hijos pero tú no te arreglas ni te atiendes tú, ni estudias ni nada. Como que no es posible, es como si fuera incompatible estudiar, tener una profesión, tener marido, una casa, hijos y que te vaya bien. Y me lo decían, y al principio era duro. Y poco menos que el querer yo seguir estudiando era un egoísmo por mi parte. Y ya trabajar o querer trabajar con hijos, puf, y estudiar además oposiciones, bueno, bueno.” (Mujer trabajo temporal sustitución plaza pública, opositora EM2PUT-H)*

*“En mi caso, cuando dejé de trabajar yo ni siquiera me planteé que era él el que podía dejar de trabajar, es que ni lo pensé. No sé, los dos (...), hacíamos el mismo trabajo y hacíamos lo mismo, pero era yo la que iba a dejar de trabajar. Pero tampoco me planteé otra cosa. Lo acepté, y mi marido estaba de acuerdo. Cuando hablamos ya lo hablamos pensando que él seguiría trabajando y yo cuidaría al niño. El contrato era el mismo y todo igual pero era como lo normal ¿Cómo él se iba a quedar en casa? Pues ya me quedaba yo que era como más normal. Y yo tampoco había terminado de estudiar y él no iba a estudiar más. (...) Ojo, pero dejé de trabajar, pero no era porque me iba a estudiar a Santa Cruz, que lo hice después, era porque aquí no había guardería para poder dejar a un niño de dos años.” (Mujer en repliegue, opositora. EM3-H2)*

#### **4.2.c. Motivaciones y expectativas de elección de estudios**

En la elección de carrera aparecen implícitas dos decisiones. La primera de ellas es la de prolongar la etapa académica hasta el nivel universitario. La segunda decisión se centra en la

elección de la carrera de Derecho como opción entre todas las disponibles en la oferta universitaria. Ambas cuestiones nos remiten a aspectos tradicionales en los estudios sobre educación y mercado de trabajo que incorporan el género entre sus intereses:

#### **4.2.c.1. La decisión de estudiar en la Universidad**

Numerosos enfoques han intentado explicar por qué las mujeres y los hombres se han incorporado bajo distintas pautas a los estudios superiores, dando lugar a la existencia de carreras más o menos masculinizadas o feminizadas. En un contexto en el que las posibilidades educativas se han incrementado para casi toda la población, y teniendo en cuenta que las entrevistas realizadas se centran en las clases medias, la cuestión de la doble elección es útil para acercarnos a las motivaciones y metas que conducen las carreras profesionales incipientes<sup>20</sup>.

En primer lugar, se ha observado como las *teorías de la reproducción* no pueden explicar las desigualdades de género en el sistema educativo de igual manera que interpretan las de clase social. Precisamente porque el acceso diferencial a la educación superior –que sigue manteniéndose en relación a la clase social- ya no es un argumento válido en lo relativo al género. Las mujeres son mayoría en la Universidad y, aunque todavía se puede hablar de una segregación entre carreras feminizadas y masculinizadas, las féminas están también incorporándose en estudios superiores antes estereotipados como masculinos, como es el caso de las ingenierías y, unas décadas antes, los estudios de Derecho. Por lo tanto, como se subrayó en la explicación teórica de este estudio, mientras la desigualdad de clase puede todavía explicar el rendimiento educativo de los estudiantes (Martínez: 2006), el estudio del género debe orientarse fundamentalmente al análisis de los desiguales resultados de la inversión educativa en la vida

---

<sup>20</sup> En este sentido, Ramírez y Boli (1987) señalaron en su día la extensión del modelo de consecución de la ciudadanía como factor causal para explicar la elección universitaria de las mujeres. Se indicó en el capítulo 3 la existencia de la pauta diferencial que ha caracterizado la incursión de las mujeres a la Universidad. Pero, como se expuso anteriormente, la distribución de sexos del alumnado en las distintas carreras universitarias está cambiando rápidamente en la actualidad, aunque existen núcleos que todavía pueden considerarse mayoritariamente masculinos o femeninos. Así mismo, se señaló como la composición de género de las titulaciones varía en distintos países, pero con una pauta común: la de localizar a las mujeres en los estudios más masificados y relacionados con las profesiones menos valoradas en sus contextos de referencia. No obstante, incluso esta conclusión empieza a no ser tan válida en la actualidad, como demuestra el cambio de rumbo del perfil de alumnado de una buena parte de las carreras menos feminizadas en nuestro país hasta la fecha. Es el caso de las ingenierías o las ciencias exactas. La proliferación de datos estadísticos posibilita evidenciar estos aspectos y facilitar las comparaciones entre diversos ámbitos territoriales. Precisamente este factor hace posible el desarrollo de un enfoque histórico-comparativo para examinar las diferencias observables entre hombres y mujeres en su relación con la educación y el trabajo. Este enfoque, aunque adolezca de la posibilidad de afinar en la búsqueda de explicaciones, ha permitido observar la influencia de las distintas culturas en la incursión de las mujeres en estos dos ámbitos. Varios estudios han señalado que existen carreras masculinizadas en las cifras occidentales que invierten su tendencia en otros países. Es el caso de las ingenieras informáticas y las matemáticas en Polonia (UNESCO: 1995). Ahora bien, lo que sí parece común es que, *con independencia de que las opciones académicas varíen entre unas y otras mujeres, los salarios, los empleos y las fórmulas de contratación siguen siendo más precarios allí donde están las mujeres en todos los países.*

adulta: el acceso diferencial al empleo, a los salarios, los tipos de contratación, el desarrollo de la carrera profesional y la distribución de los usos del tiempo.

Con respecto al enfoque de la *resistencia*, tanto el impulso educativo de las mujeres como su incursión en el mundo laboral para quedarse en él, responden a un caldo de cultivo que se localiza en las demandas de los propios movimientos de mujeres de todas las clases sociales: huelguistas, sufragistas, estudiantes que presentaron oposición a la tradición patriarcal que les impedía incorporarse a la esfera pública. Hayan resultado estas demandas positivas o negativas para los intereses empresariales, lo cierto es que el trayecto se construyó en clara oposición a las inercias del mundo del trabajo y la educación, encontrando cierto apoyo de las familias<sup>21</sup> y del Estado. La resistencia se localiza ahora, no tanto al ámbito de la elección educativa -donde sin duda existen todavía núcleos donde las mujeres son *outsiders* (aunque no es el caso de la carrera de Derecho)-, como en los ámbitos laboral y doméstico-familiar. En ellos, son las féminas en situación de doble presencia quienes encarnan la tensión de roles, tiempos, espacios y metas. Todos estos aspectos presentan un continuo y conflictivo ajuste entre las demandas del rol profesional y las tradicionales demandas y atribuciones de género del rol doméstico y de los cuidados<sup>22</sup>.

Las narraciones confirman las anteriores conclusiones, presentándose en dos grandes grupos de discurso en lo referente a los argumentos de la elección de prolongar los estudios en la Universidad:

El primer grupo considera esta elección como naturalizada en el contexto familiar de referencia. Se trata de hombres y mujeres procedentes de familias del sector medio profesional, cuyos padres han realizado estudios medios o superiores en un proceso de movilidad social previo o paralelo a la experiencia universitaria de sus hijos. El contexto familiar originario considera la carrera universitaria como un elemento importante para garantizar la estabilidad o promoción social de sus hijos.

*“Mi padre quería que fuera abogado mi madre que estudiara lo que quisiera, tengo un hermano que es arquitecto otro que es ingeniero y otro que es médico, en fin el que faltaba en la familia. Pero eso de no estudiar, ni se planteaba” (EH2-C)*

El segundo grupo parte de contextos familiares de clase media o media baja sin tradición de estudios universitarios. La elección de la Universidad debe negociarse con los padres y constituye una apuesta de impacto en el seno de la familia que, a) o bien, entiende los estudios superiores de sus hijos como una inversión y una apuesta arriesgada en tanto supone un serio

---

<sup>21</sup> Resulta curioso observar como las estrategias familiares han apoyado la opción del estudio y el desarrollo profesional de las mujeres jóvenes antes incluso de que el mercado laboral admitiera esta posibilidad. Sin embargo, estas estrategias pero no han variado su tradición en lo respectivo a la organización del tiempo doméstico y la transmisión de los estereotipos de género. Los estudios de mercado sobre el consumo diferencial de juguetes entre niños y niñas dan fe de la reproducción de estos estereotipos en las familias. Las estadísticas de usos del tiempo muestran su efecto en la vida adulta de hombres y mujeres en toda Europa.

<sup>22</sup> En el epígrafe dedicado a las estrategias de género veremos con profundidad esta cuestión.

esfuerzo común para posibilitar la movilidad social de la descendencia; o b) no apoya activamente e incluso rechaza la propuesta propiciando estrategias resolutivas en solitario.

*a. Yo siempre tuve tan claro que iba a ir a la Universidad. Mis padres no estudiaron, mi familia es una familia humilde pero yo soy hija única, o sea que siempre superapoyada. Además yo he sido una niña estudiosa de siempre. O sea que no he tenido nunca ningún problema en eso, no tenían que estar encima de mí para que hiciera la tarea. Era una niña buena. Yo siempre he tenido capacidad de sacrificio. Lo he tenido como siempre tan claro. También el hecho de no tener las cosas tan fáciles. He sabido cual es la realidad de mis circunstancias y de mi familia y para mí ha sido algo como muy claro. Me he tenido que buscar la vida y te la tienes que buscar porque no he tenido otro remedio, porque es así (...). Pero sí he sabido eso, cual es la realidad de mi situación siempre y eso te condiciona, forma parte de tu vida y lo ves. Para mí es una cosa natural el tener que esforzarme, el tener que decir “yo tengo que tal” (...) yo no puedo suspender, yo no puedo salir tanto, ni gastarme todo eso en tal, libros o comidas o lo que sea. Tenía amigas que no tenían ningún problema porque con sus padres, sabían que... Pero yo no era el caso.” (Mujer, Opositora, EM2PU-S)*

*“Mi padre se negaba a que trabajase, mi padre me decía que o se estudiaba o se trabajaba y optamos por estudiar, mi padre mi familia en general no tiene ninguna carrera ni ninguna formación y nosotros somos la primera generación de profesionales que tenemos que hacerlo bien.” (Hombre, Abogado, EH2PRI-P)*

*b. “Mi padre me dijo bueno si quieres estudiar pues estudia pero yo no te puedo pagar los estudios ya tu mirarás a ver como lo vas a hacer y yo lo que hacía era pues que en los veranos a posteriori los veranos trabajé en la construcción sobre todo en el sur (...) durante los cinco años de carrera los veranos trabajaba para como la hormiga ¿no? trabajaba en verano para en invierno tener algo de dinero para poder sobrevivir y el estado que me dio una beca pero claro la beca era insuficiente para sobrevivir, yo vivía en el norte en xxxx y me tenía que trasladar todos los días aquí a la Laguna en guagua y tenías que comer y etc. etc. no y ya te digo sin recibir un solo duro de mi casa bueno de mis padres porque no tenían sabes. (...) El apoyo estuvo bastante escaso si... lamentablemente lo tengo que decir no me sentí apoyado en ningún momento por la familia, no. Creo que tampoco confiaban mucho en mis posibilidades.” (Hombre, Secretario Judicial, EH2-H3)*

En los casos en los que la familia ha participado activamente en la decisión de prolongar los estudios de sus hijos, la Universidad aparece como una oportunidad relacionada con el alto rendimiento escolar de estos. Este éxito escolar, junto con la posibilidad que las becas suponen para reducir el impacto económico de la apuesta, son los principales argumentos localizados en ámbitos familiares sin antecedentes universitarios y con recursos más limitados. Así, entienden los estudios superiores como una inversión que incrementa las expectativas de movilidad de su descendencia.

Ahora bien, aunque señalamos que la decisión personal de estudiar en la Universidad no aparece vinculada al género, encontramos como estas elecciones sí pueden estar en consonancia con ciertas estrategias familiares que aparecen mediatizadas por el género. En esta línea, las teorías de la consecución del estatus señalan la importancia de las estrategias familiares organizadas para la movilidad social. El establecimiento de una lógica de cálculo de costes-beneficios en la elección educativa de los hijos parece relacionarse con el género en las familias más tradicionales. En estas circunstancias, no es tanto el individuo sino sus progenitores quienes toman la decisión con respecto a las opciones educativas y laborales (Powell y Steelman: 1989,

1990; Butcher y Case: 1994). Encontramos varios relatos de titulados en los que se manifiesta que la decisión de prolongar los estudios hacia la Universidad y de estudiar Derecho fue realizada por los padres orientándose por lógicas de inversión variadas pero sintomáticamente afectadas por el género:

a) Jose<sup>23</sup> es profesional del Derecho, tiene dos hermanas y es el único hijo varón de una familia con pocos recursos que vive en una isla menor. La familia originaria tenía que renunciar al trabajo de sus hijos si estos prolongaban sus estudios en la Universidad, además de realizar una inversión costosa en esa apuesta. La consecuencia de la limitación de los recursos fue la concentración de la inversión en uno solo de los hijos, que sí pudo acudir a estudiar a Tenerife. Ahora bien, la decisión de que fuera el varón quien estudiara una carrera viene argumentada aludiendo al planteamiento que señala que es el hombre quien debe “marchar” para ganarse la vida. En este caso, los padres entendieron que las dos hermanas tenían otras posibilidades vitales como el casamiento y la dedicación a las tareas domésticas<sup>24</sup>. Además de ello, la familia entendió como una preocupación añadida el hecho de que las hijas tuvieran que vivir solas en Tenerife, mientras que esa percepción de amenaza no se extendió al hijo varón:

*“El irme sin más, salir de (isla menor) y venirme a estudiar a Tenerife, por el hecho de ser chico fue posible. (...) No había dinero para la carrera de todos y yo era el único chico, es así. Pero desde luego que ser chica se encuentra más pegas, más obstáculos. Cuando se van para allá, tú te quedas aunque sea en una pensión ¿no? Pero claro una chica... (no se entiende) yo lo veo más penoso, pues el hecho de afrontar una serie de cosas que a lo mejor a un chico se te pone más fácil.” (EH1PU-C)*

b) A Julia una asamblea familiar le comunicó durante la cena que su “opción” más viable era el Derecho, puesto que su intención manifiesta era prolongar los estudios, de igual forma que lo habían hecho sus padres y hermanos con anterioridad. La carrera de Derecho fue elegida para ella por sus padres alegando una mayor cercanía de la Universidad, así como el sentido práctico de este tipo de estudios. Ahora bien, razones bien distintas sostuvieron la decisión paterna previa de que los dos hijos varones estudiaran carreras técnicas, ambos en universidades fuera de la isla.

*“Fue muy curioso porque fue después de una sobremesa, todos sentados en esa mesa, mi padre, mi madre, tal. Todos. Yo era pues una, pues un coquito (risas). Entonces en el instituto y en el colegio era una niña de muy buenas notas y estudiante de piano. Bueno, muy aventajada. Y entonces, pero sí pertenezco a una generación en la que todavía no se hacía un poco lo que los jóvenes querían, como ahora sino un poco dependían de lo que los padres opinaran. O por lo menos en mi caso fue así. Éramos una familia en la que realmente siempre se han seguido las pautas de los padres. Además mis padres eran padres ya mayores, yo soy la cuarta de cuatro hermanos. Y entonces se decidió así.”*

---

<sup>23</sup> Recordamos que los nombres han sido variados para garantizar el anonimato de los protagonistas.

<sup>24</sup> Señalamos como las estrategias tradicionales para dotar de formación reglada a los hijos e hijas son distintas en diversos territorios. Una estrategia también relativamente tradicional en el campo es la de apostar por la educación de las hijas antes que la de los hijos, puesto que ellos son llamados a ocuparse del trabajo y las tierras. Mientras que para el casamiento de las hijas y su futuro, “la dote” que constituye el título académico puede presentarse como opción óptima. Tanto esta lógica como la que sí aparece en el discurso (concentración de los recursos en la inversión educativa del hijo) se explican a través del género: se trata de elecciones *generificadas*, pero llegan a decisiones radicalmente opuestas sobre el recorrido educativo de la descendencia.

*Pues bueno “¿y qué estudio?” Porque claro yo hice un bachillerato de ciencias pero yo era buena en todo lo que me ponían por delante. Y entonces dice mi padre “pues yo creo que tú deberías estudiar Derecho.” (Empresaria, EM1PRI-H)*

*“Mis hermanos habían estudiado fuera. En (ciudad peninsular). Uno había estudiado económicas y otro arquitectura, y yo también quería irme fuera. Pero como era la única chica de la familia, pues no sé, me dijeron que no. Yo quería estudiar periodismo. Y luego lo más próximo así que me gustara era Derecho.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Por lo tanto, la lógica costes-beneficios parece atravesada por profundas convicciones de género todavía en algunas familias. Las teorías del logro de estatus adolecen aquí de cierta falta de información: no señalan cómo y cuándo el género se convierte en una cuestión importante en las estrategias familiares. Ni tampoco cómo y cuándo su influencia es mucho más tenue, como han puesto de manifiesto las críticas realizadas a este enfoque (Jacobs, 1996: 161). En relación a esta cuestión, los *modelos economicistas*, entre los que hemos hecho referencia previa a la Teoría del Capital Humano, destacan la importancia de la educación y los recursos económicos de los progenitores para explicar los logros. En función de valoraciones de la inversión educativa, Becker (1975) explicaba por qué los padres invertían menos en la educación de sus hijas: anticipaban en ellas menos años de trabajo que en ellos. Al margen de las críticas a esta afirmación que aluden a la productividad social de las mujeres que no tienen empleo (Schultz: 1993)<sup>25</sup> y a la relación positiva de la educación de las mujeres con el desarrollo económico (Benavot: 1989), la conclusión de Becker ha dejado de ser consistente en muchos países en los últimos treinta años, con el cambio de perfil de la participación de ambos sexos en la educación superior<sup>26</sup>.

Sin embargo, en el marco de esta teoría, Goldin (1995) nos ofrece argumentos que pueden todavía explicar algunas elecciones, y que se centran en la posibilidad de que las ganancias del marido potencial puedan estar incluidas en el cálculo de costes-beneficios que supone la opción educativa. La explicación del valor “económico” de una credencial universitaria para auspiciar un matrimonio capaz de mantener o mejorar el estatus de la mujer, parece remitirnos a un pasado en blanco y negro y narrado en inglés. Pero lo cierto es que este argumento sirve para explicar aún algunas cosas también en el contexto más cercano: Los datos censales y las entrevistas realizadas visibilizan todavía la existencia de un perfil de mujeres con título de Derecho que se casa con licenciados pero no tiene un empleo, o bien trabaja como ayudante de su pareja o a tiempo muy parcial, sin manifestar estrategias de desarrollo profesional alguno. Para este perfil, la credencial ha sido una inversión de futuro relacionada con la producción de relaciones y satisfacciones personales adecuadas a sus expectativas no laborales.

*“Realmente yo estudié esta carrera sin vocación. Te lo digo sinceramente. O sea, yo estudié Derecho, yo vengo de una familia, digamos, bastante humilde. Mi hermano estaba ya estudiando Derecho y bueno, las alternativas que yo le planteé a mis padres para estudiar, digamos pues que*

---

<sup>25</sup> Este mismo autor señala además la posibilidad de entender la educación no sólo como una inversión, sino como un consumo (Schultz: 1987).

<sup>26</sup> Críticas más nucleares señalan como las decisiones no pueden explicarse sólo a través de complejos cálculos racionales a los que las familias no siempre tienen acceso.



*ellos me decían “eso no, eso no, eso no”, y pues digamos que yo me metí en Derecho pues porque mi hermano estaba en Derecho. (...)A todas estas me casé, me casé con 24 años, yo iba haciendo la carrera pues a mi manera, asignaturas sueltas y demás. Porque ya te digo, cuando no se estudia con vocación es como que se te hace un poco más cuesta arriba estudiar algo. Porque además pertenezco por desgracia a esa generación en la que nos educaron para ser buenas madres y esposas y casarnos bien, lo de los estudios aunque mis padres insistieron bastante en que tuviera una carrera y me buscara la vida, pero... tienes otra mentalidad.” (Mujer, 43 años, abogada a tiempo parcial EM2PRI-H)*

Goldin se refiere directamente a la *dimensión marital* de la decisión de estudiar de las mujeres, aunque esta ha ido convirtiéndose en anecdótica a medida que la *dimensión de carrera* ha empezado a emerger entre las metas femeninas<sup>27</sup>. En el caso de las licenciadas en Derecho de Santa Cruz, el Censo nos muestra como esta tendencia se localiza previamente a las generaciones estudiadas: entre las tituladas en los cincuenta años las tasas de actividad y de ocupación son mucho más reducidas que las de las jóvenes, pero significativamente más altas que las correspondientes a las mujeres de 50 años en general, con cierta independencia del Estado Civil. Por lo tanto, ya en anteriores cohortes la dimensión marital aparece reducida frente a las opciones de desarrollo laboral de las tituladas<sup>28</sup>.

En conclusión, la decisión de estudiar en la Universidad se relaciona sobre todo con las posibilidades socioeconómicas, la tradición y los apoyos de la familia originaria. Ésta contempla la prolongación de los estudios de los hijos e hijas como un incremento de sus opciones de movilidad social, vinculada al mundo del trabajo o al valor social de la credencial. Los entrevistados –salvo los casos señalados por estrategias paterno/maternas marcadas por el género– naturalizan la situación de seguir estudiando, o bien otorgan un carácter de recurso/inversión más o menos novedosa o arriesgada en el seno familiar.

#### **4.2.c.2. La decisión de estudiar Derecho**

Se alude ahora a la segunda de las elecciones en juego: ¿por qué estudiar Derecho? Para ahondar en esta segunda cuestión, los discursos nos remiten a varias posibilidades, si bien, se detectan dos explicaciones troncales entorno a las cuales se organizan los discursos:

a. La *explicación vocacional* anclada en aspiraciones que remiten a la infancia y al mito del abogado (utilidad social, afinidad con el tipo de tareas a desarrollar). En este grupo discursivo se localizan los argumentos de prolongación de la tradición familiar en el Derecho, comunes en hijos e hijas de profesionales del sector. Junto con aquellas decisiones relacionadas con la voluntad de llevar a cabo las expectativas frustradas de un familiar que no pudo estudiar esta carrera. No solo

---

<sup>27</sup> Esta dimensión marital de los estudios está claramente definida por el entorno cultural occidental ya que en otros países la educación de las mujeres no es un factor atractivo para la consecución del matrimonio deseado. Incluso puede generar rechazo social como se ha señalado en anteriores capítulos.

<sup>28</sup> Esto no significa que dejen de producirse los matrimonios más o menos endogámicos entre titulados universitarios, consecuencia de los ámbitos relacionales y del *habitus* de clase social.

se recogen aquí *aspiraciones expresivas* con respecto al trabajo, puesto que las *motivaciones instrumentales* para la elección -acceso al estatus, al prestigio y a una carrera profesional exitosa- no son ajenas a este grupo de relatos<sup>29</sup>.

*“Seguramente por frustración de él, porque él aparte de que empezó a trabajar joven, él estudió Derecho. De noche y eso y sacó muy buenas notas y le quedaron siempre dos o tres asignaturas para terminar la carrera. Y no sé si por frustración.” (Mujer, empresaria, EM1PRI-H)*

*“Y lo estudié, lo estudié, también es verdad que bueno, no sabía a priori si me iba a gustar o no. Con todo el que tengo padre y dos hermanos abogados. Y entonces, bueno tengo un hermano que dice que yo estudié Derecho para enterarme de qué se hablaba en mi casa a la hora de almorzar.” (Mujer, Adm.pública, EM2PU-S2)*

b. La *explicación pragmática* alude directa y principalmente a las posibilidades de las credenciales de Derecho para multiplicar las opciones laborales<sup>30</sup>. Se entiende así que esta carrera es útil para tener éxito en el mundo laboral. Además de ello, la posibilidad de acceder a la facultad pública sin tener que desplazarse fuera de la isla permite realizar una inversión más reducida para después obtener logros que se esperan inmediatos.

*“Lo que si tenía claro es una cosa quería luchar por tener un nivel de vida lo más alto posible, entonces elegí derecho que era la que en principio las expectativas me podían dar al tipo de vida que yo quería llevar.” (Hombre, Abogado, EH2-H)*

*“Lo veía con más futuro por lo menos para tener más conocimientos generales y para poder prepararte oposiciones, podías entrar en o abogado, procurador, o en empresas, lo veía yo con más futuro.” (Hombre, gestor empresa, EH2-H2)*

*“A mí me hubiera gustado estudiar ciencias políticas. Pero como no estaba dispuesta a irme a Madrid porque lo tenía clarísimo digo, pues estudio Derecho. Llegué a casa y le dije a mi madre que había pensado que lo mejor era estudiar Derecho pero yo sabía que yo abogado no iba a ser, yo no iba a ejercer. Claro mi madre se quedó a cuadros. Porque ella siempre le gustó, si hubiera tenido la oportunidad de haber estudiado Derecho (...). Sí, le hizo gracia. (...) a ellos les daba igual, realmente, con tal de que hiciera algo que me permitiera vivir les daba un poco igual. Y el Derecho tiene la imagen de tener muchas salidas.” (Mujer, Procuradora, EM2PRI-P)*

Sin embargo, la utilización de las entrevistas con estructura de historia de vida permite reinterpretaciones del pasado que evidencian cómo la elección a veces se argumenta de forma ambivalente. O bien cómo, ante una cierta frustración de las expectativas pragmáticas, la explicación vocacional se pone de relieve para justificar a posteriori la elección, y al revés<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> El marco teórico planteó como las preferencias con respecto al valor que las personas le otorgan al trabajo se organizan en relación con los valores expresivos e instrumentales. Los primeros asociados a la búsqueda de autorrealización; los instrumentales o calculadores se centran en la obtención de un trabajo que ofrezca buenos rendimientos pecuniarios, estabilidad y tiempo libre (Veira y Muñoz: 2004).

<sup>30</sup> El título de Derecho es considerado por los entrevistados como una apertura al empleo en general, no exclusivamente dirigida al mercado profesional. Se trata de un criterio de elección *extensivo* frente a otros criterios intensivos como puede ser el de la medicina, cuyo estudio se orienta casi exclusivamente al ejercicio médico.

<sup>31</sup> En este sentido, se observa como la “vocación” es un aspecto construido socialmente, aunque las apelaciones vocacionales suelen remitir a cierta naturalización del fenómeno: “quería estudiar Derecho desde

*“Yo no tenía vocación ninguna, yo hice letras, iba a hacer filología inglesa pero eso era para dar clase y no me veía dando clase. Y como las carreras de psicología y todo eso era como más hippy pues Derecho que es como lo que quedaba. Yo estaba como muy educada a una carrera universitaria, pues Derecho. Por meterme en algo, pero no tenía ni idea de lo que era el Derecho ni nada, me metí ahí y ya una vez que estaba ahí dentro pues seguí, seguí y seguí y la terminé. Y ahora toda la vocación del mundo.” (Mujer, Abogada, EM2PRI-SFE)*

*“(…) a partir de la adolescencia, 15 años, yo siempre supe que iba a estudiar Derecho. O sea que a mí eso de que la gente dice “no, en un momento que tienes que elegir”, para mí ha sido siempre muy fácil, porque lo tenía clarísimo. (...) fue vocación. (...)Entonces al principio yo me decepcioné un poco los primeros años porque me resultó aburrido. (...)Y después de todas formas no tienes nada que ver lo que estudias en la carrera con lo que luego vas a hacer, por lo menos en mi caso. (...)Yo estudié Derecho y yo quería ejercer siempre. Y empecé a ejercer (...). Entonces, bueno, pues al principio sólo dinero, dinero. Y me presento tras unos años a una plaza pública únicamente por tener una estabilidad económica sobre todo, porque en Derecho (...) para ser abogado hay un cierto nivel económico y social que tienes que tener, porque si no... Una decepción en ese sentido.” (Mujer, Adición. Pública, EMIPU-S1).*

El discurso de los entrevistados asume la visión oficial de la educación que presenta una visión instrumental de la misma, entendida como recurso de capacitación individual para lograr una colocación óptima en el mercado laboral que es, a su vez, positiva para el desarrollo colectivo. Esta visión hace que aparezca una inquietud notable en los recién titulados, que evalúan su experiencia universitaria como no adaptada a la práctica laboral y vacía de contenidos útiles para enfrentar las primeras experiencias laborales. Por otro lado, varios estudios han puesto de relieve algo que puede apreciarse en las narraciones: la motivación instrumental es más explícita en los sujetos de orígenes sociales menos acomodados en el seno de la muestra. Estos interpretan sus estudios universitarios desde la novedad en la historia familiar, como una oportunidad de mejorar sus condiciones de vida o procurar que no empeoren en relación con la familia originaria.

*“Jamás me planteé ir a la Universidad, no, soy hijo de de padres humildes y la verdad que no me planteé nunca ir a la Universidad, (...) entonces me animé, hice bachiller lo aprobé con buenas notas y ya en COU en COU entonces la verdad que estaba bastante perdido no sabía que estudiar (...) o qué hacer hasta que los últimos días en el instituto fue a hablar un estudiante de Derecho invitado por el profesor de filosofía y medio me encandiló el tema de la carrera de Derecho sobre todo por el tema de las salidas que tenía, que tenía bastantes salidas y tal, y entonces baremando un poco lo que tenía salida y lo que no (...) No podía permitirme estudiar para nada, por amor al arte.” (Hombre, Abogado, EH2-H3)*

Mientras, los sujetos que proceden de familias con más recursos explican su motivación desde la idea “vocacional” o de la “inercia familiar” que también aparece señalada en los casos de antecedentes profesionales en el Derecho o de estudios universitarios en el seno familiar. Como expone Langa Rosado (2000) la decisión se argumenta con un carácter no utilitarista que ella llama “distinción culturalista o desinteresada”, marcado por una visión idealista de la experiencia

---

*que era pequeñita, yo creo que desde que nací lo llevaba dentro”. La vocación se construye y reconstruye en el marco de las estrategias laborales como explicación más o menos consistente con los resultados.*

universitaria y del campo profesional. No obstante, incluso en los discursos más vocacionales, la instrumentalización práctica de la carrera de Derecho aparece como argumento de elección.

*“(...) haría una carrera también porque en mi casa mis padres habían estudiado carrera y parece que no pero eso también influye. Entonces ya estás condicionada, sabes que si eres buena estudiante vas a ir a la universidad. O sea, ni siquiera me planteaba hacer FP. (...) por ejemplo historia sí era una carrera que me hubiera gustado hacer pero tampoco le veía mucha salida. Luego también pues claro, con 14 o 15 años te llamaba la atención lo de ser abogado y demás (...) Ayudar a los demás, la ropa, el estilo, (...) eso que ves en las películas, todo eso te atrae a esa edad. Te despierta la vocación.” (Mujer, replegue, EM3-H1)*

La asociación de los estudios de Derecho a valores de utilidad social, prestigio profesional y una estética laboral atractiva es común en ambos grupos de motivaciones. Una visión extendida por los medios de comunicación, que aparecen numerosas veces como referentes motivadores de las más tempranas inclinaciones por la carrera.

En esta investigación, gran parte los entrevistados pertenecen clases sociales medias no acomodadas siendo los primeros en su familia que poseen títulos académicos<sup>32</sup>. Por ello, la mayoría de la muestra, hombres y mujeres, manifiesta un interés directo por instrumentalizar su formación y servirse de ella para incrementar sus oportunidades de empleo y adquirir los conocimientos necesarios para el trabajo profesional. De ahí que varios entrevistados expongan que sus inclinaciones vocacionales o sus apetencias originarias en relación a los estudios no privilegiaban el Derecho por encima de otras elecciones, si bien, la visión pragmática les llevo a inclinarse finalmente por esta opción<sup>33</sup>.

Ahora bien, los estudios de Derecho, según las narraciones de los entrevistados, aparecen significados con una amplia gama de representaciones sociales. Según estos discursos, en los primeros años noventa, la carrera de Derecho era una opción prestigiosa, asociada para una parte de los entrevistados a la tradición familiar y, para otros, al trabajo de las elites. Además, permitía una diversidad de opciones laborales estables y bien remuneradas, tanto en el sector público como en el privado, reduciendo los riesgos de desempleo y subocupación. Por último, se observaba como una elección práctica en tanto era una opción viable, barata y situada en el entorno espacial cercano. Finalmente, las probabilidades de concluir la carrera con éxito parecían elevadas.

Estos tres grupos de elecciones –de prestigio y clase, de éxito laboral y de pragmatismo académico- resumen y matizan las estrategias de elección que el enfoque del capital humano

---

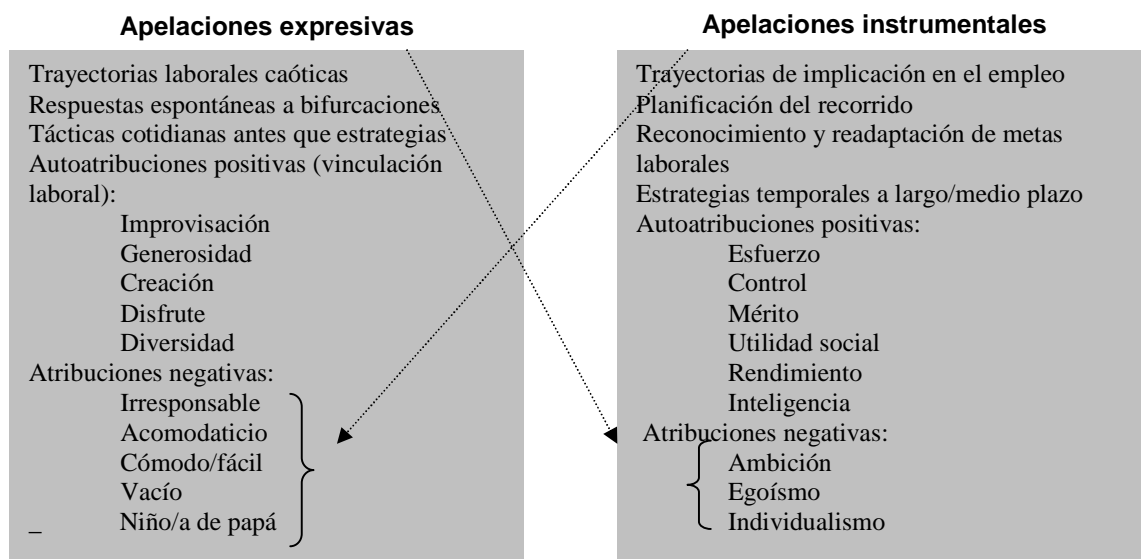
<sup>32</sup> Existen casos procedentes de familia originaria de clase obrera (en los que no se cumple el requisito de la percepción de clase media, aunque los ingresos puedan ser equivalentes) y casos procedentes de familias de clase media alta en los que no se cumplen varias características del resto de la muestra (primera generación de titulados universitarios, ingresos de la familia original), aunque los sujetos se señalaran previamente como pertenecientes a las clases medias no acomodadas. Estos casos han sido utilizados como entrevistas de control y, cuando aparecen implicaciones vinculadas con la condición socioeconómica inicial, apoyan las conclusiones argumentadas.

<sup>33</sup> Con respecto a los motivos de elección de la carrera de Derecho, las explicaciones recogidas nos aproximan a la impresión de Gambetta cuando señala que los modelos de reproducción cultural son relevantes para explicar las preferencias ante la educación, pero los modelos de elección racional son relevantes para explicar la toma de decisiones educativas reales (Gambetta: 1987).

plantea: por un lado, la estrategia de los perfiles originariamente más acomodados es la de *los inversores*. Pero inversores “vocacionales” que seleccionan carreras prestigiosas y ancladas en las representaciones de estatus. Por el otro, la estrategia de *los consumidores*: carreras accesibles, cercanas y baratas cuyos resultados en el mundo del trabajo se valoren rentables (Latiesa, 1989: 134). Dentro de esta elección de consumo encontramos también el “consumo de moda” que tiene que ver con los procesos de imitación y *emulación interclase* (Simmel: 1977) cuya función latente es la de incrementar las oportunidades de movilidad social a través del valor simbólico de la credencial. Un valor que puede aparecer relacionado a su vez con las estrategias de hipergamia femenina tradicionales entre las clases medias (Gil Calvo, 1991: 35).

En realidad, la diversidad de motivaciones y conductas instrumentales y expresivas<sup>34</sup>, así como los tres grupos de elecciones señalados más específicamente, presentan la carrera de Derecho como *una opción de confluencia entre clases sociales y, dentro de éstas, entre entornos familiares diversos en cuanto al nivel educativo y los recursos*.

**Gráfico 4.5. Motivos de elección de la Carrera de Derecho. Algunas características de los perfiles.**



Los rasgos que caracterizan los significantes utilizados para definir las conductas expresivas se relacionan peligrosamente con lo que gran parte de la muestra entiende por *trayectorias femeninas tradicionales*<sup>35</sup>:

- Supeditar la carrera profesional a las relaciones afectivas y familiares. Estas últimas se presentan opuestas a la carrera profesional exitosa.

<sup>34</sup> Gil Calvo (1991: 169-174) hace referencia a las conductas expresivas e instrumentales, indicando que las motivaciones se traducen en términos de estrategia de acción. Por otra parte, su reflexión sobre la relación entre las conductas expresivas y el imaginario femenino (“El cliché”) reafirma las conclusiones derivadas del análisis de esta cuestión en las entrevistas. El autor opone el estereotipo femenino de carrera “falta de voluntad”, al masculino de “fuerza de voluntad” como figuras que forman parte de la construcción *generificada* de la participación femenina y masculina en el trabajo.

<sup>35</sup> “*lo que hacen las mujeres*” “*es típico de mujeres*” “*las mujeres que trabajan suelen*” “*es que para las mujeres el trabajo...*”

- Rechazar una alta inversión en esfuerzo laboral de progresión y control. Una alta inversión en trabajo es presentada en algunos relatos como un elemento de “ambición” cuando aparece en las mujeres.
- Adaptación femenina “espontánea” (natural, moral) al azar inesperado y a las necesidades familiares.
- Uso de tácticas laborales que se definen como “femeninas” y relacionadas con el trato y la aprobación social de los valores “femeninos”: encanto, simpatía, escucha, suavidad, mano izquierda.

Aunque hemos visto en el campo de entrevistas que las motivaciones y conductas instrumentales y expresivas aparecen tanto en hombres como en mujeres, el estereotipo femenino de relación con el trabajo remunerado también está presente entre los titulados en Derecho y jóvenes profesionales. La conducta expresiva adquiere el signo femenino en tanto que las mujeres que se la autoatribuyen la entienden como más correcta/moral/sana. Y en tanto que las mujeres que no se reconocen en esta conducta, la asocian a una falta de voluntad y desapego al trabajo “propia de las (otras) mujeres” y que se enfrenta a la construcción masculina de la carrera y a las motivaciones laborales que conducen al éxito laboral.

Finalmente, el trabajo entendido como tarea de autoexpresión o actividad creadora es una idea hegeliana que influyó en el desarrollo marxista de la idea de trabajo. Se trata de un marco utópico que lo vincula a motivaciones distintas a la mera cobertura de necesidades económicas: la expresión y la creación personal, así como la conciencia de contribuir al bien común. Méda (1998:102) plantea este valor como un anhelo más que una realidad para la inmensa mayoría de la humanidad. Sin embargo, es bien cierto que gran parte de las reivindicaciones laborales son deudoras de esta forma de entender el trabajo en su esencia liberadora. Los informes Beveridge, citados a menudo por las teóricas feministas como fuente de exclusión laboral de las mujeres, constituyen además una renuncia a la asunción del trabajo como fórmula autoexpresiva. El Estado de Bienestar asume las prácticas laborales como actividades que requieren prestaciones y derechos para compensar las penalidades que implican. Las mujeres fueron adscritas al modelo de salario familiar y quedaron excluidas así de la lógica formal del empleo. Pero, a su vez, se les excluyó de la lógica instrumental del mismo. Podemos pensar que el proceso histórico de construcción del valor del trabajo ha gestado que estas mujeres, por otro lado alejadas y subordinadas en la participación laboral de pleno derecho, hayan podido desarrollar y transmitir lógicas distintas desde las que es más posible cuestionar la idea normalizada de trabajo: ¿qué tipo de trabajo queremos tener? ¿Cuál debemos defender? La entrada de las mujeres en las profesiones puede relacionarse con esas lógicas: su trabajo es aludido como vía para la autonomía, la visibilización y el valor social. Se convierte en un elemento de democratización y participación social y no exclusivamente una actividad para el sustento material. No obstante, sin perder de vista el planteamiento de diversas motivaciones relacionadas con el género, no conviene

ignorar que la organización social del trabajo está lejos de poder plantearse en términos que definan las prácticas laborales de los hombres y mujeres como un trabajo liberador<sup>36</sup>.

#### 4.2.d. La experiencia universitaria

Frente a las expectativas de adquisición de los conocimientos en la Universidad, que forman parte de las motivaciones aludidas expresamente por los sujetos, el aprendizaje es sistemáticamente valorado como insuficiente para afrontar con seguridad la transición al empleo. Se trata, en muchas ocasiones, del encuentro con un entorno relacional ajeno a lo anteriormente conocido. La distancia entre lo conocido (el entorno familiar y los saberes generales) y lo desconocido (la disciplinaria que organiza el conocimiento académico, el entorno laboral profesional, los saberes prácticos particulares) tiene un gran componente de distancia de clase, que produce inseguridad en los titulados de que no cuentan con conocimiento previo de estos entornos.

*“Yo llegué y me vi que había gente que estaba en el ajo y gente que no nos enterábamos de nada. Es que la mitad, o los que fueran, no lo sé, sabían ya de que iba el tema porque venía de familia, o sea que su padre tenía un despacho y tal, o cosas así. Gente que se conocían del instituto y todo eso. Y a mí todo me pilló un poco por sorpresa. Llegar a un entorno nuevo, que no conocía a nadie, poca gente de (xxx) y todos con la misma cara de despiste (risas). Todo lo que te dicen al principio te suena a chino, pero completamente. (...) Yo una pregunta en mi vida, ni se me ocurría. (...) Luego ya ves que mucha gente está igual, que es normal y te relajas un poco y te lo tomas a chirigota. (...) Ves que se te va dando, se te va dando, pues vamos, seguimos adelante ¿no? y terminas y otra vez la cara de machango ¿y ahora qué? Y vuelves a ver que hay gente que ya lo tiene claro y otros machanguitos que ponte a buscarte la vida. Pero yo me moví mucho, mucho y el que la sigue la consigue (risas).” (Hombre, Abogado, EH2-S2).*

*“La orientación venía pues...no tanto de mis padres porque son unas personas con un nivel cultural pues...pues bajo, no tenían pues esa formación ni, ni...disponían pues de (...) pues un padre quiere lo mejor para su hijo, tal vez pues, en tal aspecto, pues siempre ha habido ciertas profesiones y ciertos estudios que han tenido cierta reputación. En ese aspecto Derecho pues...seguía teniéndola al menos en aquella época, pero yo creo que era mas bien eh... a que mis padres pudieran conocer ni las salidas profesionales eh exactamente ni tampoco las ...los estudios de que se trata. Mas bien vino pues por eh, pues eh, por los compañeros.”(Hombre, Gestor, EH2PRI-S)*

El género no se valora en este sentido como un elemento generador de distancias. Se localizan incluso ciertas alusiones a la relación entre el estilo de la carrera de Derecho y el estereotipo femenino de “la estudiante”. Se presentan muy brevemente aspectos recurrentes en todos los perfiles con respecto a la valoración de la carrera de Derecho:

---

<sup>36</sup> En este sentido, el ámbito profesional presenta características específicas que facilitan el examen de las representaciones actuales del trabajo entre quienes poseen cualificaciones que les permiten acceder a lugares más o menos protegidos del mercado laboral. Estos ámbitos y tareas hacen factibles ciertas lógicas alternativas a la de la instrumentalización.

- Desilusión por los planteamientos pedagógicos y los contenidos temáticos que se consideran “antiguos” (Plan del 53): excesivamente teóricos, ausentes de prácticas relacionadas con las salidas profesionales y el “know how” profesional.
- Falta de coherencia entre los contenidos de la carrera y los conocimientos profesionales que requiere el ejercicio del Derecho en sus diferentes aspectos.
- Masificación, excesiva distancia profesorado-alumnado, relaciones de competitividad.
- Los requerimientos de la carrera se asocian a los estereotipos femeninos: orden, memoria, reproducción acrítica, capacidad de relación, alta dedicación al estudio, constancia y responsabilidad. La misma asociación aparece relacionada cuando se trata de explicar la orientación de las mujeres al funcionariado, como se verá posteriormente.

#### **4.2.e. Primeras aspiraciones laborales y de carrera: la orientación al empleo**

Las aspiraciones laborales de los titulados se gestan en un contexto de incremento de la incertidumbre. Por eso, el logro de una carrera tradicional requiere más que nunca de un cálculo y una previsión constantes. Así como, de un conocimiento exhaustivo de la información del entorno y de una estrategia flexible que permita movilizar nuevos recursos y cambiar de dirección cuando ocurra algún imprevisto: quiebras empresariales que generan despidos, contratos temporales que se extienden, experiencias laborales en la informalidad, ausencia de ingresos o cambios en las normativas hacia la flexibilización o limitación del trabajo. El comportamiento durante el proceso de inserción es de una constante instrumentalización y gestión de sucesos laborales. Por eso, las expresiones que aluden a la improvisación, la “magia del azar”, “la suerte”, “la falta de planes” deben ser tomadas con cautela en los discursos de quienes han conseguido un cierto éxito laboral. Como, por otro lado, ponen de manifiesto los posteriores relatos de sus itinerarios lineales y el cumplimiento de sus metas.

Los dos primeros años de experiencia postacadémica se recuerdan como una etapa de desinformación y carencia de objetivos específicos especialmente entre los perfiles alejados de las redes informales del sector. Su posición periférica favoreció el estilo improvisado y un sobreesfuerzo inicial que, cuando se toma contacto con el mundo profesional, se valora como poco útil o desmedido.

*“Si llego a saber todo esto, lo que era trabajar en un despacho y tal, no ando perdiendo el tiempo. Te aseguro que no. Ya estaría con la oposición aprobada hace ya tiempo, vaya que sí. Pero bueno, había que saberlo.” (Mujer, opositora, EMIPU-P)*

Es verdad que la etapa de inserción en el empleo se caracteriza por la instrumentalización. Pero en las entrevistas queda patente cómo las historias de inserción están cargadas de necesidades afectivas y relacionales, de la presencia de metas no laborales y del peso de los estereotipos de identidad. Se trata de un cierto capital expresivo que contribuye a explicar los pasos dados en el proceso y que señala conflictos y oportunidades: las relaciones familiares, los deseos de maternidad/paternidad. Aparecen incluso itinerarios que configuran un movimiento de



sierra que relaciona continuamente la trayectoria y las estrategias laborales con aspectos extralaborales como la nupcialidad, la maternidad/paternidad, la crianza, los cuidados a terceros, significando cada uno de estos hitos un cambio laboral, un retiro, un ascenso, la parcialidad o el traslado territorial. Los *itinerarios de sierra* están localizados sobre todo en las mujeres, pero también hay ejemplos de trayectorias masculinas, si bien el sentido de la relación no es el mismo. Lo que observan algunos casos es la pervivencia de un esquema dual que enfrenta varios de los aspectos que se plantean a lo largo de este capítulo:

- Instrumentalización/expresividad
- Orientación a la carrera/metast extralaborales
- Ambición laboral/dedicación afectiva y a los cuidados.

Se trata de un esquema que sigue dibujándose bajo el perfil del género y que sitúa a las mujeres en distintos planos en la relación entre los dos aspectos en cada una de las oposiciones. Las primeras aspiraciones laborales están muy vinculadas con las motivaciones de elección de los estudios en Derecho –aunque en ocasiones, la experiencia de carrera y otros hitos vitales modifican estas aspiraciones-. Varias teorías han relacionado estas primeras elecciones con el género: la *teoría del capital humano* planteó que las mujeres eligen voluntariamente la segregación en el mercado laboral, al seleccionar los empleos y estudios más compatibles con su rol doméstico. Sin embargo, otras investigaciones apuntan precisamente que las mujeres se localizan en empleos con menos probabilidades de autocontrol y flexibilidad para la coordinación de los tiempos de trabajo remunerado y reproductivo, lo que aparece como una posición incoherente con el planteamiento inicial. Si ambos enfoques son compatibles, esto supone que las mujeres no consiguen maximizar ni sus ganancias, ni sus posibilidades de conciliar familia y empleo cuando están trabajando en ocupaciones segregadas y feminizadas.

Parece que la cuestión de la elección de carrera desde el punto de vista de género es más compleja de lo que sugiere la teoría neoclásica. Existen *barreras culturales de la elección*<sup>37</sup>. En este sentido, Correll (2004) demuestra que la construcción de preferencias y percepciones de competencias configuran distintas aspiraciones de carrera y estrategias diferenciales de género para adquirir estas competencias<sup>38</sup>. Las creencias de género limitan las aspiraciones iniciales de

---

<sup>37</sup> De hecho, La concepción de habitus de Bourdieu se relaciona con esta conclusión. El *habitus* transforma necesidades en estrategias, barreras en preferencias, dando lugar a una gama difusa de “elecciones”. Si bien, las teorías de la reproducción cultural no explican claramente cómo se inducen estas elecciones.

<sup>38</sup> Los hombres se atribuyen más que las mujeres la habilidad matemática, por ejemplo, lo que les acerca más en el diseño de carreras relacionadas con la ciencia y la ingeniería (Correll: 2004). La explicación culturalista nos remite al marco de la socialización de género que extralimita los objetivos de este estudio. Sin embargo, destacamos algunas conclusiones basadas en Eccles (1994) y Correll (2001) que resultan aclaratorias: a) las creencias de género y las competencias han cambiado con el tiempo, pero los análisis siguen evidenciando como los hombres se perciben como más capaces y competentes que las mujeres (Correll: 97); b) las creencias de género son componentes específicos de los estereotipos de género. Cierta creencia social, aceptada por hombres y mujeres, se centra en que los hombres son más competentes con el manejo

carrera de ellos y ellas, condicionando las futuras elecciones y orientando las estrategias y las trayectorias hacia diferentes tipos de trabajo o estilos de afrontamiento de la carrera profesional. Las teorías economicistas centradas en la oferta de trabajo dan por hecho que ambos sexos tienen aspiraciones de carrera diferentes por causas exógenas al mercado laboral (England: 1993). Sin embargo, Correll localiza estas causas en las creencias diferenciales de género que forman también parte del mercado laboral como de otros sistemas sociales. Así, *las creencias de género son entendidas como factores estructurales que limitan las preferencias, las aspiraciones y elecciones de antemano.*

*“Y claro, mi hermana no tenía las mismas aspiraciones, con eso de ser mujer pues como que parecía que no era tan de su interés lo de irse a estudiar a la universidad, salir de casa y todo eso” (Hombre, adm. pública, EHIPU-P)*

*“Pero es que los niños son de las madres, digan lo que digan. Pienso que es así la naturaleza y tiene que ser así. Cualquier otra cosa creo que no es lo mismo. Que por muy bien que un hombre cuide de sus hijos le falta algo siempre. Mira que hay un montón de hombres responsables. (...) pero yo creo que la naturaleza manda y cuando son las mujeres las que los tienen, los paren, será por algo y claro, ¿Cómo no nos va a condicionar el trabajo y las aspiraciones y todo? Es ley de vida.” (Mujer, procuradora, EM2PRI-H2)*

En el marco de la *teoría de las preferencias*, el análisis de Hakim (1998: 138) coincide con nuestro análisis en la detección de tres perfiles de mujeres en función de sus expectativas durante el período de inserción: a) En términos de Hakim, las mujeres “centradas en la familia” son mujeres que no responden a las políticas de ingreso femenino en el empleo y que, si adquieren altos niveles de formación, los usan como una especie de “dote intelectual” asociada al prestigio social antes que para el empleo. b) Las mujeres que “compaginan familia y empleo” son la inmensa mayoría de la población: mujeres que combinan empleo, familia y formación. Estas mujeres reaccionan ante los ciclos económicos, las políticas sociales, familiares y laborales como la deducción fiscal por hijos, la compatibilidad de horarios escuela-empleo, el respaldo público al empleo femenino y las facilidades para la flexibilidad laboral. c) Finalmente, un tercer perfil de mujeres “centradas en el empleo” supone una relativa minoría<sup>39</sup>. Son trabajadoras con altas cualificaciones formales, que no responden a las políticas familiares, pero sí lo hacen ante las políticas laborales y el incremento de sus posibilidades de promoción. Las mujeres que retardan o renuncian a su maternidad y nupcialidad están en este grupo.

---

tecnológico, la maquinaria y las matemáticas. Esta atribución se convierte en la profecía autocumplida cuando se enraíza en las autoatribuciones de las mujeres. Se trata, en realidad, de creencias *de estatus* que asocian los méritos más valorados socialmente como apropiados para hombres. Estas creencias también subrayan los comportamientos que se consideran apropiados para hombres y mujeres en el mercado laboral, en la sexualidad o con respecto a la violencia; c) las creencias de género reflejan un sistema cultural, representando lo que “la mayoría de la gente cree o piensa” o lo que “es sabido” (naturalizado) sobre las categorías que definen a hombres y mujeres.

<sup>39</sup> Las mujeres “centradas en la familia” suponen entre un 10 y un 30 por ciento de la representación en el estudio de Hakim. Quienes “compaginan empleo y familia” son una mayoría que representa del 40 al 80 por ciento de la población femenina. Las mujeres “centradas en el empleo” son entre un 10 y un 30 por ciento en el estudio británico.

El grupo de mujeres y hombres que examinamos presenta en común la existencia de unas credenciales universitarias (título de Derecho) obtenidas en un período limitado. Pueden considerarse en cierto sentido como *generación*, en tanto les corresponde un período particular de acontecimientos locales que afectan a las profesiones del sector jurídico, así como un intervalo de edades concreto. Por eso, el abanico de posibilidades se restringe más de lo planteado por la autora británica. No obstante, es posible traducir su esquema en términos de nuestro análisis. Las narraciones se dividen en dos grandes grupos de preferencias durante su proceso de inserción:

*A. Perfil orientado a la carrera:*

A.1. *Altamente orientado a la carrera:* todos los Hombres. Mujeres: solteras, trayectorias de éxito precoz, trayectorias de aproximación caracterizadas por el sobreesfuerzo de la *doble presencia* y la movilidad laboral (rotación, pluriempleo), mujeres hipergámicas.

A.2. *Medianamente orientado a la carrera:* Mujeres con hijos en DP no reducida desde el momento de la inserción.

*B. Perfil no orientado a la carrera:*

B.1. Mujeres con hijos en situaciones de *repliegue temporal*.

B.2. Mujeres con hijos en situaciones de doble presencia (DP) con jornada laboral parcial.

B.3. Mujeres con parejas hipergámicas. Trabajan en mercado secundario (subempleo).

El análisis de Hakim se centra en señalar la mayor orientación al empleo de los hombres como clave para el más elevado desarrollo de sus carreras laborales, mientras que las mujeres, menos orientadas a la carrera, no ingresan en puestos de liderazgo aunque estén ya en la escena del trabajo con altas exigencias de cualificación. Sin embargo, más allá de la distribución estadística de estas orientaciones hacia el empleo, debemos reconocer el peso de las experiencias individuales como señales que apuntan conclusiones distintas a las de la autora, recomendando líneas de análisis de corte más estructural.

Se trata de avanzar en una de las hipótesis más destacables de este estudio: la del impacto que tienen las condiciones del primer desarrollo de carrera profesional para la producción de estrategias laborales que ponen en juego el género. Este impacto es tan elevado que afecta incluso a las mujeres que manifestaron clara orientación por la carrera durante la experiencia académica y la primera etapa de la inserción: por ejemplo, algunas de las mujeres entrevistadas manifiestan un claro interés por trabajar en calidad de licenciadas, paralelo al que describen las narraciones masculinas. Este interés explica su elección universitaria, su elección de los estudios de Derecho y su posterior inserción en el empleo profesional incluso en condiciones dificultosas como la temporalidad, extrema movilidad geográfica o la inestabilidad salarial durante varios años. Y sin embargo, la prolongación de su precariedad acaba propiciando finalmente lo que vamos a denominar “resorte de género”: un cambio de estrategia que implica la rotación del eje laboral

hacia las metas domésticas y de los cuidados, como vía socialmente limitada a las mujeres para ajustar las disonancias existentes entre las expectativas y esfuerzos y los resultados.

*“Yo me lo he currado mucho, lo he intentado con todas mis fuerzas. (...) Quería desde el principio ser abogada, casi desde pequeña ¿no? (...) Pero, He tenido experiencias malas, malas, experiencias importantes que como que me han marcado, me han hecho ser como más desconfiada con todo el mundo, sí. (...) y Porque por un lado es una profesión bastante dura, muchas veces no tienes horarios. Y por otro, o sea pues que no ves, tu haces esfuerzos trabajando y no lo ves luego recompensado económicamente. Y las niñas, pues quieras o no, no puedes dedicar el mismo tiempo, es imposible. Al final cedés, vas cediendo porque si no te vuelves loca, y te conformas con dedicarle menos tiempo y claro, perder dinero, no llegar a lo que querías, pero mira, por lo menos tu salud, y al final nadie te iba a agradecer nada, y tus hijos si ¿no?” (Abogada con dedicación parcial, EM2PRI-H3)*

Ni las teorías de las preferencias ni gran parte de las teorías que apelan a las limitaciones estructurales de género recogen este tipo de variaciones en las estrategias y trayectorias. Para las primeras, en tanto son casos difícilmente aprehensibles porque suponen una ambivalencia en cuanto a la orientación hacia el empleo, explicable por cuestiones limitantes ajenas a las preferencias iniciales. Con respecto a las segundas, porque se centran en la respuesta final del mundo de trabajo, visible en fenómenos como el techo de cristal, pero no apuntan las barreras en las trayectorias que modifican las estrategias en momentos iniciales del desarrollo profesional. Así, las teorías de las limitaciones estructurales muestran que ciertos mercados de trabajo ponen freno al avance de las mujeres hacia los puestos de elite, y evidencian la importancia que tiene la diferencia de género en el afrontamiento de la promoción<sup>40</sup>. Pero se olvidan de los frenos iniciales que, sin ser exclusivos de las mujeres, pueden sin embargo conducir a estas últimas a las vías más tradicionales de desarrollo vital, íntimamente relacionadas con el género y limitantes de su contribución al empleo y sus posibilidades de desarrollo profesional casi desde un principio.

#### **4.2.f. Recursos y movilización de recursos en las estrategias laborales**

Los recursos o capitales económicos con los que cuentan los sujetos aparecen como elementos fundamentales para distinguir las estrategias. Mientras unos entrevistados no requieren de recursos para llevar a cabo sus metas porque cuentan con la transferencia familiar, en otras historias de vida la movilización continua de recursos se convierte en la necesidad prioritaria para llegar a metas similares. Las entrevistas están cuajadas de evidencias: exponemos, como ejemplo, las vivencias de varios aspirantes a judicatura (algunos ya jueces). En varios casos, la financiación de la oposición es asumida por la familia originaria y la trayectoria empieza con dedicación

---

<sup>40</sup> Las mujeres mantienen estilos de negociación y recorridos alejados del modelo tradicional masculino de carrera. Estos estilos dan lugar a un afrontamiento diferencial de la promoción, que debe añadirse a la ausencia previa de mujeres en los puestos de liderazgo y la prevalencia del patrón de liderazgo masculino, ambas cuestiones son frenos muy reales para el acceso femenino al poder profesional [Babcock y Lashever (2003); Wirth (2002)].

absoluta al estudio con el pleno apoyo de una familia<sup>41</sup>, finalizando con un éxito precoz. En otros casos la trayectoria se prolonga: una de las candidatas debe obtener recursos previos para financiarse los costes de la oposición (textos, preparador, costes de examen, traslados, necesidades diarias de alimentación/vivienda). Inicia la estrategia trabajando previamente para posibilitar el ahorro, lo que prolonga la inserción tres años más (Ver entrevista EM2PU-S2). Un último caso aparece en los relatos, exponiendo cómo la falta de apoyo familiar puede influir más allá del factor económico: la aspirante se retira de las oposiciones porque no puede compaginar sus hábitos de estudio con las demandas cotidianas e intermitentes de colaboración en el negocio familiar. Estas demandas suponen una costumbre difícil de enfrentar en una etapa en la que existe una dependencia económica del hogar paterno.

*“Sí, si tus padres, no tienen por qué ser ricos, pero al menos una posición económica desahogada, sin eso no te lo puedes ni pensar. Es bastante dinero. Además es importante que lo entiendan y lo respeten, ya te digo que en mi casa era un respeto tan grande que las campanadas del reloj se paraban para que no me pusiera nerviosa. Y eso, si no te entienden y no te apoyan pues no tiene sentido. No tiene sentido. Conozco a una chica que empezó las oposiciones y el padre la tocaba, porque tenía una tienda “mira, baja, que voy a salir, para que te quedes”, “que estoy estudiando”, “que me tengo que ir, alguien se tiene que quedar”, pues si no le dan importancia, pues por supuesto no sacó nada, lo dejó.”(EM2PU-H1)*

Las estrategias que cuentan con menos recursos –aun localizándose en un entorno de clase media- se caracterizan por corresponder a trayectorias de incertidumbre. Son verdaderas historias de supervivencia en tanto no se organizan alrededor de una estrategia definida sino que aspiran a responder a las necesidades diarias a través de una cierta improvisación<sup>42</sup>. Cuando estas estrategias se asocian a una alta orientación a la carrera, parte de los esfuerzos diarios se dedica a propiciar un cambio de trayectoria, lo que requiere sobreesfuerzo en términos de pluriempleo, movilidad geográfica o combinación estudios/trabajo.

*“Un mercado laboral que ya no era el mismo que en los ochenta, ya empiezas a notar las primeras dificultades, a base de palos, si a base de palos y no solamente es decir casi no es un tema estratégico de planificación estratégica sino mas bien de...contenido táctico pero bueno uno se va encontrando las cosas y ya va... es decir según como se vayan viendo. (...) esto es un cúmulo de relaciones en definitiva es decir, nunca me vino dado desde la familia, en ese aspecto mi familia eh, te digo era de origen humilde relativamente y con un nivel cultural bajo entonces se movían en unos ámbitos que pudieras... que pudieran prestarme ayuda en ese aspecto, no, y ni sus relaciones tampoco, entonces en ese aspecto fue más bien un tema de iniciativa personal y de relaciones a nivel de compañeros y de amigos (...). Entonces, no es lo mismo que uno se vea abocado por las*

---

<sup>41</sup> Además del apoyo económico, los recursos adquieren también otros contenidos: en un relato se expone como la madre llega a parar el reloj de pared para no molestar el estudio de la opositora, que deja de participar en las tareas domésticas y permanece “aislada” en su lugar de estudio durante todo el día hasta el momento del descanso. La motivación es continuamente alimentada por su entorno familiar, que anima constantemente a la candidata y la acompaña en sus viajes a la península para realizar los exámenes. (Ver entrevista EM2PU-H1).

<sup>42</sup> La improvisación se relaciona con los casos de temporalidad y rotación en el empleo, ausencia de capacidad de ahorro, falta de apoyo familiar y, en ocasiones, de capitales para garantizar las necesidades básicas en el inicio de las carreras laborales. Pero no significa carencia de metas laborales y profesionales. En realidad, varios de los casos más llamativos de la muestra que corresponde a este perfil dibuja el relato del “hombre hecho a sí mismo” que encaja en los perfiles de carrera profesional más tradicionales.

*necesidades y, a buscar imperiosamente trabajo, de ahí... pues baja uno el listón y es capaz uno de cualquier cosa, entonces sube siempre su nivel de incertidumbre que cuando cuentas ¿sabes? con el respaldo familiar, el colchón familiar (..) que te permite elegir. (...) Yo en ese sentido he hecho de todo, y he pasado por todo lo imaginable, la verdad.” (Hombre, profesional autónomo, EH2-S)*

En el extremo opuesto, las estrategias procesuales altamente planificadas se caracterizan por la movilización de recursos durante todo el proceso de inserción. Se trata de una planificación constante de vías donde las decisiones se organizan en función de la jerarquía de metas reconocida previamente, anticipando las posibilidades con respecto al futuro. Para que este esquema de racionalidad sea reconocido claramente en los relatos, se requiere una previa orientación a la meta gestada, a menudo, en la infancia o durante los estudios universitarios. Una meta que se describe como coherente con los recursos disponibles —entre los que se valora el título de Derecho- y con las posibilidades de alcanzar los logros propuestos.

*“Entonces, la verdad es que las decisiones no me vienen así como si de repente caen ¿sabes? Yo siempre voy como dándole vueltas a las cosas y de repente cuajan (...) También es verdad que viendo a un padre y viendo a una hermana ejerciendo pues te das cuenta de las dificultades que tiene el ejercicio. (...). Entonces, a mí las dificultades no me compensaban lo bonito que podía ser. Entonces decidí que como tenía que tener algo más que simplemente el trabajo, pues prefería tener un trabajo que tuviera un horario y un sueldo y que me permitiera organizar mi vida de modo independiente. Y entonces pues por eso me decidí por una administración. (..) Y me puse a estudiar y dicho y hecho (...) Yo soy así, pero la familia sí, mi padre es tan gracioso, que yo me partía de risa, porque me siguió pagando el colegio de abogados y la mutualidad porque si no aprobaba la oposición y tienes que ejercer que no tuviera que pagarlo todo junto. (...) reconozco que sé que no es lo mismo hacer las cosas por ti misma sabiendo que tienes apoyo detrás a tenerlas que hacer sola porque sabes que no tienes a nadie. (...) en mi casa el estudio y el sueño siempre han sido sagrados, entonces a lo mejor lo veo como algo natural. Pero vamos, sí, mientras estuve en mi casa mi madre me lo hacía todo, la comida, de hecho iba a la compra y te compraba alguna chuchería porque sabía que estabas aburrída de estudiar. Pero eso yo lo veo como algo natural. Mis padres me respetaban muchísimo cuando estaba estudiando, eso era sagrado.” (Mujer, Técnica Adm. Pública, EM2PU-S2)*

En el acceso al mercado primario la figura del *mentorazgo* aparece como factor clave de inserción. Mientras que, entre quienes acceden a los mercados secundarios, son las redes familiares y de amistad las que resultan importantes para encontrar el primer trabajo. El mentor o mentora no es solo un fruto de las relaciones informales, ya que puede entenderse como un recurso adquirido a través de los logros académicos:

*“Yo era una niña que sacaba muy buenas notas (...) Cuando terminé la carrera se me acercó el profesor XXX y me dijo que si estaba interesada en preparar la judicatura que le llamara.” (Mujer, jueza, EM2PU-H)*

*“Un buen tutor y si aciertas con el tutor puedes estar cinco años sin cobrar con ese tutor porque eso no tiene precio, si tiene un buen tutor eso no tiene precio, ese señor ha acertado ha tenido suerte.” (Hombre, Director bufete, EH2-C)*

*“Para salir en la carrera de Derecho hace falta un padrino y hacen falta relaciones, si tu tienes un padrino y relaciones viene hecho sólo sin esfuerzo aunque hay muchísimos abogados que son muy malos.” (Hombre, Abogado, EH2-H)*

Pero el mentozargo puede aparecer también como un elemento exclusivamente relacionado con el capital relacional familiar, con independencia de los méritos demostrados.

*“Yo en los estudios mediocre, una niña normal (...) Es que me aburrían muchísimo y era vivalavida, ya sabes. (...)La carrera para empezar es un pedo... ¿se pueden decir palabrotas?*

*E. Puedes decir lo que quieras (risas)*

*R. Vale, pues es un rollo porque es codo, codo, codo. Aunque también es cierto que tienes que estudiar lo que... no es que tal... Lo que pasa es que yo creo que la carrera está un poquito mal enfocada. Primero, yo metería como obligación pero ya no solo desde la carrera sino desde el colegio, un idioma obligatorio. Porque frente a los europeos somos una partida de paletos. Y yo sé inglés porque mi padre me mandaba a Inglaterra y sé alemán porque estudié o sea, viví en Alemania. (...)Éramos un grupo de chicas. (...) Entonces su padre tenía un despacho en xxxx. Es Profesor en la universidad, doctor (...). Entonces el padre nos dijo, pues chicas, vénganse para el despacho y vayan viendo cositas. Y entonces pues fue ya como al finalizar la carrera o una cosa así. Fuimos con él a su despacho y tal. Nos iba enseñando, aconsejando. Y luego ya se reunió (el padre de la amiga), que era vecino, a todo esto, se reunió con mis padres y dijeron, pues bueno, ¿qué hacemos con las chicas? Pues (...), nos pusieron un despacho aquí el primer año y nos dieron el dinero suficiente para poder pagar alquiler, luz, agua, tal, tal. Y que ese primer año arrancáramos.” (Mujer, abogada, EM2PRI-H4)*

*“Para tomar decisiones, las anteriores mi padre “niña, cámbiate a patrimonio”. La parte fuerte inicial estaba mi padre, él pobre me ayudaba a redactar actas que no las había hecho en mi vida, estaba ahí y me enseñó. Quieras o no, de no tener ni idea ni ver ningún recurso a tenerle a él que me ayudó... Qué voy a estudiar, pues él estaba ahí. Mi mamá también ha sido un punto porque ella es muy activa y ha estado ahí. Pero para el momento de elegir estudiar, apoyarme mi padre ha estado ahí, y mi hermano que estudiaba lo mismo unos cursos por encima igual.” (Técnica Adm. EM2PU-H)*

En el caso del mundo profesional, la figura del mentor supone una guía importante durante el proceso de inserción y también para el futuro desarrollo de carrera. Es un apoyo especialmente relevante para quienes desconocen de antemano la tradición, el estilo y las posibilidades del entorno profesional. El mentorazgo resulta ser una fuente muy valiosa de información y asesoramiento en los inicios de la carrera profesional. Es entonces cuando los nuevos profesionales deben tomar decisiones con evidencias muy parciales sobre el campo de actuación. Esta situación genera dudas e inseguridad sobre el contexto y sobre las propias habilidades. Sin embargo, la imagen profesional exige la “excelencia” y la total seguridad en la profesión, como signos que defienden al colectivo profesional. Precisamente por esto, la legitimación no puede basarse tanto en confiar en la excelencia de los saberes aprendidos en la Universidad, sino en ciertos conocimientos previos o paralelos –facilitados por el mentorazgo- que se asumen colectivamente y que procuran la homogeneidad entre los colegas. Son, en realidad, acuerdos implícitos de lealtad y estilo laboral que inducen a la búsqueda de candidatos que no cuestionen las normas y menos desde argumentos de excelencia, es decir, aplicando saberes profesionales.

En conclusión, existen numerosos factores que intervienen en el sentido estratégico de las trayectorias de inserción: las estrategias familiares, las motivaciones iniciales de estudios, la valoración de lo aprendido en la Universidad, los recursos disponibles (apoyos económicos,

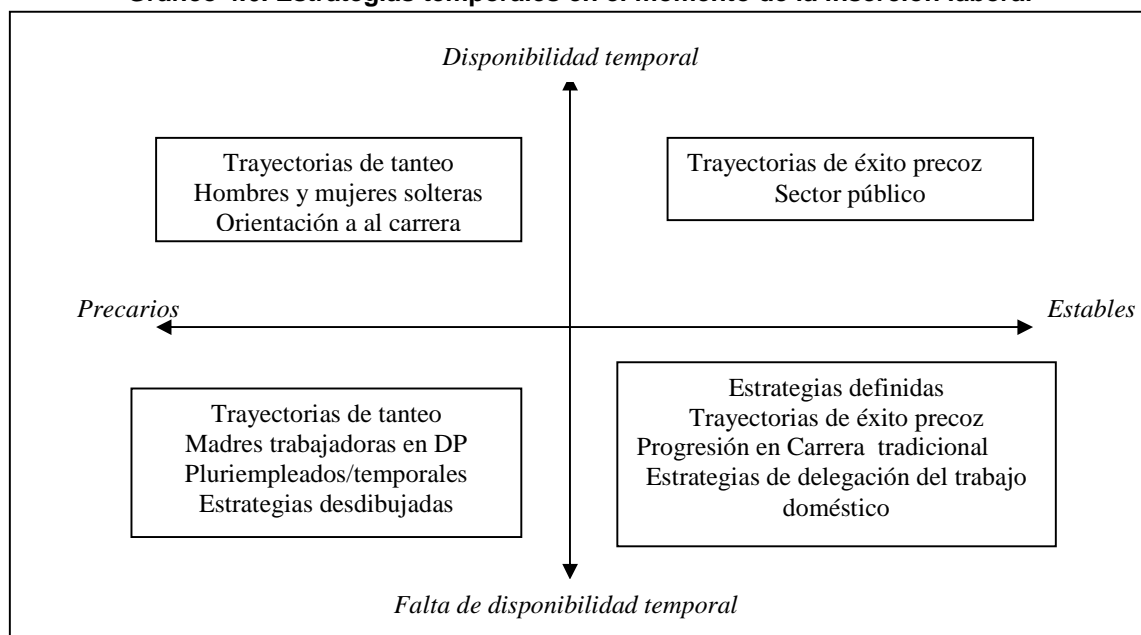
culturales, afectivos) entre los que destaca el papel del mentorazgo, y la conformación de las aspiraciones laborales iniciales.

#### 4.2.g. Estrategias temporales e incorporación al empleo

Las estrategias temporales permiten conocer las relaciones entre el tiempo de trabajo remunerado y el de trabajo reproductivo durante el período de la inserción. El papel que cada uno de estos ámbitos tenga en el proyecto de vida sirve a su vez para reconocer el valor social que se le da a cada tiempo social (Callejo: 2005). Partimos entonces de localizar la esfera prioritaria en cada caso para organizar tácticas cotidianas y estrategias temporales en los años clave de la inserción, que son señalados por cada entrevistado. El análisis realizado por Callejo plantea dos aspectos que entran en juego para organizar las estrategias temporales también en el proceso de inserción: las *condiciones generales de trabajo* y la *disponibilidad de tiempo*.

El primer elemento divide a la muestra entre quienes fueron precarios y estables<sup>43</sup> durante los primeros años laborales y hasta que los entrevistados entienden que ha concluido en proceso de incorporación al mercado laboral (algunos de ellos no han terminado el proceso). La disponibilidad de tiempo (tener o no tener tiempo) viene determinada por la percepción subjetiva señalada. Sin embargo, el relato de un día cotidiano que se plantea en la entrevista permite establecer una comparación entre las percepciones de entrevistadores/entrevistados al respecto de la disponibilidad reflejada en el relato. Así, organizamos la muestra sobre la propuesta del autor encontrando que:

**Gráfico 4.6. Estrategias temporales en el momento de la inserción laboral**



<sup>43</sup> Distinción ya analizada en el marco teórico entre quienes tienen un salario bajo, inestabilidad en su contrato y una posición subordinada en la estructura social frente a quienes adquieren posiciones laborales que permiten optar por la estabilidad, la promoción y asociadas a salarios y posiciones sociales más elevadas (Pola Vieja (2003) entre otros, utiliza esta división conceptual en un marco más general).



Cuando las tácticas reflejan contextos de conflicto en la articulación de los tiempos – ocurre con la coexistencia de situaciones de precariedad y falta de disponibilidad temporal-, las estrategias laborales parecen desdibujarse y cuesta más reconocerlas. A pesar de que las tácticas cotidianas estén perfectamente delimitadas y coordinadas para evitar los conflictos más controlados. Las madres jóvenes en proceso de inserción se identifican con esta situación, mientras que las mujeres sin hijos y los hombres definen sus estrategias laborales con mayor claridad. El sentido estratégico del proyecto parece perderse especialmente cuando la precariedad se prolonga dando lugar a fricciones cotidianas entre el pluriempleo, los cambios de trabajo, las exigencias del sobretrabajo y del aprendizaje asociadas a los primeros empleos.

*“Esos años fue horroroso porque estaba en el instituto por la mañana y en la academia por la tarde porque me daba cosa irme sin que tuvieran una persona que les cubriera las clases, porque me llevaba bien con los dueños, eran jefes pero eran amigos. Entonces, ¿qué hago? ¿Los dejo colgados? Además necesitaba el dinero. Y sacándome el carné de conducir, me acuerdo que bajé 14 kilos y luego además, seguía en el despacho porque no quería soltar nada, digamos. Entonces, al despacho iba una vez o dos en semana, como eran amigos también, iba hacía lo que podía. Luego, por las mañanas en el instituto, por las tardes en la academia y los fines de semana reventada, muerta.” (Mujer, 33 años, EM2PRI-H)*

La precariedad limita muchas veces el tiempo “para pensar”, como apunta Sennett. Su inercia tiene que ver con el miedo a dejar de actuar que aparece en el inicio de los itinerarios, como se expone al presentar los rasgos de la inserción en las trayectorias mas prolongadas (Ver epígrafe 5.4.a). Pero cuando la ausencia de tiempo se asocia a posiciones iniciales exitosas, se identifica con la inversión en la carrera: una evidencia de la disponibilidad laboral habitual que demanda el modelo clásico de carrera profesional. Esto es, la menor disponibilidad temporal vinculada al éxito aparece como un síntoma de la importancia del trabajo realizado. Mientras que la falta de tiempo que se localiza entre quienes permanecen en trayectorias periféricas o de aproximación sucesiva es, al contrario, un síntoma de su precariedad<sup>44</sup>.

*“No tengo tiempo para pensar en qué quiero o qué voy a hacer más adelante, el día a día ya es bastante complicado, ir tirando procurando que todo cuadre es suficiente de momento.” (Abogada, Madre durante la inserción. Tiempo parcial y Doble Presencia, EM2PRI-H6)*

*“Muy satisfecho con mi carrera, con mi trabajo. Me gustaría tener algo más de tiempo pero eso vendrá después, ahora toca estar disponible siempre. Aunque ya voy tranquilizándome un poco, frenando, porque el éxito también es eso ¿no? tener calidad de vida, que no todo sea trabajo sino que vengas de la oficina y te vayas a jugar al tenis, a jugar con tus hijos, de tenderete con los amigos o lo que sea.” (Abogado, Padre durante la inserción. Alta dedicación profesional E2PRI-H6)*

Varias conclusiones realizadas a partir del análisis de los usos del tiempo (estrategias cotidianas y de desarrollo) refuerzan las observaciones que aparecen en otros epígrafes:

---

<sup>44</sup> Un argumento que sirve, a su vez, para reforzar la división “ambiciosas/pringadas” que señalan los discursos. La falta de tiempo puede ser un signo de éxito o de excesivo sobreesfuerzo y precariedad, según la posición laboral que identifique a quien no dispone de “tiempo extralaboral”.

a. La disponibilidad temporal para el empleo está relacionada con la apuesta de movilidad social que puede interpretarse en términos de Carrera. Una alta disponibilidad temporal para el trabajo se justifica como proyecto de inversión hacia el futuro. Esta característica queda asociada a ciertas edades más o menos tempranas, pasadas las cuales, la disponibilidad deja de pensarse en futuro sino como rentabilidad presente. La bifurcación de la estrategia en ese momento es el resultado del un reajuste entre logros y esfuerzos que se describe en dos sentidos dispares: bien como una especie de “descanso del guerrero”, una etapa de estabilización merecida y asociada al éxito; bien como una forma de evitar la disonancia entre los elevados esfuerzos realizados y las reducidas progresiones obtenidas, es decir, evitar pasar a ser un “esclavo” o una “pringada”:

*“¿Por qué? Porque el sueldo no llegaba a las cien mil pesetas, con lo cual, por cien mil pesetas tampoco le pidas peras al olmo ¿qué ocurre? Que sí le piden peras al olmo. O sea, te exigen que cumplas con un horario, con una serie de cosas y encima te echan en cara que estás muy liado con tus propios asuntos ¿pero bueno? Yo doy acorde con lo que recibo. Cuando yo veo que la balanza se descompensa. Porque vamos a ver, hablamos de dinero, no nos vamos a engañar (...) ¿Qué me estás pidiendo? Eso es hacer el canelo. Entonces prefiero no focalizarme tanto en el trabajo, pensar que la calidad de vida no pasa solo por eso, centrarme más en la familia, en disfrutar haciéndoles la comida y esas cosas. Porque la verdad es que no te compensa por esas condiciones. Yo doy lo que recibo, y creo que al principio vale, es necesario para aprender. Pero después ser una pringada, una esclava no (...) siempre hay carne fresca que te puede sacar esos trabajos y demás.” (Mujer, Abogada, DP EM2PRI-H)*

*“Antes trabajaba muchísimo y sigo haciéndolo, pero también he pensado que ahora me toca a mí, dedicarle a mi niño tiempo. Si he conseguido llegar hasta aquí y es verdad que muy joven y todo eso, así que alguna ventaja tendría que tener, que vamos, es lo normal que quiere todo el mundo ¿no?” (Mujer, Jueza, EM2PU-H)*

b. El tiempo de empleo se adapta a las posiciones sociales de género marcadas por el modelo tradicional. En torno a él, giran las tácticas cotidianas de *doble presencia* de las mujeres. Tácticas de diversa índole que se organizan entre la flexibilización o limitación de la jornada laboral buscando la plena adaptación a las necesidades de los cuidados.

Así, podemos distinguir claramente dos tácticas temporales aparentemente opuestas de organización de la *doble presencia* entre las mujeres. Las denominaremos *flexibilización* y *limitación de la jornada laboral*:

a. La orientación hacia una carrera laboral autónoma<sup>45</sup> permite la *flexibilización* total de la jornada y también del tiempo semanal, de tal forma que una alta disponibilidad para el trabajo remunerado sea compatible con una alta disponibilidad para el trabajo reproductivo. Ambas garantizadas por la plena y total dedicación del tiempo de las mujeres al trabajo. Esto supone que cada jornada es diferente a las demás en cuanto a distribución horaria. Además de la prolongación de la dedicación al empleo también los fines de semana, o bien durante el horario nocturno o de las comidas. Las mujeres que aparecen en este grupo fueron madres durante su período de

---

<sup>45</sup> Profesionales de la abogacía, procuraduría, administradoras de fincas.

inserción. Esta táctica de flexibilización de la jornada laboral coincide con la de disponibilidad hacia la profesión de quienes se ubican en el modelo masculino tradicional de carrera (hombres y solteras), pero la diferencia en este segundo grupo es que el eje de organización no gira en torno a la organización doméstico-laboral, sino solamente entorno a la progresión en la carrera o la consolidación exitosa de la inserción –entendida como un período de formación y sobreesfuerzo laboral-. La flexibilización horaria de las madres en situación de doble presencia suele implicar a la larga, en realidad, una dedicación parcial a su profesión cuando el eje de organización de la jornada es el de las demandas domésticas y de los cuidados.

*“Yo tengo mi manera de ser y de actuar y no la he cambiado desde un principio, a mí me ha gustado desde que empecé a ejercer ser así. Ya te digo, a mí me ha gustado desde un principio, yo soy muy madraza, lo reconozco. Y sobre todo el tema de poder compaginar familia y trabajo para mí era fundamental (...) y para eso hay que buscarse alternativas como un estilo personal de llevar las cosas. Por ejemplo, yo distribuyo el trabajo de una forma distinta en función también de las necesidades que tenga mi familia y si eso implica limitar el número de clientes, pues es lo que hay.”*  
(Mujer, Abogada, DP EM2PRI-H)

b. En un sentido diferente, aparecen las mujeres que optan por organizar su doble jornada cotidiana *limitando su disponibilidad* con respecto al trabajo remunerado. Esta limitación horaria puede establecerse como una acumulación/concentración de las mismas horas de empleo en un intervalo diario concreto (mañana o tarde, días alternos...). O bien por una reducción considerable del tiempo dedicado al empleo que podemos entender como un *repliegue parcial*, puesto que supone también una disminución de las posibilidades de emancipación y de progresión profesional<sup>46</sup>, conscientemente elegida para lograr el éxito en la relación doméstico-laboral.

La limitación horaria, como táctica que forma parte de la estrategia de *doble presencia*, aparece en las mujeres que previamente eligieron el sector de la administración pública manifestando su inicial voluntad de conciliar tiempos privados, domésticos y laborales. Pero también está muy presente en las mujeres del sector privado dedicadas al auto-empleo y con trayectorias exitosas, tanto dentro como fuera de los márgenes de empleo con cualificaciones en Derecho. En este caso, son mujeres en el ejercicio libre como autónomas o socias de bufetes, con cierto bagaje profesional y una clientela fija conseguida a través de una inicial disponibilidad temporal hacia la profesión. El cambio de horarios se produce *a posteriori*, puesto que se retrasó previamente la llegada de los hijos como parte de la estrategia de estabilización. Así, la limitación/reducción de la dedicación laboral se plantea como una posibilidad que no debe perjudicar seriamente la carrera ni el prestigio profesional logrado anteriormente.

*“Antes cuando no tenía el niño pues por la mañana, por la tarde y tal. Ha sido una decisión pensada, pero porque las circunstancias lo requieren. A lo mejor si no hubiera tenido el niño a lo mejor hubiera estado por la mañana y por la tarde trabajando. Pero yo dije, vamos a ver, si no voy a ganar más, y voy a tener los mismos clientes y lo único que tengo que hacer es que en vez de estar una mañana fumándome los cigarros ahí y comentando los asuntos, nos ponemos a trabajar, y aprovechas todo el tiempo y luego ya llega un momento en el que dices, me voy ya a disfrutar de mi*

---

<sup>46</sup> Ver reflexiones sobre el trabajo a tiempo parcial y sus características actuales (Capítulo 3).

*hijo, a dar un paseo con mi marido, lo que sea. O sea que yo creo que según las circunstancias vas cambiando en base a las circunstancias nuevas que tú tienes.” (Abogada, DP EM2PRI-H4)*

Por lo tanto, la limitación horaria de las profesionales no aparece durante el período de la inserción sino que es posterior a él, mientras que entre las funcionarias, la limitación horaria es uno de los motivos por los que se elige el trabajo en el sector público previamente. Las mujeres entienden este sector como una posibilidad laboral óptima para organizar la doble presencia –real o potencial- reduciendo los conflictos de la doble demanda.

*“Decidí que como tenía que tener algo más que simplemente el trabajo, pues prefería tener un trabajo que tuviera un horario y un sueldo y que me permitiera organizar mi vida de modo independiente. Y entonces pues por eso me decidí por una administración (...) poder el día de mañana tener chiquillos y esas cosas y no tener que pensar cómo lo hago y pasarme el día sin poder verlos lo no poder ni tener un hijo como tengo amigas que son abogadas.” (Técnica Adm. Pública, EM2PU-P)*

Por otro lado, la reducción substancial de jornada (que equivale al trabajo a tiempo parcial en la práctica) aparece como táctica resolutive, tras la aparición de los primeros conflictos cotidianos entre las esferas espacio-temporales en casos donde las experiencias de inserción se han prolongado o no se están cumpliendo las expectativas depositadas en el trabajo. El tiempo parcial es una estrategia temporal que, si se produce durante la inserción, implica altas dificultades para la progresión y la emancipación. El tiempo parcial no posibilita la autonomía. Así, se presenta por tanto dentro de estrategias de salario familiar que reducen la obligación del doble salario en uno de los dos miembros, por lo que es una opción vinculada a las parejas hipergámicas tradicionales: es decir, *las mujeres profesionales siguen siendo las protagonistas de las jornadas parciales como lo siguen siendo del trabajo doméstico en mucha mayor medida que sus compañeros de profesión.*

Ninguna de las tácticas de doble presencia en solitario, y especialmente la de flexibilización, evitan la aparición de conflictos entre tiempos, espacios y esferas de relación. Pero la estrategia general se mantiene en el presente, consiguiendo derivar hacia el futuro las expectativas y recompensas por el esfuerzo realizado: la estabilidad afectiva y económica propia de la familia, el incremento de las posibilidades de autonomía<sup>47</sup> y el anhelado tiempo libre. De esta forma se prolongan este tipo de organizaciones inestables y perjudiciales para la salud mental y física de quienes las ponen en juego sin red de apoyo. La misma derivación hacia el futuro se encuentra en los hombres y las solteras –localizados en el modelo clásico de Carrera-: ambos perfiles ponen en juego todo su tiempo en el empleo y definen su estrategia temporal desde el esquema tradicional tiempo de empleo/tiempo de ocio o descanso.

---

<sup>47</sup> Ante los riesgos de ruptura de pareja el empleo se considera un escudo protector. Pero, ante riesgos de crisis laboral, también destacados en las entrevistas, la relación de pareja es también un elemento de seguridad. Ambos mundos refuerza su relación de interdependencia forzando a la doble presencia como moneda de intercambio de las mujeres en los casos en los que la negociación no es viable o se asume el esquema familiar tradicional.

Las estrategias cotidianas de organización del tiempo durante el período de inserción sirven, a su vez, para introducir las estrategias temporales durante el desarrollo de la carrera profesional. Aparecen dos discursos polares entre los cuales se dibujan los demás:

a) Madres en doble presencia junto con los profesionales más jóvenes del sector privado: describen su tiempo cotidiano como *tiempo de trabajo*. En el caso de las madres en doble presencia, esta estrategia laboral introduce el trabajo reproductivo, lo que prolonga la jornada de trabajo y reduce a la vez la disponibilidad hacia el empleo.

*“Una locura, una locura (risas). Pues mira, me levanto a las seis y media de la mañana para preparar todas las cosas, los bolsos, los niños, las mochilas, mis cosas. Y ya nada, colegio, dejo a la niña en casa de mi madre y para el juzgado. Juicios, papeleo, bancos, registros, da igual que esté lloviendo, que haya calima, da igual, todo siempre es lo mismo. Vuelvo, como, recojo a los niños, entonces me voy corriendo, corriendo para el despacho. Trabajo una hora, tengo el ordenador en mi casa para poder ocuparme de los niños. Pero claro, trabajar con ellos por ahí y horrible, el teléfono sonando, las líneas, el fax, todo esto y hasta que los niños no se acuestan a las nueve de la noche pues un sin parar. Cuando se acuestan, pues a veces me siento otra vez en el ordenador y sigo haciendo lo que tenga que hacer para el día siguiente.*

*P. Ahora entiendo que te cueste deducir cuánto tiempo trabajas.*

*R. Claro, porque es que a lo mejor estoy haciendo el café y estoy mandando un fax o imprimiendo unos escritos. No te puedo decir.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

*“Yo le dedico todo lo necesario a trabajar, y más que tuviera más que dedicaría porque es que es lo que te da la independencia y son tus castañas para el futuro ¿no? pero espero no pasarme la vida así tampoco ¿eh? Que vamos, se trabaja para vivir y no al contrario ¿no? aunque yo todavía no he llegado a esa etapa (risas).” (Abogada, 33 años, EM2PRI-S)*

b) Por otro lado, a excepción de un caso, todos los hombres, junto con las mujeres sin hijos, las mujeres profesionales del sector público y, finalmente, las mujeres profesionales con una situación familiar acomodada durante la inserción<sup>48</sup> describen su tiempo cotidiano dividido entre el empleo y el “tiempo libre”. El ocio<sup>49</sup> y el descanso aparecen organizados cotidianamente y la

---

<sup>48</sup> La narración masculina excepcional es un profesional acomodado, pareja de mujer hipergámica, que aparece como único caso de negociación y reparto igualitario del trabajo cotidiano entre la producción y la reproducción, en el marco de las estrategias familiares que enmarcan los procesos de carrera de quienes viven en pareja durante su inserción laboral y posterior evolución. En cuanto a las mujeres profesionales que contaron con una situación acomodada durante su período de inserción, se trata de un perfil de mujeres que se casaron tras obtener su titulación y su estrategia laboral se desarrolló desde un principio en el seno de la estrategia familiar tradicional de salario familiar distinta a la del doble salario. La distinción supone que la relación laboral de la mujer es considerada secundaria antes que indispensable en el hogar, y que se introduce la delegación en el hogar: la mercantilización del trabajo doméstico traslada la gran parte del trabajo hacia otras mujeres y se entiende como una compensación a la incursión laboral de la titulada esposa/madre. Se trata de estrategias familiares tradicionalistas que dan cuenta de la vigencia de las asunciones de rol y los modelos de relaciones privadas clásicos también en el seno de los nuevos hogares de los profesionales más o menos exitosos.

<sup>49</sup> La contraposición trabajo/ocio tal y como ha planteado tradicionalmente las estadísticas, ha dejado al margen el tiempo dedicado a las tareas de producción y reproducción indispensables para la vida cotidiana. Así como el trabajo doméstico no remunerado desempeñado tradicionalmente por las mujeres. Las estadísticas de usos del tiempo han modificado en los últimos años esta dicotomía excluyente que dibuja un falso panorama de la vida real de las personas. Del tiempo libre habría que descontar ese otro tiempo “atado” a las necesidades personales básicas (dormir, comer, el tiempo de higiene, etc.), y reconocer a su vez el trabajo doméstico o reproductivo como parte del trabajo en general.

relativa carga de responsabilidades domésticas se distribuye sin limitar las posibilidades de trabajo y disfrute, por lo que se entiende como parte del tiempo libre final.

*“Para mí el tiempo de estar con la familia es tiempo de disfrute, lo dedico a mis hijos, me los llevo al Loro Parque.” (Abogado con hijos, EHI-S)*

*“Yo cuando no estoy trabajando es para descansar, que descanso haciendo un potaje, pues descanso. Pero si lo tuviera que hacer por obligación todos los días entonces no descansaría. Para eso trabajo, para que luego todo sea tiempo libre y estar con la familia.” (Abogada con hijos, EM2PRI-H)*

### **4.3. Hitos que definen las trayectorias de inserción laboral**

Las trayectorias laborales se dibujan a través de *hitos* que aparecen en los itinerarios, de igual forma que las estrategias presentan bifurcaciones. La reiteración de las pautas que relacionan los relatos con las trayectorias de inserción visibiliza la fuerza de ciertos elementos como *hitos*: la experiencia de búsqueda del primer empleo, las experiencias laborales previas al empleo actual, el acceso a la información, la priorización de otras metas vitales, la cronología de los acontecimientos y su relación con la edad.

#### **4.3.a. La búsqueda de empleo: selección y experiencias laborales iniciales**

a.1. La *búsqueda de empleo* después de finalizar los estudios se reconoce como parte fundamental de la primera etapa de inserción según las *teorías clásicas de la elección y el logro*<sup>50</sup>. Se trata de un primer movimiento de aproximación al mundo laboral que se caracteriza por la exploración y el aprendizaje. Al menos, estos dos elementos se presentan como referencias normalizadas en la lógica de movilidad individual que define el concepto de trayectoria (García Blanco y Gutiérrez, 1996: 275). Las relaciones informales son la clave de ingreso en el primer empleo en la muestra tanto entre quienes poseen información previa sobre el campo profesional como entre quienes no la tienen. La recepción de ofertas de empleo se localiza en quienes usaron bolsas de trabajo públicas o privadas en su búsqueda, o bien iniciaron esta búsqueda con un envío masivo de currículum. Pero la mayoría de la muestra responde a una demanda cercana procurada a través del contacto informal. Los resultados de esta primera experiencia son tan heterogéneos que no es posible localizar una clave que relacione la permanencia y progresión en estos primeros empleos con la forma en que estos han sido obtenidos. Veamos algunas características de esta primera experiencias desde la perspectiva de género:

En primer lugar, queda patente en las entrevistas como el período de inserción es una etapa en la que el poder social de negociación<sup>51</sup> está previamente reducido por las condiciones de recepción que impone la oferta de empleo. Los mismos candidatos ponen en duda la validez de sus credenciales profesionales como herramientas para el acceso al empleo.

---

<sup>50</sup> En esta búsqueda de empleo se localizan las ofertas de empleo recibidas, el primer diseño estratégico y la información previa sobre el campo de trabajo.

<sup>51</sup> Definido como el nivel de aceptación de condiciones de trabajo por debajo del cual los trabajadores consideran inaceptable la oferta realizada (ver capítulo 3).

*“Los estudios en la universidad cada vez valen menos, o sea todavía en época podían valer algo, ahora cada vez valen menos. Entonces eso influye notablemente, eso por un lado. (...)Coño, ahí si que me han vendido la moto con la carrera, y ¡si hubiera sido más fácil! Pero coño, con lo que me costó esto, y ahora esto no vale ni un puto duro. (...)Pero yo como lo veo, Derecho no vale una mierda, no vale absolutamente para nada.” (Mujer, 36 años, Adm.pública, EM1PU-P)*

Se revalorizan así los capitales privados, las cualidades explícitas y las que no lo son tanto, como soportes reales de la capacidad de negociación y elección del sujeto.

*“Lo importante para ponerte a buscar trabajo después de la carrera es tener contactos, conocer gente. Sin eso estás perdido. De hecho el otro día hablaba con xxx, ¿cuántos de nosotros nos pusimos a buscar así en plan entrevistas de trabajo y envío de cartas y esas cosas? Ninguno, todos se lo dijimos a los conocidos, compañeros más mayores o a la familia, y ya luego dependiendo de a quien conozcas o la suerte que tengas pues te ofrecerán unas cosas u otras, o te enterarás de más posibilidades. Pero es así, no sé si es cosa del derecho o pasa con todas las carreras, no sé. Así que es importante llevarte bien con la gente, los compañeros, la gente en general, porque hoy por ti mañana por mí, es así.” (Hombre, abogado, EH2PRI-H)*

La disponibilidad y flexibilidad horaria se manifiestan como elementos indispensables para que el período inicial de inserción de los frutos deseados en los mercados profesionales públicos y privados (aunque por distintas causas). Lo que de antemano excluye las metas privadas y domésticas, excepto en los casos en los que existen soportes de apoyo capaces de asumir el conflicto entre los tiempos y responsabilidades laborales y de los cuidados.

*“Y dedicarte a ello plenamente, no se te ocurra, pero ni se te ocurra plantearte tener un hijo si quieres trabajar en serio en esto del Derecho al principio. Ni decirlo en las entrevistas, ni pensarlo hasta que no estés un poco estable. Si en el camino te quedas menopáusica, pues chica, te quedaste. Porque no se sabe cuando dura la etapa chungu ¿sabes? Que si tienes contactos, clientes, amigos, o que se yo, tu... alguien te deja dinero para ir aguantando el tirón de la inversión, pues vale. Pero ahí a todo gas, todo el tiempo. Y ni con esas te garantiza que no te veas tirada. La gente te dirá que les va de miedo, no les creas. Para nada, estamos hasta aquí. (Silencio). Y desde luego, fundamental tener contactos, este es un mundo de contactos desde el principio, desde el primer momento que empiezas de pasante, o trabajando para otro, o lo que sea. ¿Cómo te crees que empieza la gente cuando termina la carrera? te digan lo que te digan, siempre hay un rollo de esos detrás, suerte sí, que si mueves el currículum, pero nada, en el fondo rascas y eso es lo que te sale, pues conozco a fulanito. Bueno, te hablo de hace diez años que es cuando se puso la cosa chungu, lo que yo viví, pero por lo que veo, la cosa sigue igual o peor. Los nuevos lo tienen peor todavía y los más mayores, o sea los que ya no somos jóvenes, ejem (risas) pues tampoco levantamos cabeza.” (Mujer, 40 años, abogada, EM2PRI-H5)*

*“La oposición requiere que no hagas nada más que la oposición y como vayas pensando en otra cosa, olvídate, has perdido tu tiempo y tu dinero, que es una pasta. Más caro que la carrera entera.” (Mujer, 34 años, opositora EM2PU-S)*

a.2. Los estereotipos de género siguen vigentes en los procesos de selección auspiciados por la reducción del poder de negociación de las aspirantes y la invisibilidad con la que se realizan estas operaciones.

*“Fui a una entrevista de trabajo para lo de de la suplencia del juez. A mí me preguntaron si tenía familia y a mis compañeros no. Yo tenía familia y me dijeron “Y entonces cuando vd. se vaya ¿dónde va a dejar a los niños?”. Y a los hombres no les preguntaron nada de eso, y algunos sí tenían hijos. Fíjate, yo dije “con mi pareja”, y me quedé muy pancha, yo no le vine a explicar todo*

*el tenderete que yo hago para poder trabajar, que si mi madre, que si la abuela que si, no, yo no le iba a explicar eso.”(Mujer, opositora, EM2PU-H)*

Estos prejuicios también inciden en la asignación diferencial de tareas en los bufetes.

*“En el despacho por ejemplo, había un señor que era un señor que tenía cuarenta y pico casi cincuenta y éramos todas mujeres. Por supuesto que cualquiera de las tres mujeres éramos secretarias para el que viniera. Nunca se pasaron por encima de sus cabezas que los hombres pudiera ser nuestros secretarios, eso evidentemente no pasaba. Y encima yo era muy jovencita, con lo cual, parecía que es que yo era la auténtica secretaria que acababa de llegar y de hecho así te trataban. (...) Y yo entré con el mismo contrato en teoría que ellos, pero luego a la hora de la verdad no me trataron, desde el principio estaba claro que las mujeres teníamos otra función, aunque hiciéramos nuestro trabajo y todo eso. Era vergonzoso.” (Mujer, técnica adm.pública, E1PU-S)*

*“También ahí me vi como discriminada totalmente ¿por qué? Porque se aplicó como la conducta machista de que yo creo que por ser mujer me pusieron a mí a ganar como bastante, bastante menos que ellos ¿no? Entramos como todos a la vez, yo creo que había un señor mayor, como si fuera el relaciones públicas que hablaba muy bien y captaba muy bien a la gente. Entonces el otro chico y yo más bien éramos los que trabajábamos pero ya llegó un momento en que ya dijeron que bueno que a mí me ponían un tanto por ciento inferior totalmente a ellos y ya llegó un momento en el que yo dije que no. Entonces yo me fui la primera.” (Abogada, DP, EM2PRI-H3)*

Las experiencias de discriminación están detectadas en las entrevistas y, en algunos casos, han condicionado seriamente algunas de las trayectorias examinadas. Pero las mujeres no señalan el momento de la selección como el más grave de la discriminación, ni determinante para su posterior desarrollo profesional. Es dentro de los centros de trabajo, una vez que se ha producido la selección positiva, donde aparecen hechos que sí se reconocen como limitadores y que están íntimamente relacionados con el género. Precisamente, varias autoras han señalado las prácticas laborales como más relevantes que los procesos de selección para explicar los procesos de segmentación sexual de las profesiones (Witz: 1992; Evetts: 1996) (ver capítulo 5.2.).

*“La condición femenina te perjudica. Ellos van a dar por hecho que tú vas a llevar el caso peor por el hecho de ser mujer. Eso dalo por hecho.” (Mujer, exabogada, EM1PU-P)*

*“Y cuando fui la única chica, pues yo tenía que ser como la... eh... la secretaria. Y la que tuviera todo como el ama de casa del despacho. Mis compañeros no hacían nada. Pero por el jefe del despacho. Con los compañeros nunca me han tratado diferente por ser una chica pero el jefe de despacho sí. Que el hecho de ser una chica hacía que yo tuviera un trato, no marginal por decirlo de alguna forma, pero sí diferente. No es que me tratara peor ni que pensara que yo tuviera que estar en la cocina, no ese tipo de machismo. Pero sí me trataba diferente, yo era como el ama de casa pero en un despacho. Tenía tareas distintas, no, me daba tareas además de las de mis compañeros (risa), además de.*

*P. ¿Y los compañeros como reaccionaban ante eso?*

*R. Pues no podían hacer nada, pero se daban cuenta. No les parecía bien. Sí me trataba de una forma distinta, por la forma de ser de esa persona, que es así.”(Mujer, abogada prof. Autónoma, EM2PRI-S)*



Por otra parte, los aspirantes reconocen el uso de tácticas para abrirse paso en un entorno que se les presenta hostil y conflictivo<sup>52</sup>. Las mujeres recobran los estereotipos de género para reforzar su posición de candidatas de primer orden. Incorporan el discurso de género entre sus tácticas defensivas y combativas:

- Apelan al mejor trato que mantienen con la clientela:

*“Las mujeres escuchan, interaccionan, son más amables y empáticas”. (Mujer, Adm.Pública, M2PU-H1)*

*“(…) nosotras damos más confianza y cercanía para que nos cuenten cosas. Y si nos las cuentan, tenemos más información para la defensa que si se cortan porque les pones cara perro.” (Mujer, abogada, EM2PRI-H4)*

*“(…) a un cliente sabes tratarlo bien, ya lo tienes para siempre, y eso lo sabemos hacer muy bien las mujeres.” (Mujer, abogada, EM2PRI-S)*

- Utilizan el recurso a “la debilidad”:

*“Usted hágase la tontita con los compañeros y así se aprende más, como una esponja. Y sin parecer tan prepotente como ellos, que hay que ver (risas)”. (EM1PU-S)*

*“Somos más sensibles y nos afectan más las cosas, pero eso también puede ayudarnos a entender a los compañeros, a los clientes y a llevarnos mejor con ellos, no sé”. (Mujer, Adm.Pública, EM2PU-H)*

- Saben que los prejuicios que las entienden como más maleables, responsables y menos exigentes salarialmente pueden suponer una ventaja en la selección:

*“La carrera está feminizada, la verdad. El Derecho les pega mucho a las mujeres porque somos más responsables, creo yo. Luego ya en el mercado de trabajo ¿no? buscan a las niñas porque saben que somos más cuidadosas, más responsables. Y que tampoco vamos a ir protestando y en seguida exigiendo que, bueno, las habrá, pero en principio como que nos importa menos ¿no? el tema de ganar y ponemos más ilusión en aprender y hacerlo bien, creo yo. Que los chicos también, pero no sé, yo veo que ellos (los empresarios) nos valoran más a nosotras por eso.” (Mujer, ex-abogada, EM1PU-S)*

En el mismo sentido, Lucas (1997:603) apunta una conclusión pareja: puede que las mujeres estén siendo reclutadas por características que se adscriben a su condición de género: maleabilidad, empatía, complacencia, responsabilidad, menores deseos de promoción, reducción de la capacidad de protesta y negociación, menores aspiraciones de reconocimiento de sus cualificaciones profesionales. La autora describe estos prejuicios como estrategias de control hacia las trabajadoras. Añadimos a esta conclusión el hecho de que las mujeres también están recurriendo a la fuerza de estos prejuicios para argumentar su presencia en puestos donde antes no estaban, frente al perfil de la normalidad que representan sus competidores varones.

Este tipo de recursos puede también aparecer relacionado con la sobrerrepresentación de las tituladas en Derecho en puestos no cualificados. A la fuerte segmentación de género existente

---

<sup>52</sup> La tipología de Marchington (1992) explica como los trabajadores de servicios usan sus cualificaciones tácticas (técnicas y actitudinales) para encontrar empleo y, sobre todo, para estabilizarse en él. Ver también Benerías (2005).

en los mercados secundarios<sup>53</sup> se le añaden las decisiones de las mujeres –derivadas tanto de sus preferencias como de las estrategias familiares de las que forman parte-. Así, las tituladas pueden estar reduciendo sus expectativas laborales desde un principio porque:

- a) Se autoatribuyen limitaciones de género o se las atribuyen al mercado profesional.
- b) Reducen su orientación a la carrera desde el inicio.
- c) Desarrollan estrategias de compensación familia-empleo desde el momento de la inserción, dando prioridad al trabajo reproductivo.
- d) Reducen sus motivaciones instrumentales frente al empleo, apostando por otras metas vitales, y considerando sus ingresos laborales como secundarios y dependientes frente a los del cabeza de familia.

La orientación de las mujeres hacia los empleos externos al entorno profesional del Derecho las presenta como competidoras aventajadas en ámbitos donde no es frecuente la titulación universitaria. El título parece servir más a las mujeres para este tipo de competición que para las que se establece entre iguales niveles de cualificación. ¿Necesitan sobrecualificarse las mujeres para ver cumplidas ciertas expectativas laborales? O bien, ¿Limitan más las mujeres sus intereses profesionales una vez terminados los estudios? En cualquier caso, las experiencias de estas féminas no solo reafirman la presencia de los universitarios en los mercados secundarios sino que, dada la composición de género de quienes están subocupados, suponen una reflexión sobre la vida profesional y los valores en los que se apoya.

*“Primero me fui a las empresas de empleo temporal a ver si había algo, que tenía además dos modelos de currículum, uno de licenciada y otro de diplomada, porque siempre es más difícil de licenciada.” (Mujer, tras experiencia de pasante y abogada, EM1PU-S)*

*“Hombre, uno no puede tomar decisiones una vez que ya sabe cual ha sido el resultado ¿no? Pero yo, hombre ya no lo digo tanto, pero muchas veces digo que yo perdí un tiempo trabajando ¿sabes? Una barbaridad, estando en ese despacho yo perdí el tiempo estando en ese despacho (...) No me estaba llevando absolutamente a ningún sitio. (...) Es todo fachada, de eso no se puede vivir, no está viviendo mucha gente. El título a veces es mejor ni decir que lo tienes y optar por un trabajo distinto, más gratificante, que veas ingresos a fin de mes, estabilidad, seriedad, que no te tomen el pelo y te pidan todo a cambio de nada ¿pero qué es eso? (..) Así que pensé, a mí me han vendido la moto de con esto se vive bien y yo vivo de puta pena, y a mí... esto hay que cambiarlo.” (Mujer, exabogada, mercado secundario, EM1PU-P)*

*“Y de eso se dan cuenta mejor las mujeres porque ya no es que no puedas ahorrar, ni tener planes serios para el futuro, es que ves que te estás metiendo en una dinámica que no es compatible con otras historias. El tema de los hijos, que ni pensarlos. Que tampoco los hombres, pero las mujeres peor porque ellos pueden tener hijos a los noventa, pero nosotras no, mi hija (risas). Y esto está fatal montado para una mujer que quiera tener niños y tal. Y además que si los tienes, como siempre, te toca a ti hacerte cargo y eso y trabajar como profesional ¡olvídate, mi niña! Yo al menos con el ritmo que llevaba no hubiera podido.” (Mujer, exabogada, técnica Adm.pub., EM2PU-P2)*

---

<sup>53</sup> Ver capítulo 3 y 4.

a.3. Entre las entrevistas, quienes se encuentran en la actualidad en el mercado secundario ajeno al campo profesional del Derecho no se caracterizan por tener un rendimiento académico peor que quienes trabajan en el mercado profesional. Encontramos casos de personas con alto rendimiento académico<sup>54</sup> trabajando como auxiliares administrativos. Y, al revés, entre los profesionales tanto del sector público como del privado observamos algunos casos de un notable menor rendimiento en cuanto a expediente y años de estudio. Lo que sí presentan en común las narraciones de hombres y mujeres que trabajan como administrativos, agentes inmobiliarios, comerciales, profesoras particulares... es que *han trabajado durante los estudios universitarios* o bien que *han combinado estos con la maternidad*<sup>55</sup>, o las tres cosas a la vez (estudios, trabajo y maternidad). Un segundo grupo de trabajadores que se insertaron y persisten en trabajos subcualificados o no relacionados con las credenciales, ha trabajado por temporadas durante los estudios e, inmediatamente después de terminarlos tuvo que afrontar la búsqueda de empleo asociada a factores que las entrevistas señalan como limitaciones añadidas: la maternidad aparece subrayada en el caso de las féminas. El servicio militar (o sus alternativas, la “objección de conciencia” o la “insumisión”) se localiza como freno para las generaciones masculinas de titulados de los noventa. Pero, en este perfil, estos sucesos aparecen relacionados con una limitación previa de los recursos y con una menor orientación a la carrera profesional, con independencia de la presencia de otras metas como la obtención de un empleo estable –que aparece como prioritaria entre quienes disponen de menores capitales iniciales-.

*“Y me ha ido bien, me fue muy bien allí (universidad) lo que pasa es que me tuve que poner a trabajar cuando murió mi padre... Y ya llevo trabajando, lo que se dice, con mis años, ya llevo diez años. (Risas) Trabajando llevo más, llevo casi trece años. Allí empecé a trabajar por la tarde y por la mañana iba a la facultad. Después ya, me pagaban cuarenta mil pesetas y con eso no iba a ningún lado. Así que empecé a trabajar también por la mañana, y la carrera se iba quedando de lado y yo empecé a trabajar a tope. (...) La verdad es que siempre he hecho cosas, he vendido todo tipo de cosas, desde jabón, bisutería, en la facultad siempre tenía algo de catálogo en mano, después era, como se llama esto, inspectora de calidad de una empresa que ibas a las tiendas y mirabas si los baños estaban limpios (...) Siempre he estado metida en rollos, siempre, haciendo alguna cosa, intentado así terminar la carrera y no tener que ponerme a trabajar ya en serio. Pero al final necesitaban a alguien, una amiga de mi madre, y empecé a trabajar sin terminar la carrera ya en serio. (...) yo caí en la inmobiliaria como podría haber caído en otra cosa. Y me encanta, hoy por hoy considero que este es mi trabajo y estoy encantada y no voy a cambiar.” (Mujer, 33 años, jefa comercial EMIPRI-S)*

#### **4.3.b. El acceso a la información**

Además de la existencia previa de experiencias laborales, el acceso a la información se presenta como un hito en las trayectorias de inserción. La muestra distingue claramente las trayectorias “informadas”<sup>56</sup> desde el principio, de las que no lo estaban. Este segundo grupo de

---

<sup>54</sup> Consideramos aquí un alto rendimiento bajo dos aspectos: haber acabado los estudios de Derecho en cinco años y tener un expediente académico notable (nota media).

<sup>55</sup> La cuestión de la maternidad y su influencia en las trayectorias será tratada en profundidad en el capítulo 7.

<sup>56</sup> “Ya fue a partir de finales de cuarto, (...) hay que pensar eh empezar a pensar y bueno yo valoraba como primera opción la judicatura (...) podía haber sido muchas cosas pero realmente esto me gusta, disfruto, disfruto realmente (...).

trayectorias “desinformadas” parte de la confusión, la ausencia de metas definidas, el desconocimiento previo de las opciones laborales y de las condiciones de acceso asociadas al ingreso en la profesión o la realización de unas oposiciones. Esta situación puede dar al traste con las primeras iniciativas poco después de empezar a experimentarse. Precisamente este segundo perfil pone de manifiesto como la Carrera no es, como plantean las teorías de la elección, un engranaje racionalmente elaborado por un sujeto previamente informado y que conoce sus fortalezas, así como las características del mercado de trabajo (Holland: 1997).

Durante el proceso de búsqueda de empleo, la falta de flujos de información entre los graduados y los empleadores es una de las claves para entender la indefinición primera de las metas y las estrategias de avance en el empleo. Sin información sobre las salidas profesionales y las posibilidades reales del mercado, resulta complejo sentar una planificación coherente de la carrera desde un principio. Esta indefinición se hace más patente en los casos donde no existe apoyo relacional: ni mentores, ni experiencias cercanas en el mundo profesional del Derecho, ni contactos. En estos casos, las posibilidades personales se perciben reducidas y, a veces, se busca directamente trabajo en los mercados secundarios como manera de garantizar los necesarios ingresos, convirtiendo la presunción en profecía.

*“Eché de menos que no hubiese una orientación práctica de lo que pasa después de la carrera, yo me vi perdido totalmente perdido y me di cuenta del poco Derecho que sabía, nada (...) eso lo echas de menos porque luego sales y sales despistado no tienes ni idea, la gente que estaba más orientada opositó inmediatamente, otros que a lo mejor estábamos más perdidos teníamos que hacer el servicio militar (...) y estoy dando palos de ciego entre el servicio militar y la espera (...) a mí el servicio militar me coartó la vida profesional porque no sabía qué hacer.” (Secretario judicial interino, EH2PU-H3)*

*“(...) porque yo terminé la carrera y no me fui a mi casa a mi hogar con mi familia, me fui a un piso de alquiler con unos notas y ahora que coño hago yo... me como el papel del título, me lo meriendo y me lo parto y me lo frío el titulito ¿no? o sea puta mierda ¿qué hago yo ahora? Porque yo seguía en las mismas condiciones (...) teniendo que depender de mí mismo nada más.” (Abogado, EH2PRI-H)*

En otros casos, los intentos pueden resultar fallidos cuando, efectivamente, no se sabe cuál de las vías que se presenta es viable para el caso particular y supone verdaderas oportunidades de empleo. La imagen del campo profesional no sólo aparece muy distorsionada a priori –comparándola con la experiencia posterior–, sino que es definida por estereotipos casi cinematográficos o televisivos que, por otro lado, tienen una interpretación contundente desde la

---

*Sabía que la judicatura era difícil porque entra dentro de lo que son las oposiciones más complicadas, estamos hablando de notarios de abogados de la propiedad, fiscales, administradores de la propiedad, jueces, secretarios es un grupillo como digamos más, más complicado, eso suponía también un sobreesfuerzo también de la familia porque la carrera ya son cinco años, pero esto es un periodo corto o grande en función de la suerte que tenga uno(...) y bueno pues contando con el total apoyo porque eso sí que es verdad nunca me dijeron que no ni me insinuaron nada más eh la familia sino que si quieres eso pues eso (...) ellos ya sabían de qué iba y me apoyaron totalmente” (Juez, EH2PU-H4) “Desde el principio sabía lo que era la abogacía, lo he visto en casa con papá y mis hermanos y no quería eso. (...) estudié las oposiciones” (Técnica, EM2PU-P) “Yo desde el principio sé que hay que tener padrino y tengo la suerte de contar con gente alrededor que me aconseja, no solo uno, que fue el vecino que te conté, sino que cuento con gente de la familia que trabaja en la profesión y me explican lo de las pasantías, mira sin cobrar y tal y sobre eso voy viendo” (Abogada, EM2PRI-H3)*

perspectiva de género<sup>57</sup>. Esta falta de información, que refuerza el peso de las imágenes irreales sobre la vida profesional, pone en evidencia la orientación laboral que han recibido estos titulados durante la carrera.

*“Si yo llego a saber esto desde el principio no estoy perdiendo el tiempo como lo perdí en el despacho en el que estuve de pasante. Ya cuando me fui, o mejor dicho, cuando me iba a ir, todo el mundo, “muchacha, pero es que esto es así” y veía a los demás y era así. Pero hasta que no te metes no te lo crees, no lo ves. Parece que va a ser todo, venga, como Ally McBeal. Y no tiene nada que ver. Lo bien que vive esa niña es impensable para una abogada tan joven, yo creo. Es una estafa (risas). Pero, mira, no veas que daño ha hecho ¿eh?” (Empresaria, 37 años, EM1PRI-C3)*

Entre los entrevistados que contaron con cierto asesoramiento previo, la estrategia no se libra de bifurcaciones, porque el trabajo puede no dar los resultados esperados en términos instrumentales o expresivos. Pero las líneas de trayectoria se presentan de forma más similar a lo que se considera un itinerario habitual: primer empleo, estabilización, consecución de metas familiares (pareja e hijos), desarrollo profesional (Heinz: 1999).

*“Al principio no tenía ni idea, pero empiezas a moverte a preguntar por ahí a conocidos, a los colegas de la facultad. Te cuentan, te lo crees o no te lo crees, vas viendo. Porque es todo un mundo la verdad. A mí me aconsejó este, el amigo de mi padre que te conté antes y acertó, le seguí los pasos que me fue diciendo y, hombre, eso no te evita luego, porque es duro esto ¿no? al principio pues te encuentras cosas que no esperas. Eso de estar tiempo y tiempo y no ver un duro no lo esperaba, la verdad. O sea lo sabía, pero una cosa es saberlo, que te lo dice la gente y otra experimentar, vivirlo tú y ver que pasa y el tiempo y esa incertidumbre. Pero aguanté el tirón y mira, ahora estoy encantado.” (Hombre, abogado despacho, EM2PRI-P2)*

Así, tanto los casos más desinformados en un principio, como los que cuentan con mayor acceso a la información, pueden presentar una primera fase de inserción más dificultosa de lo que plantea este modelo vigente. Entonces, las actitudes se flexibilizan y aparecen soluciones dispares, con pautas estratégicas que refuerzan la tesis de la individualización de los trabajadores pero también las pautas de género (Ver capítulo 6). Podemos preguntarnos si las estrategias atravesadas por el género como la doble presencia, el repliegue o la dedicación parcial al empleo que tantas consecuencias tienen en el desarrollo laboral posterior de las mujeres, habrían surgido de igual manera si las experiencias iniciales en el empleo hubieran sido más positivas. Si hubieran correspondido más a las demandas expresivas e instrumentales que los principiantes esperan como aspecto óptimo para iniciar una carrera laboral.

---

<sup>57</sup> “Ally McBeal es una abogada a la que jamás hemos visto preparar un juicio, buscar jurisprudencia, consultar archivos, a la que nunca le fijan una vista seis meses después de presentar la demanda ni tiene que embarcarse en interminables juicios de tres o cuatro años remontando los meandros laberínticos del sistema jurídico. O sea, Ally McBeal es una abogada que no existe. (...) En general, una abogada de treinta años o bien está trabajando como una negra doce horas diarias, casi siempre a cambio de un sueldo ínfimo, o bien está en paro. Desde luego, lo que no se pasa es el día en el despacho flirteando con el jefe, cotilleando con un váter parlante o suspirando por un ansiado novio que nunca llega.” (Echevarría, 2005: .39).

### **4.3.c. Jerarquía de metas vitales y la cronología de los acontecimientos**

Entre las *metas vitales* que intervienen en el proceso de inserción, una de las más reiteradas es la del *acceso a la vivienda*, que se relaciona con la priorización de la meta de independencia con respecto al hogar familiar originario. El acceso a la vivienda tiene que ver con la aparición simultánea de varios sucesos en el transcurso de la inserción: la independencia del hogar originario, la vida autónoma o en pareja, la decisión sobre la descendencia. Así como la limitación/ampliación de opciones laborales. Entre las trayectorias que priorizaron la salida del hogar familiar, la limitación de las opciones laborales de inserción se deriva de la necesidad de ingresos para hacer frente a alquileres o hipotecas, lo que inducirá a la demanda rápida de empleo estable. El incremento de opciones laborales deviene de la existencia previa de una vivienda heredada o donada temporalmente. Este hecho permite mantener un trabajo a tiempo parcial o temporal. O bien combinar esta temporalidad con la prolongación de los estudios, por ejemplo, en una estrategia opositora o de inversión de postgrado.

La meta familiar relacionada con la *maternidad/paternidad* juega también un papel fundamental en las trayectorias y estrategias. La decisión de ser padre/madre durante los estudios o inmediatamente después de estos condiciona profundamente el proceso de inserción y el resto de la trayectoria laboral. Sin embargo, la maternidad aparece como un factor decisivo en la bifurcación de las trayectorias femeninas, mientras que la paternidad contribuye a afianzar la línea trazada previamente en los recorridos masculinos, como se observa en el capítulo 7. Se evidencia la fuerza de la estructura de género para explicar las diferentes trayectorias entre tituladas y titulados.

La *cronología de los acontecimientos* es tan importante que un cambio en las previsiones realizadas es capaz de modificar radicalmente tanto las trayectorias como las estrategias iniciales. Reconocemos aquí especialmente el modelo estructural de estrategias, que aparece determinado por hechos no esperados que rompen la planificación previa de la carrera. En la muestra, destacamos casos de embarazo no esperado que derivan en maternidad, experiencias de movilidad geográfica y sucesos que alteran la movilización de recursos, como la muerte prematura de un progenitor. Contamos con tres casos que reflejan este último acontecimiento. En dos de ellos, la muerte del padre tiene lugar durante los estudios y genera la incorporación al trabajo de los entrevistados durante la etapa universitaria, una reducción del rendimiento académico y el posterior mantenimiento en el mercado secundario una vez conseguida la estabilidad laboral en él. En el último, el suceso tiene lugar al finalizar los estudios de Derecho y refuerza el peso de la trayectoria de adscripción frente a las expectativas de incorporarse al mundo profesional del Derecho de la titulada, que se siente obligada a coger las riendas del negocio familiar.

En los itinerarios cronológicos de las estrategias procesuales y estructurales tienen importancia fundamental las bifurcaciones<sup>58</sup>, porque la salida de uno de estos hitos o cambios vitales define las condiciones iniciales del siguiente tramo de recorrido. Entre los hitos más frecuentes en las trayectorias, además de las comentadas en el párrafo anterior encontramos hechos como: una enfermedad o discapacidad propia o de un familiar cercano, la aparición de un mentor o una oferta de empleo inesperada, una relación de pareja, un viaje o experiencia novedosa, el nacimiento de un hijo, una crisis familiar, una separación/divorcio. La gran cantidad de hechos que aparecen relacionados finalmente con las decisiones y oportunidades que dibujan el recorrido de inserción apuntan la necesidad de reconocer el fenómeno con una amplitud de miras mucho más generosa que el binomio credenciales/rendimientos-empleo. La causalidad resulta un terreno pantanoso si no se concibe tan complejo y multifacético como las historias de vida reflejan.

En el marco de las trayectorias descritas cabe distinguir dos ejes de organización de los episodios, distinguiendo entre aquellos que se refieren particularmente al marco de la vida laboral y los que remiten a acontecimientos relativos a la vida extralaboral (privados y domésticos). En ambos ejes, laboral y privado-doméstico, aparecen dos hitos básicos que organizaran los relatos en torno al esquema principal: el momento de la inserción profesional<sup>59</sup> y la emancipación familiar<sup>60</sup>.

Con independencia de la existencia de otros momentos clave –como puede ser la muerte de un familiar, un cambio de empleo o la movilidad geográfica-, la localización temporal y la forma en que se presentan estos dos momentos no permiten distinguir claramente a priori a cada entrevistado entre las trayectorias más generales expuestas. Lo que sí cabe señalar es *la mayor concordancia entre las trayectorias de éxito precoz y de aproximación sucesiva exitosa con los casos en lo que la inserción se produce previamente a la emancipación*. Precisamente se trata de las trayectorias relacionadas con los modelos básicos presentados de desarrollo de carrera profesional: el *modelo central de progresión* y los *modelos periféricos con progresión final*. En el resto de las experiencias de inserción/emancipación encontramos todo tipo de trayectorias desde las más caóticas a las ordenadas y profesionales.

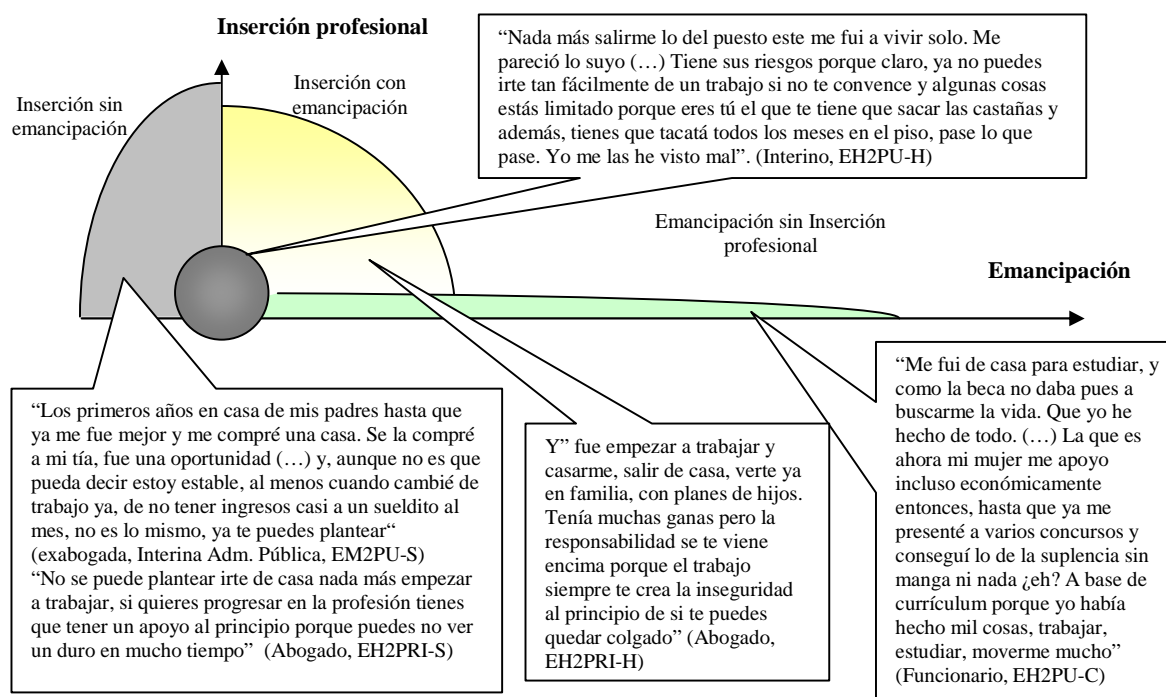
---

<sup>58</sup> Si bien en el segundo caso, las estrategias estructurales están altamente condicionadas por la bifurcación mientras que en las estrategias procesuales, las sucesivas bifurcaciones pueden reforzar o hacer cambiar las trayectorias, o bien acumularse para dar lugar a un cambio posterior.

<sup>59</sup> Por motivos previamente expuestos en el capítulo dedicado al marco teórico, la inserción profesional no remite únicamente al momento de ingreso en el primer empleo, sino al proceso de transición que da paso a una cierta continuidad y congruencia laboral. Esta continuidad es posterior, en no pocas ocasiones, a un primer período de desempleo y precariedad (subocupación, informalidad, itinerancia, parcialidad/temporalidad) que caracteriza la inserción. En último término, será el sujeto quien señale qué momento o empleo considera clave para hacer referencia al fin de dicha transición.

<sup>60</sup> Abandono del hogar familiar en condiciones de autonomía real del sujeto con respecto a la familia originaria.

**Gráfico 4.7. Experiencias inserción profesional/emancipación**



#### 4.3.d. Percepciones sobre las condiciones de recepción del mercado laboral

El enfoque estructural añade otros aspectos que intervienen en las trayectorias laborales y que tienen que ver con las condiciones que ofrecen los primeros empleos a los aspirantes con titulación de Derecho en el entorno<sup>61</sup>:

1) *La segmentación del mercado laboral* permite reconocer trayectorias típicas organizadas entorno a la competencia en *las colas laborales*<sup>62</sup>, al contexto territorial de referencia y a las barreras que delimitan los segmentos<sup>63</sup>. Las carreras profesionales se definen desde esta óptica como trayectorias que encajan en los mercados de trabajo<sup>64</sup>. Sin embargo, una parte de los titulados no se reconoce en estas pautas, sino que experimenta procesos de inserción más complejos, que se caracterizan por la aparición de experiencias laborales diversas, que pueden estar encadenadas o no. Trabajos en distintas empresas, diversos puestos y nivel de cualificación, no siempre en orden creciente de progresión.

<sup>61</sup> A lo largo de todo este estudio insistimos en la importancia de reconocer el enfoque estructural en el estudio de las estrategias y trayectorias laborales, pero no hay que obviar la complejidad que implica el tipo de información requerida. La entrevista en profundidad no permite valorar objetivamente las cualificaciones reales adquiridas (que define el puesto de trabajo). Además, la complejidad del marco supone una barrera metodológica que dificulta el acceso a los datos (García Blanco: 289).

<sup>62</sup> Las colas constituyen, en realidad, una forma de explicar las carreras laborales como fenómenos sociales organizados.

<sup>63</sup> Limitaciones como las exigencias de cualificación, la capacidad de acción colectiva y la colegiación que aparecen claramente visibles en el caso de las profesiones del Derecho.

<sup>64</sup> Los mercados internos de trabajo (MIT). son sistemas de trabajo protegidos que garantizan la promoción una vez se sortean con éxito los puertos de entrada donde se ubican los aprendices y se evalúan los méritos y oportunidades del candidato [Kerr (1985); Doeringer y Piore (1985)].



El tejido empresarial de la abogacía en Santa Cruz, por ejemplo, se muestra incapaz de absorber y dar expectativas de futuro a sus pasantes. Su etapa de aprendizaje (sin sueldo) se prolonga, no por las necesidades del aprendizaje en sí, sino por las dificultades que presentan las empresas para la contratación de nuevos abogados.

*“Es que realmente me gustaba todo lo que pasa es que no podía con todo, ese era el problema. Y claro, me gustaba todo pero también en el despacho eran amigos pero yo no cobraba y la consejería pagaba muy buen sueldo. (...) En el despacho no había, a la larga, posibilidades de que me hicieran un contrato entonces... Yo estaba trabajando en tres sitios a la vez y al final eliminé el que no te da de comer, eso es claro.” (Ex-pasante, ex-profesora, Adm. Fincas EM2PRI-H2)*

*“(...) estar en un despacho sin cobrar un duro, que te mandan un trabajo que apenas te dicen cuatro cosas, que tienes que buscarte la vida con esas cuatro cosas para hacer el trabajo. (...) Y dices, contra, estoy aquí día tras día, encima no me pagan, me dicen que lo hago mal. (...) No me enseñan y no me dan ninguna expectativa de futuro (...) estaba en un despacho que prácticamente no tenía horario. Entonces, era se me hizo muy, muy difícil. Por mucho que lo negociaba al final no se materializaba.” (Ex-pasante, Abogada profesional EM2PRI-S)*

*“(...)tienes que pensar en lo que es la realidad de la abogacía, porque vamos a ver, aquí el otro día leí un artículo del Roca, de CIU que tiene uno de los despachos más potentes que hay ahora mismo y que no sé si iba a invertir en bolsa o, total que tenía ciento y no sé cuantos abogados. Eso aquí no existe. Eso de fulanito y asociados, eso se suponen que son contratados. Esa situación no la quiere nadie. Porque estás mucho mejor tú por tu cuenta que contratado, que ganas una puta mierda y haces tú el trabajo. Pero eso solamente hay unos pocos, los ilustres que a lo mejor tienen unos cuantos ahí y se eternizan como aprendices o como ayudantes, y al final, con suerte, contratados. Entonces, por ejemplo, aquí no existe la especialización. (...) aquí tienes que saber de todo porque si no, no te comes un rosco (...) .Entonces, lo de ascender o promocionarse a través de un bufete eso aquí no existe. Yo no lo conozco. Lo que puedes hacer, la tónica general es que tú primero empiezas en un despacho y luego si puedes te independizas.”(Ex-abogada, EM1PU-P)*

Los circuitos profesionales refuerzan las barreras para evitar la competencia de las nuevas generaciones con acciones que limitan el acceso al trabajo, en el marco de los habituales procesos de exclusión y segregación que caracterizan a las profesiones.

*“Pero la profesión está cada vez más estancada, más entrampada, más empinada, más minada. Para que la gente que entre... O sea, cuando yo entré fue la última promoción que lo tuvo más o menos bien para entrar. Ya empezaban a poner dificultades, por ejemplo, ese cursillo para acceder a los turnos de oficio de guardia eso era novedoso. Eran dos años o así, y ya el tercero ya se exigía una experiencia privada en despacho de no se cuántos años para poder acceder al turno de oficio. Eso era poner trampas y trampas. Para que la gente ya no accediera tanto a la abogacía porque aquello era una burrada.” (ex-abogada EM1PU-P)*

*“Cada vez son más trabas, cosas que antes no había las ponen ahora para dificultar. Ellos no pasaron por ahí y ahora nos lo pedían a los nuevos... ¿será que es que ellos sí llegaron aprendidos? (risas) no sé, no sé. Yo es que veo diferencias enormes y lo que me cuentas mis colegas algo más mayores. Además que es una pasta lo de las cuotas y todo.” (Abogada, EM2PRI-S)*

*“Antes era relativamente fácil saltar de un contrato laboral temporal a uno permanente, o de estar de laboral a ser funcionario. Hubo generaciones enteras que lo tuvieron fácil en ese sentido. Pero ahora todo eso se acabó y yo creo que fue justo después de que entráramos los de mi edad o así, a mediados de los noventa como que hubo un embudo y ya los pibitos jóvenes pues lo tienen muchísimo peor porque es que no hay plazas y las que hay pues, mucho más difícil.” (Técnico, EHM2PU-C2)*

Esta situación de cierta congestión, ausencia de salidas reales y fragmentación de los mercados internos favorece la proliferación de jóvenes abogados y procuradores autónomos que eligen el autoempleo como salida, apoyados nuevamente por la inversión familiar y tras cierto trasiego entre bufetes y experiencias laborales que no generaron posibilidades de inserción y promoción en las empresas.

2) El concepto de *trayectoria laboral* no remite únicamente a las iniciativas de búsqueda y experiencias individuales de los actores. Spilerman (1977) puntualiza la necesidad de distinguir entre “carrera” -como historia laboral del sujeto- y “trayectoria” –como concepto más amplio que remite a la historia laboral común a un grupo social con determinada posición en el mercado de trabajo. El concepto “trayectoria” presupone una estructura laboral que condiciona las vías y conduce hacia líneas específicas de carrera. Se trataría de un mecanismo intermedio entre las conductas y la estructura económica y laboral<sup>65</sup>. La tipología establecida por el autor distingue *trayectorias laborales ordenadas, caóticas y profesionales*<sup>66</sup>. Las narraciones de los entrevistados permiten una ordenación de las trayectorias según este esquema y podremos hacer referencia oportuna a esta conceptualización en ciertos momentos. Pero, como se expuso previamente, la organización detallada de las trayectorias de inserción de los entrevistados se ajusta especialmente a tipología propuesta por Casal (1999) –*éxito precoz, adscripción, aproximación y precariedad*–, que permite relacionar con más detalle la dimensión estratégica con los itinerarios encontrados.

Existe una relación entre estas trayectorias laborales y las teorías que elaboran alternativas a la teoría del capital humano para explicar el acceso al mundo laboral. Algunos enfoques localizan la clave de las trayectorias colectivas en la competencia entre los aspirantes por los puestos de trabajo, no por los salarios<sup>67</sup>. Sus armas de competencia son atribuciones que

---

<sup>65</sup> Los estudios del *Life Course* [Sorensen (1986); Heinz (1993)] refuerzan esta línea, apostando por el estudio de la interacción entre los procesos micro y macro que influyen en el curso vital, como un crisol relacional entre el contexto y el individuo. Este concepto de trayectoria como característica colectiva se aproxima al concepto de “carrera objetiva” planteado por Blossfeld et al (2000).

<sup>66</sup> Las *trayectorias ordenadas* corresponden a una carrera profesional ascendente, mientras que las *trayectorias caóticas* son recorridos no lineales, caracterizados por la precariedad y el trasiego entre puestos de trabajo que no corresponden al nivel de titulación. Por último, en las *trayectorias ocupacionales o profesionales* las posibilidades de cambio de ocupación se reducen, pero aumentan por el contrario las oportunidades de progresión dentro de la empresa.

<sup>67</sup> Ver capítulo 3. Teoría de las colas y moratorias, teoría de la competencia y los puestos de trabajo (Thurow: 1983), credencialismo (Collins: 1989). Friedman (1977) explicaba la influencia de las credenciales en el reclutamiento de los jóvenes universitarios en puestos subcualificados: sus títulos académicos son identificados por la oferta de empleo como un signo de motivación, responsabilidad, mayor habilidad y capacidad para aprender. Estas cualidades supuestas garantizarían un cierto control sobre el trabajo que resulta ser un valor para la contratación. En el caso del Derecho, la imagen social de la titulación remite a su aplicación práctica y a una formación sólida y fuera del alcance de la mayoría, lo que puede suponer una ventaja en los mercados secundarios:

“Parece que aplicas el derecho a todo, todo eso siempre viene bien, y por eso yo creo que tiene tantas salidas. En cualquier trabajo eres útil.” (Gestora inmobiliaria, EMIPRI-S).

actuarían como señales para el empleador –título académico, expresión verbal, posición social, actitudes-, porque las cualificaciones laborales se adquieren a posteriori, en el mercado de trabajo. En función de estas atribuciones y cualificaciones, los aspirantes se ordenan en colas que organizan la jerarquía de entrada a los empleos. Así, quienes acceden antes a un empleo formal en el mercado primario tendrán también más posibilidades de progresar y ubicarse en trayectorias laborales ordenadas o profesionales.

Mientras, otros jóvenes describen su etapa de inserción como una moratoria en la que experimentan experiencias laborales más precarias, en los mercados secundarios y en situaciones de pluriempleo, parcialidad o rotación. Se trata de trayectorias caóticas si hacemos referencia al esquema anteriormente mencionado. El análisis de estas trayectorias erráticas frente a las exitosas señala el apoyo familiar, las expectativas y la previa orientación a la carrera como factores fundamentales para seguir manteniéndose en el mercado profesional en situaciones laborales muy precarias. O bien buscando la estabilidad y la progresión más allá de las circunstancias vividas.

Desde una perspectiva de género, destaca con fuerza el factor de la maternidad durante la inserción. La pervivencia de la asociación madre-cuidados en el seno de las primeras estrategias familiares puede debilitar más los vínculos con el empleo en el caso de las trayectorias femeninas caóticas o externas a las profesiones, como así aventuran los relatos. La familia originaria puede apoyar también esta estrategia de género que se gesta en la incipiente nueva familia, considerando la paternidad a su vez como un refuerzo de la asociación hombre-carrera profesional.

3) En relación al valor del *título académico*, toda la muestra se caracteriza por poseer la misma credencial por lo que ésta ejerce de punto de partida “arqueológico” en los relatos. La evolución profesional tiene su sentido originario en él, excepto en los casos en los que la incorporación al mercado laboral se inició antes de terminar los estudios y se mantuvo después en puestos no cualificados. Pero hemos observado trayectorias en las que no se consigue un empleo adecuado a la titulación una vez que ésta se obtiene, o bien en las que ese empleo cualificado no responde a las expectativas económicas y laborales del sujeto. Cuando las expectativas creadas a partir de la obtención del título entran en disonancia con la trayectoria real, el desfase entre lo esperado y lo obtenido provoca el cuestionamiento del plan de carrera y de la inversión formativa realizada. La primera etapa de tanteo se prolonga y las trayectorias más precarias de aproximación

---

Sin embargo, la contrapartida a esta tendencia es la relación que se establece entre título universitario, demandas de reconocimiento salarial y necesidad de progresión profesional. Los empleadores pueden preferir a un candidato que, con menos conocimientos y atribuciones de menor capacidad, tenga menos expectativas de desarrollo profesional:

*“Hoy en día es casi mejor no decir que tienes el título universitario, si es de derecho menos porque hay a patadas. Si buscas un empleo para quedarte, un sueldito y tranquilo por la vida, mejor que ni pongas que eres licenciada porque no te van a dar más dinero por eso, sino que van a pensar que te largas en cuanto puedas ¿no? o que vas a ir de listillo, no sé.” (ex-abogada, adm. Pública, EMIPU-P)*

aparecen nuevamente en la escena. Es esta prolongación la que reduce el valor de la credencial en los discursos:

*“ (...) el título no te da para vivir a no ser que aguantes años y años porque tienes la ilusión de ser abogado y que eso te dé para vivir algún día. Pero yo como lo veo, Derecho no vale una mierda, no vale absolutamente para nada.” (EM1PU-P)*

#### **4.3.e. La edad como hito diferencial del período de inserción**

Señalamos en el capítulo metodológico que las categorías de edad no son una construcción estable, sino que dependen de las circunstancias del contexto sociopolítico de referencia. El criterio de edad ha servido tradicionalmente para legitimar la división social del trabajo, limitando a los más jóvenes el acceso a los recursos y oportunidades que disfrutaban los trabajadores (Crompton y Sanderson: 1990). La flexibilización de trabajo profesional facilita este tipo de limitaciones: la segregación de los jóvenes se afianza con la reducción de los salarios profesionales, el incremento de la temporalidad y el desempleo. La situación de los pasantes y abogados junior es un ejemplo que escenifica la situación apuntada.

Quando los entrevistados explican las condiciones del campo profesional en el que se incorporaron en su momento y al que ahora pertenecen, destacan la existencia de tres generaciones sobre las que se articulan estilos profesionales distintos. La generación de “los puretas” (EM2PRI-S1), “ilustres” (EM1PU-P) o “barbudos” (EM2PRI-H2), representa un modelo tradicional de carrera que caracteriza a hombres procedentes de clases sociales profesionales, con un estilo de trabajo clásico y una fuerte orientación a la carrera. Iniciaron sus carreras en una etapa de competencia muy limitada y gozan de reconocimiento profesional, estabilidad y prestigio social.

Frente a ellos, la “generación bisagra” (EM2PRI-H4), los jóvenes-adultos de cuarenta años que entran ahora en una cierta estabilización laboral tras varios años dedicados a la carrera, protagonizan el cambio en la composición de género de la profesión. Ingresan en el mercado laboral en los ochenta y principios de los noventa con relativa fluidez. Muchos de estos egresados de la generación “bisagra” son acogidos por un sector público emergente que genera plazas para licenciados en el ámbito del Gobierno de Canarias. Plazas susceptibles de promoción interna y estabilización a las que se accedía, bien a través de convocatorias públicas de concurso de méritos, bien a través de las clásicas oposiciones correspondientes a los funcionarios de carrera.

Poco después, las generaciones de jóvenes titulados en Derecho desde la segunda mitad de los noventa incrementan su volumen considerablemente. La oferta de empleo público comienza a reducirse y los mecanismos de segregación se multiplican entonces para limitar la competencia en un sector privado que parece experimentar un receso. Son los “treintañeros”: un término que engloba a los titulados jóvenes-adultos con menos experiencia y que cuentan con las edades habituales al terminar la carrera añadiéndoles los cuatro años que varias narraciones reconocen como un período apto de rodaje en el ejercicio profesional. Hay que tener en cuenta que una parte de estos jóvenes titulados ya no tan jóvenes, habrá experimentado también una rotación horizontal

entre diversos trabajos antes de situarse en un campo más o menos estable de empleo. O bien están aún experimentando ese proceso. La tercera generación ve precarizados los puestos de entrada a las organizaciones de trabajo. Entran como pasantes y pueden realizar esta función durante años sin contrato y sin sueldo, como meros aprendices que a veces no acceden tampoco al conocimiento práctico porque se les asignan tareas de corte administrativo y se limita su acceso a la información. La promoción laboral en el sector privado y los salarios base de los contratos se reducen, aparecen normativas que entorpecen la participación de los jóvenes en la profesión, como es el caso de las que cierran su paso hacia los turnos de oficio<sup>68</sup>.

No es de extrañar que las trayectorias y estrategias de estos jóvenes sean mucho más heterogéneas y desorganizadas que las de las anteriores generaciones. En el campo de nuestra muestra podemos hacernos eco de esta situación en cuanto a la representación de dos discursos claramente diferentes, entre quienes terminaron su carrera a finales de los ochenta y quienes lo hicieron en los primeros años noventa. Se trata de dos cohortes que se reconocen mutuamente como diferentes en cuanto a sus oportunidades de empleo. La primera se identifica con la "generación bisagra" o "generación media". Protagoniza una inserción relativamente tranquila hacia el mundo profesional en el sector privado o bien hacia el empleo público, aunque pudieran realizar movimientos entre ambos, en el transcurso de su inserción. Es la generación en la que el impacto de las tituladas comienza a notarse en el mercado de trabajo:

*"Normalmente suelen ser más prepotentes los nuevos, que la antigua generación. Con la media generación, la mía, vamos a decir, yo no... Me relaciono con unos y con otros. Ahora, si tú te pones de tontito, entonces yo me pongo de tontito también. Pero jamás me he encontrado que nadie de la generación antigua se ponga de tontito conmigo, al contrario. (...)Vamos a ver, los nuevos abogados tienen que pagar una mutualidad y unas cuotas. No pueden acceder al turno de oficio de primeras porque tienen que esperar dos o tres años. Que es lo que tienen, cuatro juicios de faltas y dos divorcios... ¡A por el bacalao! Porque quieren dinero, igual que quería yo cuando empecé, igual que querían los de la antigua generación cuando empezaron. Con la diferencia de que los antiguos eran trescientos abogados, los de mi generación éramos 3000, los de ahora son 7000 para competir ¿entiendes? entonces quizás por eso ellos... (Abogada, 42 años, EM2PU-H4)*

*"Yo he aprendido de gente más joven y novata que yo, y también he aprendido de gente que ya son barbudos. He aprendido de todos. He aprendido tanto lo que hay que hacer como lo que no hay que*

---

<sup>68</sup> En la actualidad, se discute el Anteproyecto de Ley sobre el Acceso a las Profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, aprobada en Consejo de Ministros del 22 de Julio de 2005. En él se explicita el deseo de regular las profesiones antes que el proporcionar una vía encubierta para paliar la reconocida masificación de la profesión. La pretensión es asegurar la calidad de la prestación y garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para el acceso a la profesión. Hasta la fecha, la titulación académica es casi equivalente a la profesional (las profesiones de la Abogacía y la Procura presentan equivalencia entre profesión regulada, colegiada y titulada). El Curso de Práctica Jurídica (CPJ), la colegiación en el Colegio Profesional y la pasantía (no regulada) son las vías para el acceso. La Conferencia de Rectores pone en evidencia como el verdadero problema no es la falta de formación, o la masificación de los profesionales, sino "la ausencia de equidad e igualdad de oportunidades que viven los licenciados de Derecho" (CRUE, 2005: 15). Esta carencia merma la calidad de los servicios al cliente al impedir el paso a buenos expedientes académicos que carecen de redes informales y recursos para acceder al CPJ, la colegiación y la pasantía. Si bien, no está claro el sentido en el que una mayor regulación del acceso a estas profesiones deberá paliar, en el futuro, esta ausencia de equidad.

*hacer, tanto de los viejos como de los jóvenes(...)Si notas tú, cuando empiezas a ejercer, sobre todo por ser mujer, porque ya eran más puretillas te miraban así como un poco con la prepotencia de que “bueno, tú que me vienes a contar si tú...” No te dicen “eres joven y encima eres mujer” pero más o menos te lo dan a entender, a buen entendedor pocas palabras bastan y aquí el que no es tonto es cojo. Un poco notas como esa actitud va cambiando poco a poco. De alguna manera te tienes que labrar el respeto de los demás, primero siendo un buen profesional, y segundo actuando con un cierto grado de madurez personal y profesional (...) la elite se va notando. Pero yo lo he notado en el sentido de que yo antes pedía más consejo y ahora doy más consejo que los que recibo.” (Abogada, 43 años EM2PRI-H)*

La segunda se reconoce en la “generación treintañera”. Para ellos, la experiencia aparece muy diferente: por un lado, quienes mantienen motivaciones expresivas junto con las instrumentales, perciben el “mleurismo” que les ofrece el campo profesional como una fortuna frente a un mercado laboral que describen muy incierto para los jóvenes en general, y también para los licenciados en Derecho.

*“Hay gente que aguanta y gente que dice no, yo no estoy para esto, a mí me pagan mi sueldo y hago mi trabajo y ya, muy respetable por cierto (...) si me va muy mal y no consigo siquiera afrontar los gastos básicos (...) Me he dado un plazo de un año, pero vamos que después de ese año me daré otro año y así. No entiendo la estabilidad a corto plazo, si no que, como te comentaba, entiendo esto como el inicio de un proceso y entonces, vamos a ver dónde termina, pasito a paso.” (Abogada, 34 años, EM2PRI-S)*

*“El tema es simplemente ¿qué es lo primero que quieres que prime en tu vida? Si lo que quieres, estamos en la La Laguna, La Laguna y la isla en general es un sitio de mucha imagen. Entonces, si tú quieres llamarte abogado aunque no ganes mucho, incluso menos que un funcionario, entonces vas a estar estupendo. Yo conozco mucha gente que yo voy a ganar bastante más que ellos, siendo ellos abogado y yo auxiliar. Siguen siendo ellos abogados, y hay cosas que yo no entiendo pero que son así (...) Y estamos hablando de que no te da para vivir, que al menos de cajera tienes asegurado tu sueldo o que no te van a tomar el pelo dos años sin pagarte de pasante, o cosas así.” (EM1PU-P)*

Por otro lado, aprecian una fuerte desvalorización del título que queda argumentada por la comparación entre las experiencias y salarios en el mercado primario y el secundario:

*“Antes solo tenías que decidir dónde querías estar, me decía un colega mayor el otro día algo así. Te sentabas y esperabas a que vinieran los clientes. Ahora ya no es que salgas a buscarlos, es que puedes estar cambiando de trabajo en un año porque no sale eso adelante. (...) Pero ahora cogen licenciados para cualquier sitio, como hay tanta oferta de licenciados pues los tienes que coger porque si no vas tú van a encontrar otro licenciado más para tu puesto. Al principio todo el mundo pringa y mucha gente está trabajando así, o sin casi ingresos o al final en otras cosas que no son para licenciados.” (Abogada, 36 años, EM2PRI-SF)*

*“De todas maneras, es una cosa curiosa porque yo pasé, yo ganaba en la empresa donde trabajaba (administrativa), te estoy hablando del año 91, estuve del 91 al 93. En el 91, del 91 al 93 mi sueldo era de 250 mil pesetas. Muy buen sueldo para esa época, bueno, pues yo decidí cambiar esa actividad por vocación y te puedo asegurar que doce años después yo no gano 250 mil pesetas mensuales en esto (...) ni yo ni nadie, eso es un lujo ahora para los profesionales jóvenes.” (Procuradora, EM2PRI-P)*

Las trayectorias de éxito precoz siguen adoptando un mismo perfil en ambas cohortes de titulados. Pero las trayectorias de aproximación sucesiva de los más jóvenes sí resultan llamativas. En ellas se utilizan, como en el resto, rendimientos académicos, capacidades y cualidades, experiencias laborales previas, capitales familiares y redes de relaciones. Sin embargo, lo que nos llama la atención en estos discursos es el reconocimiento explícito y abundante que ocupa la localización de la capacidad para movilizar contactos como elemento clave para la inserción exitosa. Los contactos facilitan el acceso a un puesto laboral pero también a la información sobre las posibilidades del mercado en una situación donde la competencia genera un cierre de filas entorno a los puestos momentáneamente vacantes. Otro elemento mucho más señalado como clave en los discursos de los más jóvenes es la existencia de capital familiar: quien no tiene recurso previos no puede permanecer en la profesión los primeros años, puesto que son años sin ingresos en los que hay que pagar, además, cuotas de colegiación. También para optar por la oposición o la apertura de un despacho es imprescindible invertir sumas de dinero nada despreciables que pueden llegar a ser millonarias en el caso de una oposición a judicaturas, por ejemplo. Así, las generaciones más jóvenes destacan en sus relatos experiencias de exclusión que vinculan explícitamente con la edad (“efecto momento o generación”) y la ausencia de capitales relacionales y económicos, y no tanto con el género. Este último factor no se reconoce como una barrera en la inserción con la misma facilidad que lo hacen los entrevistados de la cohorte más adulta (generación bisagra), protagonista del cambio de perfil sexual de las profesiones<sup>69</sup>.

#### **4.3.f. La edad de las mujeres: factor de cambio en sus estrategias profesionales**

En el caso de las mujeres, la edad se manifiesta en distinto sentido del que se define institucionalmente para los hombres. Para ellas, el ciclo de la naturaleza cobra una importancia considerable en el período de sus vidas que estamos analizando y en toda su experiencia vital. Además de la finalización de la etapa educativa, la entrada en el trabajo remunerado y la conformación de nuevos hogares<sup>70</sup>, la menstruación, la maternidad y la menopausia son elementos delimitadores de los grupos de edad de las mujeres. El discurso social que asocia a la “verdadera mujer” la llegada de los hijos y a la “mujer menopáusica” el fin de su rol doméstico de cuidadora, está vigente y condiciona la forma de pensar y establecer estrategias de ellas y ellos.

*“Porque ya sabes, mi hija que a nosotras se nos pasa el arroz y esas cosas, y no es lo mismo pensar en eso desde el punto de vista de un hombre que tiene toda la vida, y nosotras pues no.” (Repliegue, EM3-H2)*

---

<sup>69</sup> Sin embargo, es posible que se produzca un solapamiento entre las razones de edad y sexo que debería comprobarse a través de otro tipo de técnicas capaces de medir el peso de la representación entre un factor y el otro para observar si, efectivamente, la influencia de este “handicap” puede deberse a la edad, o a la confluencia entre dos barreras percibidas de manera conjunta “edad+ser mujer” en el caso de las generaciones más jóvenes. La sospecha aparece al encontrar frases como “te ven como una niñita recién salida de la universidad” (EM2PRI-P) “yo con esta cara de niña” (EM2PU-H) y (EM3-H) que no aparecen en el discurso de los hombres con equivalentes de edad o edad-sexo.

<sup>70</sup> Definidos estos procesos como vías institucionales de entrada a la vida adulta (ver cap. 3)

El conocido punto de giro del comportamiento laboral de las mujeres se situaba entorno a los 25 años antes del último tercio del siglo XX. Era el momento en el cual empezaban a aparecer claramente las trayectorias de género: retirada laboral de las mujeres para casarse y/o tener hijos, plena orientación al trabajo remunerado en los hombres. Aunque ese hito temporal ha desaparecido del comportamiento de las mujeres, la llegada de los hijos sigue dibujando trayectorias desiguales entre hombres y mujeres, y entre las propias féminas, en toda Europa y en cualquier nivel formativo, ahora bajo pautas de parcialidad, menor desarrollo profesional e incluso el retiro del empleo (Ellingsgaeter: 2005, 2003).

Como consecuencia, los grupos de edad masculinos se construyen mucho más homogéneamente frente al trabajo remunerado y, especialmente, frente al nivel de ingresos. En las mujeres, los condicionantes que se presentan con referentes “edad” influyen en un discurso en el que la búsqueda de la estabilidad y la futura compatibilización con la crianza es más prioritaria que en los discursos de ellos. Así, condicionan sus elecciones hacia los sectores que entienden que les facilitarán antes estas necesidades –caso del sector público o el ejercicio profesional a tiempo parcial-. Pero puede ocurrir que finalmente estas localizaciones no doten de la estabilidad y el tiempo esperado a las profesionales<sup>71</sup>. Es entonces cuando el discurso hace evidente la fuerza del género como elemento estructurante de las expectativas, estrategias y trayectorias laborales. Las bifurcaciones y expectativas de cambio de las mujeres entrevistadas con independencia de su relación con la maternidad y su estado civil se explican desde argumentos como la necesidad de adecuar su vida laboral a la futura/presente meta de los hijos, obtener una vivienda propia, abrir una cuenta vivienda, hacer factible el equilibrio entre el trabajo remunerado y el doméstico... Sin embargo, los hombres solteros, casados sin hijos y algunas solteras se plantean la prolongación de la inestabilidad como una etapa necesaria para desarrollar todo el potencial de la carrera profesional. Sitúan las demandas asociadas a la vida adulta en un futuro que no aparece como prioritario en sus expectativas.

Garrido (1993) señala la doble pauta de relación con el empleo de las españolas, claramente definida por su edad. En los primeros años del siglo XXI todavía se puede apreciar la diferencia entre las generaciones mayores (con menores tasas de actividad y ocupación) y las más jóvenes<sup>72</sup>, cuyo comportamiento con respecto al empleo aventura el crecimiento prolongado de estas tasas. La clave se localiza en la reducción del *abandono de la actividad* en la etapa de la crianza que afecta precisamente a las mujeres en período de inserción o primera estabilización en el empleo. La continuidad en el empleo se muestra como una aspiración deseable para todas las

---

<sup>71</sup> Hemos observado previamente que la falta de información sobre el empleo se relaciona con la previa existencia de redes, mentores y capitales familiares vinculados. Pero incluso contando con recursos e información previa, las cambiantes condiciones del empleo y factores imprevisibles asociados a experiencias laborales negativas (acoso, explotación, prolongación de la precariedad...) pueden hacer que la vía de empleo no resulte tampoco óptima para las metas establecidas.

<sup>72</sup> También en el caso de las tituladas en Derecho como se observó en el capítulo 4.



mujeres de la muestra<sup>73</sup>. Aunque, junto con este deseo, nos ha sorprendido el discurso de algunas mujeres jóvenes-adultas sin hijos, en pleno proceso de inserción y en medio de situaciones de tanteo, pero también otras localizadas en posiciones más exitosas y estables. Estas mujeres – exitosas o precarias en sus trabajos- señalan como posibilidad el retiro parcial o incluso total del empleo y de la carrera en caso de presentarse un conflicto entre los cuidados y su trabajo, aunque también afirman valorar la autonomía que proporciona el empleo como un elemento fundamental en sus vidas<sup>74</sup>.

Estas posiciones se relatan desde otro horizonte vital en las mujeres más mayores de la muestra, madres cercanas a los cuarenta y en *doble presencia* en su mayoría. Tanto estas mujeres, como los hombres de su edad entrevistados, no anticiparon relaciones simétricas en el reparto del trabajo doméstico y remunerado de sus familias. Ellas dieron por hecho que el trabajo doméstico y de los cuidados les correspondía y aceptaron que esa atribución suponía ralentizar o modificar sus expectativas laborales. Ellos sabían que podrían contar con su propia dedicación y el apoyo de su familia para observar la pauta tradicional de carrera y sus exigencias de disponibilidad. Las decisiones de los titulados de estas edades corresponden al modelo de elecciones profesionales que planteamos en el capítulo 3.3. (Gutek: 1985; Eccles et al: 1999; Spade y Rees: 1991).

Al evaluar las trayectorias de las madres, observamos como son las mujeres que tienen a sus hijos durante los estudios o inmediatamente después de estos, quienes reducen conscientemente sus expectativas de autoeficacia durante el proceso de inserción. Se conforman con posiciones secundarias pero que les permitan abordar los cuidados durante el proceso de inserción laboral. Esta reducción de la autoeficacia, que es un freno a las posibilidades y expectativas laborales, también se observa en las madres más tardías que se encuentran en posiciones de liderazgo intermedio. Estas mujeres son susceptibles de futuros ascensos en sistemas objetivos que requieren el estudio de un examen, movilidad territorial o determinados sobreesfuerzos. El cuidado de los hijos se reconoce como una barrera que impide asumir más esfuerzo, incluso en casos donde las posibilidades de delegación son elevadas.

Evidentemente, el enfoque de las preferencias ayuda a entender estas elecciones, incluso asumiendo la previa existencia de barreras que dificultan las opciones de elección a una gran parte de estas mujeres entrevistadas. Sin embargo, conviene añadir a los motivos de elección de las mujeres la vigencia de una presión social que colabora en la decisión de la maternidad previa a la inserción, o durante al etapa más inestable de desarrollo profesional: las familias y los discursos médicos suelen apoyar la idea de que *“el primer hijo debe tenerse cuando antes”* (EM-R3H1) y la precariedad del mercado laboral genera incertidumbre con respecto al intervalo de tiempo que

---

<sup>73</sup> En el caso de las mujeres del repliegue, se trata de una aspiración planteada como reincorporación tardía al empleo que requerirá la puesta en marcha de nuevas estrategias laborales y familiares.

<sup>74</sup> Ver capítulo 7.

durará la inestabilidad inicial. En este contexto, no solo el famoso “reloj biológico” sino también las *bondades* de la maternidad temprana son mensajes de control social que marcan las decisiones de las mujeres en pleno proceso de inserción, o en trayectorias de avance inestable, tanto si tienen hijos como si no los tienen.

#### **4.4. Rasgos de la inserción en tiempos de la precariedad**

Las trayectorias de aproximación sucesiva permanecen muy ligadas a las estrategias procesuales y permiten hablar de un perfil de entrevistados que ha experimentado unos años de transición al empleo radicalmente opuestos a la tradición de la carrera profesional (Ver gráfico 7). Son titulados marcados por experiencias diferenciales que se reconocen comunes entre quienes cuentan con menos posibilidades para el acceso inicial a los campos profesionales, como hemos descrito anteriormente: limitaciones del mercado laboral, en el acceso a la información, en los capitales que posibilitan las elecciones, indefinición primera de las metas profesionales, etc.

Sus carreras son más sinuosas en los comienzos, y la inserción atraviesa ampliamente las etapas de tanteo y estabilización pudiendo finalizar en una ramificación extrema de situaciones. Los itinerarios están cuajados de cambios de trayectorias, hitos específicos y bifurcaciones en las estrategias iniciales. Con independencia del resultado final de sus recorridos, interesa destacar algunas reflexiones que tienen en común sus relatos y que permiten observar los itinerarios de los sujetos bajo una perspectiva distinta:

Las trayectorias de inserción no son meros senderos más o menos largos que se atraviesan hasta conseguir la meta deseada, sino que impactan en los sujetos con la fuerza de los grandes cambios acontecidos durante este período. Quienes han experimentado más carga de movilidad reconocen un abismo entre los valores, las autoatribuciones, las expectativas iniciales y los planteamientos que ahora mantienen. Frente a ellos, las trayectorias de éxito precoz o adscripción se reconocen mucho más libres de experiencias de cambio repentino, fracasos laborales y decepciones. Su imagen sobre el campo profesional, el trabajo en general y sus autoatribuciones no parecen haber experimentado grandes cambios durante la experiencia de transición.

En el caso de las mujeres, las experiencias de cierta precariedad, sobre todo si estas se mantienen en el tiempo, hace germinar un discurso de género que plantea una reflexión sobre el mundo del trabajo que sólo puede ser hecha por quien se sitúa todavía de manera ambivalente con respecto a él.

*“Y mi trabajo es fundamental. Lo primero porque si no, no me puedo mantener. Una amiga y yo el otro día vacilábamos con el tema “coño, es que nos vendieron la moto de la independencia y nos la vendieron bien vendida”. Yo en la próxima vida quiero ser señora “de”. A mí que me ponga las cuernos, bien, que haga lo que le dé la gana, mientras a mí me mantenga bien. Eso es con lo que siempre vacilábamos. ¿La independencia? Muy bonito, precioso, pero cúrratelo, coño, ¿verdad que es jodido? Yo siempre he vacilado, que nos vendieron la moto pero bien vendida. (...) Para que te*

*ilustres, yo siempre digo con bastante envidia que a mi hermana le ha ido bastante mejor a ella de mujer de abogado que a mí de abogada. Y es la realidad.” (Ex-abogada, EMIPU-P)*

Algunos de los rasgos más llamativos asociados a estas experiencias prolongadas de transición hacia la autonomía y el desarrollo profesional son:

#### **4.4.a. El complejo de Ave Fénix: empezar de cero.**

*“Cada vez que se mudaba lo han tratado como si la vida acabara de empezar y el pasado estuviera destinado al olvido” (Sennett, 1998: 27)*

Empezar una y otra vez de cero en cada nueva experiencia laboral puede producir ciertas reacciones psicológicas que Sennett describe en un lenguaje coloquial, explicando como la atención focal queda atrapada en las circunstancias inmediatas, y el pensamiento a largo plazo queda suspendido al entenderse como inútil. Veamos uno de los múltiples ejemplos de la muestra:

*“Eso de no llegar nunca a ninguna parte, volver siempre a empezar de cero llega un punto en que es agotador, ya dejas todo lo demás, lo único que quieres es quitarte esa angustia, tener estabilidad. Ya por salud mental ¿no?” (Mujer, Auxiliar, 35 años, EMIPU-E)*

El comportamiento flexible del mercado, así como las circunstancias y elecciones vitales, sitúan a los trabajadores en el trance de “volver a empezar” en numerosas ocasiones: escenarios novedosos donde han desaparecido sus redes afectivas y donde sus cualidades, capacidades y limitaciones son desconocidas y deben ser reconstruidas y escenificadas desde el principio ante una nueva audiencia. Los pasados vínculos con el trabajo quedan rotos y el trabajador debe realizar otra vez (una vez más) el primer esfuerzo de claudicación, adquisición de logros y méritos de definición ante unos jefes y compañeros que puede presuponer desconfiados *per se*, conocedor de los efectos que el incremento de la competencia tiene en las relaciones laborales. La experiencia en estos circuitos pierde su sentido acumulativo. Cobran importancia otros valores como la capacidad de adecuarse al medio o la de resultar aséptico, poco peligroso y a la vez innovador en el nuevo escenario de trabajo. El régimen de la flexibilidad se opone al reconocimiento de la experiencia, que ya no supone un valor desde el que demandar posición o derechos.

*“Y una vez que entré eso no tenía nada que ver con lo que tú has estado ejerciendo ni tampoco tiene nada que ver con lo que has estado estudiando durante la carrera (...). Entonces cuando entré en esto me ofrecieron eso, salió la oposición después y me presenté porque yo quería esa estabilidad económica porque en mi caso era por un tema muy personal, un tema de (maternidad). Si no, pues no lo habría cogido probablemente, me presenté, la aprobé y en eso estoy y por eso estoy ahí. Y por un aspecto en el fondo meramente económico, para cobrar al final de mes. (...) Fue como empezar de cero, todo distinto. O sea que estuve ocho años en un puesto de libre designación (...) cuando tú llegas de trabajar tanto, de repente a una administración pública y te ves a un montón de gente que lo del ordenador (...) sabían que existían pero no los habían visto. Y no solo eso sino que no le dan el más mínimo valor a lo que es tener un puesto de trabajo (...) Para mí fue como mucho impacto (...) En mi caso fue un cambio radical de todo. (...) En el despacho a mí me habían aceptado muy bien en el despacho y me ayudaron bastante y en seguida me dieron un despacho y un ordenador y*

*no me conocían de nada. Sólo por una referencia de amistad, ni siquiera unos amigos, y yo no tuve ese problema, me reconocieron el trabajo, todo perfecto. Pero lo típico que dicen que la administración es un ambiente horrible (...) En la administración lo que pasa según un señor que no te voy a decir (...) famoso, pues él mismo te dice, que a mí me sorprendió mucho, que lo que tienes que hacer en la administración es ir mucho para que te vean. Porque eso influye luego en la oposición. Entonces a mí me llamó mucho la atención, vamos a ver, si yo trabajo aquí y la oposición es un examen ¿qué tendrá que ver mi cara y las veces que yo paso por aquí? Pero bueno, parece ser que eso es así. (...) Fue como si todo lo que pensaba y creía saber del trabajo ya no servía para nada, (...) ¡te puedes volver loca! (...) y además, otra vez a demostrar, pero claro, ahora, no sé, como bajo sospecha o algo así, algo muy raro.” (EM1PU-S)*

Pero las experiencias de movilidad son un recurso analítico fundamental porque permiten una comparación hecha desde las sucesivas vivencias laborales, y el reconocimiento mucho más profundo de los aspectos que intervienen en la inserción. Lo que para unos sujetos no es nada más que una experiencia anecdótica de acoso laboral o de segregación sexual en un empleo, aparece localizado entre quienes han tenido más experiencias laborales como una crítica más intensa y general al impacto del género en el mercado laboral, por ejemplo:

*“En la profesión, creo que en todas las profesiones pero fuera de la administración me refiero, por mi experiencia lo que yo conozco, las mujeres son las que siempre ceden, en el aspecto laboral siempre cede la mujer. (...), Y no es que en la administración no te encuentres machismo. Yo lo he visto en todas partes donde he estado, no creo que sea una cuestión del tipo de empleo, siempre hay algo (...) Pero es que está el tema del rol doméstico además que ese es el problema fundamental, que el rol de la mujer y la casa, eso es como de ella y los hijos son de la mujer. Porque si no, tampoco a lo mejor habría machismo en el trabajo creo yo. Y yo creo que la mayoría de las mujeres que optamos a la administración pública al principio o al final es precisamente para darle más relevancia a tu vida privada. En la administración pública hay un 80 o 90% de mujeres en puestos de administración. Y eso lo hacemos porque queremos trabajar de 8 a 3 para por la tarde dedicarnos a los niños. O sea, es lo de siempre.” (EM2PU-S)*

Estamos ante sujetos que atraviesan experiencias de movilidad lateral, de unos ámbitos a otros del trabajo, sin que eso signifique progresión en un sentido tradicional. La acumulación de experiencias puede negarse o resultar invisible en el nuevo entorno laboral, pero permanece en el sujeto. Esta situación genera distorsiones que obligan a una constante resocialización laboral a la búsqueda de una reconstrucción del pasado desde la experiencia presente, en un ejercicio encaminado a la permanencia. O bien, a una socialización secundaria que permita la constante comparación entre las sucesivas experiencias laborales que van constituyendo una carrera totalmente individualizada y abierta a un futuro nómada. No obstante, los efectos más profundos se observan a medio plazo en los recorridos laborales por lo que este tema, uno de los más inquietantes entre los cambios protagonizados por las nuevas formas de trabajo, sólo puede ser abordado muy lateralmente es estas líneas.

#### **4.4.b. Horror Vacuú: El miedo a quedarse fuera**

*“Gran parte de la bibliografía sobre el riesgo analiza la estrategia y los planes de juego, los costes y los beneficios, en una especie de sueño académico. En la vida real, el riesgo avanza de una manera*

*más elemental llevado por el miedo a dejar de actuar. En una sociedad dinámica, la gente pasiva se marchita.” (Sennett, 1998: 91)*

Entre las trayectorias de aproximación sucesiva hemos distinguido varios perfiles, que se pueden diferenciar en tres grupos principalmente. En primer lugar, las trayectorias de *carrera periférica* permanecen en el mercado profesional, aunque el marco en el que se realiza el trabajo sea precario, temporal, parcial e incluso informal. En segundo lugar, las trayectorias de *prolongación del tanteo* o bien de *estabilización en el mercado secundario*. Finalmente, las trayectorias *límite* en las que aparecen experiencias en puestos cualificados y no cualificados sin orden progresivo, así como experiencias de desempleo, etapas de formación y de repliegue reproductivo.

Si nos centramos en el primer grupo, que localiza las *trayectorias de carrera periférica*, encontramos, en primer lugar, un perfil de trabajadores del sector privado con fuerte orientación al empleo profesional y metas más o menos localizadas en él. Su discurso es similar al de que aparece entre quienes representan el modelo tradicional de carrera. Para ellos, dejar de trabajar durante un intervalo de tiempo limitado es sinónimo de fracaso en el mundo profesional. Las aspiraciones de limitación del horario y estabilidad económica quedan pospuestas para un futuro indefinido, porque el aspirante a buen profesional debe estar disponible y mantener sus aspiraciones “vocacionales”. El perfil se describe como opuesto a la carrera funcional, cuyo imaginario es el del empleo formal, estable y limitado en esfuerzos y horarios.

*“Estabilidad en el trabajo es hacer lo que uno quiere porque si no estás motivado no tienes un aliciente pues eh...sería funcionario, eso es la estabilidad (...) Algunos piensan que la estabilidad laboral es tener el trabajo para toda la vida y bueno me hago funcionario apruebo x oposiciones y ya tengo trabajo para toda la vida (...). La estabilidad laboral para mi es un concepto jurídico indeterminado desde el punto de vista de que es que te la tienes que ganar día a día, mes a mes, año a año, nombramiento a nombramiento es decir contrato a contrato.” (Interino, EH2-H4)*

Lo cierto es que el viaje se presenta lleno de cambios, de movimientos laterales, porque no suponen necesariamente movilidad social ni ascensos en la carrera. Resulta incluso difícil saber si se está progresando o no en los sucesivos cambios que protagonizan los itinerarios laborales. Otras veces lo que se sabe a ciencia cierta es que el cambio, obligado, vuelve a suponer asumir riesgos ante el desconocimiento de las posibilidades reales de recompensa o mejora.

*“Lo demás...la situación era tan precaria que ni te planteas coges lo...porque no tienes nada, estás con una mano atrás mirando "PA la pared" diciendo ¡me como el título! Si sale un despacho donde un tipo te dice esta es tu mesa esta es tu silla y aquí tienes este expediente le besas al tipo los pies, lo demás ya depende de ti (...) Quedarte sin nada es lo peor, es como de vértigo, no puede ser. (...)Coges lo que sea sin saber bien a dónde vas. Lo que yo he hecho para salir adelante soy consciente de que no hay nadie que lo haga primero porque quizás no merezca la pena y segundo porque hay que tener dos cojones para hacerlo, yo estaba como quien dice operativo las 24 horas del día a disposición de los delincuentes.” (Abogado, EH2-S2)*

#### 4.5. Género en el proceso de inserción. Los discursos de los actores.

Cuando valoran sus experiencias de inserción, los hombres y mujeres entrevistados se hacen eco de las distintas tendencias teóricas que intentan explicar la inserción de las mujeres en el trabajo profesional. Por un lado, se observa un discurso que se asocia a las hipótesis de las teorías de la asimilación: los más jóvenes presentan comportamientos más parejos entre hombres y mujeres. Se detallan varios sucesos experimentados como barreras laborales que condicionaron en su día la entrada de las pioneras. Las mujeres de la generación “bisagra” relatan casos de discriminación y de acoso, pero entienden estos como anécdotas cada vez menos frecuentes, una vez que las mujeres se están equiparando en número a los profesionales varones.

*“Yo es que todavía pertenezco a generaciones un poco machistas, y sí tuve que vivir alguna cosa, algún desprecio, ya te conté antes. (...) Me fui del despacho primero porque me dieron un salario menor que el otro compañero que se incorporó conmigo, que los dos estábamos empezando. (...) Pero yo creo que eso ya no pasa, esos seres (risas) van desapareciendo.” (Abogada, 42 años, EM2PRI-H3)*

*“Ahora que las mujeres están casi a la par, son muchas, sobre todo en el gobierno están ¿eh? Pues es que resulta impensable ¿no? que todavía les sigan poniendo pegas. Pueden hacer lo mismo que los hombres, han estudiado igual y vienen con las mismas ganas o más para trabajar.” (Abogado, 40 años, EM2PU-H2)*

Otro discurso se centra en las elecciones de las mujeres, una apelación que remite a la vigencia de la teoría del capital humano, pero también a las explicaciones de la teoría de la socialización de género y del feminismo cultural. *La teoría del capital humano* se hace presente cuando se asume que la misma formación conducirá a las mismas oportunidades vitales, pero que son las estrategias familiares y personales las que sitúan a las mujeres en posiciones distintas.

*“Tu tienes las mismas oportunidades que ellos, lo mismo, y además como somos más currantas, si queremos llegamos más lejos (risas) pero luego ya está lo que tú quieras hacer con tu vida (...) y digan lo que digan mi niña, los hijos son de las madres.” (Abogada, EM2PRI-H)*

La *teoría de la socialización* también tiene su representación en la muestra: las preferencias de entrada al mercado de trabajo son diferentes entre los y las tituladas, lo que tiene posteriores consecuencias sobre sus carreras profesionales. Estas preferencias son un buen elemento predictor del trabajo que estos hombres y mujeres están desempeñando en la actualidad. El binomio maternidad-estabilidad permanece como argumento diferenciador de las estrategias de unos y otras, evidenciando el impacto del rol materno no solo en la inserción sino en la previsión de carrera. La paternidad no aparece entre los argumentos de las preferencias de género que pretenden explicar estas elecciones y la segmentación del trabajo entre los titulados y tituladas. Pero sí lo hace en las explicaciones de elección laboral de los hombres, en un sentido explicativo radicalmente distinto al de las mujeres. Mientras ellas asocian la inserción en el sector público como estrategia previsor de la maternidad y entienden el sector privado como más conflictivo para el desarrollo de su rol (a), la paternidad aparece para explicar la mayor dedicación temporal de los

hombres hacia su carrera, con el fin de lograr un éxito rápido que proporcione recursos económicos a la nueva familia (b).

a. *“Mira si no, dónde estamos las mujeres que estudiamos Derecho, pues muchas aquí en la administración, que yo tengo cantidad de compañeras. ¿Qué hacemos las mujeres? Pues elegimos algo que de antemano nos permita tener esa estabilidad. Somos más prácticas y yo creo que es normal porque al fin y al cabo luego el tema de la familia y eso nos toca más a nosotras.”* (Técnica Adm. Pública, EM2PU-P)

*“Porque si quieres tener un hijo o una familia siempre quieres dedicar un tiempo, entonces si trabajas por tu cuenta, te digo, esta chica que tenía el despacho lo pasaba mal, porque si no ganas suficiente dinero dice “es que no puedo permitirme el lujo de la baja por maternidad” ¿entiendes? cogerse lo justo y tuvo que empezar a trabajar, y así habrá mucho. El hombre no, porque sabe que si tiene un hijo la mujer siempre va a meter más horas.”* (Mujer, Auxiliar, EM1PU-E)

b. *“no todo lo contrario lo que se ha visto mermado es mi familia más que el trabajo si eh yo siempre he tenido claro que el trabajo está primero y a veces es un error, te das cuenta a veces con el transcurso del tiempo de que en la vida es importante tener una estabilidad laboral dependiendo de lo que entienda cada uno pero que eso no te vaya a condicionar tu vida familiar o personal, a mi si lo he hecho porque como te comenté o me iba a (isla menor) o estaría de albañil por ahí no había no ha habido más y he tenido que sacrificar... pues a (esposa) a (hija) en muchas ocasiones.”* (Hombre, Adm. pública, EM2PU-H2)

*“Al cabo de dos años al cabo de dos años yo ganaba más dinero que el abogado que me estaba enseñando... así de sencillo, claro es que yo... me había casado y tenía un niño y tenía un alquiler tenía que pagar a una mujer a un hijo entonces yo apretaba de una forma brutal... (...) antes no antes era lo primero porque había que dotar a mi familia de una estabilidad y un techo había que comprarles un piso entiendes y un despacho.”* (Abogado, EM2PRI-H)

Un tercer discurso se enmarca también en la teoría de la socialización pero nos incita a valorar las *preferencias emergentes*: aunque los hombres y las mujeres empiecen sus carreras con expectativas similares, éstas divergen con el tiempo como resultado de experiencias distintas en la profesión y en la vida: las mujeres buscan más el equilibrio entre el trabajo remunerado y sus responsabilidades familiares. Sus orientaciones cambiarán para lograr esta meta, dando lugar a estrategias de doble presencia (DP), reducciones de jornada, horarios controlados, cercanía hijos-empleo, búsqueda de estabilidad salarial por encima del riesgo y las posibilidades de obtener más ingresos. Precisamente estas explicaciones se enraízan fuertemente entre las mujeres que inician su experiencia de maternidad y que trabajan en el sector público después de una cierta experiencia en el sector privado. Y también tienen que ver con las decisiones de repliegue parcial.

*“Yo lo mío fue por un tema estrictamente personal, lo de la adopción. Si no hubiera seguido en el despacho y tal porque a mí era lo que me gustaba, pero para conseguir mi meta, lo que yo quería que es, para mí, más importante que mi trabajo pues... necesitaba tener una estabilidad para la niña ¿no?”* (Técnica y exabogada, EM2PU-S)

*“Entonces claro, llega un momento en que yo me he planteado quedarme en mi casa haciendo bizcochones. Porque es que de verdad esto no, yo personalmente no lo puedo aguantar.”* (Abogada, dedicación parcial EM2PU-H2)

Un nuevo discurso presenta aseveraciones asociadas a la *teoría de las limitaciones de género*, en un marco que se dirige a valorar el factor estructural: según estas explicaciones, las mujeres experimentan la discriminación ya en el inicio de sus carreras. Este hecho reduce su participación en los puestos más prestigiosos y remunerados desde el principio. Las preferencias no determinan el empleo actual porque existen factores estructurales que interfieren en las metas: las barreras del sector privado se reflejan en experiencias humillantes en los procesos de selección, en la asignación diferencial de sueldos y tareas en los bufetes a las que se ha hecho referencia con anterioridad. También aparecen experiencias que relatan la exclusión consciente o inconsciente de las mujeres en las reuniones de trabajo informales.

*“Probablemente al hombre ya se le presupone la capacidad para negociar y la mujer la tiene que demostrar. (...) Las abogadas parten de menos A en lugar de A. O sea, son jóvenes, parecen más jóvenes porque son chicas y además por ser mujeres tienen que demostrar frente a una sospecha que los hombres no tienen, o no se da por hecho que son tal o cual.” (EM2PRI-H)*

*“Pero entre los compañeros no, si no más bien de los clientes, uno que se viene a separar y de repente ve a una mujer y sale corriendo, porque todavía queda gente muy machista.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Que el tipo, bueno era un señor mayor, pero es que no se reunía con las mujeres, solo con los compañeros. Era muy descarado, que nosotras éramos las amas de casa del despacho, que nos habían contratado más tarde, pero ya después de un tiempo eso ya no era importante, además un pibito que entró conmigo sí enseguida el colegueo, que si el fútbol que si lo llamaba al telefonillo. Es que era muy descarado.” (Ex-pasante, EM2PU-S)*

Se manifiesta la vigencia de prejuicios de género que asocian méritos, logros y capacidades a los hombres. Especialmente en lo referente a la toma de decisiones, el estilo laboral, el riesgo o la participación política. Prejuicios de los que también se hacen ecos los entrevistados:

*“El hombre está acostumbrado a esa competencia y casi digamos al fair play, al honor en el juego, me has ganado me quito la gorra enhorabuena cojonudo, las mujeres no las mujeres difícilmente dan su brazo a torcer ni reconocen el fair play y que han perdido no... hay manera y eso es muy negativo en esta profesión porque los dos nos ponemos a negociar un problema que tiene distintas soluciones pero que hay que buscar la más acorde y a veces te encuentras con que el orgullo de la mujer de no dar su brazo a torcer y de no aceptar el fair play pues lleva a dificultades en el trabajo (...) hay cosas que son más adecuadas las mujeres y hay cosas que el hombre por ejemplo quizás las mujeres son más adecuadas para llevar problemas de pareja problemas de separaciones y divorcios porque entran en la faceta del drama familiar con más facilidad que lo que pueda hacer un hombre (...) si a lo mejor en esa faceta quizás sea mejor valorar una abogada matrimonialista pero con su coletilla y su muletilla porque no vaya a ser que sea tanto como decir que es mejor una mujer ginecóloga que un hombre porque la mayoría de los ginecólogos son hombres no mujeres y son buenos... si es verdad que la mayoría de los urólogos son hombres las mujeres no se meten de urólogas lo coges? Son cosas ya que escapan un poco a lo que pueda ser cosas que se puedan observar y analizar y entran ya aspectos más complejos y idiosincrasias y... historias vale esto hay que ponerlo entre comillas (...) en realidad es producto realmente de que la formación universitaria viene desde años para atrás siendo cada vez más conquistada por la mujer y el hombre se está desviando hacia otros tareas y otros sectores entonces una consecuencia necesaria de que la mujer está accediendo y está ocupando la universidad es también desgraciadamente... pues en el hecho de que hayan más abogadas.” (Hombre, Abogado, EH2-H)*



*“Yo es que soy machista, porque creo que las mujeres nunca van a poder trabajar igual de bien que los hombres por el mero hecho de que van a tirar por los hijos cuando llegue el momento. (...) Yo sería la primera que, entiendo al empresario que no contrata a mujeres porque al año ya están todas embarazadas y pidiendo la baja.” (Mujer, Procuradora, dedicación parcial, EM2PRI-H)*

Sin olvidar otros aspectos que también siguen afectando a lo largo de toda la carrera laboral, aunque esta sea exitosa, como la falta de reconocimiento del puesto laboral obtenido por la mujer por parte de sus compañeros y subordinados. Estos hechos fuera del control del sujeto interfieren en sus metas y pueden empezar a diferenciar sus estrategias de las de los hombres. Sin lugar a dudas, el sentimiento de sujeto periférico en el entorno laboral afecta a la autovaloración y puede acabar constriñendo las oportunidades en muchos sentidos y modificando las estrategias de las mujeres.

*“Tu intención es afable con todo el mundo y no imponer tu cargo ni nada de eso, pero te ven la niñita y se te suben rápidamente así que al final manteniendo distancias ¿sabes? Que bueno, no con todo el mundo pero tienes que estar demostrando que no se te pueden subir. Cosa que si es un chico no le pasa, no se si es que parecen menos jóvenes, que nosotras nos conservamos mejor (risas).” (Suplente jueza, EM2PU-S)*

Las experiencias limitantes al principio de la carrera profesional pueden persistir en el transcurso de esta (Menkel-Meadow: 1989), aunque las mujeres manifiestan que tienden a reducirse con el paso del tiempo. Las barreras impuestas por los estilos de trabajo de las organizaciones a la conciliación de los cuidados, así como la ausencia de estrategias solidarias para paliar los efectos más duros de estas barreras, se entienden también como limitaciones que, en principio, afectaría a hombres y a mujeres por igual, en tanto los hijos pueden sufrir las consecuencias de los desajustes. Sin embargo, ellas y ellos asumen que son las mujeres las que sufren estos conflictos cotidianos en la práctica, puesto que ellas asumen los cuidados casi en su práctica totalidad.

*“Los chicos que son casados y abogados siguen llevando las mismas horas de despacho, ¿por qué? Porque tienen en casa a su mujer que sigue llevando lo de la casa y los niños. Entonces nosotras que somos abogadas tenemos que llevar todo lo de la casa, cosa que ellos no. Por eso nos llevamos el trabajo a casa, por si tenemos un momento entre los niños y tal para poder pasar eso y tenerlo mañana en el despacho y poder llevar a los niños al colegio a su vez. Y si tienes ordenador en casa, pues mejor. Porque todos los casados que yo conozco siguen llevando el mismo horario de despacho que cuando estaban solteros. ES verdad, y las mujeres sí cambiamos. Es verdad, no me había dado cuenta (risas). Mira, xxx ya no quiere más niñas porque ya probó lo que era tener una y no quiere más para poder seguir trabajando. Pero ellos que va, le dan al despacho las mismas horas que cuando estaban solteros. O si tienen que ir a buscar al niño, lo hacen, pero se lo dan a la mujer y vuelven al despacho mientras ella hace todo, o sea que... Sigue siendo igual para ellos, pero no para nosotras que va.” (Abogada, EM2PRI-h3)*

Así las mujeres y los hombres entrevistados asumen, incluso partiendo en un principio de los presupuestos de las teorías de la elección, que las mujeres con hijos que trabajan en el mercado privado sí experimentan factores limitantes específicos en el mercado laboral que afectan a su desarrollo profesional aunque presenten rendimientos académicos y laborales positivos de antemano. Es decir, aunque no se admite abiertamente el género como factor diferencial o de

desigualdad en el mercado profesional, en realidad, el género acaba señalándose como predictor del desarrollo profesional en el momento en que se subraya a las madres profesionales como caso que evidencia la desigualdad.

#### 4.6. Conclusiones

El análisis coincide con lo expuesto por Villa (1990: 305-306) cuando pone de manifiesto como la localización de los grupos sociales en el trabajo es fiel reflejo de una capacidad de negociación vinculada al poder social de cada uno. Un poder social que también impacta en la vida privada y en las posibilidades de avance de las propuestas postpatriarcales basadas en la negociación y en el reconocimiento de las metas laborales de las mujeres. En lo referente al acceso al mercado laboral, la localización privilegiada condiciona las posibilidades para aceptar o conseguir un empleo que suponga capital de apoyo y el respeto a las metas personales de cada trabajador. Y también condicionará el acceso a los puestos derivados de la movilización de redes cercanas o en el marco de la profesión<sup>1</sup>.

La rotación, el paro y la precariedad habituales en el segmento secundario del mercado laboral tampoco son ajenos al ámbito del mercado de los universitarios. Sobre todo en los períodos iniciales de inserción y especialmente para los más jóvenes. Esto hace más selectivo el proceso de estabilización en el mercado laboral, y más dependiente de la pertenencia a grupos sociales con mayor poder de negociación. La actual situación del mercado de trabajo facilita que los empleadores interpreten la titulación tan solo como requisito necesario y previo para el acceso, para luego primar características de orden distinto al que usualmente se relaciona con la formación “para” y “en” el empleo. Queda en entre dicho la relación entre un mejor empleo y un mejor acceso a él para quienes tienen mayor formación (nivel de estudios y mejor rendimiento), en términos tradicionales. El elevado subempleo de las tituladas que finalizan su primer período de contacto con el mercado laboral (ver capítulo 3) evidencia que los mecanismos de inserción en el mercado cualificado y de asignación de puestos en el mismo, se mueven en un orden distinto al de la valoración de las titulaciones formales<sup>2</sup>.

Ahora bien, es necesario observar la oferta de empleo con más detalle de lo que hemos pretendido en este estudio. Es decir, aproximarse a las formas de selección de los empleadores: qué méritos y características personales valoran, qué conocimientos, experiencias y capacidades, qué prácticas fomentan en sus empresas. Hemos señalado alguna de ellas, directamente vinculadas a la discriminación, desde el relato de los trabajadores. Pero, lógicamente, lo que aquí se analiza con más detalle son las estrategias y la percepción que los trabajadores tienen de sus

---

<sup>1</sup> Las encuestas CIS señalan cómo *dicen haber conseguido* su empleo los españoles: a través de contactos, fundamentalmente. Hemos podido observar este mismo fenómeno en el marco de las entrevistas realizadas.

<sup>2</sup> En el mismo sentido, hemos podido observar en las entrevistas los casos de sujetos con alto rendimiento académico que se localizan en el subempleo y la temporalidad años después de acabar los estudios; y sujetos que han tardado mucho más en terminar sus carreras, con una nota media más baja y que ocupan puestos de liderazgo en el sector público, o ejercen como profesionales del Derecho.

experiencias, por lo que la cuestión se presenta desde una perspectiva bien distinta. Los demandantes de empleo responden con modelos de adaptación y estrategias diversas de tanteo ante la mayor o menor situación de incertidumbre y hostilidad que transmite el mercado laboral a los recién titulados. Sus experiencias confirman cómo, por ejemplo, las empresas demandan cualificaciones laborales –adquiridas mediante la experiencia previa– por encima de las cualificaciones profesionales adquiridas con la formación reglada. La experiencia previa aparece como requisito previo de selección en los puestos más ajustados a la norma del empleo, ante una demanda constituida por muchos solicitantes con perfiles cada vez más diversos. La valoración de saberes y capacidades laborales nos remiten a un modelo post-fordista que contempla la cualificación y la formación en su vertiente más práctica para los empleadores: así, demandan a los aspirantes previa capacitación y habilidades que deben adquirir bajo su responsabilidad personal, y a través de formas de empleo precarias que constituyen un previo filtro en el caso del mercado profesional. Sólo quienes tengan la posibilidad de aguantar/ser sostenidos en este primer período de incertidumbre que posibilita cierto bagaje laboral, podrán finalmente acceder a los mejores puestos del sector<sup>3</sup>. Para ello, según los relatos, se necesitan serias inversiones económicas, redes relacionales y una fuerte orientación a la carrera como prioridad a veces incompatible con otras expectativas vitales como la autonomía o la maternidad.

El discurso parece señalar como el origen social y el género definen procesos de socialización laboral desiguales. Así aparecen segmentaciones del empleo que nos remiten a los presupuestos enunciados por los teóricos de la reproducción y del credencialismo. El título universitario es un prerrequisito de entrada, pero es la presencia de características adscriptivas y capitales, así como la actuación y la conformación de las redes y canales de relaciones sociales, lo que nos da la clave de la calidad de las condiciones de acceso, mantenimiento y progresión en los primeros años de la carrera laboral en gran parte de las entrevistas realizadas.

Las trayectorias y estrategias laborales femeninas aparecen más heterogéneas, con formas más novedosas y complejas en el caso de las profesionales. Frente a ellas, los itinerarios masculinos corresponden mucho más a las trayectorias convencionales, a pesar de que la flexibilización y precarización del empleo también prolonga sus trayectorias de inserción. La variabilidad de las estrategias y trayectorias femeninas las convierte en menos predecibles y menos susceptibles de reconocerse en perfiles o pautas claras, como han puesto en evidencia varios autores, apelando incluso a una “mayor individualización de las vidas adultas de las

---

<sup>3</sup> “Esto es cosa de aguantar, paciencia y quien tiene paciencia, vamos y quien puede tenerla, lo que te decía antes, pues se lleva el merengue. Que bueno, que se dice así de fácil ¿no? pero que la paciencia se alimenta mejor cuando no tienes, digamos, no tienes pues eso, ninguna responsabilidad, te lo dan todo hecho y comes caliente en casa de mamá aunque estés años sin ver un duro, es que eso es así.” (EH1PRI-S5)

mujeres” (Jones et al., 1990: 58-90). Según estos autores, la heterogeneidad de los recorridos femeninos se manifiesta en su mayor variedad, fluidez, idiosincrasia y fragmentación<sup>4</sup>.

Estas características pueden entenderse como desventajas, como la mayor dificultad para controlar todos los factores que afectan a las estrategias y la alta posibilidad de aceptar las inercias de la división sexual del trabajo como el camino menos problemático. Pero también presentan oportunidades para una transformación general del trabajo capaz de acoger esta heterogeneidad de situaciones que empiezan a visibilizarse entre personas con las mismas credenciales que acaban teniendo oportunidades muy distintas para desarrollar sus metas laborales. La relación entre cierta capacidad de agencia de los sujetos (papel de la estrategia) y el recorrido de estos en el empleo distingue los itinerarios clásicos de carrera profesional de los *nuevos modelos de carrera*<sup>5</sup>. Los primeros siguen una trayectoria lineal de inserción, progresión, estabilización y éxito a menudo en el seno de una sola empresa o como profesional autónomo. Un recorrido que requiere plena disponibilidad y clara orientación hacia la carrera. Los segundos se caracterizan por una mayor heterogeneidad de trayectorias laborales, y un recorrido más sinuoso también en cada trayectoria. Las mujeres entrevistadas aparecen claramente significadas entre estos nuevos modelos de carrera, un hecho coherente con el estilo de sus trayectorias y las estrategias que las condicionan.

En cuanto a la presencia del género durante el período de las primeras experiencias de búsqueda de empleo y laborales se presentan varias observaciones: existen todavía diferencias entre lo que mujeres y hombres con la misma formación consideran éxito laboral y vital al inicio de sus carreras. Las metas que orientan la carrera son similares, pero el orden jerárquico y el papel desempeñado sobre las mismas no es idéntico, como pone de manifiesto la relación maternidad-inserción-progresión. Así, el afrontamiento de la carrera y el valor que ellos y ellas confieren a las oportunidades laborales están atravesados de manera muy llamativa por el peso del rol doméstico de las mujeres en esta muestra de titulados jóvenes-adultos. Está presente, a su vez, la demanda

---

<sup>4</sup> *Variedad* que afecta a los tipos de empleo, contratación, puestos y salarios a igualdad de titulación. *Fluidez* que se manifiesta en la mayor movilidad de las mujeres entre estas diferentes situaciones y en la importancia que en sus recorridos tienen las oportunidades extralaborales. *Idiosincrasia* que nos remite al incremento del número de predictores de localización en el mercado con respecto a las mujeres, más allá de la edad, el estatus marital, los ingresos y el número de hijos, aparecen las modalidades de negociación familiar. La *fragmentación* se evidencia con la subida a escena de las esferas extralaborales que intervienen en las trayectorias laborales. Los hombres mantienen recorridos históricos más integrados con las trayectorias masculinas clásicas (carrera tradicional), aunque alguno de ellos comienza a implicarse en la esfera doméstica. Esta novedosa incursión masculina colabora a revelar la mayor complejidad de factores que intervienen en el empleo, una vez que el género comienza a reducir sus fronteras y permite visibilizar la diversidad que afecta a estas cuestiones (Jones et al, 1990: 69).

<sup>5</sup> Ver referencias en marco teórico. Entre las nuevas formas de carrera detectadas en la muestra se destacan experiencias de prolongación del tiempo de aprendizaje en el puesto (pasantías prolongadas, precarización de los primeros empleos), la alternancia empleo/desempleo/formación, el pluriempleo y la movilidad horizontal entre puestos similares en distintas organizaciones, procesos de estabilización en la falta de autonomía, fluctuación entre mercado primario y secundarios, cambio de metas laborales y vitales, cambios de estrategias y bifurcaciones en las estrategias, frenos en la carrera derivados de la asunción de la *doble presencia*.

hacia los hombres para el sostenimiento económico de la familia. Es una demanda que ha venido caracterizando a la estrategia familiar tradicional, y que aparece en la muestra solo en los hombres y mujeres cercanos a los cuarenta años, mientras que en el resto predomina el doble salario e incluso, la presencia de mujeres hipergámicas. Esta última situación, especialmente, aleja a los hombres de la obligación patriarcal y les convierte también en receptores de un apoyo económico que permite ampliar sus elecciones en la familia reproductiva.

Los atributos de género vinculados a los estos roles y estereotipos (ganador del pan, cuidadora de la familia) no aparecen tanto en la elección de estudios y sin embargo, sí destacan como elementos de peso en la toma de decisiones laborales de hombres y mujeres como se ha observado en las entrevistas. De esta forma, parece claro que las mujeres siguen manteniendo una relación distinta con el cuidado de la familia que introduce desajustes en la evolución de sus carreras, haciendo que puedan diferir de la noción tradicional de progresión profesional y del sentido de valor del trabajo. Esta afirmación ha sido reconocida por numerosos estudios a través de distintas metodologías<sup>6</sup>. Pero este hecho no supone un suceso aislado que deba chocar con una realidad laboral mucho más coherente con la llegada de las mujeres a las profesiones. Nos ha sorprendido la asiduidad con la que los relatos de las mujeres describen experiencias de discriminación explícita en los procesos de selección y en las primeras experiencias laborales, especialmente en el sector privado de la abogacía y en los mercados secundarios. Mientras que los casos de acoso sexual y laboral son más limitados y se centran en el sector público y en las relaciones con los clientes. Se trata de descripciones que sólo se localizan en las mujeres, y de las que también los relatos de los hombres se hacen eco, cuando mencionan vivencias cercanas.

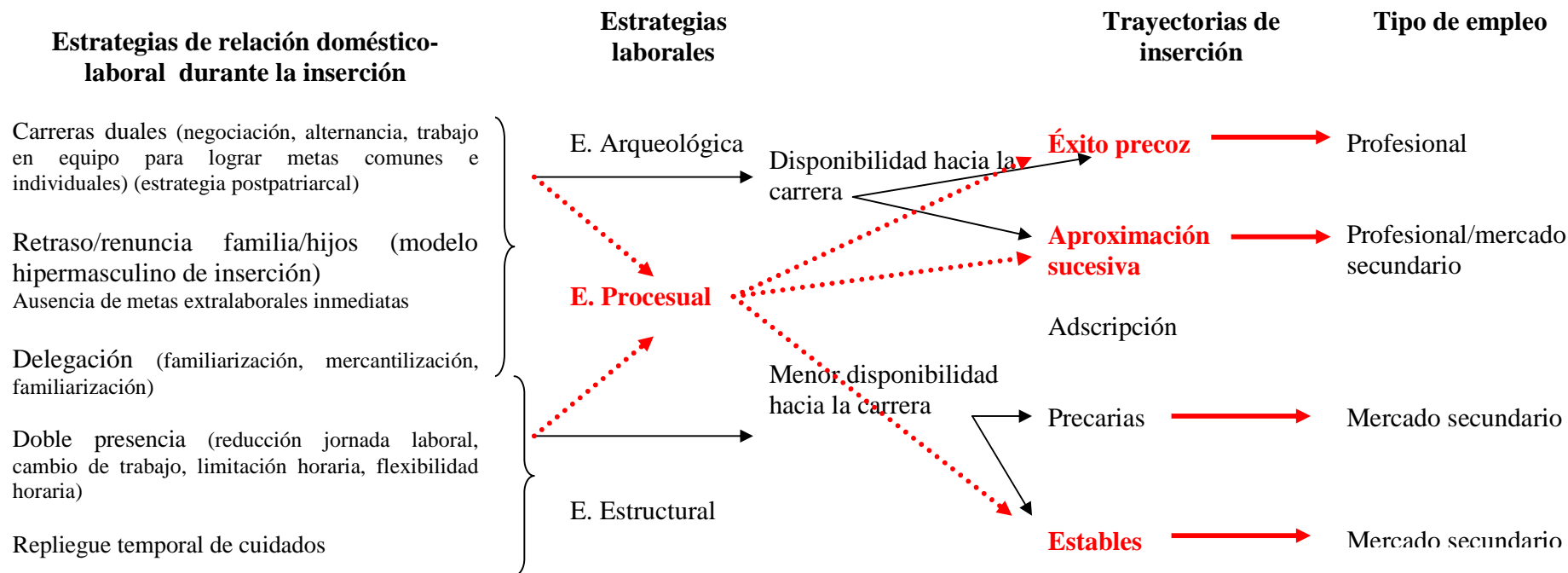
Los prejuicios de género acaban por completar el cuadro de elementos que se configuran como *barreras de género para la inserción y el desarrollo profesional* de las mujeres. El peso de los prejuicios queda patente en cada entrevista y viene a señalar la importancia de ajustar el perfil de género del entrevistador y el entrevistado como se ha hecho en este caso para no bloquear estos discursos. Así, algunos hombres utilizan el chascarrillo y la supuesta complicidad con un igual para dejar clara su desconfianza hacia las mujeres: pueden entenderlas como ayudantes en el marco de

---

<sup>6</sup> Equal Opportunities Comisión (1993); Hochschild (1997); Evetts (1995); Höpfl y Atkinson (2000); Murillo (1999); Balbo (1979) -por citar algunos de los muchos ejemplos de variados signos teóricos y metodológicos-. Los datos de usos del tiempo resultan especialmente esclarecedores y permiten la comparación en los niveles de análisis más cercanos al contexto de este estudio en los años noventa y primeros del siglo XXI. Los usos del tiempo de los trabajadores ponen en evidencia el peso vigente de la estructura de género en la dedicación entre los tiempos de trabajo-empleo y los del trabajo doméstico: en Europa [Eurostat (2003); Méda (2002); Raldúa Martín (2001); Chadeau (1992)], en España [Prats et al (1996); Alvaro Page (1996); Carrasco (1991); Ramos (1990), etc.]; en varias Comunidades Autónomas [Meil Landwerlin (1997) en el caso de Madrid, Barrera et al (2005) en Canarias], sin dejar de mencionar precedentes como Durán (1988) o Izquierdo et al (1988). Se añaden a estos estudios los resultados de la encuesta CIS, que refleja como las mujeres con empleo siguen dedicando mayor tiempo a los cuidados y tareas domésticas, mientras que un porcentaje altísimo de trabajadores varones permanece ausente de la dedicación doméstica (CIS: 2005). Al referirnos a la cuestión de la *doble presencia* hemos presentado una serie de referencias bibliográficas que también han hecho manifiesto el fenómeno.

la profesión, pero nunca como colegas con iguales competencias. Otras mujeres usan el estereotipo para justificar su particular reducida presencia en el mercado laboral, extendiendo sobre todas las mujeres la imagen de profesional *a medio gas*. Aunque mencionamos aquí dos casos, los relatos están absolutamente cuajados de atribuciones y autoatribuciones de género que posicionan a los hombres y mujeres como colegas diferentes en un mismo marco, bien porque ellas “son más ordenadas” “más empáticas”, “más inteligentes” “empollonas”, “creativas”, “tienen más ilusión”, “nerviosas”, “no tienen ambición profesional”, “más maleables”, “están más de baja”; o porque ellos son “más arriesgados”, “más nobles y sinceros”, “menos escrupulosos”, “más cuadriculados”, “más vagos”, “más egoistas”, “menos complicados”... ¿Podemos pensar realmente que estas atribuciones no tienen efecto en las relaciones laborales cotidianas y no influyen entre quienes representan las jerarquías profesionales?

Gráfico 4.8. Relaciones entre las trayectorias y las estrategias de inserción de los titulados en Derecho de la muestra.



**Carrera Tradicional:** Orientación a la carrera +presencia de capitales+mentorazgo+ relaciones profesionales +estrategias procesuales o arqueológicas=trayectorias de éxito precoz y de adscripción

**Nuevos modelos de Carrera:** Variaciones en la orientación hacia la carrera, la presencia de capitales y relaciones +estrategias procesuales y estructurales+intervención de estrategias familiares (patriarcales y postpatriarcales)=trayectorias de aproximación sucesiva y de menor estabilidad

**CAPÍTULO 5.**  
**DESARROLLO DE LAS CARRERAS PROFESIONALES**



## 5. Desarrollo de las Carreras Profesionales

### 5.1. Carrera profesional: diversidad de recorridos

Se ha observado como el suceso de la inserción se presenta mucho más complejo y prolongado en sus inicios, como corresponde a las trayectorias de aproximación sucesiva. Este factor precede al hecho de que gran parte de las progresiones profesionales de los entrevistados deben ser estudiadas a la luz de los patrones emergentes de carrera profesional y no sólo desde los enfoques tradicionales de desarrollo de las mismas. Así, a lo largo de este capítulo distinguimos entre los perfiles de *carrera tradicional* y los perfiles emergentes que se ubican en *trayectorias periféricas de carrera*, tal y como se señaló con anterioridad.

El concepto de carrera basado en concepciones subjetivas y objetivas<sup>1</sup> permite establecer los resultados analíticos en un esquema que sirve para organizar los discursos en función del segundo objetivo. Esta meta nos remite al análisis de los primeros años de carrera profesional desde una perspectiva de género. Para desarrollar este objetivo conviene aclarar el uso de algunos términos.

En primer lugar, cuando nos referimos al ámbito “profesional”, aun siendo conscientes de la diversidad de concepciones de este término (Gómez Ferri: 2004), limitamos el análisis a aquellas actividades centradas en los atributos de una profesión: destreza basada en los conocimientos teóricos, cualificaciones formales (credenciales), procedimientos de evaluación de las competencias, un código ético, una cierta organización formal y un componente de orientación al servicio (Finkel: 1999). En términos más generales, el profesionalismo aparece como la ideología presente en el mundo del Derecho, que sigue defendiendo la imagen del “buen profesional”<sup>2</sup>, y la profesión<sup>3</sup> como un proyecto de movilidad profesional colectiva (Larson: 1977).

El entorno profesional del Derecho puede caracterizarse, sin embargo, por una cierta pérdida de poder y prestigio que se produce de forma paralela al ingreso de las mujeres en la profesión (Carter y Carter: 1981). Las fronteras de los colegios profesionales de abogados y procuradores se han abierto a las mujeres mucho después de que éstas empezaran a titularse en la Derecho<sup>4</sup>. Ellas entran en estas profesiones en un momento de recrudescimiento de la competencia que supone trabas para todos los nuevos aspirantes. Sin embargo, otros elementos coyunturales se presentan para favorecer la entrada de las mujeres en el entorno cercano:

- El fuerte impacto del empleo público auspiciado por el proceso de las Autonomías y los trasposos de competencias a los Gobiernos Autónomos.

*“Todo el que estaba informado se preparaba unas oposiciones. (...) Era un buen momento porque estaban formándose todos los cuerpos técnicos del gobierno. (...) el título de Derecho te*

---

<sup>1</sup> Referencias en el capítulo 2 y en Glosario.

<sup>2</sup> El “buen profesional” viene a ser aquél que cumple con todos los protocolos formales y los lleva a su máxima expresión en su trabajo cotidiano.

<sup>3</sup> Las profesiones se caracterizan por requisitos de cualificación especializada, elementos corporativos y de protección del cuerpo profesional, trabajo considerado de utilidad pública, prestigio y reconocimiento social y económico.

<sup>4</sup> Ver capítulo 3.

*permitía optar por casi todas las plazas (...) y muchos técnicos entraron por convocatorias sin casi examen ni nada, de interinos y llevan allí todo este tiempo, luego sale la oposición y ya está (...) Pero ahora ya se presentan cuarenta mil y está muy difícil, te encuentras a mucha gente con carrera presentándose a auxiliar o lo que caiga". (Auxiliar, EH1PU-H)*

- La reorganización de las profesiones a raíz de los cambios de normativa auspician una mayor nivelación entre las cualificaciones laborales y las experiencias de las dos generaciones en litigio (generación "bisagra" y generación "masiva" o más joven).

*"(...) cuando cambió la normativa, todos nos volvimos novatos. Porque sobre todo cuando cambió... Ahora hace poco cambió el penal, también cambió el civil que era antes todo por escrito y ahora es todo oralidad. El barbudo que estaba acostumbrado, que estaba acostumbrado a hacerlo todo por escrito de repente se ve que tiene que defender los intereses de sus clientes en sala de forma verbal. Entonces, esas tablas las hemos cogido todos a la vez. Y es una cuestión de personalidad, de saber estar" (Abogada, EM2PRI-H)*

- El carácter y los contenidos profesionales del ámbito laboral del Derecho no pueden mostrar abierta ni formalmente incoherencias con los perfiles de sus trabajadores.

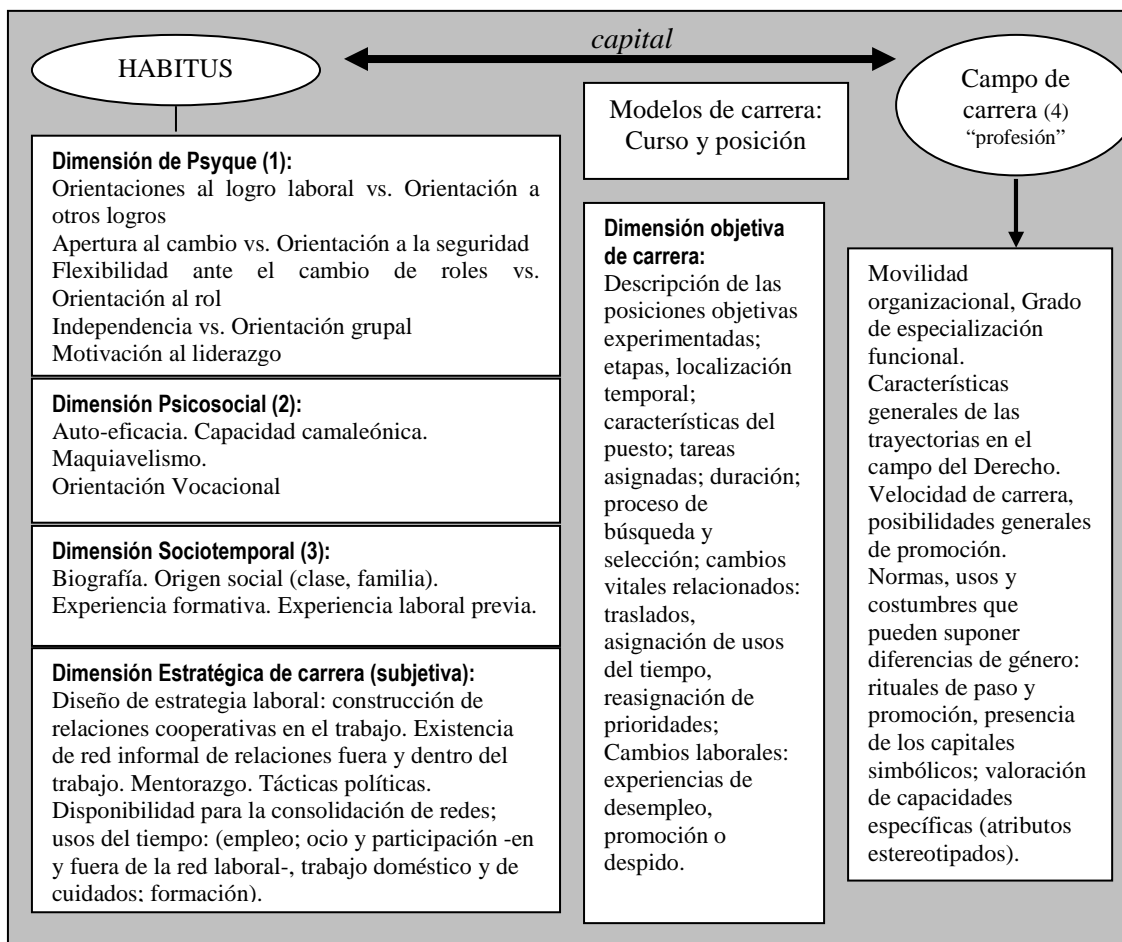
*"que en Derecho hubiera más problemas de discriminación, al menos si hay machistas, que los hay, tienen que cuidarse muy mucho porque digamos que sería más políticamente incorrecto conociendo las leyes que... Luego vete tú a saber, se cierra la puerta del despacho y ahí cada uno, pero vamos, creo yo que el conocimiento previo de los derechos y todas esas cosas para algo tiene que servir ¿no?" (Técnica, EM2PU-H2)*

Aunque ciertos aspectos contextuales queden reflejados en las entrevistas, éstas nos acercan sobre todo al concepto de carrera subjetiva, a las percepciones y estrategias individuales de los actores, antes que a la localización de los procesos objetivos que enmarcan sus trayectorias. El análisis de los elementos que definen cada carrera se sirve de conceptos descritos previamente (Capítulo 2). Se presenta un esquema de los términos mencionados, que incluye la dimensión subjetiva de carrera como parte fundamental. Los conceptos *habitus*, *modelo de carrera* y *campo de carrera* se recogen de la aportación realizada por Blossfeld (2002)<sup>5</sup>. Estos conceptos permiten establecer un marco de limitación de la carrera profesional que tiene en cuenta aspectos relacionados con la experiencia personal y aspectos estructurales que la condicionan.

---

<sup>5</sup> En el esquema original, se presentan referencias a los distintos instrumentos de medida de cada uno de los aspectos señalados. Estos instrumentos están basados en indicadores previamente construidos para su aplicación en encuestas y entrevistas. En nuestro caso, estos indicadores de escala no serán aplicados puesto que no perseguimos una representación estadísticamente significativa de los resultados, sino la detección de existencia de vivencias y discursos estratégicos diferenciales. Si bien, los aspectos reflejados son susceptibles de aparecer en las narraciones biográficas en distintas manifestaciones.

**Gráfico 5.1. Esquema de conceptos utilizados para el análisis de Carrera**



(1) Este análisis excluye los aspectos relacionados con las *habilidades cognitivas*, una cuestión que obligaría a introducir una segunda variable independiente a considerar que se escapa de los intereses sociológicos de esta investigación. Diversos autores señalados<sup>6</sup> muestran como los elementos recogidos en la dimensión *psyque* están relacionados con estrategias de carrera como la selección de un mentor, la construcción de redes y la auto presentación. Tres aspectos también correlacionados con la consecución del logro laboral. A su vez, en el esquema original la orientación a la meta remitía solo al logro de poder porque se trataba de una investigación centrada en las carreras de los directivos, pero la orientación a la meta puede ampliar su contenido para señalar la presencia de las metas laborales y privadas de otro tipo.

(2) Dimensión Social en el esquema original.

(3) Dimensión temporal en el esquema original.

(4) El campo de carrera nos remite al nivel organizacional o colectivo de cuyo funcionamiento obtenemos información también a través de las fuentes secundarias y los datos estadísticos citados. Sin embargo, hemos señalado anteriormente como nuestro interés reside mucho más en la detección de estrategias y percepciones de los trabajadores, antes que en contemplar los aspectos organizacionales de la profesión en un sentido más estricto. En el esquema original, este aspecto distingue dos enfoques: "dentro de las organizaciones" y "frente a otras organizaciones", mientras que el campo de carrera coincide, en nuestro caso, con todas las posibilidades de empleo público y privado que se ofrecen exclusivamente a los titulados en Derecho –más allá de la organización formal de los mercados internos de trabajo<sup>7</sup>–.

<sup>6</sup> Ver subcapítulo 2.3.

<sup>7</sup> "El pasante es como un aprendiz de abogado. Lo que equivaldría a un aprendiz en otra profesión. Luego están los abogados de empresa, los encargados de departamentos de relaciones laborales, que a veces son también abogados o graduados sociales. Eso también es sector privado. El sector público es funcionario de carrera, técnico, y de ahí (...), luego, oficial de justicia, juez, fiscal, secretario judicial. Es una profesión amplia. Hombre, hay cosas que no son tan específicas del Derecho pero eso no quiere

Las dimensiones *temporal* y *estratégica* cobran importancia en el análisis planteado, puesto que son los elementos que remiten a los perfiles biográficos y a la estrategia laboral. Por su parte, los *modelos de carrera* recogen las trayectorias reales y permiten su comparación con el modelo tradicional de carrera. Observamos estas dimensiones en los discursos de los entrevistados:

### 5.1.a. Dimensión temporal y modelos de carrera

Todas las profesiones se caracterizan por una determinada exigencia de adquisición y transformación de los capitales en oportunos para el desarrollo de la carrera. Por ejemplo, los trabajadores pueden estar más o menos disponibles para el *cambio* y para la *integración* en su campo de carrera. A su vez, esta disponibilidad puede tener diferentes repercusiones en función de las características de los campos. Ciertas profesiones promocionan una alta capacidad de *cambio* y una menor *integración* en las compañías, otras permiten un mayor desarrollo a quienes se integran fuertemente con los equipos de trabajo, etc. En el período temporal señalado para examinar el desarrollo de carrera (1990-2005), las nuevas carreras profesionales se han caracterizado por una menor integración y un mayor cambio que las de las anteriores generaciones. En los últimos años es mucho más frecuente encontrar profesionales itinerantes y una cronificación de la flexibilidad en las carreras. Incluso en el seno de las profesiones más tradicionales, como es el caso de la abogacía, las configuraciones se reconocen más inestables. Es una tendencia que progresa desde el apego a la empresa y a la estabilidad en la misma, hacia una vinculación más desapegada que representan los modelos de auto-empleo, itinerancia y falta de compromiso entre trabajador y organización. Como resultado, los patrones de carrera se configuran ahora con una complejidad que se refleja en las distintas experiencias biográficas. Observamos el cambio de actitud en el relato de una técnica con contrato temporal que experimentó casi cinco años como pasante sin salario y abogada con sueldo parcial. Su experiencia desembocó en *queme laboral*<sup>8</sup>, y en una decisión de movilidad territorial, de sector laboral y de cambio en sus planteamientos sobre la carrera.

*“Después de todas esas experiencias laborales tan de que no puedes esperar nada ¿no? aunque lo des todo y te mates día a días pues (silencio) (...) he cambiado el planteamiento y no me hago planes a largo plazo, o sea, no me planteo si voy a seguir toda la vida ahí, si no, bueno ahora estoy trabajando aquí y no pienso, simplemente vivo. Porque claro, no soy funcionaria ni soy laboral fijo. Entonces, mi planteamiento es que igual el mes que viene se me acaba el contrato y ya no hay más. Entonces. Pero en Tenerife me pasaba al contrario, miraba objetivos, no vivía el día a día, sino que miraba objetivos que yo venía que no llegaban. Entonces era duro. Pensaba*

---

*decir que no se puedan hacer, como lo que es la administración de fincas. No es específico de abogados, hay otro tipo de titulaciones que también te habilitan para ser administrador de fincas pero también puedes hacerlo. Hay también despachos de abogados que llevan asesoría fiscal, laboral, nóminas, seguros sociales, que no quiere decir, no es tan específicos de abogados, quizás serían más específico de un graduado social, pero bueno también lo pueden hacer. El campo es amplio.” (Abogada, EM2PRI-S)*

<sup>8</sup> La entrevista EM2PU-S supone un caso paradigmático para observar el sentido de la relación entre el queme laboral, el esfuerzo profesional y la ausencia de expectativas, aunque se detectan otros ejemplos en la muestra de entrevistas. *“Porque has dejado parte de tu vida en eso y podrías haber hecho otras cosas. Me metí en un círculo en el que ya no era capaz de ver otra cosa. Lo ves todo negro, el carácter me cambió muchísimo, de pasar de ser una persona segura a ser lo más inseguro de este mundo que todavía quedan secuelas. Luego ya te vas recuperando y vas adquiriendo tu seguridad pero a mí me tocó muchísimo. (...) Pero en el despacho ya estaba en el límite de decir “no puedo más.” (EM2PU-S)*

*en tener una estabilidad, o un reconocimiento, tu sitio dentro de lo que es una profesión inestable, pero bueno, sentirte tú segura de lo que estás haciendo. Yo que sé, tener una vida normal. Una vida completa, tu familia, tus amigos, vivir en el sitio que quieres, compartir tu vida con tu pareja, que para mí eso es importante, pues tener todas las cosas que conforman la vida de una persona completa, incluido el trabajo. Pero no era posible. (Risas). Básicamente era eso.” (Expasante, Técnica temporal, 34 años, EM2PU-S)*

El caso de la abogacía es un ejemplo paradigmático. Los estudios sobre el ingreso profesional en la abogacía realizado en otros países estiman entre seis y ocho años el tiempo necesario para ingresar en los bufetes profesionales que se entienden como los más prestigiosos o dotadores de estabilidad en la profesión (Galanter y Palay: 1991). Pero las aspiraciones a nivel local se alejan de este recorrido más o menos tradicional de ingreso y progresión en la empresa. El referente de éxito de los abogados y abogadas de Santa Cruz de Tenerife entrevistados es la apertura de un despacho propio, la asociación con otro compañero o la permanencia en un despacho más grande en donde sea posible la progresión profesional. Las situaciones de autónomo profesional o sociedad de profesionales se reiteran en numerosos relatos como óptimas para lograr ingresos, estabilidad y prestigio toda vez que las habituales pasantías se prolongan casi indefinidamente sin dar paso a un reconocimiento salarial ni laboral que compense los años de “inversión” (es decir, sin sueldo) que supone la experiencia del pasante. Mientras que los contratos en los despachos cada vez son menos garantes de progresión y de ingresos suficientes para la emancipación.

*“Eso aquí no existe. Eso de fulanito y asociados, eso se suponen que son contratados. Esa situación no la quiere nadie. Porque estás mucho mejor tú por tu cuenta que contratado que ganas una puta mierda y haces tú el trabajo. (...)Entonces, lo de ascender o promocionarse a través de un bufete eso aquí no existe. Yo no lo conozco. Lo que puedes hacer, la tónica general es que tú primero empiezas en un despacho y luego si puedes te independizas. Y punto, ya tienes tu despacho, tus gastos y ya todo el dinero que ganas para ti” (Exabogada EM2PU-S)*

*“Te pasas años sin ver un duro y tampoco aprendes mucho, y si tienes suerte te contratan en algún bufete pero tampoco el sueldo es muy allá, sobre todo porque hay estás todo el día pringando sin horarios ni nada y ganas menos que una cajera. Así que yo creo que en un tiempo más o menos largo, lo que cada uno aguante, la idea es irse, establecerte por tu cuenta o irte con otro compañero o compañera ¿no? y abrir un despacho independiente.” (Abogada autónoma EM2PU-S)*

*“La carrera profesional en la administración sería ir cambiando de puesto de trabajo en ascenso. Sin embargo en el sector privado lo que se valora es cuanto más conocimiento tienes, (...) y que sepa de todo, es bueno que apoyarse en equipos, los despachos individuales tienden a desaparecer y se consolidan los despachos colectivos (...)en la en la zona esa zona donde estamos es una zona muy competitiva yo creo que (...) el punto de esta zona de Santa Cruz donde más abogados hay por metro cuadrado y el éxito supone eh que se mantenga el despacho, en la zona cierran 37 despachos al año se abren muchos pero se cierran 37 despachos al año eh...” (Directivo Despacho abogados, EH2PRI-C)*

La pasantía es entendida habitualmente como la puerta de entrada a los mercados de trabajo. Sus condiciones precarias –sin sueldo, sin horario, sin acuerdo sobre las tareas asignadas- se aceptan porque se entienden como elementos de tránsito y formación para la carrera profesional. La situación de pasantía define una experiencia de inserción sin autonomía económica ni laboral en la que aparecen ciertos síntomas de proletarización que señalan la

falta de control sobre el proceso de trabajo, pobreza salarial y falta de expectativas<sup>9</sup>. Se trataría de una prolongación de la inversión formativa que permite obtener una red de contactos y experiencia al aspirante. Una etapa que le sirve a las empresas para probar a los candidatos y formar futuros abogados en el estilo del bufete sin coste alguno. Sin embargo, el incremento de la competencia ha permitido que las pasantías se prolonguen tiempos indefinidos, convirtiéndose en otro tipo de figuras: los despachos las utilizan para reducir costes salariales y cubrir tareas subcualificadas sin ofrecer posibilidades de promoción alguna. Ni tampoco posibilidades de aprendizaje en los casos en los que se le asignan al pasante funciones meramente administrativas y se le coartan el acceso al cliente, a los juzgados o a los recursos del bufete. Además, el “tiempo tolerable” para mantenerse en una pasantía depende de los recursos económicos externos al trabajo que se posean –generalmente del apoyo de la familia original-.

Gran parte de los abogados entrevistados tuvieron experiencias como pasantes durante varios años. Pero también aparecen trabajadores en los mercados periféricos y menos cualificados que fueron anteriormente pasantes. Así como sujetos que, tras la experiencia de pasantía se inclinaron finalmente por el estudio de oposiciones ante la ausencia de expectativas laborales en sector de la abogacía.

*“Pero entonces cuando terminé me fui de pasante para probar y, bueno. Hombre, yo mal, la compañera que estaba conmigo bien, ahora es abogada, ella aguantó. Ella aguantó porque de pasante no te pagan nada, sino una cosa, nada... y yo me agobié bajando a Santa Cruz sin ganar ni un duro y haciendo lo mismo y no me vi, no me vi”. (Auxiliar, EM1PU-E)*

*“Te lo puedo asegurar porque han estado en despachos que no les han pagado y experiencias de todo tipo. Pero también es porque yo creo que el que se dedica a la carrera de derecho tiene bajo mi punto de vista un inconveniente que es que primero tiene que aprender. (...) Saber que tienes que cobrar poco o no cobrar porque esos conocimientos que estás absorbiendo a otras personas, él también lleva muchos años currando. (...) Hay gente que se desespera, está seis meses en un sitio, tres meses en otros, porque es que no me pagan (...) ¿Qué ha pasado? (...) yo hoy por hoy veo mucha gente que empezó conmigo y la sacó todo muy bien que no tienen un trabajo, hoy por hoy no están reconocidos. Otros siguen estudiando oposiciones con 32 años. (...) Eh, muchos están en despachos pero porque cometieron el error de que estudiar ya era ser abogado. Y eso no es así.” (Gestora Inmobiliaria, EM1PRI-S)*

*“La pasantía es como ser aprendiz, sabes que no vas a cobrar pero es un paso previo ¿no? lo que pasa es que yo tuve mala suerte y no, pues no me enseñaron mucho, era un poco como la secretaria, no vi un juzgado ni me dejaban coger el teléfono siquiera. Y todo sin cobrar con lo que al final, dos años y ya te vas a otro sitio, y es un poco lo normal, otros tres años en otro despacho ya con contrato y luego pues te apetece ponerte por tu cuenta (...) lo hacemos muchos.” (Abogada, EM2PRI-S)*

El contexto local se presenta además como un factor condicionante de las posibilidades de antemano. El impacto de las grandes firmas es muy reducido y las oportunidades de trabajo se caracterizan por rasgos especiales: la confluencia de tres grupos generacionales, la oferta pública de empleo de los noventa y la abundancia de los pequeños gabinetes jurídicos.

A. *La confluencia de los tres grupos de generaciones* (mencionados en el capítulo 5). En términos de los relatos, se reconocen como los “barbudos, ilustres o puretas”, la generación

---

<sup>9</sup> Ver Murray (1987) y Thornton (1996).

“bisagra”, “media” o de “las pioneras”, y la “masiva” o “joven”. Las tres generaciones compiten en el mercado con estilos y características profesionales que las narraciones reconocen como distintas:

*“Normalmente suelen ser más prepotentes los nuevos, que la antigua generación. Con la media generación, la mía, vamos a decir, yo no, me relaciono con unos y con otros. Ahora, si tú pones de tontito, entonces yo me pongo de tontito también. Pero jamás me he encontrado que nadie de la generación antigua se ponga de tontito conmigo, al contrario. (...) Hay gente de los jóvenes que van a la que saltan y saltan por encima de lo que sea, yo tengo claro que si quieres quitarme el cliente pues tómallo para ti solito, no voy a entrar en esas cosas.” (Procuradora y ex-pasante, EM2PRI-P)*

*“Los nuevos abogados (...) Porque quieren dinero, igual que quería yo cuando empecé, igual que querían los de la antigua generación cuando empezaron. Con la diferencia de que los antiguos, los puretillas eran trescientos abogados, los de mi generación éramos 3000, los de ahora son 7000 para competir ¿entiendes? entonces quizás por eso ellos... (Señal de trepar)”. (Abogada, EM2PRI-H4)*

- “Los puretas”: en las entrevistas son descritos como un perfil de mayor edad y masculino, caracterizado por el prestigio profesional, una cartera de clientes consolidada, la presencia en los grandes bufetes, una carrera profesional clásica de progresión lineal, y el mantenimiento de los rituales y estilos tradicionales: “latinajos”, “forma de vestir encorsetada”, “estilo profesional clásico”, “más respetuosos”, “un poco machistas”<sup>10</sup>, en términos de los entrevistados.
- “Generación bisagra”: algunos miembros de la muestra se reconocen en este grupo de edad, el primero que incorpora mujeres (“generación de pioneras”). Son profesionales en la cuarentena de edad, que están en su etapa de estabilización de las pautas de carrera con independencia del nivel de desarrollo que tengan en ella. Una parte importante de esta generación aprovechó la apertura de la oferta de empleo público a finales de los ochenta y en los primeros años noventa. Las pasantías aparecen como experiencia que deriva en la contratación en un despacho o la apertura de uno propio o con asociados. Las diferencias entre la carrera de las abogadas y abogados de esta generación son notables y permanecen atravesadas por el impacto de la maternidad, por las experiencias discriminatorias en los despachos y por unas estrategias temporales –tanto cotidianas como de largo plazo- distintas entre hombres y mujeres, fruto de sus experiencias diferenciales en la profesión. Pero, por otra parte, los relatos perciben un cambio de estilo profesional en el campo privado auspiciado a su vez por cambios en la normativa de la jurisprudencia<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> “(...) como el era de la antigua generación pues leíamos mucho el derecho, lo comentábamos.” (Abogada, EM2PRI-H4)

“La gente más mayor tiene en cuenta más las normas, son más corteses a la hora de hablar contigo si te llaman para consultar un juicio que lo tienes en común. Lo que pasa es que yo creo que la gente mayor ya en esta profesión son minoría comparados con la gente joven”. (Abogada, EM2PRI-H3)

<sup>11</sup> si voy a estar en el despacho o tengo que ir un momento y no voy a juicio ni nada pues voy en vaqueros, ¿vale? Entonces este es de los que siempre va encorbatao y me decía “es que tú tienes que dar una imagen ante el cliente”. Y le dije “tu da la imagen que quieras ante tu cliente, que yo la imagen que voy a dar es que les comprenda y les intente solucionar el problema (...) que es un poco el signo de mi generación de los nuevos tiempos un poco que empezaron con nosotros.” (Abogada, EM2PRI-H4)

- La “generación masiva”: son los jóvenes profesionales en sus treinta años, que acaban de salir –si han salido ya- de su proceso de inserción. El auge demográfico de los profesionales genera relaciones de competencia extrema, estilos laborales arriesgados y un panorama incierto de progresión que se caracteriza por la vigencia de las pasantías prolongadas, reducción de los salarios y la mayor persistencia de la movilidad lateral, entre sectores y entre el mercado secundario y el primario. Las diferencias de género, en términos de barreras laborales se presentan más suaves en las percepciones. Pero la vigencia de los estereotipos y los conflictos laborales-domésticos como ámbito exclusivamente femenino persisten en los relatos, en la misma línea que describen las mujeres que se reconocen como “pioneras” y corresponden a las generaciones más adultas<sup>12</sup>.

B. *La apertura del sector público a los titulados* en los años noventa, gracias al desarrollo de las administraciones dependientes del Gobierno de Canarias y las numerosas convocatorias de empleo público a las que podían concursar los licenciados en Derecho. Son empleos con alta remuneración –al contrario que en el caso anglosajón- y cuyas perspectivas de estabilidad, promoción, condiciones de trabajo y prestigio hizo que fueran altamente deseables entre los aspirantes. La existencia de redes sociales, el apoyo familiar y el rendimiento académico se presentan como factores fundamentales entre quienes ingresaron en el empleo público cualificado durante el período aludido.

C. La abundancia de *pequeños gabinetes jurídicos* que no tienen capacidad para generar más empleo ni garantizar la estabilidad del mismo, aunque demanden una dedicación y disponibilidad elevadas a quienes se incorporan a ellos como pasantes. Pueden incluso contemplar al candidato como potencial competidor y limitar su acceso a la información, utilizándole exclusivamente como mano de obra gratuita. En un entorno inestable y poco integrado, pierde su importancia el apoyo a la socialización secundaria del que, hasta ahora,

---

<sup>12</sup>“Entonces yo me acuerdo que cuando llegó al despacho le dije, “que sepas que no te voy a pagar, pagaré cuando a mí me dé la gana”. La pobre, la verdad que sí que era una pena (...) ella porque como es de la nueva generación, vamos a decir, que lleva tres años a así. Se fue de jurista al centro de menores. Y la verdad es que hombre, aquí no ganas un sueldo, no tienes seguridad social, no tienes una estabilidad, vamos a decir. (...) los nuevos abogados tienen que pagar una mutualidad y unas cuotas. No pueden acceder al turno de oficio de primeras porque tienen que esperar dos o tres años. Que es lo que tienen, cuatro juicios de faltas y dos divorcios... ¡A por el bacalao! Porque quieren dinero, igual que quería yo cuando empecé (...).” (Abogada, EM2PRI-H4)

“Toda la gente nueva que está ahora empezando que han terminado la carrera hace poco, son como más agresivos, van más a lo suyo, te pisotean, pues a lo mejor tú estás preparándote un juicio y te encuentras que hay otro chico de estos nuevos que van a hacer el juicio y dices, “pero bueno, no me has pedido ni la venia ni nada para hacerte cargo de eso”. O sea que hoy en día la gente no respeta como las normas que hay establecidas sino que van como a lo suyo y si te pueden pisotear te pisotean. La gente que sale hoy va más preparada pero también es más agresiva y van sin atender a las normas que hay establecidas ¿no?” (Abogada, EM2PRI-H3)



disponían los profesionales en el seno más o menos protegido de las empresas. Un proceso de rodaje gracias al cual adquirirían muchas de sus cualificaciones laborales.

Tanto el origen social como otros componentes biográficos recobran su relevancia para explicar los distintos recorridos de carrera. Con ello, se subraya el peso de las redes informales y el mentorazgo<sup>13</sup>, de los capitales externos y de las cualificaciones tácitas (estas últimas, cancha abierta a los estereotipos sociales). Estos tres aspectos son reconocidos como elementos fundamentales para el desarrollo profesional clásico, pero funcionan como señal en estos entornos masificados, inestables y más desprotegidos.

*“Nos pusieron (padres) un despacho aquí el primer año y nos dieron el dinero suficiente para poder pagar alquiler, luz, agua, tal, tal. Y que ese primer año arrancáramos. Luego ya empezamos con el turno de oficio. Ya empiezas con tus clientes y eso y ya te vas haciendo. Aguantamos el primer año, que fue como jolín, y no sonaba el teléfono, y jolín, entonces las tardes eran como súper aburridísimas diciendo: necesito algo, ¿no? Entonces ya el padre, el que nos asesoró al principio, se jubilaba y entonces ya algún cliente nos lo mandaba a nosotros. Pero claro, realmente éramos unos patos. (...) El dinero de los papis daba para mantenernos y ya se iba disminuyendo en la cuenta (...) yo lo primero que le dije a xxx cuando entró en el despacho fue “a partir de ahora, a relacionarte”. Es imprescindible. A ti no te cuesta nada llegar al colegio de abogados y decir, “hola buenos días”, y al día siguiente, cuando esté leyendo el periódico el señor que ves todos los días allí, decirte “ay, a ver que tal, uy mira fíjate esto que tal” y hablas con él, quiero decir, no es difícil comunicarse si uno quiere (...) Si tú te relacionas, bien... Apunta ahí: RELACIÓN. Es lo más importante.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

*“Sin dinero, sin conocer a nadie, sin un padrino, bueno menos lo del padrino todo lo demás no lo tenía y eso para trabajar en el Derecho es nada, vamos que empiezas de lo peor, coges lo que sea, lo que te ofrezcan vale, que si empresas, que si de pasante, que si barriendo calles ¿me entiendes?” (Abogado, EH2PRI-H3)*

La percepción que tienen los relatos sobre los factores que sirven para desarrollar la carrera ponen de manifiesto que nos encontramos ante una configuración de carrera diferente a la de la *imagen clásica del referente profesional* del Derecho, también señalada en los discursos: las primeras expectativas de los sujetos, aquellas que motivaron la elección de carrera, se identifican con alusiones al *ideal profesional*: se trata de una narración construida con referencias a un trabajo estable, reconocido, prestigioso. Un trabajo que requiere habilidades diversas, relacionales, cognitivas y organizacionales, y que posibilita la multiplicidad de tareas. Las funciones desempeñadas son de utilidad social y requieren de motivación vocacional. Finalmente, la carrera profesional se entiende, además, como una evolución más o menos lineal que premia los esfuerzos, el *juego limpio*, los éxitos laborales y la experiencia.

Sin embargo, ni las estrategias puestas en juego, ni las experiencias reales que explican estas estrategias corresponden a la imagen ideal de la profesión que los entrevistados asocian a tiempos pasados, sean o no sean ciertos los atributos que describen en este perfil ideal/tradicional de carrera-

---

<sup>13</sup> *“El padrino hace falta para que te oriente para que te explique las cosas que no están escritas en los textos que es la práctica forense que eso es esencial. El padrino es absolutamente esencial para que te guíe pero tu luego tienes que currar fuerte, fuerte y estudiar tu porque el padrino te lo dice una vez pero no te lo puede estar diciendo todos los días ocho veces, te lo dice una vez y luego tu te buscas la vida” (Abogado, EH2PRI-H)*

*“Sí, porque claro, para ponerte a ejercer necesitas varias cosas, una de ellas es poner un despacho. Jurar como abogado que también es carísimo. O sea, tienes que contar ahí como con un dinero para llevar a cabo la profesión ¿no? Y entonces pues ya se han dado cuenta (los nuevos) y entonces tampoco son muchos los que hoy en día se ponen a ejercer y si se ponen a ejercer al mismo tiempo están estudiando oposiciones para tener algo seguro. Porque lo que sí tiene esta profesión bajo mi punto de vista es que no es nada seguro ¿no? Que a lo mejor hoy te va bien y a los dos meses siguientes te va mal. Y al principio de ejercer pues mi promoción pues piensas que va a cambiar la cosa, pero yo pienso que todos, aunque seas más vieja y pases más tiempo, pues siempre es igual, pues te va un mes bien, otros dos te va mal, siempre es así. (...) Yo pensaba que con el tiempo, pero qué va, qué va. (...) Yo pienso que al principio no te das cuenta, magnificas un poco la profesión. Pero luego ya sí, me acuerdo que la señora esta donde yo estuve como pasante me decía “tú no te preocupes, que a los cinco o diez años ya tendrás tu clientela fija”. Pero qué va, no, no. Y no solamente lo veo en mí sino que lo veo también en los demás compañeros. Que siempre es igual. Ahora yo ya llega un momento en el que no me preocupo porque yo ya sé que es así, estás un mes bien, dos mal. Que nunca te termina como de ir bien. Desde luego no es lo que esperabas. (...) y lo que la gente ve es pura imagen (...)” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Pero también pienso que la gente joven empieza a ejercer y cuando se dan cuenta de lo que es ¿no? Lo dejan, se preparan otra cosa, una oposición o algo de eso. Porque por un lado es una profesión bastante dura, muchas veces no tienes horarios. Y por otro, o sea pues que no ves, tu haces esfuerzos trabajando y no lo ves luego recompensado (...) y como seas mujer y quieras tener hijos entonces es la peor de las opciones.” (Abogada, EM2PRI-H2)*

*“Lo que te vale no es tener conocimientos que también, sino conocer gente, que te conozcan, poner en marcha todos los encantos posibles (risas), no, sí, no sólo si eres profesional sino si trabajas en una empresa, es lo que vale. (...) Hay tanta gente y todos con cursos de mil historias ¿sabes? Al final es llamar la atención o aprovechar lo que tengas a mano.” (Exabogada, EM1PU-P)*

Estas conclusiones concuerdan con resultados obtenidos por otras investigaciones en las que se exponen las creencias asociadas al éxito profesional. También evidencian la importancia que tienen los capitales sociales y culturales para la inserción y progresión en el empleo (Blossfeld, 2000: 24). Así mismo, las cualificaciones profesionales (formación de postgrado y especializada) y las cualificaciones tácitas adquiridas fuera del trabajo se valoran como condicionantes del primer ciclo profesional.

*“El saber como el know how como quien dice, je, je, para saber desenvolverse mas que... Uno teniendo menos frescos los conocimientos y sobre todo una profesión como otras que requieren de un reciclaje continuo es decir no puede uno quedarse con aquello que uno estudió. (...) No se aprende nada en la carrera, todo lo que sé lo aprendí fuera, no solo los temas, los contenidos que necesitas ¿no? sino el saber estar, lo que puedes hacer o no, cómo comportarte, lo que es importante y lo que no, saber estar es muy importante (...) pues muy deudor de todo eso ya, ya hoy es uno el saber cómo obtener información, ya eh ya no es tan importante el tener información sino el como obtenerla y el resto pues no son sino las tablas para saberse desenvolver un poco...(silencio).” (Abogado, EH2PRI-S)*

Cuanto más inestables y menos integrados están los actores en el campo de carrera, más importancia cobra el reconocimiento explícito del peso de los capitales (y su ausencia) en los procesos de inserción y primera estabilización profesional. Es el caso de quienes mantienen empleos vulnerables, en itinerancia, en el mercado externo a la profesión. O bien empleos temporales, parciales, con contratos en prácticas o de suplencia aunque estén dentro del campo profesional.

Por otro lado, la división básica de los campos de desarrollo profesional que se destaca en los discursos sigue siendo la distinción entre los sectores público y privado. Dentro de cada sector, los cuerpos técnicos y de funcionarios de carrera en el público y la abogacía en el sector privado son los ejemplos recurrentes en las entrevistas para observar ciertas características diferenciales en la *imagen* de carrera:

- Quienes desarrollan la carrera en el sector público asocian al privado la falta de seguridad, una excesiva competitividad, excesivos requerimientos de disponibilidad, así como la necesidad de inversión inicial y contactos para poder prosperar.
- Mientras quienes desarrollan su carrera en el sector privado manifiestan desconfianza con respecto a las vías de acceso a las plazas públicas. A su vez, asocian el tipo de trabajo desarrollado por los funcionarios con la monotonía, un reducido ritmo de trabajo y el sometimiento a la jerarquía<sup>14</sup>.

Sin embargo, no conviene olvidar que las historias de inserción de gran parte de la muestra evidencian el trasiego entre uno y otro sector profesional, público y privado, así como entre empleos cualificados y otros que no lo son. Por lo que varias referencias comparativas que construyen sus percepciones se basan en experiencias previas. No obstante, las percepciones sobre la evolución de los campos profesionales de quienes representan las carreras periféricas (que parten de una inserción prolongada con rotación laboral), coinciden con las de los profesionales que desarrollan sus carreras de manera más tradicional y se mantienen en ella con una progresión más o menos estable.

En el marco de la dimensión temporal es pertinente señalar como los entrevistados evidencian serias dificultades en encontrar vías accesibles para lograr el éxito profesional una vez reconocido el choque de realidad entre las primeras expectativas de carrera y la más inquietante cotidianeidad.

*“Que esto no era lo que yo creía, que me estaba costando la salud. Sabía que tenía que cambiar ¿y ahora qué hago?” (Opositora EMIPU-P)*

*“No, te llevas un chasco y otro y otro. Y ya está en ti lo que aguantes. Vas con la idea de lo típico, me pongo a trabajar, ya me irá saliendo poco a poco lo de estabilizarme y tal, y luego, ala, me voy a vivir yo por mi cuenta, o lo que sea, me caso y tengo un trabajo estable y eso, donde estás bien y que se aprende y todo eso. A mí me parece que tampoco es tan raro ¿no? pero qué va, qué va. Al final haces todo eso, pero no es tan fácil. ¿De qué vives durante esos años? ya te sientes como estúpida ¿no? venga a currar y no sabes si para algo porque no ves un*

---

<sup>14</sup> *“Yo es que para estar trabajando 20 horas al día y no tener ni para pipas, pues no. (...) Además lo que te cuesta empezar, que te fundes un dineral (...) Muchos quieren venirse a la administración, siguen trabajando y preparan oposiciones después de un montón de años y no me extraña” (Auxiliar, EIPU-E)*  
*“No tuviera demasiadas confianzas en que en los procesos selectivos en los cuales sigo, sigo en la misma opinión no, no, no ha variado a lo largo de los años sino incluso se ha reforzado, ciertas desconfianzas en cuanto bueno...experiencias ajenas y confirmado en el ejercicio de la profesión que los profesionales los procedimientos selectivos en principio están arbitrados por...legalmente con una serie de garantías pero que después esas garantías son fácilmente burlables y no quiero decir con esto que esto sea así siempre ni mucho menos dios me libre pero sí que, en gran porcentaje sí que existen irregularidades y es fácil que se den irregularidades y no (...) sobre todo para estar invirtiendo en algo muchísimo tiempo y sin garantías” (Abogado, EH2PRI-C)* en una oposición ya puedes ser brillante que como sean ocho mil personas para tres plazas... Además mi padre trabaja en la administración pública y yo ya sé como funciona un poco el tema, que la manga también influye mucho.” (Exprofesora, EM3-H)

*duro. Y eso que a mí no se me caen los anillos ¿eh? (silencio) Te replanteas todo una y mil veces, vamos.” (Expasante, Empresaria, EM2PRI-C)*

La situación se presenta compleja y los símbolos del primer éxito profesional anhelado se vuelven tan oscuros que no pueden ser reconocidos como hitos que señalen el camino: ¿pueden considerarse un empleo temporal, una pasantía sin ingresos, una beca, la prolongación de los estudios como vías para alcanzar el éxito profesional? La valoración de estas experiencias una vez que han tenido lugar permite reconocerlas, a veces, como sucedáneas del empleo. Además de valorar su contribución a la carrera profesional en la medida en que finalmente hayan servido o no para el desarrollo laboral posterior<sup>15</sup>. Los entrevistados manifiestan en tiempo pasado las dudas que caracterizaron su proceso de inserción: ¿hasta cuándo uno debe mantenerse en esas situaciones? ¿Realmente posibilitan el éxito futuro las fórmulas inspiradas en la empleabilidad? ¿Dónde reside el capital simbólico que debe acumular el candidato para progresar y estabilizar su carrera?

*“Y cuando yo estaba así pues en esa incertidumbre ¿no? no sabes si es lo normal pero ya empieza a no parecerlo. Pierdes la ilusión, es mucha presión, aprendes lo que puedes la verdad no porque se vuelquen contigo pero eso en el primer despacho para nada. Yo me fui y no fui la única así que. Y bueno, visto con la distancia yo creo que hice bien porque eso era un callejón sin salida, la verdad.” (Profesional autónoma EM2PRI-S)*

Durante las primeras experiencias de “aprendizaje laboral”, las estrategias y recursos de quienes más distantes estaban del campo de carrera se tambalearon. Estas dudas se plasman en los recorridos iniciales de los informantes que no tenían una planificación claramente orientada hacia cierta meta laboral, o que no contaron con el apoyo del entorno social o del mentor en ese momento. Su primer contacto con la profesión estaba vacío de referencias aprehensibles. Éstas fueron sustituidas por los mitos de la profesión<sup>16</sup> hasta que la

---

<sup>15</sup> *“Lo de los despachos no me sirvió para el trabajo nada porque me fui por otro camino (...) Con esta señora ahí vi como era una demanda por primera vez (...) Pero no era una pasantía, iba de vez en cuando, me llamaba y me decía “mira, me hace falta tal cosa” y yo le buscaba jurisprudencia. Fue poquito (...). Pero aquello como que digo yo, aquí no estoy aprendiendo. (...) entonces me llamaron de una academia de música que sí estaba interesada. Yo les comenté en esa época que estaba intentado empezar a abrirme camino como abogado y demás, que daba clases particulares por las tardes pero me quedaban libres las mañanas (...) me llamaron y empecé a trabajar en esta academia y por las mañanas sí empecé en el despacho de otro amigo de mi padre a hacer como una especie de pasantía y estuve como a lo mejor seis meses más o menos. Ahí no cobraba un duro en el despacho. Pero estaba aprendiendo, realmente estaba trabajando y aprendiendo. Lo que pasó fue que en octubre me llamaron de la consejería de educación. Y la verdad que estaba muy bien, de hecho ya incluso me habían llamado dos colegios para empezar en octubre (...) para dar clase. Además yo ya llevaba un año en la academia con lo cual ya había adquirido experiencia dando clase (...). Y ya al año siguiente fue cuando tuve que dejar el derecho completamente porque me tocó un instituto en xxxx en el sur. (...) Ya incluso el año anterior lo del despacho me parecía ridículo porque no estaba aprendiendo mucho. (...) Es que realmente me gustaba todo lo que pasa es que no podía con todo, ese era el problema. Y claro, me gustaba todo pero también en el despacho eran amigos pero yo no cobraba y la consejería pagaba muy buen sueldo.” (Adm. Fincas EM3-H)*

<sup>16</sup> *“Lo típico, no sé si porque en las películas te impresionaba tanto, ver a los abogados, esos señores que vestían tan bien y que hablaban también. Y que salvaban a los buenos, porque siempre lo asocias a eso (...) esta profesión siempre cae bien en las casas. Primero porque el abogado, el médico, todo eso es como tener asegurado un futuro y un buen futuro. Ya no solo porque era una profesión, si no porque era como una buena profesión. Vas a tener un estatus, una determinada posición.” (Oposit. judicatura EM2PU-S)*

prolongación de la experiencia de inserción permite elaborar una imagen desde la que tomar posiciones con respecto al trabajo:

*“Un trabajo que no da para vivir no es un trabajo.” (Comercial EMIPRI-S).*

*“Hace poco oí la diferencia entre un trabajo de mierda y una mierda de trabajo. Entonces era que un trabajo de mierda era ¿Cómo era? Un abogado que trabajaba, el caso es que ponía el ejemplo de un chico licenciado en Derecho que trabajaba en Carrefour y ganaba ciento veinte mil pesetas. Y ese es un trabajo de mierda. Y una mierda de trabajo era el mismo chico que trabajaba en un despacho de abogados por veinticinco mil. O sea que (silencio) es lo que hay.” (EM2PRI-H)*

En este primero momento de la inserción se localizan la mayoría de las experiencias de *horror vacui* a las que nos referimos en el anterior epígrafe. El miedo al “silencio laboral” no fue señalado solamente por quienes experimentaron etapas de desempleo, sino también por aquellos que han trabajado en situaciones de informalidad, sin saber si sus esfuerzos servirían para el futuro desarrollo profesional.

El silencio con el que el mundo profesional está recibiendo la incorporación de los jóvenes es fruto de la falta de compromiso de las organizaciones laborales con la nueva fuerza de trabajo en contextos relativamente críticos. La carrera profesional individualizada suple a la carrera como marco colectivo. Los inicios laborales de los mayores de la muestra se han desarrollado en entornos más estables: tanto en el marco de las organizaciones como en el ejercicio libre de la profesión, los aspirantes contaban con ciertas referencias sobre su futuro inmediato que servían para animar y encauzar la progresión. Una vez rotos los pactos tácitos, la permanencia en la temporalidad y la inseguridad hace que las carreras se presenten actualmente más desanimadas desde el principio. No es extraño que las metas laborales aparezcan difusas y cambien, a medida que el sinuoso recorrido laboral avanza desde las pasantías y los sueldos parciales, hasta protagonizar giros en la estrategia cuando el recorrido ya está avanzado: el estudio de unas oposiciones, el subempleo, apostar por un negocio por cuenta propia antes que permanecer en los despachos ajenos como pasante o abogado junior o seguir prolongando las experiencias de tanteo.

*“Pero es muy duro, eh, de que te hayas vendido la moto de que con una carrera, y sobre todo, si no me hubiera costado, pero es que... Acabas extenuado, probando mil cosas y sin nada.” (Trayectoria de aproximación, EMIPU-P)*

Es entonces cuando el discurso cobra una clara dimensión de género. Las dudas en esa etapa significada por el miedo al vacío y una primera experiencia de queme laboral previa incluso a la inserción definitiva, reviven la fuerza del género como elemento explicativo de las bifurcaciones en las estrategias:

- Se refuerza la decisión de un cierto repliegue temporal al hogar para cuidar a los hijos:

*“A mí yo ya me he realizado. Yo reconozco que yo como mujer trabajadora yo ya estoy más que realizada (risas) yo reconozco que a mí ahora mismo no me importaría no trabajar más. Que a lo mejor me aburriría, no lo sé. Pero yo diría que no me importaría ser rentista. Hace diez años no pensaba lo mismo, en la carrera que va. Incluso oía a gente decir eso y ¡ay dios!, los veía como... Pero ahora sí lo siento. No lo sé, supongo que como he llevado esta vida tan ajetreada yo creo que ahora lo que quiero es descansar.” (Repliegue Reproductivo EM3-H)*

- La carrera profesional se entiende mucho más incompatible con la maternidad cuando los ingresos laborales son tan limitados los primeros años y la incertidumbre sobre las expectativas profesionales tan alta:

*“Yo siempre le digo a mi hermana, porque yo soy una mujer. Y me decía “eso que tiene que ver”, y entonces le decía, “Pues a ver cómo cuido al chiquillo” y me decía “bueno, los tienes y luego ya veremos”, fíjate si los hubiera tenido, uf! Y claro mi cuñado empezó a ejercer tarde, que le decían que era ya viejo y claro, yo soy vieja para empezar con esto, pero claro (oposición), es que él no tiene que tener un chiquillo y yo sí. Eso es una opción que podría tener, y ahora estoy fastidiada. Si tuviera hijos, olvídate que entonces ya imposible de los imposibles. Olvídate de que te puedas trabajar y tener hijos y preparar oposiciones. Eso es imposible. Eso ya sería superwoman, vamos. Incluso contratando a alguien.” (Exabogada, auxiliar y opositora EM1PU-P)*

*“Yo quería tener un hijo y claro, de pasante olvídate, ni siquiera de abogada en el despacho que va, porque era imposible, salía de trabajar supertarde, sin horarios, todo el día ahí en el...no, si a mí me encantaba pero para tener un hijo es imposible y tampoco tenía un sueldo que para nada, imagina que vivía con mis padres y por eso podía mantenerme que si no, imposible. Yo me fui por mi motivo particular, pero vamos por eso, que quería decidí que para lo que yo quería hacer necesitaba una estabilidad laboral y esto, aunque el trabajo me gustara menos.” (Técnica Adm. EM2PU-S)*

- La relación entre el esfuerzo laboral y los roles tradicionales femeninos se presenta opuesta, y el estatus de esposa aparece en el horizonte como un refugio ante la situación no esperada:

*“Para que te ilustres, yo siempre digo con bastante envidia que a mi hermana le ha ido bastante mejor a ella de mujer de abogado que a mí de abogada. Y es la realidad.” (EM1PU-P)*

La dimensión temporal está atravesada por el impacto de este tipo de planteamientos. Los recorridos de hombres y mujeres durante las etapas de tanteo empiezan a diversificarse, no tanto porque las experiencias laborales de ellas hayan sido distintas, sino porque las estrategias de la familia de reproducción inciden en los recorridos de manera diferencial y las opciones futuras de unas y otros se ramifican de forma también distinta.

Valorada la experiencia laboral desde una cierta distancia (diez-quince años), quienes se encuentran en recorridos periféricos de carrera entienden que han modificado sus expectativas de logro laboral con respecto a sus primeras ilusiones de estudiantes o recién titulados. La limitada identificación del capital simbólico acumulado que poseen les hace sentir inseguridad a la hora de evaluar el éxito subjetivo de su carrera y sus posibilidades de progresión futura. Esta inseguridad aparece de forma más señalada en ellas, especialmente porque es en el discurso de las mujeres donde se visibilizan las interferencias continuas entre la evaluación de los logros profesionales y los logros vitales. Ellas plantean ambas esferas en términos de metas mucho más disonantes que los hombres entrevistados. Utilizan las expresiones de renuncia, sacrificio y sobreesfuerzo tanto para explicar su orientación más centrada en el logro laboral, como para explicar una orientación que gira hacia el logro de otras metas vitales: la familia, los hijos.

*“He pensado que hasta los 35. Que hasta los 35 lo podía intentar. De todas maneras también tengo claro que va a ser la primera vez que me examine este año y que hay posibilidades de que no apruebe, porque existen. Entonces que otro año más lo voy a intentar seguro. Luego ya no lo sé (...). Vas viendo como gente de tu generación ya tiene un trabajo fijo, incluso familia. Y no es*

*porque tú quieras casarte y tener hijos pero ya es por que vas teniendo otro tipo de necesidades, ya son muchos años estudiando, muchos años trabajando. Y ya sí, voy, ya tengo más ganas de llegar a la meta, o a esa primera, luego me pondré otra supongo, pero a esa ya tengo ganas de llegar.(...) Cualquiera persona que tenga una vida normal la envidias, una envidia sana, ya tiene su trabajo, se va a casa tranquila, disfruta de su fin de semana. Esas cosas, llega un momento en que se echan mucho de menos, es muy duro. Es una apuesta fuerte.”(Ex-pasante, suplente juez, ex-adl, oposita, 33 años EM2PU-S)*

*“Pero para las mujeres es complicado. Las madres somos las responsables de los hijos y ya lo sabemos y bien que nos lo recuerdan (risas). Yo es que comparo a mi hermano conmigo, él sacó su oposición pero claro, no tuvo familia y yo sí, y asumo mi responsabilidad. Pero claro, si mi marido hubiera tenido que estudiar se hubiera encontrado todo hecho seguramente. Porque las 8 horas que yo saco para estudiar son horas que arranco sin hacer nada más, mi vida es trabajar y estudiar, no trabajar y descansar. Trabajar y estudiar. Los niños te los comes tú, la ropa, el estudio, los libros, la farmacia, un complejo de cosas, eso nos toca a nosotras para ellos parece que no existe. Nos toca a nosotras.” (Ex-auxiliar, ex-técnica calidad, suplente juez, opositora, 33 años EM3PU-H)*

Para los hombres entrevistados, el logro profesional no se presenta en conflicto, sino en plena concordancia con la consecución del resto de las metas vitales. De hecho, el propio concepto de “éxito profesional” difiere entre unas y otros como se verá más adelante.

*“Yo es que tenía un hijo y una mujer y había pasado muchas penurias económicas y yo bajo ningún concepto quería que mi mujer y mi hijo pasaran por las mismas (...) yo mi familia no la veía, era trabajar, trabajar, trabajar (...) La prioridad era invertir en la profesión. Para tener hijos hay que trabajar mucho. Yo estuve trabajando en mil sitios para que a mi familia no le faltara de nada, a todo le decía que sí. El saber que hay personas que dependen de ti en cierta manera, esa responsabilidad te ayuda a seguir trabajando a tope y trabajar más y más, y esa ilusión y ese empuje cada uno lo tendrá por sus motivos, los míos eran sacar adelante a mi familia.” (Abogado, Padre durante la inserción, EH2PRI-H)*

*“Me ha cambiado por ser mujer. Yo empecé trabajado, fui subiendo así, fui despegando, cada vez más, muy, muy bien. Me caso, me quedo embarazada, ¡pum! Otra vez a bajar. Me baja el volumen de trabajo, los ingresos, me baja todo. El niño tiene ahora tres años y bueno ahora tengo otra de ocho meses. Con lo cual he estado subiendo y bajando y eso se nota muchísimo, se nota mucho. Eso a un hombre no le pasa, pero es que es así, inevitable. (...)Y sin embargo hay un montón de mujeres porque mientras no estés embarazada y no tengas bebés, niños chicos y estés sana, pienso que es un buen trabajo. Por eso sigo, porque yo confío que todo es una etapa que si dios quiere pasará. Cuando ya los niños sean un poco mayores y tengan sus vidas y demás, yo podré dedicarme a esto de la manera que a mí me gusta.” (Procuradora, Madre durante la inserción, EM2PRI-H)*

En las siguientes páginas se expone un resumen de la evolución temporal de los itinerarios examinados. Se recogen los modelos de carrera presentes en las trayectorias: el recorrido central de carrera (en color verde) aparece especialmente ligado a los procesos de inserción precoz y a las experiencias de aproximación con una primera etapa de tanteo más reducida, que no sobrepasa los tres años, y una segunda de estabilización laboral exitosa. Mientras que las carreras periféricas (color rojo) hospedan al resto de los recorridos de quienes continúan en el seno del campo profesional del Derecho. Puede observarse cómo quienes presentan una situación final periférica de carrera, es decir, quienes reconocen que, pese a trabajar en el seno de la profesión no consiguen autonomía y estabilidad en su ocupación, han experimentado previamente un recorrido más complejo que señala su debilidad en el empleo y la itinerancia entre diversas posiciones laborales.

**Gráfico 5.2. Dimensión socio temporal en los itinerarios: perfiles y evolución de los perfiles en la muestra**

Dimensión socio temporal (*)	Etapas de itinerario	1-3 años	3-5 años	5-10 años	10 -15 años	Situación final
<b>Etapa de tanteo:</b> Postgrados, pluriempleo, precariedad laboral (prácticas, becas, contratos temporales, pasantía). Tiempos de desempleo, formación y trabajo alternos. Búsqueda activa de empleo o mejora del mismo: oposiciones, auto-empleo.		EM1PRI-S; EM1PRI-H EM1PU-P; EM2PU-P3 EM2PRI-P; EM2PRI-H EM2PRI-H2; EM2PRI-H3 EM2PRI-S; EM2PU-S EM2PU-S2; EM2PU-H; EH2PU-C; EH2PRI-C	EM2PRI-S2 EH2PRI-S			
<b>Repliegue reproductivo temporal o parcial(**):</b> Abandono de la tendencia de carrera (ralentización, ruptura temporal) alegando la elección del rol doméstico (cuidado de hijos y/o cónyuge).			EM2PRI-H2 EM2PU-H	EM1PRI-H		
<b>Etapa de estabilización:</b> <b>Modelos periféricos de carrera:</b> Empleos temporales prolongados en el campo profesional Localización de metas laborales relacionadas con el actual trabajo Inicio actual de progresión en el carrera (autoempleo en primer año) Parcialidad en el desempeño profesional (Doble presencia con jornada reducida)		EM1PU-P2; EM1PU-S	EM2PU-P3	EM2PRI-H EM2PRI-H2 EM2PU-S; EM2PU-H EH2PRI-S	EM2PRI-S EM2PRI-S2	EM2PU-P3; EM2PRI-H, EM2PRI-H2; EM2PRI-H3 EM2PRI-S; EM2PRI-S2 EM2PU-S (X); EH2PRI-S
<b>Etapa de estabilización en el tanteo:</b> Temporalidad y parcialidad <i>sin expectativas profesionales</i> asociadas al campo actual de trabajo Ausencia de autonomía Modelos periféricos de carrera más precarios				EM2PRI-H3 EM2PRI-S2	EM1PRI-H (a)	EM1PRI-H (a); EM2PRI-H3
<b>Trayectorias de Éxito profesional:</b> Prolongación y progresión en la etapa de estabilización <b>Modelo central de carrera:</b> Empleo estable adecuado a la cualificación y con posibilidades de progresión Modelos de carrera organizacional (Adm.públicas): Interinaje+funcionarización Autonomía económica y satisfacción laboral Trayectorias de éxito precoz con ingreso inicial en puesto de prestigio		EM2PRI-H4; EM2PU-S2 EM2PU-H; EM2PU-H2 EH2PRI-S2 EM2PU-H EH1PRI-H	EH2PU-C (X) EH1PRI-S EH2PRI-C		EM1PU-S (x) EM2PRI-P	EM1PU-S (x); EM2PRI-P EM2PRI-H4; EM2PU-S2; EM2PU-H; EM2PU-H2; EH2PU-C (X); EH1PRI-S EH2PRI-C; EH2PRI-S2 EH2PU-H EH1PRI-H
<b>Desactivación profesional/período oposición:</b> Parados Desanimados y de larga duración.; Abandono de empleo para estudiar oposiciones <b>Repliegue reproductivo (**)</b>				EM1PU-P2 EM2PU-S2	EM2PU-H	EM1PU-P2; EM2PU-S2; EM2PU-H EM1PRI-H
<b>Empleo final externo:</b> Empleos no relacionados con las credenciales; Autonomía económica y satisfacción laboral		EM2PRI-S2; EH1PRI-S EH2PRI-S; EH1PRI-H	EM2PRI-S	EM1PRI-S EM1PU-P	EM1PU-P2 (x)	EM1PU-P2 (x); EM1PRI-S; EM1PU-P; EH1PRI-H

(\*)Se excluyen de este análisis las trayectorias de adscripción que localizan a los sujetos desde el principio en negocios familiares no relacionados con los campos profesionales del Derecho.

(\*\*) Hipótesis planteadas en este estudio como tácticas que evidencian la vigencia del género como elemento condicionante en las trayectorias y las estrategias profesionales.

(x) Cambio del sector privado al público (a) Cambio del sector público al privado M=Mujer H=Hombre PRI=sector privado PU=sector público 1=empleo no cualificado 2=empleo cualificado.



El análisis de los itinerarios temporales permite extraer una serie de conclusiones que mantienen significación únicamente en el marco de la muestra, pero que evidencian situaciones diferenciales en las trayectorias femeninas y masculinas reflejadas, así como en sus resultados finales:

1. Los hombres de la muestra responden más al modelo tradicional de carrera alcanzado, bien desde trayectorias de inserción precoces, bien desde la aproximación sucesiva. Se localizan en las carreras centrales con independencia del estado civil que les caracterizara durante el momento de inserción. Sin embargo, las mujeres localizadas finalmente en este modelo clásico de carrera provienen de trayectorias precoces y el éxito de su inserción aconteció cuando se encontraban solteras.

2. Una parte las mujeres profesionales del Derecho (abogadas, procuradoras) aparecen en trayectorias de carrera periféricas caracterizadas por una primera etapa de tanteo prolongado, el inicio del autoempleo en la treintena o la reducción de sus jornadas para hacer viable la *doble presencia*. Mientras que las mujeres ubicadas en el sector público, sea este profesional o no, así como en el sector privado no profesional, han logrado estabilización laboral y autonomía económica derivada de sus salarios. Los hombres profesionales entrevistados se acercan más a los modelos centrales de carrera que las mujeres, puesto que experimentan menos modificaciones en sus trayectorias y se perciben más cercanos al éxito laboral y a la autonomía económica.

3. El tanteo está más presente en los recorridos del sector privado con independencia del sexo.

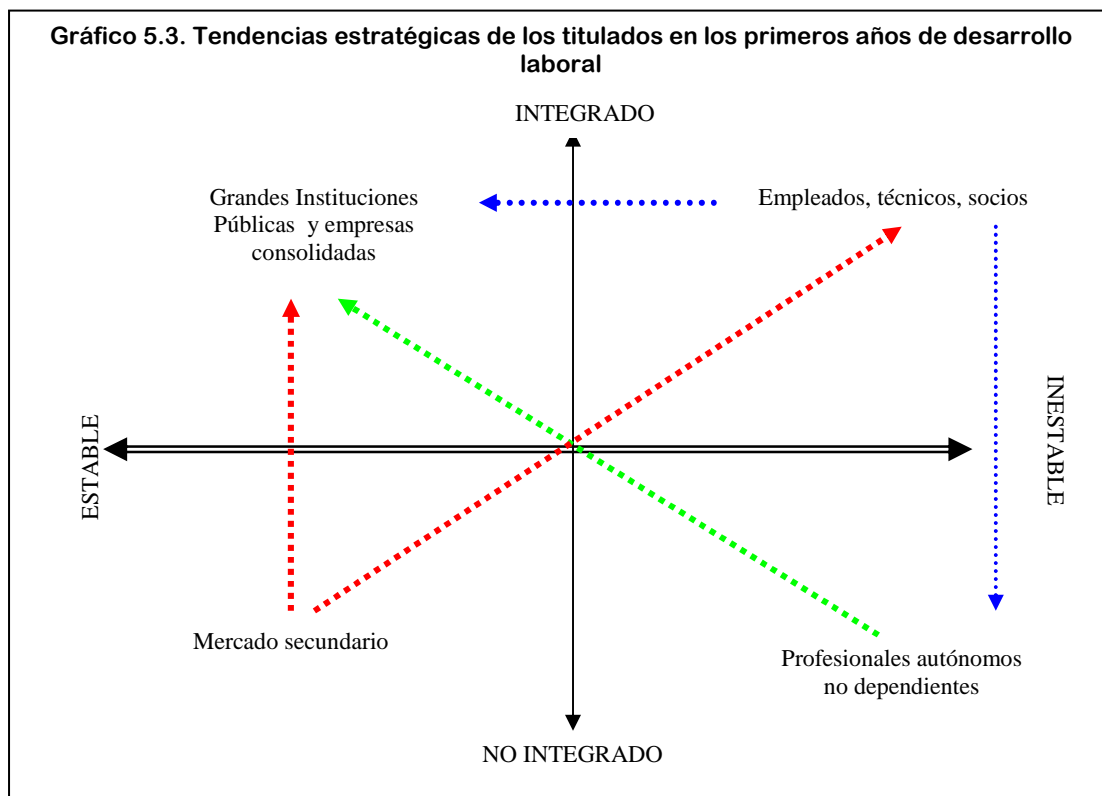
4. Los itinerarios femeninos son mucho más heterogéneos y atraviesan más cambios, por lo que las mujeres aparecen con mayor frecuencia en las etapas intermedias observadas en el cuadrante.

5. Las experiencias de *repliegue doméstico* motivadas por el cuidado de los hijos, se localizan únicamente en las mujeres, tanto si han iniciado previamente su período de inserción como si la decisión de la crianza tiene lugar antes o durante el mismo. Las experiencias de repliegue motivadas por la preparación de una oposición se producen en hombres y en mujeres durante la primera etapa de inserción, retrasando su emancipación. Y, una vez han tenido lugar las primeras experiencias de inserción, solamente aparecen casos de repliegue total para el estudio (abandono del empleo) en las mujeres.

### **5.1.b. La dimensión estratégica de carrera**

Las probabilidades de tener éxito en las diferentes trayectorias de carrera están muy relacionadas con las dimensiones sociales destacadas en nuestro esquema, así como con los factores de cambio e integración señalados como aspectos de definición de los patrones en el ámbito de la profesión de Derecho. En un proceso de desestabilización del acceso tradicional a la profesión, la importancia de la red de relaciones informal (especialmente el mentorazgo) se sitúa en un lugar fundamental frente a otros factores relacionados con la posibilidad que los aspirantes tengan para

demostrar sus capacidades y motivaciones<sup>17</sup>. Planteamos la relación entre la dimensión estratégica del *habitus* y el *campo de carrera* de forma esquemática en el siguiente gráfico. Se subraya en esta relación, en primer lugar, la tendencia a destacar la importancia del capital relacional como factor de éxito en el avance de las nuevas carreras. Pero también aparecen otras fórmulas más estructuradas y estables, con menor impacto en nuestro campo de entrevistas, localizadas fundamentalmente en el caso de los hombres.



El *eje integración/no integración* señala entornos de carrera opuestos en los que los profesionales localizan el desarrollo de sus carreras. El entorno *integrado* de carrera se caracteriza por el trabajo en equipo, el apoyo a la promoción y a la seguridad laboral de los trabajadores. Las estrategias útiles en estos entornos son las de orientación a la seguridad, al grupo, el respeto a las normas y la apuesta por la carrera laboral tradicional. En un entorno *no integrado*, por el contrario, la carrera se caracteriza por la independencia e individualización de las vías, la apertura al cambio, la flexibilidad y la existencia de compromisos externos a la organización.

El *eje estable/inestable* aparece cuando los discursos se organizan en función del grado de disposición formal del campo de carrera donde están trabajando. Los entornos *estables* se asocian a la participación en redes formales y tácticas políticas de progresión. Mientras que los entornos *inestables* permanecen ligados a las actitudes de autogestión, la presencia de un cierto

<sup>17</sup> La posibilidad de “demostración” se evidencia mucho más en entornos profesionales que priman el trabajo en equipo y la promoción de carrera como responsabilidad compartida por la empresa y los trabajadores. En los campos de carrera más estables e integrados, las tácticas políticas recuperan su importancia: la participación en sindicatos, partidos y grupos de trabajo consolida redes formales y estables de apoyo, así como vías para demostrar las habilidades laborales.

“maquiavelismo” (Blossfeld et al: 24) y la valoración de la importancia de las redes informales y el mentorazgo.

En la muestra analizada, las posiciones de carrera en entornos integrados y estables, así como las actitudes asociadas a los mismos, aparecen especialmente en el sector público y en las empresas de un cierto tamaño. El ejercicio libre de la profesión se revela como la situación laboral que corresponde a actitudes típicas de los campos más inestables y menos integrados. El sector público y el trabajo autónomo vuelven a aparecer así como dos polos opuestos en lo referente a los modelos de carrera de los profesionales con titulación de Derecho. Sin embargo, las trayectorias más complejas ponen de manifiesto cómo se producen flujos entre unos entornos y otros a lo largo de las carreras profesionales tanto periféricas como centrales. Además, los cambios acontecidos en las modalidades de empleo público para titulados universitarios flexibilizan el sector para los nuevos candidatos.

De esta forma, varios itinerarios han experimentado una etapa en el sector público y en las empresas que no ha dado lugar a la progresión en el seno de la organización, sino que ha formado parte del período de tanteo: suplencias, contratos temporales y rotación que han acabado con la salida a otros ámbitos laborales públicos y privados tanto del mercado primario como del secundario. Las actitudes se presentan mucho más difusas en estos recorridos, en coherencia con la percepción de “ave fénix” comentada en el capítulo 4: cada nuevo empleo tiene unas lógicas distintas de evolución y requiere de la puesta en marcha de distintas capacidades y actitudes.

En general, se puede observar una clara orientación a la progresión laboral entre quienes están trabajando en entornos profesionales<sup>18</sup>. Así como un predominio de la red informal de contactos<sup>19</sup> –antes que la participación política en el seno de las organizaciones-, para conseguir el

---

<sup>18</sup> Un ejemplo de dos perfiles claramente **orientados a la carrera**, diferenciados por el sector, el estado civil y la relación con el trabajo: “Pues mira, la mayoría de mis amigas, pues unas trabajan y les da igual, no les afecta ni tienen demasiada emoción por conseguir algo en su trabajo. Lo que les preocupa es cobrar a final de mes y punto, no tienen mayores expectativas. Yo sí, yo tengo una cierta ambición profesional hasta un límite. (...) siempre he querido trabajar y llegar a algo yo misma. (...) Entonces a mí siempre me ha gustado trabajar, ellas trabajan porque hay que trabajar pero no porque tengan ese interés por trabajar, les da igual lo que les pongan delante, es así en la mayoría de mis amigas. Hay una que es casi licenciada en derecho, le faltan unas cuantas asignaturas y está trabajando de auxiliar y es que a ella le da igual. Está súper a gusto y supercontenta porque ella no quiere más, ni responsabilidades y yo eso no lo entiendo. Porque lo que ves como auxiliar es mucho más aburrido, como técnico ves cosas más interesantes y más variadas. Merece la pena, para mí sí. Esa es la historia.” (Técnica, EM2PU-S). “Yo le doy un montón de importante a mi trabajo y le sigo dando igual. Cosa que a lo mejor mi familia no valora. Pero le sigo dando importancia. El trabajo es esencial, es como la forma de sentirme realizada. Necesito tener esa seguridad en mi vida, además, porque para algo he estudiado, para no depender de nadie si es necesario ¿no? y tener pues otras metas en mi vida que tomarme en serio.” (Abogada DP, EM2PRI-H3)

Frente a otro ejemplo de perfil **no orientado a la carrera**, en el marco de una experiencia profesional incipiente: “Primero es la familia y la estabilidad emocional y luego el trabajo. No, lo veo no como una trayectoria sino como una forma de ganarte la vida aunque sí tiene como otra faceta a lo mejor de crecimiento personal. Entonces a lo mejor ese crecimiento lo puedes interpretar como experiencia, igual que en la carrera universitaria era de conocimiento. (...) Yo tengo claro que no lo tenía pensado, que no era mi intención tener hijos ahora pero que si me sale una convocatoria y es todavía bebé pues quiero disfrutar de la maternidad. no sé, según lo vaya viendo, cuando acabe el período de baja por maternidad, si veo que no me apetece empezar a trabajar y que prefiero estar más tiempo con el niño pues es algo que barajo.” (EM2PU-H)

<sup>19</sup> “Las relaciones, por supuesto es lo más importante, fíjate lo que te digo. De cara a conseguir clientes. yo pienso que en este vida lo importante es estar bien relacionado.” (Abogada, EM2PRI-H2)

acceso a la profesión y su promoción en la misma. Estas tendencias subrayan la importancia que están teniendo los nuevos modelos de carrera donde las estrategias se ponen en juego: las actitudes y tácticas se ajustan de forma individualizada para obtener logros en situaciones de inestabilidad y poca integración<sup>20</sup>.

A pesar de la puesta en juego de prácticas que tienen que ver con el ámbito relacional y la movilización de capitales, las aspiraciones de ellos y ellas siguen rescatando el discurso del “buen profesional” que progresa gracias a los méritos demostrados. Los individuos han asumido las teorías economicistas y racionalistas como propias. Aunque sus discursos manifiestan desajustes entre las cualificaciones y los trabajos disponibles, y evidencian la distribución de los empleos según el origen familiar (socioeconómico y cultural), así como ciertas diferencias en los recorridos relacionadas con el género, los trabajadores más jóvenes confían en la relación positiva entre su personal esfuerzo educativo/laboral y la recompensa en términos de éxito profesional. Si bien, el cuestionamiento es visible una vez está avanzado el recorrido laboral, cuando los costes se entienden ya excesivos y desajustados. Es el caso de las trayectorias de aproximación que se prolongan en el tiempo sin concluir en la esperada autonomía económica.

*“Cuando a ti no te empiezan a salir bien las cosas, (...), algo está fallando y más vale que empiece a pensar por mí misma, más vale que empiece a tomar mis propias decisiones rompiendo con lo que haga falta. (...) No me estaba llevando absolutamente a ningún sitio. A mí me han vendido la moto de con esto se vive bien y yo vivo de puta pena, y a mí... esto hay que cambiarlo (...) Yo pensaba que él había tenido, si yo tuve cojones, él tuvo dos cojones y medio, ¿no? Y después me enteré de que había truco (...) claro, con todo el apoyo de la familia (...) Siempre hay truco.” (Exabogada, auxiliar, oposita EMIPRI-P2)*

Cuando los entrevistados con trayectorias de éxito hacen referencia a los recorridos periféricos de carrera, el discurso se convierte en un diagnóstico que evalúa a quienes no accedieron

---

*“Pues siendo vecina de fulanito, amiga o vecina de perenganito, así. Es lo que te explicaba antes, que habrá mejores o peores profesionales pero al final uno trabaja con quien le cae bien o es primo de su madre, o ¿me entiendes? que esto al final es un pueblo y tu trabajas pues con quien te apetece, y no por las notas o la carrera brillante vas a trabajar con él, sino que esto es libre, al final trabajas con quién conoces, con quien te interesa.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

<sup>20</sup> *“Hoy lo que se espera es que no solamente seas bueno. No que solamente lo demuestres. Sino que en muchas ocasiones solo basta con que parezcas ser bueno, porque la imagen es muy importante, cómo te vendes, el marketing ¿no? Sino que además, se espera de ti determinada inmediatez y determinada actitud. Entonces, lo que en un momento puede ser chocante pues que llegue de repente un procurador y se te siente en el despacho de un abogado y diga “mira, que yo me he acabado de dar de alta, fulanito, que quiero que me des trabajo porque soy estupendo y maravilloso”. Lo que en un primer momento puede resultar chocante o prepotente, caradura, pues a lo mejor en un momento determinado porque te peleaste en tu procurador de toda la vida, porque crees que te metió la pata, pues a lo mejor “oye, pues voy a llamar aquél que resulta que”. Entonces qué pasa pues bueno. Yo no creo que sean circunstancias específicas de una profesión, creo que son circunstancias de la tónica general que se mueve hoy en día, la sociedad de hoy en día. Que no es para nada la sociedad de hace quince años, en absoluto. Y es eso, la cultura del pelotazo, yo haber qué es lo que consigo y como lo consigo y claro, cuando vas a tu aire, a tu bola.” (EM2PRI-P)*

*“Y es verdad que luego cuando sales a trabajar nadie te pregunta sobre las cosas que te examinan en la universidad.*

*P. Eso me interesa mucho, porque mi desconocimiento sobre el tema del Derecho es absoluto y no sé bien lo que piden en las entrevistas, qué exigen en las empresas...*

*R. Eso es simplemente que conozcas a alguien, simplemente. Porque todo el mundo busca alguien de confianza, es decir, que hablen bien de ti, pues mira, esta persona es así, que seas responsable, que trabajes, que no estés quejándote.” (Expasante, técnica, EM2PU-S)*

a metas similares: el plan de vida y los posibles conflictos entre varias metas son responsabilidad individual. Las trayectorias más precarias en el empleo se entienden como errores de planificación, bajo el presupuesto de que todos los titulados tienen las mismas probabilidades de alcanzar metas laborales. Este discurso aparece incluso en narraciones en las que previamente se reconoce la potencia del apoyo familiar o factores relativamente azarosos (como la aparición de un mentor) como hitos fundamentales de la experiencia personal en el camino hacia la estabilización laboral y el logro del empleo deseado.

*“No tengo derecho a al queja, siempre lo digo, la verdad es que siento bastante afortunada. Tengo la situación ideal, soy un funcionario de la administración de justicia con una gran estabilidad profesional, laboral y económica y encima vivo al lado de mi casa (...) digo, “nadie me ha regalado nada”. Porque encima es una oposición muy dura a nivel estatal con un tribunal muy duro, (...) y nadie me regaló nada, me costó un esfuerzo y por supuesto lo que no voy a permitir es que nadie me pueda afectar en el ámbito de mi trabajo ni nada (...) El apoyo inmenso fue el de mis padres. Yo estoy aquí por mis padres, porque económicamente y moralmente me apoyaron (...) Te digo que cuando este profesor me abrió la ventana de la judicatura (...). Y era esfuerzo, tiempo, un dinero, un dinero, cada examen era 300 mil pesetas, más el costearme el preparador, que si mis padres no me lo hubieran pagado no habría sido posible porque ¿de dónde? Si era estudiante. (...) unas oposiciones es mucho dinero y si tus padres no te lo pueden pagar, salvo que tengas una beca, que no llegan lamentablemente (...), no lo puedes hacer. (...) Yo en el sector público y mis hermanos en el privado, pero directores generales, gracias a que nos educaron en eso, en que había que estudiar, formarse. Estudiar es un salvoconducto, la verdad es que sí (...) a partir de ahí cualquier cosa es posible.”*  
(Jueza, EM2PU-H)

### **5.1.b.1. Usos del tiempo en el primer desarrollo de carrera**

En el marco de la dimensión estratégica cabe preguntarse por los usos cotidianos del tiempo de trabajo y su relación con el desarrollo de la carrera profesional. Esta cuestión se presenta relevante para explicar las estrategias de género que ocupan el tercer objetivo de esta investigación, y nos referiremos a ella posteriormente con mayor profundidad. Basta introducir en este apartado dos cuestiones fundamentales:

a) La *doble presencia* de las mujeres profesionales con hijos entrevistadas sigue condicionando la existencia de estrategias diferenciales entre hombres y mujeres que se encuentran en la misma ocupación y con el mismo recorrido laboral. Incluso en el caso de las trayectorias laborales de éxito precoz que permiten la delegación de parte de las tareas del hogar y los cuidados, la agenda doméstica permanece como responsabilidad de la mujer. Pero son las madres con trayectorias periféricas de carrera que viven en hogares monoparentales o de doble salario las que presentan las situaciones más precarias. En ellas no está tan presente la delegación de las tareas domésticas, lo que visibiliza más dramáticamente los conflictos profesión/hijos en el caso de las mujeres. Además de exponer más claramente la ausencia de este conflicto en el caso de los padres con los mismos perfiles.

b) La división sector público-sector privado tiene que ver con el grado de impacto de este conflicto doméstico-laboral que afecta a la carrera profesional de las mujeres:

1. Los horarios limitados y la mayor estabilidad que presentan las profesionales del sector público reducen la gravedad de este impacto entre las funcionarias, a pesar de que la ausencia de implicación de los hombres en las tareas domésticas y de los cuidados también esté presente. En el caso de las madres interinas o contratadas temporales en el sector público, el sobreesfuerzo laboral inicial supone un intento de compatibilización del trabajo, el estudio (procesos de concurso de

plazas) y la maternidad, por lo que los tiempos cotidianos se hacen más complejos y se parecen más a los observados en el sector privado.

2. Las mujeres del sector privado viven con más dificultades esta dimensión estratégica: las asalariadas mantienen una disponibilidad extralaboral muy reducida debido a la prolongación y división de sus jornadas laborales. Las madres profesionales autónomas, por su parte, establecen estrategias de limitación o reducción horaria en sus tiempos de empleo para poder asumir el trabajo reproductivo, asumiendo las pérdidas económicas y la reducción de su progresión profesional que esa decisión comporta.

### **5.1.c. Dimensión psicosocial**

#### **5.1.c.1. Identificación con la carrera profesional**

Para el estructurar el análisis de la carrera profesional es útil el recurso metafórico espacial, tan utilizado desde los estudios de movilidad social urbana de la Escuela de Chicago. El uso habitual de términos como “subir” o “escalera”, recoge metáforas comunes que nos remiten a la ideas de progresión y de éxito en la misma: los logros y resultados positivos de la estrategia de carrera en términos de satisfacción, prestigio, poder y dinero (Lakoff y Johnson: 1995). Pero el desarrollo de carrera no es siempre presentado por los entrevistados como una subida en la práctica, ni tampoco como una aspiración ascendente. La estabilidad y la autorrealización se subrayan como logros relativamente ajenos a la concepción tradicional de la carrera. Una concepción dibujada por una línea potencialmente ascendente de prestigio, poder y riqueza, susceptible a su vez de sufrir alteraciones no deseadas (“bajadas”) entendidas como fracasos.

La muestra de profesionales divide su discurso sobre la carrera entre quienes no manifiestan interés en la evolución de la misma, y quienes sí aspiran a desarrollar el potencial laboral hasta todas las posibilidades que pueda suponer. El primer grupo tiene un perfil claramente femenino y corresponde a las madres tituladas de mayor edad que aparecen localizadas en el sector de las autónomas no dependientes: abogadas, procuradoras, administradoras de fincas que se relacionan con el empleo cotidianamente a través de estrategias de *doble presencia* en las que su dedicación profesional es solamente una parte del trabajo global realizado.

*“¿Sabes lo que pasa? Que yo no soy ambiciosa. Entonces metas ninguna, tener un sueldo medianamente digno al mes y ya está. No necesito más y como en el fondo soy un poco machista, digo, si algún día me caso pues que el marido apoquine más porque yo seguro que voy a trabajar en la casa más que él. Y así ha sido. Así ha sido (risas). Igual es por mi personalidad, ya te digo que no soy ambiciosa. Y creo que tampoco hay que trabajar más horas de las obligatorias, por así decir. Porque no quiero ser la más rica del cementerio ¿sabes? (...) Mi meta es que hay que trabajar para conseguir dinero. Nada más. Pues ya está. En día que necesite más dinero querré trabajar más, el día que necesite menos, trabajaré menos (...) Bueno, yo desde el principio quería ser madre. (...). Entonces a lo mejor esas metas que yo me había trazado al principio pues ya las he conseguido. (...) porque metas laborales es que el trabajo está como lo cuarto en mi vida o así (risas) Yo ahora mismo no tengo aspiraciones ninguna.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

En el segundo grupo de discursos se sitúa el resto de la muestra: además de los hombres, las mujeres más jóvenes y las mujeres sin hijos y funcionarias del sector público en puestos altamente cualificados entienden la carrera profesional como un recorrido ascendente que supone la mejora paulatina de sus condiciones de trabajo, el control sobre el mismo y el incremento de los beneficios económicos, la estabilidad, el liderazgo y el estatus.

*“Yo no pienso renunciar jamás en mi vida a mi carrera ni por nada ni por nadie. Intentaré adaptarlo de la manera mejor posible, pero mi carrera es irrenunciable, innegociable. (...) Mucho destino dispar, trabajo con mucho sacrificio y tiempo que le quitas a la pareja, no le das ni una cuarta parte de lo que sería normal en una pareja. Y entonces claro, eso va arrastrando y llega un momento en el que eliges o el trabajo o la familia. Pero cuando llegas aquí te cuesta tanto llegar que renunciar a esto, no. Mi marido sabe que por delante de él está mi carrera. Y lo sabe, pero afortunadamente lo entiende. Y entonces eso es una vía de poder compaginar la pareja, porque lo entiende, respeta y lo admira, el sacrificio y bueno, la situación porque no todos son así, que va. Yo no tengo derecho a la queja.” (Jueza, EM2PU-H)*

Pero, en el seno de este segundo grupo que sí se reconoce en un concepto evolutivo de su relación con el empleo, aparece a su vez la división entre las carreras centrales y periféricas. El modelo “postaylorista” supone en la práctica carreras desordenadas, con muchos altibajos, retrocesos, e interrupciones que se alejan de las progresiones profesionales firmes y realmente autogestionadas que anteriormente se asociaban al primer desarrollo de carrera. El éxito profesional y la idea de “profesionalidad” como meta de estatus se muestran inalcanzables, tal y como son descritas idealmente en los discursos. Frente a las trayectorias tradicionales de carrera, el recorrido de una parte mayoritaria de la muestra discurre más difusa en este relevante primer período de evolución. Sus aspiraciones remiten a la estabilidad antes que a la progresión profesional. La estabilidad, a su vez, se explica como...

*“(...) al menos saber que vas a estar un tiempo, ójala toda la vida, teniendo un dinero que te garantice poder pagar los gastos mensuales, porque es que yo no pido mucho, solo unos mínimos para vivir y que haya merecido la pena un poco dedicarse a esto, además de porque me guste trabajar en esto.” (Abogada, 10 años de experiencia laboral, EM2PU-S).*

La metáfora espacial permite entender la carrera profesional como un “espacio” interpretado a través de la detección de sus hitos, mojones y sendas a nivel individual. A nivel colectivo, la carrera se asocia al campo profesional, al ser considerada bajo el mismo dominio en este nivel. Se trata de un espacio donde los individuos que presentan perfiles no tradicionales pueden ser desplazados a la periferia, a lugares subalternos y más aislados donde se reducen sus posibilidades de promoción. En el centro del espacio colectivo de carrera, los perfiles tradicionales de profesionales describen el espacio como “colonizado” por los sujetos de la periferia: mujeres, generaciones más numerosas de jóvenes con perfiles sociales variados y que antes no estaban. La presencia de las mujeres es mucho más visible que la de las nuevas clases sociales que se incorporan a la profesión, aunque algunos discursos nos dan pistas también sobre la segunda cuestión<sup>21</sup>.

Pero los perfiles más estables también interpretan esta nueva conformación de la profesión como un espacio mucho más precarizado. Esta situación hace que todos los sujetos que entienden que han alcanzado una cierta estabilización o progresión en el marco de sus carreras –con independencia de su sexo–, describan su estatus profesional como un logro de gran valor, un éxito frente a la precarización paulatina de la profesión. En este marco, las mujeres no reconocen su situación laboral exitosa como un logro realizado “a pesar de ser mujer”. Un discurso que sí podemos

---

<sup>21</sup> “Luego, muchos jóvenes vienen con muchos cursos y lo que sea, pero se nota como que, no sé, se nota que no saben comportarse como es correcto. O que no se expresan adecuadamente, esas cosas que te dicen mucho de dónde viene la gente ¿sabes? Y claro, es que se nota. Y eso para esta profesión es saber estar, que, tener estilo, saber comportarse, que lo ves un poco desde pequeño ¿no?” (Abogado director, EM2PRI-H)

encontrar sin embargo, entre los sujetos que se han incorporado a la profesión desde orígenes sociales modestos en comparación con el de la mayoría de la muestra. Estos sujetos interpretan su carrera en clara progresión, y visibilizan su esfuerzo como una estrategia de movilidad, de superación de las dificultades vividas en la familia originaria y, en general, en la pasada trayectoria<sup>22</sup>.

*“(...) y lo más importante era subir en el escalafón, entonces que pasaba que ya había gente que sabía que me iba de puta madre y que ganaba bastante dinero pero yo no tenía no empecé con los mismos recursos, no tenía nada. (...) Me puse yo a buscarme la vida por mi cuenta entonces hay que partir de ahí para que tu comprendas realmente vamos yo te digo que la valoración es que estoy orgulloso de mi mismo estoy muy orgulloso de mi mismo muy contento de mi mismo. (...) Desde los dieciocho años lo único que hice fue luchar por mi propia vida y cuando mi vida ha dependido de mi y sólo de mi y yo soy el que controlo las riendas he tirado para delante y estoy muy orgulloso (...)” (Abogado, EH2-H2)*

Mientras que los discursos de una parte de las mujeres se centran en las dificultades vividas durante el inicio de la carrera, cuando pretenden compatibilizar la maternidad o bien, el trabajo doméstico con el trabajo profesional.

*“(..) todos los jueces somos personas muy trabajadoras porque para llegar aquí hace falta trabajar muchísimo (...) Me casé justo dos meses antes de empezar a ejercer, después de Barcelona y antes del primer destino. Llevo seis años casada y mis destinos han sido todos casada, y siempre he tenido la maleta. (...) No, no, yo no hago nada en casa. Es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa.” (Jueza, EM2PU-H)*

*“No se me ocurre tener hijos hasta que ya no estoy yo estabilizada en mi plaza y todo eso, porque es que si no es mucho más difícil ¿estudiar, trabajar y tener niños a la vez? Ni loca. Ahora ya sí, ahora ya me va apeteciendo y además, es el momento cuando ya mi carrera está estable y está pues bien.” (Técnica EM2PU-C)*

*“Todos los problemas que he tenido yo para poder mejorar en mi carrera y todo eso han venido por el tema de ser madre, porque hay veces que es incompatible los horarios, lo que día a día ¿no? te pide ser madre y lo que te pide tu trabajo, porque yo todavía no sé estar en dos sitios a la vez, y mira que lo he intentado.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

La cuestión experimenta matices importantes en el perfil de las *mujeres procedentes de entornos de clase media no acomodada*, que constituyen la mayoría de la muestra. En el caso de estas mujeres “híbridas” (Lucey et al: 299), las dificultades en el proceso pueden verse incrementadas porque se aproximan al entorno profesional desde dos periferias: la de la mayor limitación de capitales por un lado, la de género por el otro. Así, diversos autores señalan como las posibilidades de que la familia original contemple las expectativas de sus hijas bajo el patrón de género aumentan en entornos familiares no profesionales, donde la generación de hijos es la primera que obtiene título universitario y donde los recursos socioeconómicos son reducidos (Walkerline: 1996). En estos casos, si la maternidad aparece al inicio de la carrera profesional –caracterizada en la muestra por trayectorias de aproximación sucesiva que se prolongan-, la familia puede entender

---

<sup>22</sup> Estos entrevistados provienen de clases medias empobrecidas. Se trata de familias que experimentaron procesos de movilidad descendente derivados de la muerte prematura del padre u otros hitos familiares que reducen el poder adquisitivo de la familia durante la etapa académica de los hijos. Es un perfil híbrido que puede asemejarse al que podrían representar los sujetos de la clase trabajadora en un entorno profesional-universitario. Los discursos son similares a los de los casos polares de la muestra (clase trabajadora), en tanto los capitales no se asimilan a los de la clase media, aunque la clase social subjetiva se reconozca en este grupo social y, efectivamente, la ocupación de los padres así lo confirme. Su historia personal describe dificultades emocionales relacionadas con la falta de apoyo familiar en su carrera. Familias que no comprenden las necesidades de los aspirantes durante el proceso de inserción o que permanecen distantes del esfuerzo académico y de inserción. O bien que no presentan recursos que pudieran ser utilizados para la búsqueda de empleo: capital relacional, inversión en mayor formación, pago de cuotas de colegiación...



los cuidados como principal responsabilidad de la hija y no comprender los conflictos que el trabajo profesional puede plantear al rol maternal. Lo que conduce a una falta de apoyos que impide las estrategias complementarias de delegación. A su vez, el doble salario o la monoparentalidad pueden contribuir al apoyo familiar de la carrera profesional de estas mujeres, porque esta queda argumentada desde la lógica económica. Pero en los casos de posición hipergámica masculina<sup>23</sup>, como son los de la mayoría de las mujeres en pareja de la muestra, la solidaridad con la *doble presencia* de la mujer disminuye. Los apoyos del entorno familiar a la carrera profesional femenina aparecen reducidos en estos casos, a pesar de las necesidades laborales que requieren las familias de doble salario. Así encontramos que la carrera profesional de la titulada se reconoce como una inversión familiar en los casos de hipergamia femenina o carrera dual<sup>24</sup> tanto en el hogar familiar como en el final. En las parejas de estructura más tradicional (hipergamia masculina) la dedicación laboral femenina se comprende como una “ayuda”, un “capricho”, una “afición” o una “molestia” para la estrategia familiar que se entiende como óptima: la familia patriarcal.

*“No, pues mira por parte de la familia nada, por parte de mi marido lo que es la profesión no he recibido ningún apoyo. Por parte de mis padres con respecto a la profesión tampoco. Es que yo veo a mis padres como si fueran de otra época anterior, que me madre es como machista y tal. Entonces, eh, ella aunque esté mal decirlo, ella ha apoyado más como todo lo de mis hermanos y lo mío como, yo se lo digo a ella incluso, “mira, mamá, nunca me has apoyado a mí en decir ¿Cómo te va la profesión? O ¡qué bien el juicio este!”. Pero yo pienso que es que no lo hace adrede sino que es su forma de ser machista porque todavía me dice “ay, ellos son chicos y tú eres mujer”. Mi marido me ha dicho muchas veces, “si tienes tantos gastos déjalo”, pero claro es no es tan fácil dejarlo. (...) yo me gustaría que mi madre me dijera “ah pues qué bien” o “estás cansada”, pero no, nunca jamás me pregunta. Ni mi marido tampoco aunque parezca malo decirlo. No me valora ninguno de los dos el esfuerzo que estoy haciendo. Es que no sé como explicártelo. No sé, a lo mejor lo ven y no lo dicen, no sé como enfocarlo porque es que me parece tan raro. Si, desde luego estoy haciendo un esfuerzo infrahumano, sí, además, siempre voy corriendo y súper estresada, horroroso (...) al final he tenido que reducir horas diarias de mi profesión para poder llevarlo todo (...) lo ven como un capricho, no sé.” (Abogada DP, EM2PRI-H3)*

### 5.1.c.2. La ética del trabajo y la ficción del equipo

En la dimensión psicosocial juegan un papel importante los valores que forman parte del mundo del trabajo y cómo son interiorizados éstos en los nuevos trabajadores en su recorrido profesional. La ética del trabajo se ve desafiada hoy en día por un conflicto que afecta a los aspirantes a mantenerse en el empleo y desarrollar su carrera profesional: la prolongación de su inserción les lleva a cuestionar el sentido de valores básicos de conformación de la carrera como son el uso autodisciplinado del tiempo y la gratificación postergada. Ambas ideas, que son los argumentos básicos que apoyan la inserción profesional, pierden su valor cuando las propias organizaciones del trabajo carecen de estabilidad suficiente para apoyar estos esfuerzos laborales. Esta afirmación no significa decir adiós a los tiempos de los sacrificios de toda una vida para obtener los logros laborales, puesto que tampoco las alternativas modernas alejan a los trabajadores de fuertes cargas laborales en términos de dedicación y cambios. A la abnegación que Weber vincula a la ética protestante y que se deriva de la postergación de la gratificación a un futuro lejano, le

<sup>23</sup> Para una definición de hipergamia ver Glosario.

<sup>24</sup> En los capítulos 4 y 6 se hace referencia al perfil de carrera dual que comprende a aquellos trabajadores en familias que promocionan la carrera profesional de ambos cónyuges, y presentan inversiones y salarios parecidos en los dos miembros.

sustituyen prácticas de mayor superficialidad y menor compromiso empresa/trabajador/trabajo. Prácticas que están directamente relacionadas con las nuevas condiciones y filosofías del mercado laboral.

*“En los bufetes te explotan y luego esperan a que te canses y te largues, porque ellos trabajan en serio, o sea, un contrato de verdad no te van a dar. Al principio crees que vas a aprender algo pero que va, el pasante, bueno eso según donde des que hay de todo, pero lo que yo mi experiencia me dice es que los pasantes somos como secretarias que parece que sí que tienes que estar agradecida porque ya te cuesta entrar. Pero es que no te enseñan nada, yo creo que te ven como futura competencia ¿no?” (Abogada, EM2PRI-S)*

*“Han ido poniendo cada vez más barreras en la profesión. Que si los turnos de oficio, que si el curso de capacitación. Luego las cuotas, todo es soltar, y todo son trabas, pero es que te vayas donde te vayas tienes que soltar primero. No sabes ni lo que quieres y ya te están haciendo deudora un poco, y como que te sientes culpable por querer trabajar y además por aspirar, no sé, pues a tener un sueldo que te permita pagar una hipoteca ¿no? perdone usted pero es que yo quiero vivir la mitad de bien que usted, que seguro que con mi edad ya tenía un contrato estable. ¿Es tan raro? (...) Que te piden mil cursos, y luego te dan 300 euros al mes, que no te da ni para pagar una parte de los cursos que te has gastado una pasta. Los cursos y todo eso, que va, no sirven a no ser para tu propia satisfacción personal. Hombre, nunca está de más formarse. (...) tenía además dos modelos de currículum, uno de licenciada y otro de diplomada, porque siempre es más difícil de licenciada.” (Exabogada, Auxiliar, EM1PU-P)*

Desde una cierta experiencia laboral, algunos entrevistados manifiestan desencanto: los hombres y las mujeres no son requeridos para demostrar su valor y su esfuerzo en el trabajo. Este hecho puede aparecer como un alivio de la pesada carga de la disciplina y el autocastigo que prima el ideal ético del trabajo profesional. Pero la cuestión ahora es determinar si los elementos que aparecen visibles son más positivos. En primer lugar, la *competitividad* se sitúa en el nuevo esquema como elemento sobresaliente. Su señalización condiciona el funcionamiento de otros aspectos que también aparecen como característicos del trabajo en la actualidad: la disponibilidad, la adaptabilidad y la recualificación. Otros aspectos que se señalan como banderas o mitos de los estilos laborales entran, sin embargo, en seria contradicción con la competitividad: el trabajo en equipo, la transmisión de información:

*“En este trabajo amigos entre los colegas no hay muchos. Es que lo cierto es que somos competencia y no debes fiarte de la gente porque te puedes ver tirado, desde luego, porque si el pastel es cada vez más pequeño y somos cada vez más abogados pues está claro que no da para todos. Así que hay que buscarse la vida como se pueda, y es a ver quien llega más lejos, a veces supone jugarse hasta la vida, arriesgarse a prisión, de todo.” (Abogado, EM2PRI-C)*

*“Cuando tienes ya tu plaza yo he observado como que la gente ya se relaja un poco ¿no? pero cuando estás de interina o sea con el contrato ¿no? Todavía no lo tienes todo muy seguro y lo ves todo a ver quien te puede hacer daño, las putaditas y todo esto. Y no estás relajada ni te fías mucho de la gente porque cualquiera te puede fastidiar. Mientras que ya con el nombramiento, o sea ya cuando apruebas y eres funcionaria ya te da igual lo ves de otra forma y te relajas. Hay quien se le sube un poco ¿verdad? (risas) pero vamos yo lo que hice fue pufff, me quito una mochila de una tonelada, la coraza y lo que haga falta, vamos (risas).” (Técnica Adm.Pública, EM2PU-C)*

*“¿Cómo te van a contar, para que luego les quites los clientes? ¿Te van a enseñar qué? Pero si eres futura competencia. El trabajo codo a codo sí, pero muy relativo todo.” (Consultor, EM2PRI-S5)*

Cada trabajador se presenta en litigio con los demás en un mercado que parece expulsar a cada vez más personas de los márgenes del empleo más o menos protegido. Las relaciones de

equipo, la transmisión de información y la cooperación nunca pueden plantearse más que a un nivel superficial en un marco general de competitividad extrema<sup>25</sup>. La fluctuación de los trabajadores entre los diversos puestos, empleos y empresas contribuye a sellar esa tendencia general a la superficialidad. Varios autores han señalado cómo la ficción del trabajo cooperativo y solidario oculta los motores de competencia presentes en el mercado laboral. Esta operación sirve finalmente a los intereses del capital: se consigue así desactivar los posibles conflictos colectivos, trasladándolos a conflictos mutuos y soslayados entre individuos y grupos de trabajadores. Se consigue, en segundo lugar, que el equipo –como comunidad ficticia- asuma responsabilidades que en realidad deberían corresponder a la jerarquía. A su vez, las decisiones de la autoridad quedan diluidas en el argumento de que el “cambio” afecta a todos como un ente externo y neutral que debe ser aceptado individualmente en cada (auto) proyecto profesional.

### 5.1.c.3. Metas y logros: el concepto de éxito profesional

*“Cuando eres una niña las metas te las planteas a plazos muy largos y el tiempo y la madurez pues te enseñan que la vida da muchas vueltas y las cosas pueden cambiar de un día para otro. Entonces ya te vas planteando metas a más corto plazo ¿no? Más metas pero a más corto plazo. Yo por lo menos me he vuelto muy prudente en este sentido. Hombre, a largo plazo me gustaría pues eso, poder dedicarme a esto toda mi vida, pero vamos, la realidad es que quiero llegar a febrero del 2006.”(Abogada, Trayectoria aproximación sucesiva, EM2PRI-S)*

Como se ha observado en el subcapítulo 2.1., aparecen varias dimensiones desde las que se puede contemplar el éxito en la inserción profesional y, en general, el éxito que se dibuja como meta posterior a la inserción. De hecho, se puede valorar la *calidad subjetiva de la inserción* como resultado de la relación entre factores que definen el contexto objetivo por un lado, y los factores de carácter *micro* que tienen que ver con el cumplimiento de las expectativas y metas laborales por el otro.

Las trayectorias que definen como exitosas desde los parámetros tradicionales coinciden especialmente con el modelo de *trayectoria de éxito precoz*. Una inserción temprana en una ocupación estable, vinculada a la titulación, con altas posibilidades de promoción, bien remunerada y de prestigio social. Las características comunes a los discursos que se ubican dentro de estas trayectorias exitosas en el marco de la muestra, dibujan un perfil de hombres y mujeres con clara orientación a la carrera, que entienden desde su vertiente más tradicional. Están satisfechos con su trabajo y orgullosos de su trayectoria, que describen repleta de posibilidades de futuro y de incentivos presentes. Pero si algo caracteriza la historia de estos profesionales, es la extrema planificación que ha venido acompañando al proceso de inserción, así como el apoyo familiar a la primera estrategia que resulta ser la definitiva para el ingreso profesional exitoso.

*“Cuando entré en bachiller lo tenía muy clarito, muy clarito, lo cual me colocaba en una situación de privilegio respecto de muchos amigos (...) quería estudiar Derecho. Eso me puso a mí en una posición yo reconozco de privilegio en cuanto a saber que hacer con mi vida y saber que era lo que quería (...)ya fue a partir de finales de cuarto, (...) hay que pensar eh empezar a pensar y bueno yo valoraba como primera opción la judicatura eh, ese sentido (...) yo estoy muy contento y me siento muy*

---

<sup>25</sup> Lo que afecta también a la calidad del producto final del trabajo, marcado por las tensiones competitivas entre los miembros del equipo y la tendencia a reducir las expectativas y los esfuerzos para adecuarse al supuesto “esfuerzo medio grupal”. La iniciativa, el pensamiento innovador y original tienen difícil cabida en este tipo de estructuras de trabajo profesional.

*realizado con lo que soy y ahora pues visto de otra manera podía haber sido muchas cosas pero realmente esto me gusta, disfruto, disfruto realmente es más he llegado a la conclusión a veces de que me pagan por disfrutar porque me gusta me gusta (...) eso suponía también un sobreesfuerzo también de la familia porque la carrera ya son cinco años pero esto es un periodo corto o grande en función de la suerte que tenga uno(...) no es tan seguro y bueno pues contando con el total apoyo porque eso si que es verdad nunca me dijeron que no ni me insinuaron nada más eh la familia sino que si quieres eso pues eso.” (Juez, EH2PU-H4)*

*“Tengo la situación ideal, soy un funcionario de la administración de justicia con una gran estabilidad profesional, laboral y económica y encima vivo al lado de mi casa (...) Yo reconozco que soy una privilegiada porque tengo un buen trabajo, un trabajo importante. Tengo éxito y lo reconozco, que no me puedo quejar. (...) Pues contar con todo el apoyo familiar posible, ese ha sido mi caso, y luego, un esfuerzo importante al principio que eso ha sido mi mérito ¿no? con toda la modestia del mundo. Tener claro y apostar por algo que era un reto, un camino muy duro y que no todo el mundo está preparado o sirve ¿no? y nunca lo sabes hasta que no te pones, pero yo tenía claro que podía y que quería.” (Jueza, EM2PU-H)*

Una planificación que relaciona fuertemente las estrategias familiares (familia originaria) con las personales. En el marco de esta planificación, la familia constituye un apoyo fundamental, reconocido como imprescindible por los sujetos: la familia extiende, además de su red de relaciones, un apoyo económico que puede incluir el período de formación especializada tras la licenciatura, unas costosas oposiciones, o bien, el sostenimiento de una inserción algo más prolongada en situaciones de cierta precariedad inicial como las pasantías, o el comienzo del ejercicio libre. En todos los casos, además de la inversión directa de la familia<sup>26</sup>, estas experiencias iniciales han supuesto ausencia de ingresos dotadores de autonomía, Por eso, la estrategia familiar supone, además, costes indirectos o de oportunidad relacionados con la prolongación de la dependencia de sus hijos hasta la obtención de sus metas de inserción o progresión. Se trata de una inversión posterior a lo que la teoría del capital humano entendería como inversión educativa (costes directos e indirectos de la educación), puesto que tienen lugar en el período posterior a la titulación, y no siempre está relacionado con la formación. Pero resulta fundamental para obtener las metas diseñadas en el seno familiar y contando con la previa existencia de recursos en él.

*“No, yo pude cambiar de trabajo y hacer lo que quería ya después de esos años porque estaba en casa de mis padres, que si llego a tener que vivir de un sueldo y todo eso ahí me dan la jubilación y me muero de asco, eso está claro (risas).” (Opositora EM1PU-P)*

*“Entonces, nada, mis padres han sido un fuerte apoyo. En el sentido de que me han permitido tener una base sobre la que afirmarme. Pero ni son abogados, ni gente importante, ni conocen a nadie, o no han conocido a nadie que pudiera ayudarme. Entonces, en ese sentido si que tenía yo que buscarme la vida. Pero bueno, siempre es mejor con una base económica importante, que oye, me considero afortunada (...) soy hija única y todos los digamos, todos los recursos de mi familia yo podía disponer de ellos. Alguna ventaja tenía que tener ser hija única (risas) y claro, no es lo mismo, te da más flexibilidad no tener que coger cualquier trabajo, puedes pensar con más tranquilidad ¿no? lo que quieres hacer o cómo quieres llevar tu carrera.” (Abogada EM2PRI-S)*

La estricta planificación también requiere de estrategias personales de elevado sobreesfuerzo inicial. Los casos más relevantes en este sentido se localizan entre los magistrados y los abogados en el ejercicio libre de su profesión: la renuncia al ocio, a la vida personal y, en el

---

<sup>26</sup> Pago de cuotas a los colegios profesionales, cursos especializados, costes de preparadores, matrículas de exámenes y compra de material en el caso de las oposiciones, apertura de despachos privados, etc.

marco de esta, el reconocimiento explícito de la maternidad/paternidad como una aspiración imposible en el caso de apostar por este tipo de metas son elementos recurrentes.

*“Si tú quieres triunfar pronto en esta profesión, que yo creo que es la única manera de vivir de esto, hay que olvidarse de tener tiempo para algo más que trabajar y decir a todo que sí al principio.” (Abogado, EH2PRI-H3)*

*“Vamos, ni se me ocurrió entonces casarme, tener hijos todo eso, uf, me hubiera arruinado mi vida, no mi vida, es un poco fuerte (risas) pero para lo que yo quería hacer, lo que hice, vamos, hubiera sido imposible con una familia, necesitaba un poco, prolongar mi papel de hija (risa).” (Jueza, EM2PU-H)*

*“Ya tengo ganas de tener una vida normal, lo que se espera de alguien de mi edad ¿no? veo a los niños de las amigas y es verdad que me llaman la atención lo cuál antes, jamás me fijaba. Pero ahora sé que no puedo hasta que no salga de esta.” (Oposición judicatura EM3PU-S)*

*“Ahora que ya tengo lo que quiero y me ha costado tanto, no puedo plantearme otra meta que trabajar con toda mi alma para que esto salga, es una apuesta que depende de mí. Si hago caso a mis necesidades digamos de otro tipo, instintos o como quieras llamarlo, pues todo el esfuerzo laboral se vendría abajo, cada cosa a su tiempo.” (Abogada, autónoma EM2PRI-S2)*

En el caso de las mujeres, esta planificación de la maternidad, delegándola hacia un futuro en el que se obtiene la meta de carrera, es solo el inicio de lo que después caracterizará su relación con la profesión, marcada por una fuerte orientación a la carrera. Porque estas trayectorias centrales suponen razonamientos externos a la división sexual del trabajo. El esfuerzo realizado y la responsabilidad asociada al éxito laboral son la base sobre la que estas mujeres exitosas construyen su identidad laboral. Méritos, prestigio y responsabilidad profesional les permiten trascender el esquema de género sin originar conflictos, y alejarse a su vez de las concepciones de “buena madre” que caracterizan la construcción tradicional de la maternidad.

*“Mi marido trabaja aquí y tampoco me parecía bien que dejara su trabajo para venirse conmigo a ser amo de casa, porque yo no lo haría nunca. (...) Yo no pienso renunciar jamás en mi vida a mi carrera ni por nada ni por nadie. Intentaré adaptarlo de la manera mejor posible, pero mi carrera es irrenunciable, innegociable (...) yo no hago nada en casa. Es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa.” (Jueza, EM2PU-H)*

Estas mujeres “tránsfugas de género” (Bouffartique: 2005) se autoexcluyen del discurso que entienden como “femenino”, que incluye tanto el *repliegue* como la *doble presencia*. Y también del que entienden como discurso “feminista” que identifican con un cierto *victimismo* de las mujeres.

*“Mira, La mujer, por ser mujer y quitando los rollos feministas, por h o por B siempre acabamos haciendo más, cuidando más, haciendo mas, eso es así. (...)La diferencia con las mujeres que yo veo, mis compañeras, la mayoría es que yo me organizo y no me muero de agonía, ni depresiones ni nada, no tengo tiempo de chorradas (...) Luego, no debes ir de, en el caso de las mujeres de feministas, yo soy abogada. Pues yo no, yo soy abogadO. Y si me encuentro con un compañero que es igual que yo lo trato igual que se trata a una mujer, lo que no voy a hacer es ni de chachi ni de no chachi, ni de feminista ni de machista. Te dicen “no, tu tienes que se abogadA”, no yo soy abogado, en mi placa pone abogado y en mi tarjeta de visita pone abogado, porque soy igual que esta, que este, que el otro y que el otro. A mí las mariconadas de abogadas y esas cosas no me gustan.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

Son profesionales que comparten el punto de vista de quienes han sido socializados en la creencia en la igualdad de oportunidades entre las personas que poseen méritos similares (con independencia del sexo o cualquier otro factor). Estas profesionales asumen el modelo de carrera tradicional masculina que obliga a una alta dedicación inicial incompatible con cualquier otra

aspiración vital. Una vez conseguido el éxito en la inserción, aparecen otras metas profesionales, nuevamente planificadas a largo plazo. Pero, esta vez, son metas que posibilitan el resto de las aspiraciones vitales entre las que se encuentra la maternidad/paternidad. Por lo tanto, los hijos se asocian al disfrute y a la autorrealización, más que suponer un elemento conflictivo en la estrategia temporal cotidiana. Las posibles fricciones que pudieran surgir entre las necesidades de los cuidados y las altas demandas del trabajo profesional son solucionadas a través de la delegación permanente de gran parte de las tareas a través de la mercantilización. El tiempo para los hijos es un tiempo de relajación, de ocio, para compartir experiencias y transmitir enseñanzas y valores, para los cuidados afectivos. Es un tiempo libre de cargas conflictivas que pudieran condicionar la posterior estrategia profesional. Tanto las mujeres como los hombres ubicados en las trayectorias exitosas mantienen el mismo tipo de inquietudes con respecto a la relación entre las esferas doméstico-privada y laboral. Una demanda asociada a la comprensión tradicional de la carrera correspondiente al modelo masculino de desarrollo profesional:

*“Yo la familia para disfrutar no para trabajar, yo en mi casa no hago absolutamente nada. (...) Mi marido sabe que mi carrera es lo primero y lo respeta, desde el principio porque vivió las oposiciones conmigo y sabe el esfuerzo que me ha costado llegar aquí.” (Jueza, EM2PU-H)*

Efectivamente, en todas las demás trayectorias esforzadas como lo son, por ejemplo, las de  *doble presencia* sin reducción horaria en el empleo, la demanda de tiempo para los hijos mantiene fuertes componentes de género: las mujeres demandan un ajuste mejor entre los tiempos de empleo y de cuidados, entendidos ambos como dos trabajos que solapan las responsabilidades cotidianas. Sólo después de esta demanda de más tiempo  *para seguir trabajando*, aparecen las demandas de disfrute como una hipótesis secundaria. Sin embargo, los hombres demandan “tiempo libre o de ocio” para disfrutar en familia y realizar deportes o viajes.

*“Yo mi ideal no es muy alto, tener estabilidad laboral, una clientela fija que pudiera relajarme un poco, trabajar menos, llegar a casa y descansar en el sofá tranquilamente, sin ajetreos. Hacer alguna cosa especial con la familia y dedicarle más tiempo a mis hijos, al bricolaje, que me gusta bastante... es lo que me gustaría hacer más de lo que lo hago.” (Abogado, EH2PRI-H2)*

*“Llego a casa y empieza el otro trabajo ¿no? y no paro en todo el día, y si el día tuviera 36 horas yo creo que no me daría tampoco con las niñas. Mi éxito sería que llegaré cuando la niñas sean grandes y pueda dedicarle más tiempo a mi carrera y dedicarme más a ella, siempre digo eso.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Markus (1987) planteó que la definición del éxito que hacen las mujeres no se identifica necesariamente con el reconocimiento público como sí lo hace en el modelo profesional masculino. En la muestra, la identificación del éxito con la calidad de vida, y de ésta con el bienestar de la familia, se realiza tanto en hombres como en mujeres cuando ya han alcanzado sus metas de estabilización laboral (los más mayores de la muestra). Así como en mujeres jóvenes en situación de DP parcial<sup>27</sup>. En estas últimas, que se encuentran en posiciones profesionales de segundo rango en

---

<sup>27</sup> En el resto de los perfiles, el éxito se identifica con la estabilidad laboral, el incremento de trabajo, clientela o la promoción en el empleo: mujeres y hombres más jóvenes, casados o solteros y mujeres sin hijos. Todos en trayectorias de aproximación o en el inicio de su inserción.

el esquema tradicional, la falta de metas instrumentales contribuye a reforzar su adscripción a los roles tradicionales que siguen ocupando.

Por otro lado, la identificación que una parte de la muestra hace entre el éxito laboral y la *calidad de vida* invita a acercarse a las demandas asociadas a este concepto definido de forma subjetiva. En primer lugar, los hombres de toda la muestra, con independencia de su estrategia o su trayectoria, demandan más tiempo externo al empleo, que en el caso de obtenerse se dedicaría por entero a actividades que se consideran expresivas y de ocio: disfrutar de la familia, llevar a los hijos de excursión, hacer deporte, estar más con los amigos. La demanda de “más tiempo” aparece señalada como una meta vital para el futuro en gran parte de las entrevistas. “Trabajar poco en el futuro” se asocia a haber alcanzado una posición económica y un reconocimiento profesional que permitan reducir el tiempo de trabajo y alcanzar un cierto “grado de libertad”. Sin embargo, para los profesionales, “trabajar poco en la actualidad” equivale a no tener suficientes clientes o bien entender el empleo como una dedicación parcial. Para los hombres, la dedicación parcial de las mujeres es un “lujo” que exterioriza la buena posición social del marido y la vigencia del acuerdo de crianza establecido en su familia.

*“Yo seguir trabajando a tope ahora que puedo, seguir trabajando tanto como hasta ahora de momento y me puedo ir contento a la cama.” (Abogado, EH2PRI-S)*

*“Está claro que quien reduce su dedicación, o sea, está menos tiempo a diario en el tajo es porque puede permitírselo, que ya ha llegado a tener una cierta posición, o que le ha tocado la lotería y lo hace por hobby. Hay mujeres que, yo lo entiendo que cuando tienen hijos pues claro no pueden dedicarse igual y le dedican menos horas, es normal, pero es que eso implica que tengas que estar que tu pareja te haga de soporte para eso ¿no?” /Abogado EH2PRI-S)*

Sin embargo, para algunas madres, la parcialidad en el empleo no significa “trabajar poco” sino trabajar más, como hemos observado al analizar la *doble presencia*.

*“Yo no paro de trabajar en todo el día, es que no paro, me quedo dormida en la cama de mi hijo cuando le acuesto a veces.” (Procuradora TP, EM2PRI-H2)*

*“Mi vida es una maratón continua (...) Hace tiempo que no sé lo que es hacer algo además de tirarme rendida después de todo el día trabajando entre las niñas, la casa y mi trabajo.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Para otras mujeres, quienes más posibilidades de delegación tienen, “trabajar poco” es, efectivamente, trabajar poco. Además, permite reducir el conflicto cotidiano entre el empleo y la familia tradicional.

*“Le dedico el tiempo que quiero a mi trabajo, con calidad, me dedico a los clientes, no tengo un reloj cuando estoy con ellos (...) y me gusta luego hacerle el potaje a mi marido, a mi familia ¿no? disfruto de lo uno y de lo otro, que yo soy así, tú dirás “muy tradicional” ¿no? pues sí, qué le vamos a hacer (risas) pero está claro que todo con mesura, como digo yo, es calidad de vida (...) El tiempo para hacer tus cosas es fundamental” (Abogada a TP, EM2PRI-H2)*

Tanto las trayectorias exitosas asociadas al alto prestigio profesional como las masculinas en general se identifican con el modelo tradicional de carrera. Esto supone eliminar el trabajo reproductivo y la esfera doméstica de los parámetros con los que se gestionan las estrategias. Cuando el prestigio profesional y los altos ingresos no justifican en el entorno social el alejamiento de las mujeres de la dedicación intensiva al hogar y los hijos, la postura de estas trabajadoras con clara

orientación hacia la carrera profesional pero con trayectorias de tanteo no tan exitosas (a veces precarias), se hace mucho menos llevadera. La orientación a la carrera que tienen estas mujeres se observa como un elemento que genera conflictos en el seno del hogar y con las responsabilidades de los cuidados. El entorno familiar entiende su apuesta por la carrera como un capricho, un hobby, una molestia, una manía o una obsesión. La tolerancia hacia esta “afición” dependerá de las necesidades económicas de la familia y del mayor o menor éxito con que la mujer resuelva su doble jornada cotidiana “sin problemas” (sin problemas que trasciendan los márgenes personales, claro está).

*“No me siento apoyada, todo lo contrario, las cosas como son (...) mi marido me dice que si tan agobiada estoy que deje de trabajar. (...) Pero no, para mí es importante mi profesión y mi trabajo (...) lo que quiero es que me ayuden, que me echen una mano para que no sea tan difícil llevarlo todo, el trabajo, la casa, los niños ¿no? la verdad es que me siento sola en esto (...) pero esto no es un capricho para mí.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

O bien, en el caso de las mujeres solteras o sin hijos, la percepción de una demanda social de maternidad no satisfecha acusa los estereotipos todavía vigentes sobre estas mujeres cuya apuesta profesional se ha juzgado como insuficiente en sus resultados como para sortear las presiones sociales. El estereotipo relaciona a las mujeres con perfiles de alta disponibilidad laboral con cierta “ambición” pretenciosa, egoísmo o un comportamiento masculino que las separa de la “verdadera” feminidad y debe producir una “frustración vital” (derivada, supuestamente, de la no-maternidad). Desde este discurso, Las “Mujeres” son quienes no tienen ambición profesional, puesto que su meta es un trabajo compatible con su rol reproductivo.

*“Lo bueno de esta profesión y es por lo que hay tantas mujeres es porque si no eres ambiciosa o si te marcas unas determinadas metas y demás, tú puedes disponer de tiempo libre. Puedes disponer de tiempo libre para hacer lo que tú quieras, tus hijos o lo que tú quieras. Y lo otro bueno que tiene es que trabajar un poco en la calle, pues puedes ir al supermercado y hacer un montón de cosas que a lo mejor si trabajar en una oficina no puedes. Que a lo mejor ya llegas a las tres a casa y ya tienes la comida comprada, la farmacia, los recaditos que tienes que hacer hechos, tu trabajo más o menos listo.*

*P. pero comentabas que la única manera de tener tiempo libre era no ser ambiciosa.*

*R. Claro. Eso significa, por supuesto, perder dinero. Hay procuradores que trabajan mañana, tarde y noche, oiga cada uno (...) Me interesa mucho más que mis hijos estén bien atendidos ese día. Cuando vayan a la universidad, que pasarán de mí y estarán días sin verme, si vivo, pues a la junta de gobierno. (Risas). ¿Sabes? Que todo tiene su momento. Y un hombre no hace eso.*

*P. Pero comentabas que hay mujeres que sí lo hacen.*

*R. sí, por su carácter. Hay gente muy ambiciosa, y despreocupadas por las cosas de la casa que nunca les han gustado. Ah, si no come hoy que no coma. Yo conozco muchas mujeres así, pero muchas más de las otras. Y lo natural, lo que va con la mujer con su naturaleza es lo que te estoy diciendo, como un animalito cuando cuida a sus cachorritos, eso es lo natural y la mujer es lo mismo.” (Procuradora EM2PRI-H2)*

*“Si yo tuviera una fábrica o un negocio yo contrataría a hombres ¿me entiendes? y soy mujer, con eso te digo todo. No por las bajas, porque yo no tengo bajas. Por el tema de que la mujer le va a dedicar menos tiempo. Salvo una persona realmente ambiciosa que no sea muy familiar y que tenga otras metas en la vida, yo pienso que una mujer que tiene hijos va a poner siempre que nada, antes que nada a su familia antes que a su trabajo.” (Procuradora EM2PRI-H2)*

*“Es muy fuerte, te llaman mala madre por detrás, o te dicen a la cara que tu eres lo último después de tu marido y tus hijos, como si por tener una familia no tuvieras derecho a trabajar y a tener una carrera. (...) Yo mis padres y mi marido me han apoyado pero ha sido por eso y porque siempre he querido, no sé, tener algo mío, un trabajo y los estudios, no me imagino sin trabajar.” (Sustituta Juez EM2PU-H6)*



El reconocimiento del fracaso laboral, o más bien de la ausencia del éxito, se localiza en mujeres y hombres que no logran estabilizar su desarrollo profesional y sufren continuos vaivenes económicos y cambios laborales<sup>28</sup>. En este grupo de narraciones, las mujeres con hijos asocian la ralentización de sus carreras al conflicto experimentado entre sus metas domésticas y las laborales. Su experiencia temporal cotidiana se expresa asociada al agotamiento, la culpabilidad, la ausencia de tiempo de descanso. Y sobre todo, la justificación permanente de la invasión que cada esfera (doméstica, profesional) supone en la que se plantea como opuesta en los discursos.

*“Tú les preguntas (a los hombres) y te dirán que sí, que es más importante mi familia que el trabajo pero ellos no van a dejar de ir a una reunión de trabajo porque sus hijos estén simplemente bien atendidos una noche, una cena, tal. Pero una madre tiene que estar. Y si tengo que renunciar renuncio. Por ejemplo, yo formaba parte de la junta de gobierno del colegio de procuradores. Y dimití porque no puedo estar yendo a juntas una vez al mes a la hora de los baños de mis niños, de los biberones y las cenas, porque no. Me interesa mucho más que mis hijos estén bien atendidos ese día.”* (Procuradora, EM2PRI-H2)

*“Me siento culpable, me he sentido muy culpable cuando me retrasan un juicio y llego tarde a recoger a xxx (hijo), sé que no es culpa mía pero me dan ganas de mandarlo todo a la mierda cuando pasa algo así.”* (Abogada, EM2PRI-H3)

Conviene matizar a lo expuesto que los hombres entrevistados que manifiestan comportamientos más igualitarios en su concepción del trabajo y las relaciones familiares, presentan un concepto de éxito laboral distinto al de la tradición que sí está presente en el resto de los hombres (éxito económico y prestigio social). Su discurso se asemeja más al de las mujeres, en tanto se reconoce el valor de la calidad de vida y se relaciona ésta con un bienestar familiar (afectivo y de salud) no exclusivamente económico.

Como hemos observado en el epígrafe sobre las motivaciones y expectativas iniciales, muchas entrevistas hacen palpables las actitudes instrumentales incluso en el campo de los profesionales supuestamente más orientados por valores vocacionales y expresivos, que son también los que aparecen con mayores ingresos. La excesiva prolongación del tiempo laboral diario y los conflictos que esto puede suponer con el resto de las aspiraciones y responsabilidades van disipando las primeras aspiraciones. Estas son definidas a posteriori como *ingenuas* o *utópicas* por sus protagonistas. En este tramo de situaciones, el éxito laboral se define como la obtención de un estatus económico y profesional que permite después reducir la implicación laboral para poder dedicarse más al disfrute. Observamos aquí la oposición masculina clásica entre el trabajo y el ocio que continúa alejada de los planteamientos de las mujeres con hijos. Ellas orientan sus aspiraciones expresivas también hacia el marco de los cuidados –que distinguen claramente del resto del trabajo doméstico como “autorrealización”, también en las trayectorias de éxito profesional precoz.

Finalmente, la identificación del éxito con la reducción del tiempo de trabajo cobra matices diferenciales en el ejercicio privado de la abogacía: la profesionalidad suele medirse en términos de disponibilidad temporal para el cliente (Martínez: 2005) que se convierte en un elemento que designa la calidad de las prestaciones. La abogada tiene “que estar” para el cliente, para los juzgados, para

---

<sup>28</sup> Corresponde a los perfiles que presentan una segunda etapa de inserción caracterizada por la estabilización del tanteo.

su empresa. Esta máxima origina serias dificultades entre quienes pretendan además, ejercer la maternidad o paternidad activa. Las propuestas más novedosas sobre el tiempo de trabajo arremeten contra esta plena disponibilidad (Torns: 2005). En el caso de propiciar el debate sobre el estilo profesional de la abogacía, estas iniciativas tocarían el corazón de un sistema profesional cuyas dinámicas impiden la promoción de quienes no pueden o no desean asumir la máxima de la disponibilidad laboral como criterio regidor de sus vidas.

## **5.2. Género y Desarrollo de la carrera profesional**

### **5.2.a. Trayectorias periféricas y centrales**

El capítulo 2.3. presentó diversos enfoques que han analizado las carreras profesionales. Entre ellos, la perspectiva de los actores permite reconocer que no todas las personas entienden su trabajo como una carrera en progresión. Varios elementos se han señalado para localizar a quienes entienden el trabajo como carrera. Entre ellos, se destacan la complejidad e intencionalidad con la que los actores definen su trabajo y los esfuerzos, inversiones y tiempos que le dedican (Risman 1998: 87-90). Se trata de recorridos que reconocemos como “trabajo/carrera” o perfiles de orientación a la carrera<sup>1</sup>. Junto con la mayor complejidad y las aspiraciones de progresión y estatus, otro elemento revela a quienes se ubican en estos perfiles: la subordinación de otros intereses vitales a las metas laborales. Desde una perspectiva de género, la intencionalidad y esta subordinación de metas a la carrera resultan ser dos factores clave para explicar los discursos.

Una gran parte de la muestra corresponde a un perfil claramente orientado a la carrera, si bien los resultados de los primeros itinerarios ponen de manifiesto la existencia de trayectorias periféricas además de los recorridos habituales, más lineales, que corresponden a las carreras tradicionales o centrales. La distinción que realizamos entre carreras de alta y baja intensidad, periféricas o centrales, resulta uno de los elementos fundamentales de este estudio, porque permite entender la relación que las mujeres mantienen con el empleo desde un punto de vista menos dicotómico de lo que plantean los análisis de género revisados. La mayoría de las autoras señaladas en el marco teórico indican que las mujeres mantienen una relación de segundo grado con el trabajo que aleja sus posiciones de la centralidad del mercado y también dificulta su autonomía personal. Frente a esta observación, los relatos de mujeres con título universitario permiten observar:

- a. La presencia de un perfil de mujeres universitarias que, efectivamente, no responden al perfil de trabajo/carrera.
- b. La presencia de las mujeres en las trayectorias fuertemente orientadas a la carrera. Dentro de este segundo grupo distinguimos, sin embargo:
  - b.1. Mujeres que se reconocen en el modelo tradicional o central de carrera profesional. Se trata, en primer lugar, de mujeres con trayectorias de éxito precoz. En segundo lugar,

---

<sup>1</sup> Quienes presentan esta orientación pueden aparecer localizados en el modelo central de carrera, tanto como en la heterogeneidad de situaciones que caracteriza a los modelos periféricos de la misma, pero siempre en el campo profesional ajustado a las credenciales. Esta relación ha sido expuesta en el capítulo anterior.

mujeres con trayectorias más difusas pero con una alta orientación hacia la carrera y un sobreesfuerzo demostrado a lo largo del itinerario.

- b.2. Un perfil de mujeres que aparece señalado por la reiteración de discurso y posiciones que las sitúan en las *trayectorias periféricas* de carreras. Este concepto, presentado en los capítulos 2 y 4, es un nuevo elemento de comprensión de las trayectorias de aproximación sucesiva de hombres y mujeres de las generaciones analizadas. En los recorridos periféricos aparecen rasgos de orientación y dedicación que se reconocen en el marco de la orientación a la carrera, pero cuyas experiencias laborales describen una prolongación de la inestabilidad que aleja los objetivos laborales, a pesar de los diez años evaluados de recorrido desde la obtención del título.
- c. En el marco de la muestra, los hombres aparecen mucho más reflejados en los itinerarios centrales de carrera, correspondan estos a trayectorias de éxito precoz o bien a trayectorias de aproximación sucesiva. Este hecho es debido a que, a pesar de que sus recorridos atraviesen bifurcaciones que se traducen en traslaciones entre el desempleo, el subempleo y el empleo cualificado, la orientación práctica hacia la meta laboral está presente en toda la organización estratégica relatada. El resto de las metas vitales se presenta como un refuerzo de los objetivos laborales, que afianza la posición masculina hacia la disponibilidad, la movilidad y el sobreesfuerzo en el ámbito profesional.

En ese sentido, coincidimos con Bianchi (1994: 496) en la afirmación de que el análisis de la carrera profesional se presenta radicalmente atravesado por la cuestión de género. La muestra realizada a mujeres y hombres titulados no exclusivamente profesionales reconoce, efectivamente, la existencia de un perfil de tituladas localizadas en el subempleo o en la parcialidad cuyos rasgos discursivos refuerzan las conclusiones de Bianchi, Risman y Hakim, entre otras y otros autores. Estas mujeres tienden a reconocerse menos en las pautas de carrera profesional y a comprender mucho menos su trabajo como una progresión. Su interés aparece mucho más fragmentado en diversas metas no laborales que las distancian de los objetivos profesionales y del desarrollo de la carrera. Se trata de mujeres en posiciones que no remiten únicamente al empleo no cualificado, sino que aparecen en el marco del empleo profesional. Abogadas o procuradoras cuya dedicación a la profesión se reconoce como autolimitada para dar prioridad a otras esferas vitales, principalmente, la crianza de los hijos y lo que llaman “dedicación a la familia”, claras alusiones al rol femenino doméstico tradicional que identifican con la calidad de vida y la estabilidad vital.

*“¿Sabes lo que pasa? Que yo no soy ambiciosa. Entonces metas ninguna, tener un sueldo medianamente digno al mes y ya está. No necesito más y como en el fondo soy un poco machista, digo, si algún día me caso pues que el marido apoquine más porque yo seguro que voy a trabajar en la casa más que él. Y así ha sido. (...) Primero mi familia, mis amigos, mis hobbies, el trabajo es lo último siempre. (Risas). El trabajo solo sirve para generar dinero, desde mi punto de vista sí. Si me toca la lotería le doy una patada al chiringuito, cierro y dejo el ordenador para mandarle mails a mis amigos. Yo trabajo por necesidad.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

*“No es que haya sido un camino de rosas pero es el camino que yo he elegido. Por tanto no hay handicaps. O sea, para mí dedicarle tiempo a mi familia a costa de tener menos clientes, y tener más calidad de vida no es un handicap, es el camino que yo he elegido. (...) Entonces para mí es fundamental tener esa estabilidad. Y la consigo dedicándome menos al trabajo para dedicarme más a*

*la familia. Con lo cual soy responsable en mi trabajo, porque lo poco que hago lo intento hacer de la mejor manera posible. Lo mismo que lo que hago en casa lo intento hacer lo mejor posible. (...) he pensado que mejor me adapto más o menos a corto y medio plazo en lo que es mi vida profesional y personal ¿no? Pero hija, lo mismo salgo ahora a la calle y me atropella un coche y de qué sirve haberme planteado... Porque normalmente cuando te planteas metas así a largo plazo es para dejarte la piel en el empeño y normalmente uno se plantea esas metas pues para ganar mucho dinero o para ganar mucha fama o un gran nombre. Y yo prefiero tener calidad de vida. Esa es mi meta.” (Abogada, EM2PRI-H)*

*“Lo que pasa es que yo soy como muy cómoda y quería el trabajo en la administración para poder luego hacer otras cosas como pintar o...yo que sé, ya lo tenía un poco en la cabeza, el trabajo fijo. Y después ya claro, tienes el trabajo fijo y no te arriesgas mucho a cambiar (...) Hay cosas que te duelen, como que ves compañeras que están en unos puestos impresionantes y dices “contra, a mí me gustaba estudiar. Y ¿por qué no estudié una de técnico?”. Pero no lo sé, me faltan las fuerzas, pero fuerza a nivel mental. Me falta... (...) siempre me voy por la vida bohemia, o el teatro, la pintura (...) yo lo tengo ahí como una ayudita (administración de fincas) y nunca ha sido el despegue, pero bueno, me pongo a imaginar esa vida de sólo trabajo y no me veo ¿sabes? Como que también le tengo miedo a eso.” (Auxiliar Administrativa, embarazada, alto rendimiento académico, EM1PU-E)*

Pero, junto a este perfil, aparece señalado otro grupo de mujeres *altamente orientadas a la carrera*. Encontramos aquí varios grupos que presentan correspondencia con los de las trayectorias masculinas:

Por un lado, mujeres con trayectorias de éxito temprano que persiguen el máximo desarrollo de una carrera profesional que se inició en puestos de prestigio. Es el caso de las funcionarias: juezas, fiscales, técnicas, etc.

*“Decidí que como tenía que tener algo más que simplemente el trabajo, pues prefería tener un trabajo que tuviera un horario y un sueldo y que me permitiera organizar mi vida de modo independiente. Y entonces pues por eso me decidí por una administración.” (Técnica, EM2PU-S2)*

*“El esfuerzo brutal es al principio, hasta sacarte la oposición. Luego el ascenso es ir trabajando y siendo profesional (...) yo me entrego a mi trabajo. (...) Mi carrera es lo principal y mi familia lo acepta y lo respeta.” (Jueza, EM2PU-H)*

En segundo lugar, quienes comenzaron desde situaciones privilegiadas por la estrategia y el capital de la familia originaria que les permitió la temprana vinculación a un despacho, a un mentor o la apertura de un negocio particular en su primera etapa de inserción tras obtener el título académico. Mujeres que después han continuado desarrollando su carrera con intensidad.

*“¿Qué hacemos con las chicas? Pues con una de las niñas que ya había terminado y yo, nos pusieron un despacho aquí el primer año y nos dieron el dinero suficiente para poder pagar alquiler, luz, agua, tal, tal. Y que ese primer año arrancáramos. Y ese primer año tuvimos un divorcio. Que era del padre de una amiga mía. El único asunto que nos entró ese año, curiosísimo. (...)Entonces ya el padre se jubilaba y entonces ya algún cliente nos lo mandaba a nosotros. Pero claro, realmente éramos unos patos. Al principio todo lo que venga. Todo lo que venga porque necesitas dinero. (...)El dinero de los papis daba para mantenernos y ya se iba disminuyendo en la cuenta. (...)Luego ya empezamos con el turno de oficio. (...) Y luego ya te vas pues eso, decantando (...) puedes seleccionar casos y apostar por los gordos.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

En tercer lugar, mujeres que se acercan a la profesión desde historias laborales más sinuosas, en las que abundan los cambios de ocupación y la presencia del subempleo. Si bien se trata de recorridos caracterizados por la apuesta laboral como meta fundamental del período examinado, con la intencionalidad explícita de obtener autonomía económica y una posición profesional que conduzca al desarrollo de la carrera.

*“Es que ha sido un camino muy largo (...). He trabajado desde secretaria (...) en el 96 empecé a trabajar en esto, pero en varios despachos, primero pasante y (...) Dos, dos años. Las pautas han sido... es curioso. Te lo voy a comentar porque es curioso, las pautas han sido de dos años. De dos años en dos años es como si se completara un ciclo. Por eso digo, vamos a ver que pasa de aquí a dos años. Porque es como si se completara un ciclo. Yo no sé si esto ya va a ser lineal o si se va a seguir completando un ciclo, pero es curioso, porque las pautas han sido de dos años en dos años un cambio.” (Abogada EM2PRI-S)*

*“Yo puedo decir con orgullo que hice veinte mil cosas. O sea, cosas que la gente se acojonaba incluso. Que compañeras mías no hacían por temor, incluso cosas que no me correspondían (...) Y nada, lo que yo no puedo hacer es saltar de una cosa a otra. Lo que yo quería básicamente era estabilidad. Era estabilidad. Que me daba lo mismo de lo que fuera. Pero que yo todos los meses cobrara, me daba lo mismo de lo que fuera, que todos los días tuviera trabajo.” (Opositora EM2PU-S)*

Estos perfiles retratan a mujeres y hombres que intentan o han conseguido desarrollar unas carreras profesionales de plena dedicación. Sujetos que explican su relación cotidiana con el empleo apelando a factores como los capitales sociales y relacionales, así como el rendimiento académico, la motivación y las sucesivas elecciones laborales. Si bien, la prolongación de la experiencia de vulnerabilidad e inestabilidad laboral genera efectos que quedan patentes en los discursos de las mujeres de manera diferencial. Efectos que se presentan como disonancias entre las motivaciones manifestadas hacia la carrera y los titubeos frente a las estrategias y expectativas vitales futuras:

*“Para que te ilustres, yo siempre digo con bastante envidia que a mi hermana le ha ido bastante mejor a ella de mujer de abogado que a mí de abogada. Y es la realidad.” (Exabogada, EM2PU-P)*

El discurso se parece al que presentan las mujeres en carreras periféricas que combinan la maternidad con una dedicación parcial a la profesión:

*“Yo doy acorde con lo que recibo. Cuando yo veo que la balanza se descompensa. Porque vamos a ver, hablamos de dinero, no nos vamos a engañar. A mí no me importa trabajar 20 horas al día si a fin de mes tengo un par de kilos encima de la mesa, pero si voy a tener cien mil pesetas de las de antes y encima me impones un horario y unas exigencias oyes, perdona, eso me lo gano yo en el turno de oficio y con los cuatro clientes y encima tengo calidad de vida y se la dedico a mi familia.” (Abogada con jornada reducida, EM2PRI-H)*

El rol doméstico y materno de las profesionales se recupera en estos discursos no sólo por la vigencia real que su impacto tiene entre las madres condicionadas por su DP<sup>2</sup>, sino porque las experiencias de una precariedad y un sobreesfuerzo laboral que no conducen al éxito pueden generar en las mujeres ciertas actitudes de distanciamiento en relación con la carrera. Estas actitudes se manifiestan en los discursos en términos de bromas reiteradas y comparaciones con las “mujeres tradicionales” (identificadas con el rol doméstico) frente a las que la protagonista se reconoce como perdedora. Está por ver si las apelaciones suponen el aviso de futuros cambios que reorienten a estas féminas hacia roles que puedan aparecer más seguros y menos esforzados que la *doble presencia* o el desarrollo periférico de una carrera profesional.

Quienes se mantienen una *dedicación de baja intensidad a la carrera* suponen un perfil específico de trayectorias periféricas. Son profesionales que permanecen en la posición inicial de

---

<sup>2</sup> Como se expone en el capítulo 6, la mayoría de las madres entrevistadas aparecen en situaciones de *doble presencia* real, manifestada claramente en la descripción de sus jornadas cotidianas. Estas se presentan mucho más complejas en sus estrategias temporales diarias y de organización de la carrera a medio plazo, debido a la presencia de responsabilidades extralaborales que aún permanecen ausentes de las agendas masculinas.

inserción tras al menos diez años de desarrollo laboral apelando a su concepción del trabajo y la relación de éste con el rol doméstico:

a. Funcionarias que limitan su ascensión profesional

*“Yo no me planteo hacer un master, ya no. También es por comodidad porque tengo la plaza, estoy tranquilamente de funcionaria, no ganamos mal, la verdad. Porque ganamos bien. Y entonces pues no me planteo pero a veces te queda el gusanillo y digo “contra”, porque ves que tú podrías haber hecho más. Haber optado a otra oposición, o ahora un poquito de vida profesional compaginada, pues te lo podrías plantear pero después no puedes, porque mis circunstancias personales son una locura, que va. (...) Expectativas ser jefe de servicio, soy jefe de sección, me podría mudar, me ofrecieron, pero yo soy muy tranquilona, estoy cómoda, estoy bien, mi plaza es cómoda en el sentido de que tengo un jefe y va bien la cosa. Ser jefe de servicio es más complicado porque tienes que tomar cosas decisiones. Vamos a ver, yo estado siéndolo en funciones porque ha habido un período en el que la plaza quedó vacante, pero yo no me veo con esa responsabilidad de que si algo sale mal es mío. No me lo he asumido yo. En cambio, si ya estás de jefe de servicio pues sí, me han ofrecido pero las cosas que me han ofrecido no me han interesado, he sido remolona, no me lo he plantado. Los ocho años se me han pasado volando a lo mejor por tener niños y esas cosas.” (Jefa de Sección, Adm. Pública EM2PU-H2)*

b. Profesionales del sector privado que reducen su dedicación diaria a la profesión:

*“Lo bueno de esta profesión y es por lo que hay tantas mujeres es porque si no eres ambiciosa o si te marcas unas determinadas metas y demás, tú puedes disponer de tiempo libre. Puedes disponer de tiempo libre para hacer lo que tú quieras, tus hijos o lo que tú quieras. Eso significa, por supuesto, perder dinero (...) trabajo todo el día, pero a mi profesión no le dedico tanto como lo haría un hombre, no como mi marido, por ejemplo (...) pero yo creo que la naturaleza manda y cuando son las mujeres las que los tienen, los paren, será por algo. La pena es que hoy todo eso todavía se refleje en el sistema laboral y todo. En pleno siglo veintiuno, pero no sé, no sé como sería la solución, porque es la naturaleza.” (Procuradora EM2PRI-H2)*

Entre estas mujeres se detectan referencias al valor del trabajo que tienen que ver con la autorrealización y la libertad personal, si bien sus objetivos vitales aparecen más fragmentados y se comprenden en relación de conflicto entre ellos. Se trata de un perfil de profesionales sumamente interesante para comprobar las hipótesis de Bianchi:

a. *La inversión de las mujeres en aspectos concretos de su trabajo* (contenidos, prácticas, relaciones) más que en los aspectos abstractos (organización, burocracia, carrera) que puede estar relacionada con su menor progresión laboral y ausencia en el liderazgo.

*“Pero bueno, te digo yo no soy pesetera, no tengo que esperar a fin de mes para decir, o a que me caiga un asunto pues para sacar a mi familia adelante. Por eso te digo que es importante tener a alguien al lado. Si mi marido no estuviera ahí con la cobertura que me supone que él tenga su trabajo, que tenga su sueldo que nos da para vivir relativamente bien, lo mío te comento, siempre es y será un extra. Con lo cual, yo me puedo gastar el lujo de ser así. (...) puedo gastarme el lujo de trabajar, si me perdonas la expresión, como a mí me de la real gana. Yo sé que mi forma de entender el trabajo es muy sui géneris, porque puedo. Para mí el trato al cliente es fundamental y en eso se resume todo. No tengo prisa. (...)” (Abogada, EM2PRI-H)*

b. *La ausencia o carencia de planificación de la vida laboral y de la carrera es más frecuente en el caso de las mujeres, incluso cuando estas tienen cualificaciones profesionales parejas a las de los hombres.*

*“He pensado que mejor me adapto más o menos a corto y medio plazo en lo que es mi vida profesional y personal ¿no? Pero mi hija, lo mismo salgo ahora a la calle y me atropella un coche y de qué sirve haberme planteado... Porque normalmente cuando te planteas metas así a largo plazo es para dejarte la piel en el empeño y normalmente uno se plantea esas metas pues para ganar mucho dinero o para ganar mucha fama o un gran nombre. Y yo prefiero tener calidad de vida. Esa es mi meta.” (Abogada, EM2PRI-H)*

Cuando se aplica el eje discursivo *fuerte orientación a la carrera –baja intensidad de carrera*<sup>3</sup>, los discursos de este grupo de entrevistadas son más ambivalentes, algunos incluso se localizan en un alejamiento progresivo del empleo, mientras que todas las entrevistas a hombres son tajantes en lo referente a la centralidad del trabajo en sus vidas. La presencia de planificación futura de la carrera (o la ausencia de la misma) aparece como uno de los elementos clave para reconstruir la posición de los discursos frente al empleo.

Si bien, es cierto que este perfil está acompañado de otros tantos en los que las fuertes orientaciones de carrera, las motivaciones y expectativas de hombres y mujeres son tan parejas que los discursos pueden intercalarse sin diferencias. En el caso de algunas de las más jóvenes, ni siquiera la cuestión de la maternidad se presenta siempre idealmente como un elemento al que rendir las metas laborales. Si bien, la experiencia de las madres sigue dibujando realidades (condiciones y prácticas) que difieren de las expectativas, poniendo de relieve el impacto real que la maternidad supone en la etapa de primer desarrollo en las carreras profesionales, como se expone en el capítulo 6.

### **5.2.b. El valor del trabajo**

Los discursos sobre el lugar que ocupa el trabajo en la vida cotidiana nos remiten a varias tendencias que se manifiestan en las prácticas relatadas por los sujetos en la muestra:

a) La opción por la *“vida sencilla”*<sup>4</sup> apela a un estilo de vida incipiente en ciertos sectores de las clases profesionales. Este se caracteriza por la renuncia al consumo conspicuo, a cambio de disponer de mayor tiempo no laboral. Este tiempo de “no trabajo” empieza a valorarse en estas capas sociales como parte fundamental de la estrategia vital, en clara oposición al concepto de carrera masculina tradicional –relacionado sobre todo con los ámbitos profesionales más cualificados-. En este punto encontramos similitud entre las aspiraciones expresivas de los profesionales más acomodados<sup>5</sup> y los discursos de las mujeres más tradicionalistas de la muestra (no siempre las mejor posicionadas económicamente): estas mujeres afirman su mayor inclinación hacia una vinculación con respecto al empleo que facilite tiempo extralaboral. Un tiempo que les permita dedicarse a lo que entienden que debe ser la maternidad (real o potencial) adecuada, aunque esto suponga un estilo de vida alejado de los lujos y el tipo de consumo asociado a su entorno social.

---

<sup>3</sup> En el marco teórico se presentó esta dicotomía como trabajo/carrera vs. distanciamiento/fragmentación laboral, haciendo referencia a otras aproximaciones analíticas como la de Bianchi.

<sup>4</sup> Traducción libre de “Voluntary Simplicity” (Etzioni: 1999): *“que a lo mejor no hace falta trabajar tanto, para perseguir que si mucho dinero, prestigio, qué se yo, notoriedad y nada de eso ¿no? a lo mejor es mejor aspirar a tener un sueldito y mira, poner las piernas a remojo en la playa más veces, creo yo. Lo que pasa es que eso te das cuenta cuando ya llevas mucho en la profesión, digamos que estás en una fase ya de queme, que no de queme ¿no? porque yo estoy encantado de trabajar y además que no me falte el trabajo. Pero sí aspiro ya a otra cosa, a tener más tiempo, y el dinero ya, creo que una vez que puedas ir tirando pues acaba siendo menos importante que otras cosas. Pero claro, eso no lo ves cuando eres más joven, normal y tienes que labrarte un futuro. Pero se puede vivir mejor sin tantas necesidades que nos creamos, y al final cantidad de colegas con infartos, hipertensión, de todo, ¡saca pa’lla!”* (Abogado, 40 años EH2PRI-H)

<sup>5</sup> Las posiciones acomodadas detectadas provienen de perfiles que han alcanzado ciertas cuotas de éxito profesional. O bien otros que cuentan con recursos económicos externos a su actividad laboral provenientes de sus entornos familiares (familia originaria o familia reproductiva).

*“Entonces para mí es fundamental tener esa estabilidad. Y la consigo dedicándome menos al trabajo para dedicarme más a la familia. (...) Si mi marido no estuviera ahí con la cobertura que me supone que él tenga su trabajo, que tenga su sueldo que nos da para vivir relativamente bien, lo mío te comento, siempre es y será un extra. Con lo cual, yo me puedo gastar el lujo de ser así. (...) Yo sé que mi forma de entender el trabajo es muy suis géneris, porque puedo. Para mí el trato al cliente es fundamental y en eso se resume todo. No tengo prisa (...) he pensado que mejor me adapto más o menos a corto y medio plazo en lo que es mi vida profesional y personal ¿no? Pero mi hija, lo mismo salgo ahora a la calle y me atropella un coche y de qué sirve haberme planteado... Porque normalmente cuando te planteas metas así a largo plazo es para dejarte la piel en el empeño y normalmente uno se plantea esas metas pues para ganar mucho dinero o para ganar mucha fama o un gran nombre. Y yo prefiero tener calidad de vida. Esa es mi meta.” (Abogada DP, EM2PRI-H)*

*“Una vida sencilla, yo no pido más... En contra de lo que piensa mucha gente o alguna gente que te encontrarás, que los abogados vivimos a todo tren con nuestros BMV, nuestros chaletos, yo quiero nada de eso. Hombre, aprecio la comodidad en una casa, en un coche, de viajar, aprecio la comodidad de poder ir con mis amigos a cenar un día. O salir de fiesta y tomarme una copa, esas comodidades las aprecio y me gustaría poderlas seguir manteniendo pero que hoy por hoy no necesito mucho más.” (Abogadas, EM2PRI-S)*

La diferencia entre unos y otras es que las últimas están dispuestas a renunciar previamente a sus posibilidades de desarrollo profesional, mientras que la vida sencilla se plantea en los profesionales varones como una decisión posibilitada por el previo alcance de cierta posición de éxito en el empleo.

b) Frente a estas nuevas pautas, la pervivencia del *discurso de Carrera*, claramente asociado a una fuerte orientación laboral, impregna los estilos vitales de otra parte de la muestra: mujeres y hombres profesionales en plena búsqueda de la estabilización laboral y la progresión, procedentes de entornos familiares diversos: perfiles con tradición profesional en el sector, pero también sujetos de grupos sociales alejados de estos entornos. En este grupo coinciden también los padres, y los hombres y mujeres solteras. Es un perfil de alta dedicación al trabajo y voluntad de organizar las estrategias temporales, cotidianas y a medio plazo, en torno a la disponibilidad laboral.

c) Las mujeres con hijos constituyen, en realidad, un caso a parte: sus prácticas se localizan más en el grupo que identifica la carrera como opuesta a la calidad de vida, y reduce temporal o parcialmente su implicación laboral como parte de sus estrategias. Pero sin embargo, el discurso es ambivalente, evidenciando el conflicto en la estrategia laboral de estas mujeres, que pueden manifestar su voluntad de dedicarse más al empleo o todo lo contrario, sus deseos de restarle tiempo a este para organizar mejor la DP. Entre las madres, la aspiración de dedicarle más esfuerzos a la carrera profesional se plantea en términos de deseos de futuro. Tanto en las más jóvenes como en las mayores de la muestra. Pero estas últimas, que tienen hijos de más edad, dan constancia de que el futuro se localiza aún más allá.

En referencia a las aspiraciones de futuro de los trabajadores, las reflexiones suelen apelar al llamado “crecimiento personal”. Un término vacío e indefinido que encubre los conflictos reales, las limitaciones y tensiones cotidianas. En este sentido, la filosofía de la “simplicidad” permite a quienes no manifiestan metas laborales y personales elevadas, ni muestran en sus recorridos excesivo esfuerzo por lograrlas, cuestionarse el “crecimiento personal” como un lastre para los seres humanos reales. Las fórmulas del trabajo no están dando lugar a auténticos proyectos emancipadores aunque se presenten como elementos de liberación. El cambio de formas no evita los aspectos potencialmente alienantes del trabajo, tanto en el ámbito profesional como en otros lugares de



empleo y de trabajo, lo que incluye a su vez el ámbito reproductivo: rutinización de tareas, instrumentalización de las relaciones sociales, mercantilización y subordinación de unas esferas vitales (privadas y domésticas) a otras (públicas), relación dependiente entre la ganancia del trabajo y la autonomía, fuerte jerarquización, pérdida de control sobre la tarea laboral y sobre las condiciones de trabajo.

Quienes llevan más tiempo en el empleo se reconocen en estas impresiones, una vez que su narración ha dejado expuestas las renunciaciones y las disonancias entre las metas y las estrategias supuestamente racionales que se emplearon para conseguirlas, apoyadas en el sobreesfuerzo y en engranaje difícil entre las esferas vitales (más evidente en el caso de las mujeres). Se trata de una reflexión de largo alcance que excede los límites del análisis de la inserción. Puesto que esta primera fase está mucho más caracterizada por ser una etapa impulsiva y de atención a los estímulos externos (aprovechamiento posibilidades, movilización de recursos, disponibilidad, falta de experiencia), que por ser una etapa reflexiva y de valoración sobre las posibilidades vitales reales que el trabajo ofrece a las personas. Pero el hecho de haber realizado las entrevistas a los sujetos una vez que ha tenido lugar una cierta experiencia en el empleo, en algunos casos de más de diez años, hace posible la aparición de un discurso que es fruto de la puesta en relación de las iniciales expectativas con las realidades que el trabajo ofrece para el desarrollo personal.

En cuanto a los ingresos económicos resultantes del trabajo, las estadísticas siguen evidenciando la diferencia de género en las ganancias de hombres y mujeres con idéntica titulación, y con independencia de que su empleo sea el mismo o sea diferente<sup>6</sup>. Lógicamente, las diferencias salariales observadas en la muestra carecen de significación estadística. Lo que sí puede aportar este instrumento, de forma complementaria a lo señalado por las cifras, son las circunstancias, valoraciones y percepciones de los protagonistas a este respecto. Precisamente, las percepciones sobre el diferencial de sueldos resultan aquí complejas, puesto que lo que se observa es la distinta orientación hacia el mercado de trabajo claramente señalada por el género. La elección entre el sector público y el privado está fuertemente mediatizada por la cuestión de género y condiciona la relación que pudiera plantearse entre el género y el salario<sup>7</sup>.

El discurso contribuye a reforzar la distribución estadística de los titulados en Derecho. Todos los entrevistados coinciden en señalar que las mujeres optan más por el sector público. Esto les permite un sueldo, un horario y un puesto estables así como la obtención de una serie de bonus (jubilación, seguros, ayudas, promoción). Los argumentos que explican esta orientación refuerzan la idea de que las mujeres necesitan limitar sus horarios laborales para poder compaginarlos con las tareas reproductivas que siguen asumiendo como propias. Además de orientarse previamente hacia lugares que ofrecen mayor estabilidad, supuestamente porque esta garantiza a su vez la génesis y

---

<sup>6</sup> Es cierto que las diferencias se reducen, pero no desaparecen, cuando existen credenciales universitarias por medio como ya detectaron a finales del siglo pasado varias investigaciones. Ver Pascarella y Terenzini (1991).

<sup>7</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta estadísticas capaces de medir la segregación sexual en las ocupaciones de 41 países, mostrando los niveles más bajos de segregación en los países escandinavos y China (Anker: 1998). Hakim (1998) estudió como las diferencias salariales entre hombres y mujeres son más pequeñas en las ocupaciones con segregación sexual, y mayores en las ocupaciones en las que se integran ambos sexos juntos. Estos datos dieron la vuelta a la teoría de que la segregación ocupacional era la causa principal de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

estabilidad de la familia. La imagen estereotipada de las mujeres como “buenas estudiantes” contribuye a explicar su orientación hacia la vía del concurso-oposición para acceder al sector público<sup>8</sup>.

Frente a ellas, los hombres, según esta argumentación, se inclinarían más al sector privado, tanto en el mercado primario como secundario. El ejercicio libre de la profesión, todavía señalado en los discursos como un terreno más masculino que femenino, se significa como un ámbito en el que obtener importantes ganancias. Pero también un marco que requiere de disponibilidad absoluta para alcanzar altos ingresos y cierta estabilidad. La DP que mantienen muchas mujeres abogadas y procuradoras autónomas entrevistadas (prácticamente todas las madres de la muestra del sector privado profesional) impide esta alta dedicación. Tanto si la elección de la profesión fue realizada previamente como una apuesta de compatibilización entre el empleo y la familia, como si el panorama desemboca en la DP no buscada pero inevitable de la profesional, lo cierto es que los ingresos de estas mujeres acaban reduciéndose en la época de crianza, se mantienen inestables y requieren del apoyo del doble salario<sup>9</sup>. No es de extrañar que varias de las entrevistadas estén realizando nuevas búsquedas de empleo a través del estudio de oposiciones (auxiliares, técnicos, bedeles...) para conseguir cierta estabilidad, organización horaria y autonomía laboral. Esta búsqueda, no obstante, resulta también habitual entre los abogados más jóvenes de la profesión, atrapados en una etapa de tanteo que se prolonga en tanto sus ingresos no son suficientes para la emancipación<sup>10</sup>.

El eje *seguridad-riesgo* se plantea a largo plazo y de forma explícita solamente en las narraciones de las mujeres. Las diferencias salariales no aparecen tan señaladas como la necesidad de estabilidad. Lo que se valora realmente es la imposibilidad de las mujeres para permitirse riesgos *a largo plazo* (económicos y de disponibilidad) en los que se ponen en juego también sus responsabilidades potenciales o presentes como madres. Este esquema encaja a su vez con las explicaciones de aquellas profesionales autónomas o miembros de una empresa que, ante la presión de la DP, deciden reducir su salario y su dedicación, o bien abandonar o cambiar de actividad laboral. Así consiguen adecuar el trabajo a las necesidades familiares de cuidados que recaen sobre ellas.

---

<sup>8</sup> “Yo lo tenía claro que quería trabajar una parte del día y tener desde el principio una estabilidad, me daba igual tener menos dinero o lo que fuera, que la verdad es que gano bien, no me quejo, ya quisieran muchos abogados tal y como está la profesión, por lo que a mí me cuentan ¿no? que están cogiendo de todo, los pobres” (EM2PU-C) “Lo mío fue un caso particular, quería adoptar y para eso necesitaba estabilidad salarial que no me daba la abogacía aunque me gustara más, así que aproveché la oportunidad que me llamaron y me fui a la administración.” (EM2PU-S) “En las oposiciones barren las mujeres, son buenas estudiantes y como que les pega más pues dedicarse a estudiar una oposición ¿no?” (EH1PU-C) “Somos las que tenemos la paciencia de sentarte y estudiar durante un año la oposición. Ellos no, paciencia y capacidad de sufrimiento. Tú sabes que los hombres, lo de la capacidad de sufrimiento no es lo suyo. O lo tienen muy, muy claro, pero no, siempre como además la carrera te da muchas otras opciones prefieren coger una opción menos sacrificada. Que a la larga es más sacrificada.” (EM2PU-C).

<sup>9</sup> “Yo tengo una amiga que va a tener su segundo hijo y está ejerciendo y ella desde hace tiempo no trabaja por las tardes en el despacho, sólo por la mañana, y no quería ¿eh? Pero claro, su marido trabaja mañana y tarde en el despacho y le lleva lo de ella que surja por la tarde. Las mujeres son las que siempre ceden, en el aspecto laboral siempre cede la mujer (...)” (EM2PU-S)

<sup>10</sup> “Parece que les va muy bien y luego te enteras por otro lado que están apuntados a las de auxiliares o lo que sea, y gente que lleva ya unos añitos en el ejercicio ¿eh? es que está muy mal la cosa.” (EM1PU-P)

Sin embargo, el eje seguridad-riesgo es perverso: aunque las opciones de seguridad permanecen mucho más asociadas al discurso de ellas, no siempre lo hacen aludiendo a beneficios personales. Es decir, los hombres y mujeres que optan por los empleos con más altos ingresos (los más arriesgados también) alegan motivos vocacionales, económicos y de reto profesional, aspiraciones *personales* en todo caso. Después, sólo las madres plantean lo poco llevadero del conflicto de la *doble presencia* en estos casos. Pero, por otro lado, la opción del sector público presenta argumentos que son *a priori* distintos entre hombres y mujeres: tanto las mujeres como los hombres aluden a motivos de estabilidad personal y familiar, pero sólo ellas plantean la oportunidad que los horarios de los servicios públicos ofrecen para conciliar el tiempo laboral con el de ocio y, sobre todo, con los cuidados a familiares (hijos, enfermos, cónyuge). Es decir, *en el planteamiento de seguridad o riesgo de las mujeres entrevistadas se valoran, no sólo los beneficios o inconvenientes económicos de posicionarse en uno u otro sector, sino que entra en juego un significado más amplio de ambos conceptos en el que se incluyen las responsabilidades asociadas al rol de los cuidados como fuente de decisión.*

### 5.2.c. El control, la satisfacción y la culpa

Varias investigaciones<sup>11</sup> han puesto en evidencia cómo a menudo las mujeres profesionales de alta cualificación, como otras mujeres sin estudios universitarios, prefieren trabajar más horas, con menor sueldo, con el fin de conseguir un control mayor sobre su trabajo. La demanda se centra en la autosuficiencia para ejercer el estilo profesional que consideran adecuado por encima de las tradiciones impuestas por sus superiores y los equipos de trabajo masculinos. Se trata de la obtención de cuotas de poder independiente, capaz de dotar a las personas de posibilidades para demostrar su profesionalidad, con independencia de las imposiciones de la estructura de la profesión o del ámbito de trabajo.

Este discurso no es ajeno a la muestra. Lo encontramos en las mujeres profesionales autónomas no dependientes de igual forma que en los profesionales varones. Si bien, frente al control sobre el trabajo, otras formas de control se salen del marco laboral. El control sobre la gestión de otras responsabilidades resulta un factor señalado solamente en el discurso de las mujeres –con referencias claramente orientadas a la formación y estabilización de la familia o al cuidado de los hijos, así como al tiempo doméstico cotidiano. Frente a ellas, los hombres señalan un control vinculado al ocio, las relaciones sociales y familiares, la estabilidad económica familiar así como al tiempo entendido como progresión hacia el futuro.

*“(...) a favor, que no tienes un jefe por encima tuyo que te diga lo que tienes que hacer y lo que no tienes que hacer. Que puedes un día decir, hoy no voy a trabajar por la mañana y aprovechar por la tarde en mi casa o lo que sea. Y trabajas a tu ritmo, dentro de los plazos que te dan. (...) Si eres negativo te agobias, si te agobias no controlas, si no controlas, no trabajas, si no te trabajas, te agobias más. Si te agobias más, menos dinero te entra. Toda tu puñetera vida se va al garete, ¿me entiendes? (...) Se puede hacer todo en la vida, da tiempo a todo si puedes organizarte tú con tus tiempos, eso es fundamental.” (Abogada, Madre EM2PRI-H4)*

*“Esta profesión está muy bien para yo poder organizarme, aunque siempre esté trabajando y realmente no es que me forre con el trabajo precisamente no, no sé, pero puedes llevarlo a tu ritmo y cambiar los horarios muchas veces cuando con los hijos y eso me viene bien. (...) A mí eso de*

---

<sup>11</sup> Un ejemplo lo constituye el sector médico del Reino Unido (Ver Smyth, Acker, Bourne y Prentice (1999)).

*aguantar a un machango de jefe pues tampoco me va nada, la verdad.” (Procuradora, Madre EM2PRI-H2)*

*“lo único que hice fue luchar por mi propia vida y cuando mi vida a dependido de mi y sólo de mi y yo soy el que controlo las riendas he tirado para delante y estoy muy orgulloso (...). Yo aquello me lo planteé seriamente y dije voy a hacer esa apuesta, corté y dije voy a llevar cada vez menos asuntos y mejores y hacerlo trabajando con más dignidad, con control, hacerlo mejor todavía si cabe. (...) alcanzar mayores cuotas de efectividad en el trabajo, disfrutar más haciendo el trabajo y...eso es la clave y luego si económicamente también tiene su producción oye pues fantástico y (...) yo ahora me muero y dejo a mi mujer con un despacho con una cartera de clientes una cuenta en el banco con dos coches pagados y con una casa donde vivir. (...) Eso es tenerlo controlado ¿no? (risas).” (Abogado, Padre, EH2PRI-H)*

Mantener el “control” sobre estos aspectos vitales cotidianos, justifica para algunas mujeres su menor implicación en la esfera profesional. El argumento del control se expone para la resolución patriarcal de los nuevos conflictos sobre el uso del tiempo y la DP. Control y satisfacción<sup>12</sup> son argumentos que no chocan explícitamente con los discursos de demanda de igualdad profesional y vital que mantienen estas mujeres. Ellas no plantean su desarrollo periférico de carrera<sup>13</sup> en términos de renuncia, sino en términos de satisfacción y control sobre lo que consideran su meta vital prioritaria: la familia. A las conocidas alusiones al papel “naturalizado” de las mujeres con respecto al rol doméstico les sustituyen en el discurso de las profesionales los argumentos que se apoyan en las motivaciones personales:

*“Soy muy apegada a los niños, me gustan y me siento más cómoda dedicándoles más tiempo, no porque sea mujer ni la madre, si no porque yo soy así. Si fuera un hombre sería igual, aunque claro, es distinto ¿no?” (Abogada con reducción horaria, EM2PRI-H3)*

Los atributos de rol materno que señalan a la mujer como cuidadora principal de la prole se encuentran por debajo de estos discursos sobre el control y la satisfacción orientados hacia lo doméstico, que se exhiben como argumentos directos para el repliegue o relación de baja intensidad con la profesión. Finalmente, la palabra clave es la *culpa*, que aflora en los discursos de las madres en DP que experimentan el choque de roles. Sólo se siente culpable quien cree no hace lo que “debe”:

*“Mi madre y el médico me decían que le estaba pasando los nervios a la niña. Total, que en definitiva, me iba a la calle, venía a darle el pecho y al final, no le di el pecho a cada una sino un mes, pero yo creo que no fue por culpa de las niñas, por culpa mía de que de los nervios del trabajo y tal y, todo el correcorre no se lo pude dar.” (Abogada, madre, EM2PRI-H3)*

#### **5.2.d. Estereotipos y prácticas laborales**

Este apartado se centra en el análisis de las prácticas y estilos laborales vigentes, localizando varios elementos centrales en los discursos que hacen evidentes las posiciones sociales de género de los profesionales. Analizamos aquí el peso de las redes de solidaridad, los estilos de promoción y de liderazgo, y la existencia de casos de acoso laboral y sexual hacia las mujeres. Así cómo la presencia de prejuicios de género en los discursos que pueden estar ligados a actitudes que fomentan la discriminación en diversas formas, desde la segregación y la subordinación hasta la exclusión profesional.

---

<sup>12</sup> “(...) me quedo más tranquila y me gusta estar más con mis hijos” (EM2PRI-H3)

<sup>13</sup> Medias jornadas, menor disponibilidad laboral, ralentización o paralización de la progresión.

Se apunta aquí una conclusión relevante: la lógica profesional por un lado, la de la flexibilidad por el otro, favorecen la inercia de la responsabilización de las mujeres sobre los asuntos extralaborales. Así, *el refuerzo del rol “femenino” de lo doméstico y de los cuidados no proviene únicamente de las tradiciones familiares sino de las condiciones con las que el mercado de trabajo profesional recibe a los nuevos trabajadores.*

La confluencia de estos factores queda reflejada en las estrategias temporales cotidianas y en los discursos laborales. Pero la reflexión sobre las necesidades extralaborales de los trabajadores está lejos de producirse en la práctica real del empleo. Las experiencias relatadas dejan ver con nitidez cómo solamente dos factores evitan que se produzca un choque frontal continuo entre las demandas laborales y las de los cuidados: los vínculos de solidaridad entre las compañeras - reducidos en el caso de los más jóvenes profesionales en contextos de alta competitividad-, así como los apoyos externos con los que puedan contar las madres/padres. De no contarse con estos apoyos, la aparición del conflicto pondría en peligro la continuidad del desarrollo profesional o familiar, como ocurre cuando estos recursos no existen.

*“Yo el día que di a luz vine a trabajar, por la mañana estuve trabajando y todo normal. Entonces, doy a luz y presento mi baja por maternidad, pero sólo nos pagan 20 días de baja mi mutualidad. Pero es que tampoco me interesa perder los cuatro clientes que tengo porque cuando empiece a trabajar tengo que volver a empezar. Entonces pues nada, me cogí diez días nada más de baja después del parto y mis compañeras me hacían mi trabajo porque aunque yo esté de baja oficial el juzgado me sigue enviando trabajitos a mí, a mi nombre. Entonces mis compañeras procuradoras, las que veo por aquí. Me puse una secretaria y eso. Claro, no nos queda otro remedio. Hoy por ti y mañana por mí.”*  
(Procuradora, EM2PRI-H2)

La situación se refleja con claridad en el discurso de las mujeres en el ejercicio libre de su profesión (abogadas, procuradoras). Estas pueden pertenecer a redes solidarias de profesionales, generalmente femeninas, que responden ante las necesidades imprevistas de las madres profesionales que asumen la DP: cambio de turnos, sustituciones, traspaso de clientela, etc. Lamentablemente, el ajuste de tiempos y responsabilidades sigue presentándose casi exclusivamente como *asunto femenino* en la profesión, pero no se puede negar que esta estrategia supone al menos un recurso práctico para las mujeres que acceden a la carrera. Sin embargo, las redes de profesionales no están abiertas a todos los casos y la creciente competitividad amenaza seriamente con destruirlas como posibilidad para las nuevas generaciones de profesionales (Ver epígrafe 5.4.b).

*“Y luego otra cosa digna de mencionar es que me acuerdo que yo tuve dos cesáreas, con una y con la otra, y me tuve que incorporar con los dolores al cabo de unos días porque no encontraba a nadie que te echara una mano para sustituir porque al ser autónomas no tenemos ni bajas ni nada de nada. (...) Ahí te ves quien es compañero y quién no lo es, porque cuando necesitas a alguien porque estás embarazada, vas a dar a luz y tal, nadie te responde. Entonces, si yo tengo un compañero que me echaba una mano unos días pero tampoco podía exigirle más. Entonces me vi fatal, pero es que me sentí mal hasta por, por yo que sé, por haber dado a luz. Pues yo me acuerdo de incorporarme a trabajar en los dos casos, que siempre se me quedará grabado, con todavía los puntos. Y convaleciente, casi sin poder caminar y todo. O sea que no he recibido ninguna ayuda tampoco por parte de la profesión en todo este tiempo (...) cada uno va a su rollo, eres competencia y hay crisis.”*  
(Abogada, EM2PRI-H3)

Resulta sorprendente observar que, pese a que se aprecian diferencias en las carreras profesionales de hombres y mujeres en el ejercicio privado<sup>14</sup>, las mujeres de la muestra son mucho más reacias a reconocer ciertas barreras externas abiertamente. Los hombres dejan claro que entienden la relación maternidad/desarrollo profesional como un elemento que afecta negativamente a la carrera de las profesionales en el sector privado. Algunos de ellos también optaron en su día por estrategias de retardo de la paternidad para evitar su impacto en la disponibilidad laboral. Estos hombres valoran la maternidad como un handicap mucho mayor. Sin embargo, una parte de las mujeres madres profesionales del sector privado –frente al resto de las mujeres– entienden sus tensiones entre el trabajo remunerado y el productivo como un problema personal no generalizable, fruto de una mala estrategia por un lado, o de la falta de apoyos familiares derivada de “la mala suerte” por el otro.

La crítica a los estilos profesionales no ocupa tantas referencias, y las percepciones de discriminación están casi ausentes cuando se valora la profesión. Ahora bien, las historias de vida permiten ahondar más en esta cuestión: una gran parte de las entrevistadas relatan experiencias particulares, vividas personalmente o cercanas, en las que se reflejan los problemas de competencia, conciliación y episodios de clara discriminación. Los casos son presentados como simples anécdotas que se valoran como excepcionales, pero que han marcado la vida profesional de las mujeres. Casos de acoso, asignación diferencial de tareas y sueldos, trato vejatorio y aplicación de estereotipos que resultan comunes a no pocas mujeres de la muestra. Por lo tanto la escasa vinculación entre los episodios vividos y la crítica a las formas de trabajo se muestra como un paso más hacia la individualización de los hechos laborales: el empleo es sólo responsabilidad del trabajador. Esta máxima es todavía más relevante en el caso de los profesionales en el ejercicio libre, cuya imagen profesional exige responsabilización sobre los éxitos y fracasos. El mito del abogado, por ejemplo, se asienta sobre la libertad de trabajo, la elección de horarios y clientes, la plena asunción de las decisiones tomadas como fruto de las capacidades y el bagaje profesional. Así, no es que se niegue la presencia de la discriminación, pero sí se tiende a reducir el impacto de esta en las carreras, convirtiendo su vivencia en un hecho aislado fruto de la casualidad (Crosby: 1982).

*“Hay estereotipos pero sí todavía creo que en el subconsciente de la gente todavía hay esa imagen. Igual que el abogado con traje y corbata parece que es más el abogado. Las mujeres no tienen que llevar traje y corbata pero lo que sustituiría al traje y corbata en una mujer (...) Y bueno, las mujeres tradicionalmente somos como más dulces, más agradables, más amables, más tolerantes, más pacíficas y yo con eso, no. Yo, había mucho enfrentamiento, se esperaba eso de mí. Ha habido enfrentamientos, claro. Porque yo no soy así, entonces si yo creo que algo (...) Y cuando fui la única chica, pues yo tenía que ser como la... eh... la secretaria. Y la que tuviera todo como el ama de casa del despacho. Mis compañeros no hacían nada. Pero por el jefe del despacho. Con los compañeros nunca me han tratado diferente por ser una chica pero el jefe de despacho sí. Que el hecho de ser una chica hacía que yo tuviera un trato, no marginal por decirlo de alguna forma, pero sí diferente. No es que me tratara peor ni que pensara que yo tuviera que estar en la cocina, no ese tipo de machismo. Pero sí me trataba diferente, yo era como el ama de casa pero en un despacho. Tenía tareas distintas, ¿no? Me daba tareas además de las de mis compañeros (risa), además de.  
P. Y los compañeros ¿cómo reaccionaban ante eso?*

---

<sup>14</sup> Diferencias de género que los actores explican desde posturas más o menos esencialistas, pero también como producto de preferencias y la existencia de limitaciones en el seno de las profesionales.

*R. Pues no podían hacer nada, pero se daban cuenta. No les parecía bien. Sí me trataba de una forma distinta, por la forma de ser de esa persona, que es así.” (EM2PRI-S)*

Aunque las experiencias de trato discriminatorio son narradas por las mujeres del sector privado, son las mujeres del sector público las que parecen más conscientes de las barreras limitantes de género que se asocian a estos hechos. Sus apelaciones son más numerosas y mucho más explícitas.

*“En la abogacía sigue quedando algún jurásico de esos. No, desde luego, puedes tener problemas por ser mujer, más que problemas, dar con un jefe ¿no? o con unos compañeros chulitos que te llamen “guapita”, que te ninguneen y esas cosas. (...) Los clientes a veces les tienes que parar los pies. Pero es también cosa de ser joven, te ven jovencita, la inexperiencia. (...) Pero es verdad que a los chicos no les pasa, o sea que no. Desde luego si quieres estar tranquila en ese sentido, mejor vete desde el principio a la administración. Unas oposiciones y te vas a encontrar ahí a todas las mujeres que quieras así que es más difícil que se ponga tonto un tío, cobras lo que tu plaza te tenga establecido, así que... Y es más, lo más seguro es que tu jefa sea mujer, que tendrás otros problemas, pero ese seguro que no.” (Exabogada, Técnica EM2PU-S3)*

En realidad, estamos hablando de estilos y campos profesionales diferentes: la feminización del sector público, también en los puestos directivos, así como la presencia de derechos laborales defendidos por sindicatos se unen al hecho de que el reconocimiento profesional de las trabajadoras del sector público se consigue con la aprobación del examen de oposición. Mientras, la valía profesional de las abogadas o procuradoras permanece íntimamente relacionada durante toda la carrera con la capacidad de autorresponsabilización de sus méritos y fracasos, así como de la demostración permanente de sus capacidades. Frente a los recorridos diferenciales que se observan entre los hombres y las mujeres en el sector privado, el desarrollo de carrera describe similares recorridos entre funcionarios y funcionarias. Se llega a los puestos de trabajo a través de inserciones más o menos prolongadas (éxito precoz o bien aproximación sucesiva), pero los horarios laborales y la estabilidad permiten que las responsabilidades extralaborales no afecten a la dedicación profesional en el caso de las mujeres. Así mismo, la manifiesta discriminación de género que todavía se describe en los casos de las jóvenes abogadas se reduce en un sector público feminizado y protegido.

#### **5.2.d.1. Manifestaciones del género en los discursos sobre las prácticas laborales**

La asignación diferencial de tareas y sueldos, así como la localización simbólica de las mujeres en las actividades/especialidades de segundo rango en el campo profesional, son elementos que constatan las hipótesis aventuradas: además de demandar formación y títulos, los empleadores tienen en cuenta las características personales de los candidatos, atributos de personalidad, su imagen y presentación, las relaciones personales y las identificaciones de posición social, entre las que el género ocupa una relevancia específica. Las credenciales se convierten en instrumentos de selección previa, pero son otros los condicionantes que sirven para la asignación real de los puestos de trabajo y las oportunidades laborales que estos suponen. Entre ellos, las cualificaciones tácitas basadas en los prejuicios y en la estructura de posiciones sociales no pueden mantenerse en la sombra.

De esta forma, localizamos bufetes todavía impregnados del estilo masculino tradicional en los que las mujeres son conscientes de su posición subordinada. Son contratadas para realizar trabajo profesional, pero las prácticas se convierten en discriminatorias en la medida en que además asumen tareas no demandadas a los varones, y que se asocian más a las labores de administrativos y personal de limpieza. Las mujeres son conscientes de que estas prácticas dificultan sus posibilidades de promoción. Cuando aspiran a desarrollar su carrera, la estrategia debe ser la búsqueda de otro empleo que impida encontrarse nuevamente en la misma situación (ejercicio libre, administración pública).

*“No sólo me fui del primer despacho por eso, que tampoco aprendía nada y ese para mí ya es motivo suficiente, pero vamos que era el tema que te comenté de que veías a diario ¿no? ese trato diferencial que pues que yo no tenía porqué aguantar (...) era un poco como la ama de casa del despacho.”* (Abogada, EM2PRI-S)

Otras prácticas, estas no vinculadas a la discriminación en la asignación de tareas, sino a los hábitos relacionales de género, impiden a las mujeres la promoción a través de la captación de clientela. El *acceso a los puestos de liderazgo* en las empresas está vinculado a cierta labor comercial que debe acompañar los éxitos profesionales obtenidos. Pero los hábitos de captación y relación con clientes, socios y gerentes de las empresas aparecen nuevamente marcados por dos demandas: en primer lugar, la de disponibilidad temporal asociada al *modelo central de carrera*, profundamente estructurado en torno a las pautas masculinas de plena dedicación. Pero también, en segundo lugar, se detectan otros límites que tienen que ver con la creación del capital relacional: conversaciones y formas de disfrute de ocio que excluyen a las mujeres de la posible participación en ellas. Se trata de barreras a la promoción que tienen que ver con el orden comunicacional que han sido evidenciadas en otras investigaciones: *“La promoción a puestos directivos, especialmente en la medida que no existen en la organización procesos burocratizados (estandarizados y transparentes) para la misma, aparece mediada por los propios criterios que generan diferencia en el orden comunicativo. Si el orden comunicativo tiene en la diferencia entre varones y mujeres uno de sus criterios estructurales principales, tal orden se reproduce ampliamente jerarquizando las diferencias. Así, los varones-directivos se ven con dificultades para admitir entre “sus iguales” y “poder hablar libremente” a mujeres, a quienes se concibe como “no iguales” y excluidas de su orden comunicativo.”* (Callejo: 2005). Y esto es lo que nos dicen las mujeres de la muestra:

*“Los hombres son colegas rápidamente, se reconocen como colegas, ante el directivo tu compañero es el colega aunque tú lleves más tiempo que él en el puesto y estés haciendo un buen trabajo. Es alucinante, no hablan conmigo como hablan entre ellos, es que te lo dicen abiertamente “no, es que fulano es mi colega”. ¿Y yo no soy tu colega? Pues que te den, realmente tal vez no merezcas que yo sea colega tuya, la verdad, tremendo machista de mierda, vete a hablar de fútbol que yo sigo trabajando (risas).”* (EM2-S5)

No obstante, además de *no poder*<sup>15</sup>, las mujeres –como algunos hombres- han afirmado *no necesitar* este tipo de prácticas, de las que se saben más periféricas, para obtener cierto éxito en el seno de los bufetes (clientela y reconocimiento profesional).

---

<sup>15</sup> Las mujeres no participan en prácticas relacionales vinculadas a costumbres de ocio relativamente habituales para la captación de clientela o las relaciones de *colegueo* en las empresas. Entre ellas, la práctica de ciertos



*“En las reuniones, yo recuerdo algún cóctel de algún banco, siempre mujeres con mujeres, hombres con hombres. Si, hablan contigo en plan trabajo pero después el colega es el hombre ante el director. Normalmente nosotros, siempre hay chico chica en el banco, director y subdirectora, pero siempre tienen a hacerse grupitos, casi siempre. No sé por qué pero eso sí lo he observado, son cosas que se me vienen a la cabeza, sí, (...) Los hombres pueden hacer más colegueo en el trabajo, nosotras salimos de trabajar y cortamos un poco (...) solemos estar más ocupadas ¿no? desconectamos. (...) El colegueo excesivo es malo porque a cambio de favores y favores siempre acaban mal.” (Gestora EMIPRI-S)*

Pero la promoción es, finalmente, una decisión de la gerencia que se relaciona también con el apoyo de los compañeros. Las informantes revelan que existen organizaciones laborales tradicionales cuyo estilo relacional ha fomentado y participado de estas prácticas masculinas, y las ha dado un papel central en la promoción. Se trata de prácticas que excluyen a las mujeres:

*“Y otra cosa, a quien hablaban era a mi compañero, aunque llevara yo el asunto al final quedaba la cosa como que el curraba era él, ¡increíble! Y era un tema de machismo del hombre ese, desde el principio fue así.” (EM2PU-S2)*

Finalmente, el reconocimiento de los méritos también está atravesado por la cuestión de género. Se observan cadenas de significantes en las que se asocian los conocimientos universitarios con la teoría y esta, con un conocimiento opuesto o alejado a la práctica profesional real. Las mujeres quedan más ligadas al éxito académico y esta imagen se prolonga con su acceso evidente a los puestos de liderazgo profesional del sector público. Un acceso que, en muchas ocasiones, ha tenido lugar a través de exámenes de oposición. Las mujeres quedan por tanto asociadas a la ausencia de práctica real, en tanto se las relaciona más con posiciones teóricas en este esquema de méritos. Y además se las asocia con una aparición novedosa en los cuerpos profesionales, lo que equivale a una resta en el reconocimiento público de su carrera.

*“Ellas llegan con mejores notas, las mujeres sirven más para estudiar. Pero luego la aplicación práctica, el trabajo práctico es otra cosa. Ahí se ahogan porque para eso hay que tener experiencia real y los libros no sirven tanto.” (Abogado, EH2PRI-C)*

### **5.2.d.2. El acoso laboral**

*“Para las jóvenes licenciadas en Derecho que ahora superan en número a los licenciados, la vida en los bufetes de abogados puede convertirse en una pesadilla de discriminación que llega hasta la persecución y el acoso descarado. Un informe de la consultora Reynell publicado en enero de 1997 reveló que una cuarta parte de las abogadas han sufrido acoso sexual y casi la mitad han visto afectada su carrera por la discriminación sexual. Sin embargo, muy pocas presentan demandas acogiéndose a la Ley [...]. En su calidad de abogadas, saben que no les conviene seguir esa vía. Perderían toda posibilidad de progresar en su carrera aunque ganasen el caso. Una mujer que presenta una demanda por discriminación sexual quedará etiquetada en adelante, tanto si la gana como si la pierde, como una incordiante.” (Greer, 2000: 463)*

El guión de las entrevistas realizadas a profesionales no plantea la cuestión del acoso laboral explícitamente. Pero se ha podido observar una reiteración discursiva que vincula el acoso laboral experimentado por las mujeres con experiencias de discriminación de otra índole, evidenciando una

---

deportes grupales (fútbol), o el ocio ligado a la prostitución o al *flirteo*. No sólo se las excluye de estas convocatorias por el hecho de ser mujeres, sino que, si finalmente se decidieran a participar en ellas, pasarían a ser entendidas a través de los estereotipos de género, no como sujetos pares, sino como objetos subordinados en prácticas entendidas como masculinas. La disponibilidad temporal es un segundo elemento relacionado con posición social de las mujeres en este esquema como después se expondrá.

cadena de significantes que relaciona el trato diferencial, la exclusión/subordinación en el trabajo con el acoso laboral y finalmente con el acoso sexual. Sin embargo, el acoso sexual no se plantea en el campo de lo problemático. Su relevancia en los casos relatados es menor que la que ocupan las experiencias de clara discriminación y ausencia de probabilidades de promoción en los bufetes. Las mujeres describen situaciones de acoso sexual surgidas de la relación cliente-abogada. Según explican varias profesionales, las situaciones de vulnerabilidad afectiva de los clientes masculinos pueden llevar a “malos entendidos” con respecto a la abogada, pero “se trataría de una situación que bien podría aparecer en el trato cliente mujer/abogado”. Sin embargo, la diferencia está en la posición que la mujer abogada ocupa con respecto al cliente masculino. Una de las referencias de mayor saturación discursiva en las entrevistas de las profesionales es la observación de que los clientes hombres consideran a las abogadas como profesionales de segunda y manifiestan un trato diferente al que se espera entre abogado y cliente. Un trato que rompe con la organización *pseudo-jerárquica* que tradicionalmente ha acompañado la relación abogado-cliente, en tanto el asesor es quien ocupa el lugar de experto para beneficiar la defensa del cliente que le paga.

*“Yo tuve un tema de un cliente que se quedó colgado, estaba a todas horas llamando, y sí, detrás, y dije este se está colgado de mí. Y es un problema, a ver qué coño hago con este sin perder el cliente y sin fastidiar el tema. Y estaba un poco apurada, pero del resto de perjudica. (...)Ellos van a dar por hecho que tú vas a llevar el caso peor por el hecho de ser mujer. Eso dalo por hecho. Y el hecho de ser mujer, los clientes se fían muchísimo menos, sobre todo la gente más tradicional se fía muchísimo menos.” (Exabogada EM1PU-S)*

*“Pero yo creo que los clientes respetan más a los hombres que a las mujeres. Creo que hay todavía algo de eso. Quiero pensar que no, pero sí. (...) es que a lo mejor sí es verdad que te tratan así un poco como de compadreo “ay, qué guapa eres”. Y ya está. Eso sí, alguna vez he tenido que poner una barrera.” (Abogada, EM2PRI-S2)*

Sin embargo, la percepción de una “agresión” relacionada con el género se localiza mucho más cuando se relatan circunstancias en las que las profesionales han sido tratadas de manera diferencial y discriminatoria por sus superiores o compañeros. Mujeres cuyas socialización en las aulas choca con lo que luego encuentran en el mercado laboral: asignación de tareas de secretaria, limpiadora o relaciones públicas en un bufete frente al resto de los compañeros varones, alusiones al físico o forma de vestir, cuestionamiento de los logros aludiendo a los estereotipos de género.

*“Cuando te tratan de esa forma es como un ninguneo, un poco es como un acoso ¿no? un desprecio que yo prefiero enfrentarme a un chulito de esos que te llama “zorra” a la cara, que el pobre esta loquito y se le ve, que a esas cosas que te hacen porque sí, que salen como naturales de pasar de ti tan descaradamente solo porque eres chica ¿no? y claro, es obvio que todos somos competencia pero con las tías como que no hay que perder el tiempo en disimular, simplemente, como te vean así con una imagen, no sé, como vulnerable, o que no tienes por qué pensar lo mismo que ellos ni gustarte las mismas cosas ¿no? pues ya estás sentenciada. No sé, que hay de todo, pero para mí eso es lo peor, porque no te lo crees hasta que no lo ves, en pleno siglo XXI, que hemos sido colegas en la universidad y que no sé, es algo alucinante ¿no? ¿De dónde sale toda esa manada de...? Pero claro es que la sociedad es muy machista, y parece que no pero lo sigue siendo.” (Abogada, EM2PRI-S3)*

En concreto el fenómeno del acoso sexual relaciona el género con la sexualidad, como dos sistemas de poder y dominación que consolidan la subordinación de las mujeres. Esta afirmación de

Mackinnon (1979), que comparten otras autoras y autores (Buttler: 1990; West y Zimmerman: 1987)<sup>16</sup> se relaciona también con el concepto hegemónico de la masculinidad que plantea la visión constructivista de Connell que se expuso con anterioridad. Este tipo de estudios han puesto en evidencia como, tanto las mujeres –por el hecho de ser identificadas como tales-, como los hombres “vulnerables” (alejados del MTHM) tienen más probabilidades de experimentar el acoso sexual y cualquier tipo de acoso. Sin embargo, son las mujeres adultas quienes se identifican con la mayor frecuencia de experiencias clásicas de acoso como el contacto físico no deseado o la invasión de su espacio privado. Los clientes y compañeros de trabajo mantienen expectativas y estereotipos específicos sobre los roles que las mujeres deben desempeñar en el mercado laboral. Estos prejuicios les hacen menos sensibles a las denuncias de acoso y discriminación por acoso que las trabajadoras en algún caso pudieran presentar<sup>17</sup>. Las trabajadoras son conscientes de la actitud, pero quitan importancia a este tipo de experiencias que localizan como anécdotas muy puntuales de “pirados” y “viejos verdes”, antes que como instrumentos de control disponibles para quien se siente amenazado por una persona que entiende, además, como subordinada. Se trata de un mecanismo no únicamente asociado al género, sino que se convierte en señal de conductas racistas, xenófobas o clasistas.

### 5.2.d.3. Los patrones de liderazgo y el techo de cristal

La ocupación de los puestos de poder es fundamental en el análisis laboral desde la perspectiva de género, aunque un estudio que se centra más bien en los procesos de inserción y primer desarrollo laboral ve limitado su acceso a esta cuestión, asociada a etapas posteriores de las carreras profesionales. No obstante, las trayectorias de éxito precoz permiten localizar a titulados menores de 40 años que ocupan puestos de liderazgo en empresas y administraciones públicas. Las mujeres entrevistadas en estas posiciones están en el sector público y accedieron a su empleo a través de pruebas objetivas de oposición inicialmente, o bien de procesos de contratación laboral que dieron lugar después a la funcionarización. La motivación original para acceder a puestos de liderazgo es el interés por tener el máximo control sobre el trabajo propio y poder realizarlo con satisfacción<sup>18</sup>. Los deseos de estabilidad laboral, seguridad económica y reconocimiento público son auspiciados por unas altas expectativas personales.

---

<sup>16</sup> Concepción sociocultural del género centrada en la *naturaleza relacional y socialmente construida* del mismo que caracteriza a las corrientes más recientes del feminismo. Mackinnon sugiere que poder y masculinidad explican la distribución mundial del acoso, que se incrementa en las mujeres en la transición a la adultez y se estabiliza en los hombres o declina a medida que aumenta la edad y estos se reconocen más con el modelo hegemónico masculino. El acoso se convierte en síntoma patológico del poder del constructo tradicional masculino.

<sup>17</sup> Ver Uggen y Blackstone (2004). Los autores desarrollan la hipótesis de que las construcciones dominantes de la heteronormatividad masculina influyen tanto en las experiencias de acoso sufridas por las mujeres, como las de otros trabajadores masculinos que por su edad, aspecto físico o condición sexual se perciben alejados del modelo tradicional hegemónico masculino que describe Connell (MTHM).

<sup>18</sup> “Cuando me dicen “ay, qué bien vives” digo, “nadie me ha regalado nada”. Porque encima es una oposición muy dura a nivel estatal (...) nadie me regaló nada, me costó un esfuerzo y por supuesto lo que no voy a permitir es que nadie me pueda afectar en el ámbito de mi trabajo ni nada (...) Para mí es importante el control de mi trabajo y poder desarrollar mi trabajo y mi carrera como quiero que es aspirar a lo máximo en excelencia y a lo más que yo pueda alcanzar (...) Me gusta mandar y estoy acostumbrada a mandar. (...) y no

Estas expectativas descansan en altos rendimientos académicos y en la presencia de un entorno social favorable al acceso al liderazgo, que cuenta en muchos casos con ejemplos cercanos de representación en él (Ver referencias a las trayectorias de éxito precoz en el capítulo 4). Las carreras de las mujeres entrevistadas en puestos de relevancia, como las de los hombres, está marcada por la presencia del modelo tradicional de carrera. En el sector público, algunos de los relatos describen aspectos de estilo de liderazgo que las protagonistas definen como novedosos y “femeninos”: la apertura al diálogo, la sutileza en el mando, la búsqueda de relaciones de cooperación.

*“Yo creo que siempre pido las cosas con cariño o con mucho cachondeo, pero yo me siento querida, porque si lo estuviera haciendo mal no me querría la gente.(...) Es un mando un poco subjetivo, más femenino ¿no? no me gusta imponer las cosas, me gusta más motivar que imponer. Porque las imposiciones se me da muy mal. Además soy una persona bastante intuitiva, sé cuando la gente está mal o no, reconozco que soy una persona que escucho mucho a la gente. Eso me da muchas pistas para saber cómo trabajan. Pero sí, no creo que lo haga mal del todo.” (EM2PU-C)*

*“Un estilo algo original o arriesgado dentro de lo tradicional ¿no? (...) Soy abierta a que cualquier persona (...) puedan venir a hablar conmigo (...) y siempre he trabajado con la puerta abierta para evitar los abusos de los funcionarios de a pié (...) me considero una persona bastante humana y no permito que a nadie en mi juzgado y menos en mi presencia se le pueda faltar al respeto, abusar o torear.”(EM2PU-H)*

En ocasiones se describe el estilo de mando apelando al “femenino ficticio” (Thornton 1996: 270) que identifica el liderazgo femenino con la conciliación y la mediación. Pero, en realidad, gran parte de las estrategias de inserción y desarrollo profesional de estas mujeres nos hablan de mujeres “tránsfugas” que niegan su adscripción a los “rasgos femeninos” en general, aunque puedan atribuírselos al resto de las mujeres. Se acercan a lugares masculinos entendiéndolos como “neutrales” y conquistados bajo el presupuesto de la igualdad de oportunidades que se deriva de la lógica del mérito. Una vez alcanzado el puesto, los estilos de liderazgo son una prolongación de la inserción tradicional llevada a cabo, en el marco del *modelo central de carrera*: estas profesionales reconocen el asesoramiento de los mentores y de otros profesionales del entorno familiar o cercano que les recomendaron distancia, severidad, excelencia en el trato y en la práctica del liderazgo.

*“Fue un consejo que me dio mi procurador. Las distancias siempre habrá tiempo de acortarlas pero imponerlas cuesta mucho. Hacerte respetar, ¿el respeto? La distancia. Y dejando claro quién es el capitán del barco. Siempre sin imponer no con gritos, no con... Pero sí con firmeza y contundencia. Esto es así y punto, no es negociable. Esto se hace así o así. Marcando mucho las distancias. (...). Pues bueno, haciendo de sargento de hierro y de plomo, inquisitiva y tajante, bastante intransigente tuve que ser (...) eso sirvió afortunadamente para asustar, lamentablemente es así, para asustar a la plantilla y para respetar y ponerse a trabajar (...) yo tengo que ser una de esas juezas malas porque hay días que me planto aquí a las 8.30 de la mañana a controlar (...) Entonces el sistema mío es de mucha solución y poca delegación. Yo mi trabajo lo soy bastante celosa en ese sentido y no dejo que nadie me quite ni un centímetro de mi terreno, al contrario, ocupo el que no debo porque siempre asumo más trabajo que el que debiera pero que no me importa porque me quedo más tranquila y me gusta controlar mi espacio (...)soy bastante lejana. En las distancias no creo que los acercamientos*

---

*me gusta que me manden, cuando hago las cosas yo las hago al máximo y bien, y no suelo fiarme cuando las hacen los demás, es así (...) Pero que requiere mucho trabajo, mucho sacrificio, y mucha responsabilidad. La que dices mis compañeros que no se compensa con lo que ganas. Aunque para la sociedad ganamos un buen dinero porque no es un sueldo que sea el medio de la sociedad, pero realmente tenemos muchísima, muchísima responsabilidad” (Jueza, EM2PU-H)*

*sean muy buenos porque vivimos en un sistema en el que las confianzas se toman muy a la ligera, y sobre todo cuando empiezas tan joven como yo que todo el mundo te ve como una niña y entonces todo el mundo quiere ganarte terreno, ganarte terreno. He aprendido a no permitirle a nadie no poner un pié en mi terreno y además les recorto muy hacia atrás el suyo (...) Tengo fama de legionaria, sí, me lo dicen todos.” (Jueza, EM2PU-H)*

Si existen posibilidades transformadoras que desarrollen un modelo de liderazgo más comunicativo, asertivo y empático, están ciertamente limitadas por la asunción del modelo de neutralidad con el que también las mujeres interpretan la carrera y la jefatura.

En cuanto al sector privado, no hemos podido encontrar mujeres al frente de bufetes profesionales más allá de los pequeños despachos de socios. Los discursos reconocen la escasa presencia de mujeres en puestos directivos en el sector privado, a pesar de que la presidencia del Colegio de Abogados de Santa Cruz esté en manos femeninas, lo que debería augurar un mayor avance de las mujeres en ese terreno. Varios estudios han apuntado hipótesis para explicar lo reducido del acceso de las mujeres al poder en el sector profesional privado. Una de las más concurridas explicaciones a este fenómeno apunta que el modelo dominante de mando no favorece la promoción de las mujeres en las organizaciones (Callejo: 2005). Se trata de un modelo normativo “paternal-autoritario” que dificulta las posibilidades de cambio y que identifica actitudes diferentes de liderazgo con modelos subordinados<sup>19</sup>.

En definitiva, si un sujeto quiere ser plenamente reconocido como jefe en una organización fuertemente jerarquizada y organizada bajo este modelo normativo, una actitud diferencial en el estilo de liderazgo puede conducirle al fracaso o suponer riesgos añadidos. Sin embargo, en varios estudios apuntan conclusiones que aventuran los efectos beneficiosos que podrían tener estilos de mando novedosos<sup>20</sup>. En general, desde los diversos enfoques teóricos acaban subrayándose ciertas tendencias que surgen en el seno de las nuevas generaciones de hombres y mujeres profesionales que apuestan más por la dimensión comunicativa. Resultan especialmente alentadores aquellos que, además de evidenciar las dificultades y posibilidades del cambio en los estilos de liderazgo, no recurren al *esencialismo* de género. Es decir, no insisten en oponer al modelo dominante de liderazgo un supuesto “estilo femenino” no demostrado todavía. En cualquier caso, este estilo presentaría una débil oposición al orden comunicacional vigente, desde el que las jefas se entienden como “las otras”, se comporten de forma diferente o no. Las nuevas reflexiones sobre los estilos laborales deberían propiciar, por el contrario, la inclusión de los nuevos profesionales varones como canales potenciales de transformación.

En conclusión, las referencias discursivas que relatan prácticas discriminatorias en las organizaciones profesionales son frecuentes. Como también lo son los argumentos que generalizan

---

<sup>19</sup> Dando un paso más en este planteamiento, la citada investigación ofrece una explicación francamente interesante sobre las posibilidades de cambio en el estilo de liderazgo: la dualidad paternal-autoritaria que presenta este modelo de liderazgo deja un hueco muy restringido a las mujeres que pretendan abanderar un supuesto modelo alternativo: “*El varón ocupa tanto las concreciones suaves como las autoritarias del mando. A la mujer, excluida socialmente de las posiciones directivas, sólo le queda, para subjetivizar un modelo de mando alternativo, el margen de los extremos: será juzgada como demasiado blanda y tolerante o como demasiado dura y autoritaria*” (Gómez Esteban e al: 1993. Mimeografiado). Juicios que además se originan en los estereotipos de género vigentes y contribuyen a reforzarlos.

<sup>20</sup> Ver Gilligan (1982), Crompton y Sanderson (1990), Thornton (1996), Mackinnon (1997).

los comportamientos, capacidades y actitudes de hombres y mujeres, evidenciando el peso de los prejuicios de género y relaciones de poder en el entorno laboral. Los siguientes cuadros recogen algunos ejemplos que ilustran la vigencia de estas prácticas y estereotipos.

### El discurso sobre el género entre los profesionales del Derecho

<p>Asignación diferencial de tareas, sueldos y poder</p>	<p><i>“Las mujeres tradicionalmente somos como más dulces, más agradables, más amables, más tolerantes, más pacíficas y yo con eso, no. Yo, había mucho enfrentamiento, se esperaba eso de mí. Ha habido enfrentamientos, claro. Porque yo no soy así, entonces si yo creo que algo (...) Y cuando fui la única chica, pues yo tenía que ser como la... la secretaria.” (Abogada, EM2PRI-S)</i></p> <p><i>“Yo era como el ama de casa pero en un despacho. Tenía tareas distintas, no, me daba tareas además de las de mis compañeros (risa), además de.” (Abogada, EM2PRI-S2)</i></p> <p><i>“Pues en el despacho por ejemplo, había un señor que era un señor que tenía cuarenta y pico casi cincuenta y éramos todas mujeres. Por supuesto que cualquiera de las tres mujeres éramos secretarias para el que viniera. Nunca pasaron por encima de sus cabezas que el hombre pudiera ser nuestro secretario, eso evidentemente no pasaba. Y encima yo era muy jovencita, con lo cual, parecía que es que yo era la auténtica secretaria que acababa de llegar y de hecho así te trataban.” (Exabogada, E2PU-S)</i></p> <p><i>“Eran dos hombres y yo, y también ahí me vi como discriminada totalmente ¿por qué? Porque se aplicó como la conducta machista de que yo creo que por ser mujer me pusieron a mí a ganar como bastante, bastante menos que ellos ¿no? Entramos como todos a la vez, (...) yo trabajaba más bien como el otro compañero, cada uno llevaba unas materias y tal. Y pero claro, él cobraba más que yo haciendo las mismas materias y la misma cantidad de horas. Y ya llegó un momento en el que yo dije, no, mira, no ¿por qué tengo yo que cobrar menos? Y entonces me fui.” (Abogada, EM2PRI-H3)</i></p> <p><i>“Nosotros teníamos asignadas zonas, cada zona un chico y una chica. El único que se reunía con el jefe era el chico, que era mi compañero y yo hacía el trabajo. El tenía un sueldo y yo era la pasante. Se podía haber repartido de otra manera en vez de por zonas y sexos ¿no? Pues por volumen, hasta tres para ti y desde tres para mí o algo así. Pero no, las cuatro chicas que estábamos, estábamos igual. El mismo panorama. Nos hacían lo mismo, se reunían ellos. Claro, yo veía que a mí no me llamaban para las reuniones y hasta cierto punto lo entendía, claro he sido la última en incorporarme, pero ¿y ellas? No,” siempre ha sido así y tal”, te dicen.” (Exabogada, Técnica EM2PU-S)</i></p> <p><i>“Ahora aprueban muchas más mujeres que hombres solo que ellos ocupan más puestos de relevancia que nosotras. O sea, que hay más magistrados hombres que mujeres. En el tribunal constitucional, en el supremo, en las audiencias son más hombres que mujeres cuando aprueban más las mujeres. No sé por qué exactamente, primero porque hay pocas plazas de magistrado y a esos niveles más. Y luego, como los puestos han sido siempre ocupados por hombres, aunque han sido mayoría las mujeres ya desde hace unos años, pero imagino que cada vez más se notara que las mujeres están llegando.” (Jueza Suplente EM2PU-S)</i></p>
<p>Percepciones y experiencias de trato diferencial</p>	<p><i>“Yo iba a la firma de un contrato y daban la mano al que estaba conmigo que era un jefe, por decirlo así y le daban la mano y a mí un beso, “hola que tal mi niña”. Mire, si a él le ha tratado de usted porque lleva corbata, yo no llevo corbata porque soy mujer pero no soy “mi niña”, soy tan profesional como él.</i></p> <p><i>P. hablamos entonces de una cuestión de tratamiento.</i></p> <p><i>R. Pero un tratamiento que influye en que tu trabajo, porque vamos a ver, en el momento en el que a ti te tratan de una forma implica que es que tu trabajo está subordinado al de un señor que está al lado y lleva corbata, pero es que a lo mejor tú eres superior al señor que va al lado y lleva la corbata. Y tus responsabilidades y tu trabajo es mucho mayor que el que tiene él. Entonces el trato influye claramente porque claro, representa lo que ellos piensan de tu trabajo y de ti. Yo no estoy aquí porque haya quedado con él a tomarme una copa, yo estaba con mi trabajo. (...) Con quien hablaba era con él pero yo era la jefa.” (Técnica EM2PU-S2)</i></p> <p><i>“Probablemente eso sí sea un mundo un poco machista porque la sociedad es machista. No le hacen el mismo caso a una mujer que a un hombre (...) les hacen más caso a los profesores que a nosotras. (...) Al profesor le tienen respeto, se portaban mal de todas maneras, pero tenían un poquito más de</i></p>

	<p><i>disciplina con un profesor que con una profesora. Pero incluso los padres cuando venían a hablar contigo el padre, o sea el hombre, no hablaba igual contigo que con otro profesor hombre”(Exprofesora EM3-H)</i></p> <p><i>“Cuando me presentan, mira esta es la procuradora, “uf, qué jovencita”. Tienes que contar, mire, no... Eso a mí lo que me indica es que tienen cierto temor a que no sepas que es lo que te traes entre manos, a que no tengas suficiente experiencia. Eso me llevó durante mucho tiempo a tener mis normas. Es decir, yo tenía juicio donde podía coincidir con clientes, yo no iba en vaqueros al juzgado. Hasta que en un momento decidí, vamos a ver ¿y por qué no? Es que me da lo mismo porque ya me han hecho el comentario igual cuando voy con una chaqueta de piel y una bufanda en invierno un poco más arreglada y tal, ¿que más da? A un hombre no le hacen ese comentario” (EM2PRI-P)</i></p> <p><i>“Si notas tú, cuando empiezas a ejercer, sobre todo por ser mujer, porque ya eran más puretillas te miraban así como un poco con la prepotencia de que “bueno, tú que me vienes a contar si tú...” No te dicen “eres joven y encima eres mujer” pero más o menos te lo dan a entender, a buen entendedor pocas palabras bastan y aquí el que no es tonto es cojo. Un poco notas como esa actitud va cambiando poco a poco.” (Abogada, EM2PRI-H4)</i></p> <p><i>“pero lo que pasa es que a lo mejor sí es verdad que te tratan así un poco como de compadreo “ay, qué guapa eres”. Y ya está. Eso sí, alguna vez he tenido que poner una barrera, “trátame de Vd., por favor”. Pero con los clientes” (EM2PRI-S)</i></p> <p><i>“Eso ocurre lo mismo en todas las profesiones con puestos importantes y chica joven y mujer en un puesto importante es complicado. Donde hay muchos hombres, donde tienes que lidiar con (...) Tienes que aprender no solamente a dictar sentencias o providencias sino también a tener determinadas actitudes para que determinadas personas no te tomen a pitorreo. Porque es verdad que chica joven, uuuu... y no.” (Opositora EM2PU-S2)</i></p>
<p>Otros elementos de segregación y exclusión</p>	<p><i>“P. ¿Y los compañeros como reaccionaban ante eso? R. Pues no podían hacer nada, pero se daban cuenta. No les parecía bien. Sí me trataba de una forma distinta, por la forma de ser de esa persona, que es así.” (EM2PRI-S)</i></p> <p><i>“A mí me gustaba el derecho penal. (...) pero derecho penal es como más de hombres pues porque son cosas de asesinatos, de drogas, es como un mundo más machista y ni los clientes ni el resto de los abogados se imaginan, yo creo que no les encaja una mujer ahí. Y nosotras mismas nos apartamos, claro, a nadie le gusta tener problemas”. Abogada, EM2PRI-H3)</i></p> <p><i>“Para desayunar, por ejemplo, iban los cuatro chicos a desayunar juntos pero nosotras no podíamos bajar las cuatro a desayunar. Cosas así, absurdas. Y eso que eran compañeros míos de carrera, pero bueno, lo aceptaban, era como que se llevaba eso. No lo sé. Ellos no eran así, pero el jefe imponía eso y ellos lo aceptaban. A nosotras siempre nos veía como que éramos las niñas. De hecho a mí me intentaron atracar en el ascensor una vez porque me quedé tarde como mucha gente y me pasó a mí esto y decía que había pasado porque las chicas nos quedábamos solas. (risas) Cosas así, como si fuéramos, como si tuviéramos...Es un tipo que hace distinciones sexuales, esas distinciones de no sé, no quiero pensarlo. No me pasaba solamente a mí sino a las demás compañeras, lo comentábamos, pero tampoco puedes hacer nada, te gusta o no te gusta, y si no te gusta te vas, no tienes otra opción.” (Expasante, técnica, EM2PU-S)</i></p> <p><i>“Hay cosas que son más adecuadas las mujeres y hay cosas que el hombre por ejemplo quizás las mujeres son más adecuadas para llevar problemas de pareja problemas de separaciones y divorcios porque entran en la faceta del drama familiar con más facilidad” (Abogado, EM2PRI-H2)</i></p>
<p>Barreras explícitas a la promoción y selección</p>	<p><i>“Para ascender el problema es que la mujer tiene que demostrar más lo que vale, el hombre no lo tiene que demostrar. Las cosas están cambiado mucho, pero en nuestra generación nosotras todavía, para estar donde estamos, hemos tenido que de alguna manera demostrarlo porque se cuestionaba desde el principio. Los hombres no, los hombres ya estaban ahí. (...) al hombre ya se le presupone la capacidad para negociar y la mujer la tiene que demostrar.” (Abogada, EM2PRI-P)</i></p>



	<p><i>“Por supuesto que ser mujer y avanzar en esta profesión es difícil. Mira, los chicos que son casados y abogados siguen llevando las mismas horas de despacho, ¿por qué? Porque tienen en casa a su mujer que sigue llevando lo de la casa y los niños. Entonces nosotras que somos abogadas tenemos que llevar todo lo de la casa, cosa que ellos no. Porque todos los casados que yo conozco siguen llevando el mismo horario de despacho que cuando estaban solteros. Es verdad, y las mujeres sí cambiamos, pero porque no tenemos elección, no es que lo elijamos, que en mi caso, no he tenido otra elección. Esta profesión es así y luego no encuentras otro apoyo en casa ¿qué haces? Pues lo que hacemos todas” (Abogada DP, EM2PRI-H3)</i></p> <p><i>“Veía a las mujeres como niñas, como si no pudiéramos llegar a nada. (...). Y respondía de forma agresiva. Yo le llevaba la contraria porque me cuesta mucho callarme cuando sé que tengo la razón, pero él no lo admitía viniendo de mí. ¿Y quién eres tú para cambiar eso? No te tenía en cuenta para nada ni podías ir a consultarle si tenías una duda. Mi compañero sí, pero yo o mis colegas chicas no. Éramos como las secretarias y los chicos eran amigos, no sé como explicártelo. Era una persona muy tímida y yo creo que le imponía más hablar con las chicas que con ellos. Entonces bueno, pues había que irse ¿no? (...) (risas).” (Expasante EM2PU-S)</i></p> <p><i>“Fui a una entrevista de trabajo para lo de juez sustituto y a mí me preguntaron si tenía familia y a mis compañeros no. Yo tenía familia y me dijeron “Y entonces cuando vd. se vaya ¿dónde va a dejar a los niños?”, y a los hombres no les preguntaron nada de eso, y algunos sí tenían hijos. Fíjate, yo dije “con mi pareja”, y me quedé muy pancha, yo no le vine a explicar todo el tenderete que yo hago para poder trabajar, que si mi madre, que si la abuela que si, no, yo no le iba a explicar eso.” (Jueza Sustituta EM2PU-H)</i></p>
Reconocimiento de méritos	<p><i>“Cuando una mujer llega a un puesto de técnico superior como funcionaria de carrera, entonces hay un cierto respeto porque esa mujer ha llegado ahí de la misma forma que ha llegado un hombre. Que es currándoselo, ahí no hay vuelta de hoja. Otra cosa son los puestos de designación, de jefe de servicio, que es que te eligen, pero el puesto de funcionario nadie te puede hacer menos. ¿Entiendes? (...) por ejemplo en una empresa privada claro tú puedes llegar por muchas formas pero nunca has llegado por un proceso electivo que se supone que es imparcial. Esa es la diferencia. Porque en otros procesos si una mujer llega, llega por algo, el hombre llega porque vale, la mujer no. La mujer llega porque ha llegado y ¿cómo habrá llegado? La sospecha, ya me entiendes. En la administración pública eso se plantea únicamente cuando de esos puestos de funcionario pasan a designarte como jefe de algo, ¿entiendes? a puestos más específicos de jefatura, es ahí cuando se produce eso de “esta llegó enchufada o esta no”, pero hasta ahí el que ha llegado ha llegado como ha llegado.”(Técnica, EM2PU-S2)</i></p> <p><i>“Existe de cara a que el buen abogado es el hombre, de cara al cliente, más que entre los mismos abogados. Pero de cara al cliente la gente mayor todavía considera “el abogado”, la abogada transmite menos confianza” (EM2PRI-S).</i></p>
Avances reconocidos	<p><i>“Pero en la cúspide realmente lo que habían eran hombres, ya no. Ya no. Incluso en la audiencia provincial que puede ser un poco, con todos mis respetos, el cementerio de elefantes” (EM2PRI-P)</i></p> <p><i>“Ya por fin no sólo hay mujeres en las aulas de Derecho, también están en la profesión, y sobre todo en las administraciones pero vamos, también hay muchas en la abogacía por ejemplo” (EH2PU-C)</i></p>

### Imágenes de género que afectan a la carrera profesional: prácticas, prejuicios y roles (localización y efectos)

*“Porque eso sí que creo yo que las mujeres malas son peores que los hombres.” (EM1PU-P)*

*“Las mujeres trabajamos mejor. (...) lo que pasa es que los chicos son como culos de mal asiento en este trabajo. Se cansan (...) Somos más comprometidas, más constantes, más responsables, más pacientes, damos más confianza” (EM1PRI-P)*

*“Pero sí tengo que entender que por regla general somos mucho más organizadas. Somos mucho más o por lo menos tenemos a priori una capacidad de organización determinada ¿por qué? Porque no solamente somos mujeres, somos hijas, somos madres o somos esposas (...) Entonces somos muy versátiles, somos capaces de abarcar muchos campos en mejor o peor medida, en mayor o menor medida, pero por regla general la mujer suele tener capacidad para abarcar muchos campos al mismo tiempo. Las mujeres tenemos la rara habilidad de compatibilizarlo absolutamente todo. Por regla general hablo, por lo que veo” (EM2PRI-P)(\*)*

*“Lo bueno de esta profesión y es por lo que hay tantas mujeres es porque si no eres ambiciosa o si te marcas unas determinadas metas y demás, tú puedes disponer de tiempo libre. Puedes disponer de tiempo libre para hacer lo que tú quieras, tus hijos o lo que tú quieras. Y lo otro bueno que tiene es que trabajar un poco en la calle, pues puedes ir al supermercado y hacer un montón de cosas que a lo mejor si trabajar en una oficina no puedes. Que a lo mejor ya llegas a las tres a casa y ya tienes la comida comprada, la farmacia, los recaditos que tienes que hacer hechos, tu trabajo más o menos listos.” (\*\*)*

*“Los hijos son de las madres” (EM2PRI-H2)*

*“Las chicas tenemos más la visión familiar de saber que es bueno que tengas un horario porque tienes que tener otras cosas en la vida y ellos eso todavía no lo tienen esquematizado. Entonces la familia es como cosa de la mujer (...) \_Y entonces pues claro, yo creo que es algo que tienen muy claro casi todas las mujeres que se presentan en la administración. Y claro, el hecho de tener un sueldo y un horario es muy importante” (EM2PU-C)*

*“Sí me han comentado que en algunas empresas no cogen a mujeres porque si tienen una estabilidad laboral y se están planteando tener un hijo, es normal ¿no?” (EM2PU-S)*

*“Si yo tuviera una fábrica o un negocio yo contrataría a hombres ¿me entiendes? y soy mujer, con eso te digo todo. No por las bajas, porque yo no tengo bajas. Por el tema de que la mujer le va a dedicar menos tiempo. Salvo una persona realmente ambiciosa que no sea muy familiar y que tenga otras metas en la vida, yo pienso que una mujer que tiene hijos va a poner siempre que nada, antes que nada a su familia antes que a su trabajo.” (EM2PRI-H)*

*“Somos completamente distintos. Pienso que las mujeres lo vemos de una manera, y, yo que sé, un caso que tengas delante ves como más detalle a la hora de prepararlo y el hombre pues no.(...) Sí, más responsables, a la hora de prepararlo, el hombre no lo prepara, vas allí con cuatro ideas”(EM2PRI-H3)*

*“Los hombres pasan de todo. Ya te digo. Volvemos a lo mismo, te puedes encontrar diez que sean buenos padres, buenos compañeros, buenos amantes, buenos de todo. Luego te encuentras con la normalidad. La normalidad es que la mujer siempre ha tirado del carro más que el hombre. Y tirará del carro más que el hombre. Hay cosas que el hombre siempre hará y la mujer no, y ya está. (...) Hay que colgar ese cuadro, la mujer lo repite siete veces “hay que colgar el cuadro”. Yo no lo repito, (...) Me cojo los cuelga fácil, el martillo y el cuadro. Cuando mi marido me ve con las tres cosas me dice “¿te los cuelgo yo?” “ah, bueno, pues venga cuélgamelos tú si quieres”, no estoy 80 días, cuélgame los cuadros. (...) Por eso te digo, y las fiebres de los niños, y todos esos rollos, sí a lo mejor hay un padre... Lo hay. Pero normalmente la fiebre de los niños es de la madre. (silencio)*

*Porque es así la sociedad, porque somos así las mujeres y porque nos hemos acostumbrado a eso. Nos han acostumbrado y nos hemos acostumbrado nosotros. Es lo de la camiseta arrugada. No te la quieres planchar, a mí me resultaría jorobao que saliera a la calle con la camiseta sin planchar. Entre otras cosas, porque pudieran decir, “joder y la mujer no le podría planchar la camiseta” como la mentalidad es así, no piensan “joder el tío se podía haber planchado la camiseta”, no, dirán, “¿la mujer no le podía haber planchado la camiseta?” ¿Entiendes? vivimos en una sociedad que es así.*

*E. ¿Aunque tú trabajes lo mismo que tu marido?*

*R. La mujer nunca trabajará al mismo nivel que el marido. Vamos, pero eso lo sabe hasta dios. Yo puedo decir, yo trabajo igual, llega tu marido, se sienta en el sillón “ay, que cansado estoy”. ¿Y yo no vengo cansada? ¿Por qué yo no vengo cansada? Entonces, los hombres yo creo que siempre piensan... Hay pocos hombres que piensen “la verdad es que mi mujer trabaja como una cabrona fuera de casa”. Pocos, los hombres siempre piensan que trabajan más, que hacen más que nadie. Y ya está, luego pasan de todo lo demás” (EM2PRI-H4)*

*“Y luego es que las mujeres en los trabajos son unas cabronas (...), Sí, las mujeres son muy especiales. Donde trabajamos muchas mujeres hay más problemas porque somos más cabronas entre nosotras. Pero yo creo que los clientes respetan más a los hombres que a las mujeres. Creo que hay todavía algo de eso. Quiero pensar que no, pero sí.” (Abogada, EM2PRI-S)*

*“Me llevo mucho mejor con las chicas porque los chicos tienen ese modo así un poco especial de ser, de no querer que las mujeres los gobiernen y entonces pues claro. También reconozco que no tengo para nada ese problema porque no tengo ni un solo chico aquí (risas) (...) Somos las que tenemos la paciencia de sentarte y estudiar durante un año la oposición. Ellos no, paciencia y capacidad de sufrimiento. Tú sabes que los hombres, lo de la capacidad de sufrimiento no es lo suyo. O lo tienen muy, muy claro, pero no, siempre como además la carrera te da muchas otras opciones prefieren coger una opción menos sacrificada. Que a la larga es más sacrificada pero... como a priori parece que, porque total juro y me pongo a ejercer (... Las chicas tenemos más la visión familiar de saber que es bueno que tengas un horario porque tienes que tener otras cosas en la vida y ellos eso todavía no lo tienen esquematizado. Entonces la familia es como cosa de la mujer. Yo me encargo del fin de semana y poquito.” (Técnica EM2PU-C)*

*“Es difícil, sobre todo para las madres, porque los padres son más despegados, más fríos y más, no sé. Y lo notas, aquí los jueces o fiscales si se tienen que quedar aquí el día entero lo hacen sin problema ¿por qué? Porque ya tienen claro que quien asume a su hijo es su mujer” (Jueza, EM2PU-H)*

*“Uy, los hombres nada. Mi marido es su trabajo, él es lo suyo. Es decir, su trabajo es su mundo. Y ellos no se dan cuenta de que está la casa también. Bueno, pues tengo una chica que me lo hace todo, pues bien, pero ¿y cuando no hay una chica que te lo hace todo? Hay muchos chicos que comparten pero mi marido no es el caso. No es el caso, me tocó (risas). Sí, aunque llegue tarde podría hacer un poquito y no lo hacen, no lo hacen. Llegan cansados, yo lo comprendo, yo también llego cansada, trabajo las mismas horas... Pero ahí estás” (Técnica, EM2PU-H2)*

*“Los técnicos van a su mundo y son técnicos. Ellos van a su mundo, son como menos ordenados, te meten los papeles, uf, pero bien, luego trabajan bien. El resto, bajas las escaleras y todas mujeres. Luego los jefes, chicos, depende del estilo, depende del carácter, los estilos son distintos. Mi marido dice que las mujeres somos como más, dice que cuando va a pedir información siempre se pone en la fila donde no haya una mujer porque dice que somos como más quisquillosas, que pedimos todo, somos más perfeccionistas y el hombre es como que pasa más.” (Técnica EM2PU-H)*

*“Mi profesor de oposición estábamos hablando de este tema y decía “¿hasta dónde hemos llegado!, yo lo entiendo, es decir, yo lo comparto, es más mis mejores alumnos son chicas, y las que logran las oposiciones son chicas, perlo lo último que me ha sucedido es que en la primera visita anual que tenía para el urólogo entro en la consulta: ¡una mujer!*

Choss.” (Técnico EH1PU-C)

“Entonces claro por educación, por tradición, la mujer sigue teniendo todavía la carga de la casa, si ya ponemos otra carga más, la de los hijos, pues se puede ir al traste muchas cosas ¿no? aunque luego le dediquen al trabajo lo mismo que yo (...) ella mientras que está trabajando está preocupándose de los perros, de la casa, de la comida, de no sé que, y en líneas generales, ella vive más estresada que yo, claro.” (Técnico EH2PU-C)

“Yo creo que siempre se busca más el perfil de una mujer más que el de un hombre siempre, siempre no por nada sino porque, porque no se parece que las ves más competitivas más... es mas es mas... las veces que te digo que hemos traído gente aquí eh hombres la experiencia no ha sido muy positiva siempre con las mujeres ha sido otra cosa no otra cosa tampoco les gusta la competitividad demasiado a lo bestia sabes que no que no...(…) otra cosa en el sentido de que los hombres son más competitivos y cuando no consiguen los resultados pues se frustran y entonces se forman follones y cosas y tal sabes. Las mujeres son mucho más constantes mucho más... pasan por las cosas sin darles tanta importancia y...” (Gestor, EH1PRI-H)

“Dentro de los diez abogados eh...más nombrados de de Canarias yo no creo que haya ninguna mujer. Detalle: si se pregunta a un banco por abogados o a varios notarios por abogados posiblemente no recuerden más de cuatro o cinco y como no sea una amiga o alguien que trabaje con ellos directamente no, no suelen destacar las mujeres como abogados.”(Director bufete EH2PRI-C)

“La mujer a lo mejor es más responsable algo más madura a lo mejor es algo menos arriesgada, se ve en la forma de conducir, es verdad que las mujeres tienen un nivel de accidentes muy inferior al de los hombres y entonces las compañías de seguros les han puesto la etiqueta de que son mejores conductoras y ¡una puta mierda! Las mujeres conducen de puto desastre los que conducen de puta madre son los hombres lo que pasa que los hombres tienen en contra que asumen riesgo y las mujeres no los asumen entonces claro si no asumes riesgos nunca vas a tener un accidente, que es muy buena conductora no que potencialmente tiene menos siniestralidad que un hombre correcto absolutamente correcto, que sea buena conductora nunca un hombre es mejor conductor que la mayoría de las mujeres ok y en el trabajo en el trabajo la mujer no es más trabajadora que el hombre no lo es lo que pasa es que a lo mejor la mujer es más estable en el desempeño de su cargo es algo más sacrificada y a lo mejor asume menos riesgos ok” (Abogado EH2PRI-H)

“El hombre está acostumbrado a esa competencia y casi digamos al fair play a al honor en el juego, me has ganado me quito la gorra enhorabuena cojonudo, las mujeres no. Las mujeres difícilmente dan su brazo a torcer ni reconocen el fair play y que han perdido no... hay manera y eso es muy negativo en esta profesión porque los dos nos ponemos a negociar un problema que tiene distintas soluciones pero que hay que buscar la más acorde y a veces te encuentras con que el orgullo de la mujer de no dar su brazo a torcer y de no aceptar el fair play pues lleva a dificultades en el trabajo cuando el hombre diga vale de acuerdo cojonudo me has encontrado esta sentencia tu razonamiento jurídico técnicamente es más correcto y es mejor cojonudo y ahora pagas tu el cortado y ya está y ya está y eso lo hacemos los hombres, la mujer no la mujer...tsss” (Abogado EH2PRI-H2)

“La mujer está accediendo y está ocupando la universidad es también desgraciadamente... pues en el hecho de que hayan más abogadas y hayan más médicos y más no se que, pero que esta profesión se esté feminizando... no, se está feminizando todo en la formación universitaria” (Abogado EH2PRI-H)

“Yo no desconozco o no niego de que el hombre tienda más a tener ganas de trabajar más rápidamente y ganar dinero no, comprarse el coche etc. etc. y a lo mejor la chica está más arropada por la familia no eh... vamos a ver si la ayudamos a estudiar la carrera, no tiene tanto afán de independencia, claro y el chico quizás si (...)yo es que no veo a una mujer en una obra en la construcción de hecho las hay pero no creo que sea un trabajo para ellas lo mismo que la vendimia tampoco creo que sea un trabajo para ellas pero la

*necesidad obliga y no les vamos a decir que no, queremos la igualdad para todos pero obviamente yo creo que como caballero opino que no son trabajos para mujeres pero si lo quieren hacer están en su derecho, el trabajo de la agricultura el trabajo de la de la construcción y determinados trabajos así manuales que requieren un esfuerzo físico considerable yo creo que no están hechos para la mujer” (Abogado EH2PRI-H3)*

*“La chica que estaba en el despacho de secretaria es mi mujer, estudió Derecho (...). Entonces nada lo que hemos hecho es yo no quiero pasante, haces una cosa te vienes a trabajar conmigo y... después el apoyo mío y claro, entonces ella pues me apoya a mí y a ella protestas no, porque es una mujer que le viene ella, no es una mujer que tenga necesidad de reafirmarse como individualidad diferente a mí ni machangadas de esas. Ella, cojonudo, tú lo haces mejor que yo y lo haces cojonudamente y tu lo que realmente necesitas es que yo te apoye pues cojonudo. Es: pragmática ¿no? si pragmática y que realmente no... no entra en problemas de machismo feminismo.”(Abogado EH2PRI-H2)*

*“Pues si una mujer abogada casi lógicamente querrá o tendrá hijos y a lo mejor umm yo se que las mujeres cuando tienen un hijo se vuelven locas es decir y es su máxima prioridad pero bueno yo como no voy a pasar por eso es decir no voy a tener hijos yo mismo eh si yo se que no es lo mismo pero dentro del despacho no tiene...no, no vamos ni se piensa vamos. (...) Yo he preguntado y me han dicho que en procesos de selección efectivamente hay sitios que dicen pues bueno si es mujer pues no la cojo pues por todas estas cosas porque se pueden quedar embarazadas y demás eso a mí me parece muy cruel” (Abogado EH2PRI-S2)*

(\*) Este discurso, muy reiterado en la muestra tanto por hombres como por mujeres profesionales, realiza una equivalencia entre las realidades de la *doble presencia* que experimentan las mujeres profesionales en su primera etapa de carrera y ciertas cualidades supuestamente innatas o aprendidas en las mujeres. Lo que equivale a localizar en el ámbito de las elecciones y disposiciones (cualidades) la relación género/carrera, antes que dar relevancia a la diferencia de posiciones sociales que condiciona -hemos visto en los relatos como también es capaz de *obligar*- estas elecciones.

(\*\*) Esta referencia explica los cambios de la composición de género del trabajo autónomo apelando a un ramillete de ideas estereotipadas. En primer lugar, las razones por las que las mujeres eligen el sector autónomo se argumentan aquí de igual forma que las que se relacionan con el sector público en los relatos: las posibilidades que ofrece para facilitar el trabajo reproductivo. La diferencia es que el trabajo autónomo es descrito por quienes se dedican a ello, como un trabajo que prolonga las jornadas más allá del tiempo parcial y para posibilitar la autonomía. Así, la condición para que el trabajo autónomo permita tiempo “libre” es que la mujer “no sea ambiciosa” y por supuesto, implícitamente, queda patente la presunción de que *no necesite vivir de su trabajo*. Además, el tiempo “libre” de estas mujeres “no ambiciosas” se dedicará a hacer cosas que se supone que son de interés esencialmente “femenino” como “la comida, los recaditos, los niños, el supermercado”. Nuevamente, la elección de carrera se explica por motivos extralaborales fuertemente vinculados con el género en el caso de las mujeres, con independencia de que existan perfiles de mujeres afines a estos comportamientos y, como demuestran los relatos, otras ajenas radicalmente a ellos.

#### 5.2.d.4. ¿Cambios en los estilos de trabajo profesional?

Las últimas reflexiones sobre las prácticas laborales llevan a abordar una pregunta planteada en el marco teórico, aunque ocupe menor relevancia en el marco de los objetivos expuestos: ¿La presencia de las mujeres en la jerarquía está cambiando los estilos profesionales? Efectivamente, encontramos distintos elementos que pueden considerarse novedades introducidas por las profesionales en campos con estilos profesionales marcadamente masculinos como los que se ubican en el ejercicio privado del Derecho. Apuntamos varios de ellos:

- *Abogadas que modifican sus horarios de trabajo*, no solo para adecuarlos a la *doble presencia* –lo que en sí no es síntoma de cambio social, sino de todo lo contrario- sino que lo hacen con un discurso combativo. Se trata de mujeres que cambian las rutinas horarias del sector, sin reducir substancialmente su dedicación. La *limitación horaria* que proponen con sus prácticas supone un riesgo porque la cultura asociada a las relaciones abogado-cliente se asienta en la plena disponibilidad del primero. Se trata de una transformación que apuesta por una nueva cultura profesional que acostumbre a los clientes y compañeros de profesión al control horario. Estas prácticas, de ser extendidas y consolidadas supondrían un reconocimiento visible de las necesidades extralaborales de los trabajadores, entre las que los cuidados y el trabajo doméstico ocupan un lugar significativo en las estrategias personales y familiares. (Ver EM2PRI-H4).
- *Alta dedicación al cliente convocado*, opuesta al control de los tiempos de atención. Esta tendencia se reconoce en mujeres que no requieren ni se reconocen en estilos de “cobro al minuto o por hora”, sino que apuestan por la calidad en la atención a costa de reducir la clientela potencial a corto plazo. Esta situación es posible, obviamente, en perfiles muy específicos que favorecen la ausencia de metas instrumentales en el trabajo: los ingresos económicos de la profesional son reconocidos como un extra en el hogar y la necesidad de estabilidad y autonomía a través del trabajo personal no está presente. (Ver EM2PRI-H).
- *Creación de nuevas redes de solidaridad* como defensa adaptativa frente al conflicto doméstico-laboral de las profesionales. Cuando estas redes son femeninas, se corre el riesgo de invisibilizar y desproblematizar el conflicto aludido. Puesto que parece que éste puede solucionarse desde estrategias informales que, una vez más, reposan en la plena responsabilidad de las mujeres. (Ver EM2PRI-H2).
- *Aparecen nuevos estilos laborales* que hasta ahora son típicamente entendidos como femeninos y que cada vez resultan menos chocantes en el ámbito del Derecho: abogadas, jueces, fiscales, secretarías judiciales que llevan a sus hijos a los juzgados, a sus despachos, a sus puestos de trabajo, o que trabajan en casa. Estos sucesos tienen lugar cuando aparecen descompensaciones entre los horarios escolares y de trabajo. O cuando fallan o no existen las estrategias de delegación. O en situaciones en las que no se favorece el derecho a la baja maternal/paternal como es el caso de los profesionales autónomos (Ver EM2PRI-H3, EM2PU-H, EM2PRI-H4).

- Los *estilos de liderazgo* de las mujeres con éxito precoz parten de la conjunción del factor edad con el de género. El distanciamiento, el control y la autoexigencia-exigencia a los subordinados parecen tácticas oportunas para conseguir el respeto a las posiciones de mando recién adquiridas. Sin embargo, junto con estos estilos de liderazgo señalados como masculinos, aparecen comportamientos que pueden entenderse como novedosos en los estilos profesionales y que se reconocen explícitamente en los relatos femeninos: propiciar el diálogo con los actores sociales; valorar y respetar el tiempo no laboral propio y del equipo de trabajo; fomentar la democratización de las relaciones laborales; intentar la ruptura del orden comunicacional vigente en las organizaciones de trabajo. Un orden profundamente marcado por la estructura de género, como se ha planteado con anterioridad. (Ver EM2PU-C, EM2PU-H. EM2PU-H2).

#### **5.2.d.5. El tiempo de trabajo**

El análisis sobre el tiempo de trabajo y sus implicaciones de género se presenta como una forma de acercarse a las estrategias femeninas de carrera, que son indudablemente estrategias temporales. La cuestión se articula desde el examen de varios aspectos vinculados con el desarrollo de carrera y que describen el discurso sobre el tiempo laboral: la presencia de rutinas de trabajo, la omnipresencia de la flexibilidad en las nuevas carreras profesionales, los usos del tiempo y el valor de la disponibilidad laboral.

##### *a. Discursos sobre las rutinas laborales*

En primer lugar, los discursos invitan a subrayar la cuestión de la *rutina*, y su valoración en la vida profesional. Los pensadores del trabajo moderno contemplaron las formas rutinarias del trabajo como una manera de obtener buenos rendimientos productivos y gran calidad en el producto final. Ahora bien, la manera en la que el orden rutinario afectaba a los trabajadores siempre ha sido una cuestión más polémica. Mientras unos alababan las virtudes de la rutina para centrar al trabajador en su tarea (Diderot), otros contemplaban ésta como una coacción para el espíritu inevitable para poner en marcha la más compleja división social del trabajo que requería la industrialización<sup>49</sup>. Aunque estas conclusiones fueron planteadas hace más de dos siglos, el fordismo y sus derivados contemporáneos son los exponentes modernos de las consecuencias de la rutinización de las tareas que aventuraba Smith. Sin embargo, la denostada rutina fordista está experimentando en la actualidad cambios en su valoración desde el punto de vista de los trabajadores. Las terribles y frecuentes crisis del capitalismo global invitan a contemplar con cierta (irónica) nostalgia lo que nunca fue entendido como conquista social: no hay tiempo para rutinizar las tareas en un mercado laboral tan inestable. Y los nuevos trabajadores demandan precisamente la sensación de protección que procede de la

---

<sup>49</sup> Adam Smith expuso como la rutina resulta autodestructiva para el trabajador puesto que le hace perder el control sobre su esfuerzo y contribuye a la pérdida de su solidaridad y del sentido de su historia personal.

rutina, desde la que creen que sí podrían componer su vida con cierto equilibrio. Las insatisfacciones de la rutina son terreno desconocido y anhelado para quienes presentan las trayectorias más itinerantes en el empleo, quienes están cambiando constantemente de actividad y escenario. El valor de la costumbre se reclama como una aspiración que va más allá de la esfera laboral: sin las prácticas sociales rutinarias no puede auto(re)construirse una cierta identidad.

*“Me planteo si no sería más cómodo volver a ser secretaria, un horario fijo, tareas sencillas y rutinarias, (...) un sueldazo comparado con lo que yo gano diez años después como abogada ¿eh? Que es que es muy fuerte. Que no te piden gran cosa, cumples bien con tus tareas, lo aprendes todo rápido, coger el teléfono y tal, cuatro cosas, y no tienes una responsabilidad como ahora, que te va la vida en cada caso porque son cosas muy serias y que afectan mucho a las personas. Que cada día es una nueva cosa, de aquí para allá. No es que no me guste eso, que sí, no estaría aquí si no ¿no? Pero es que cansa que no veas (risas) y me acuerdo de lo otro y pienso ¿seré masoca? (risas).” (Procuradora EM2PRI-P2)*

*“Transcripción de textos, escrito de documentos y poco más. Eso una cosa totalmente mecánica y nada más. Como soy licenciada en Derecho, y tuve un conocido que trabajaba aquí en eso en juzgados yo lo que quería saber es si me iban a complicar la vida por ser licenciada en derecho o no. No sólo para entrar si no si me podrían dar más funciones de las que me corresponderían y que no me iban a pagar, ya por tiempo y porque no te las pagan, empezando por ahí. Y entonces me dijo que no, que al ser auxiliar no. Si fuera oficial porque te habilitan y haces otras funciones pero siendo auxiliar no es posible aunque seas licenciada en Derecho. (...)Entonces me decidí.” (Auxiliar, Exabogada con experiencia de queme laboral EMIPU-P).*

A la vez que desaparecen (o nunca existieron) las rutinas que remiten a la estabilidad, se detecta la pervivencia de otros elementos rutinarios en la aplicación de las herramientas de trabajo más novedosas. El ordenador personal, los programas ofimáticos y las bases de datos son protagonistas cotidianos de la vida de miles de trabajadores cualificados y no cualificados. Las nuevas tecnologías imponen rutinas como la grabación de datos, tabulación, revisión, codificación, elaboración de informes seriados... que se muestran como clara evidencia de que el trabajo profesional no puede defenderse tampoco como el “remedio para la rutina”: el trabajo considerado cualificado mantiene y necesita también de las viejas rutinas de repetición de tareas. Pero, a la par, la complejidad de las tareas y, sobre todo, los ritmos que impone la profesión, aumentan la incertidumbre, el riesgo y la desazón de los trabajadores al desaparecer la parte de la rutina que remitía a la estabilidad en el modelo de trabajo fordista.

*“Hay una parte muy rutinaria, tienes expedientes, recursos, juicios, que al final no deja de ser bastante rutinario al final. Cada vez es distinto pero ya todo te suena, las mecánicas. La doble agenda, apuntándolo todo, pum, pum, abrir el caso, pum, a la base de datos, apuntar, al ordenador, llamar al procurador, pum, tal paso, este otro, los papelotes de siempre, son rutinas pero que yo no me aburro sino todo lo contrario, porque cada caso es un reto y del anterior siempre has aprendido algo que te sirve para luego aplicarlo en el futuro.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

*“Es complejo porque aunque supuestamente es una actividad metódica, cuadrículada, medianamente organizada, el ser humano se encarga de desorganizarlo todo. Y claro, pues en esta época a mí me pillas un poco mal pues porque lo llevo mal. Lo llevo mal porque tengo problemas de salud, estoy muy cansada, el teléfono móvil no lo soporto. No, ya ha llegado un punto en que lo que era una, una urgencia se ha convertido en la regla general. Entonces claro, llega un momento en que yo me he planteado quedarme en mi casa haciendo bizcochones. Porque es que de verdad esto no, yo personalmente no lo puedo aguantar.” (Procuradora EM2PRI-P).*



No obstante, la esencia del trabajo profesional no reside en las rutinas sino en aquella complejidad que no puede mecanizarse fácilmente: no existen máquinas que permitan preparar un juicio, poniendo a la disposición de los clientes todas las herramientas legales que harían prescindible la función de la abogacía. La aplicación tecnológica se limita a la gestión de la información por parte del profesional: bases de datos, agendas electrónicas, uso ofimático, modelos informatizados de instancias. Pero la labor profesional sigue necesitando el conocimiento y la consulta reciclada y permanente de las leyes. Tampoco es sustituible el trato directo con el cliente y persisten los continuos desplazamientos físicos y de papeles que han caracterizado a la profesión tradicionalmente. Las características del trabajo profesional en la abogacía y procuraduría permiten evitar las constantes devaluaciones de precios a las que pueden verse sometidos otros trabajos que aparecen simplificados por la intervención tecnológica. El trabajo profesional del Derecho, tanto en el sector público como en el privado es todavía un trabajo artesano, profesional en su esencia más clásica, y valorado socialmente a pesar de los estereotipos y mitos –basados o no en la realidad- que rodean a la profesión.

Pero también por eso, el ejercicio profesional vinculado a la titulación de Derecho requiere un tiempo costoso e inevitable que no se puede derivar: es necesario captar clientela, visitar el juzgado, prepararse las sesiones, revisar la documentación, actualizarse en las modificaciones jurídicas, ponerse en contacto con el resto de los profesionales... Una alta dedicación temporal típica del estilo profesional clásico que se demanda como elemento de defensa corporativa. Pero que no por ello deja de plantear ciertos conflictos cuando coincide con experiencias vitales como la enfermedad, el cuidado de los hijos, o aquellas actividades “físicamente inalienables” (Macinnes, 2005: 53) como puede ser la del embarazo de riesgo o los momentos de parto-postparto. Sin embargo, profesiones como la abogacía no admiten tan abiertamente la necesaria racionalización y temporalización del estilo profesional para dar lugar a prácticas más compatibles con el resto de las esferas vitales. Parece que estas propuestas pudieran traicionar los principios esenciales de las profesiones: alta dedicación y disponibilidad hacia el trabajo realizado. Las cuestiones entendidas como no laborales se subordinan a estos principios y pasan a un segundo plano en el discurso profesional.

*“Tú eres abogado las veinticuatro horas del día, y eso hay que tenerlo claro. Un buen profesional tiene que estar disponible y que los clientes sepan que pueden contar con él.” (Director bufete EH2PRI-C)*

Pero los relatos sobre el desarrollo de la carrera profesional no pueden entenderse sin la implicación de las esferas privada y doméstica. Los itinerarios son mucho más sinuosos, y las metas y principios en los que se basa la dedicación profesional mucho más complejos. Las mujeres se revelan aquí como abanderadas de lo que pueden llegar a ser nuevos estilos profesionales que pretenden compatibilizar las metas laborales y extralaborales:

*“La gente tiene como la historia de que hay que tener el despacho por la mañana y por la tarde ¿no? ¿Por qué tú no puedes hacer un horario continuo? ¿Por qué tú no acostumbras a tus clientes a que vengan a una hora determinada y sólo en caso excepcionales, que la gente tenga que trabajar o lo que sea, vengan... y pones un día para atenderlos por la tarde como suelo hacer yo? Pero les da como miedo, el cambio siempre da miedo. Y yo siempre les digo, pero hacer como hice yo cuando empecé, el mes de junio, que ya empiezan las vacaciones, poned*

*horario continuo. La gente se acostumbra y mi gente se ha acostumbrado. La gente sí se ha acostumbrado.” (Abogado, EM2PRI-H4)*

En la muestra, son las madres profesionales quienes reinventan cada jornada con el fin de movilizar todos los recursos disponibles para compatibilizar su profesión con las responsabilidades domésticas. Son protagonistas de estos cambios debido a la carencia de dispositivos laborales y públicos para atender a las demandas de las familias, así como a la implicación de baja intensidad de los hombres en el cotidiano ajuste de las exigencias laborales y domésticas<sup>50</sup>.

#### *b. Discursos sobre la flexibilidad*

Las referencias a la flexibilidad aparecen ligadas a las impresiones sobre la rutina laboral. Observamos en el capítulo 3 como las formas modernas de flexibilidad se centran en tres aspectos: la *reinención discontinua de las instituciones*<sup>51</sup>, la *especialización flexible de la producción*<sup>52</sup> y, finalmente, la *concentración sin centralización del poder* (Sennett 1998: 48). Nos centramos en este tercer aspecto que remite directamente al control sobre el trabajo. En primer lugar, se puede poner en duda que las nuevas fórmulas de organización del trabajo generen realmente más control por parte de los trabajadores. Los factores de los que depende el trabajo son cada vez más externos puesto que ya no se localizan en la empresa en la que se trabaja, sino que forman parte de una red de la que esta sólo es un núcleo más o menos periférico. Pero es un segundo rasgo el que resulta más interesante a los efectos de este análisis: el *horario flexible* como elemento de control del trabajo.

La liberación de los horarios puede acabar significando elasticidad máxima de la jornada laboral. Precisamente la flexibilidad horaria se consideró un logro vinculado a la incorporación al empleo de las mujeres, al entenderse que las féminas necesitaban un horario menos rígido para sobrellevar las tareas domésticas y de cuidado de los hijos que seguían y siguen asociándose a ellas. Pero, el análisis de género permite observar un discurso ambivalente entre quienes experimentan esta flexibilidad desde la *doble presencia*.

Así, las madres profesionales sin horarios fijos optan por dos vías: a) *limitan sus horarios* laborales al estilo de las jornadas del sector público para poder organizar sus tiempos de trabajo. La decisión implica estar en disposición de asumir los serios riesgos que pudiera suponer para la carrera este cambio de estilo frente a la norma profesional. b) *Flexibilizan totalmente sus jornadas* profesionales pretendiendo adaptarse cotidianamente a las demandas

---

<sup>50</sup> Ver capítulo 6.

<sup>51</sup> El primer aspecto genera reducción de los puestos de trabajo. Clemons admite como muchos de los esfuerzos de reingeniería fracasan y las instituciones se vuelven disfuncionales en el proceso de reducción de plantilla. Varios autores avisan de que el PIB se incrementaba más en las sociedades burocratizadas que en las postindustriales, lo mismo que la productividad (medida a nivel individual, o en horas de trabajo) (Sennett: 52). Pero los nuevos modelos siguen justificándose de la mano de los beneficios a corto plazo para los accionistas, beneficios breves y privados, no generales ni públicos.

<sup>52</sup>La especialización flexible se basa en los islotes de producción especializada dependientes de la alta tecnología. Ésta impone desde fuera la innovación constante en la estructura interna de las instituciones. Los efectos para los trabajadores redundan en la dependencia de factores externos que condicionan sus tareas, su repentina descualificación, la reducción de sus salarios o su despido o desempleo.

de su *doble presencia*. Estas mujeres sienten que todo su tiempo cotidiano se convierte en tiempo de trabajo, repartido entre su dedicación profesional y las tareas reproductivas que se gestionan a través de diversas estrategias. La ausencia cotidiana de tiempo de ocio y de descanso contrasta con la situación de las mujeres ubicadas en el sector público, cuyos horarios permanecen limitados y hacen posible una organización regulada de los tiempos.

La ambivalencia discursiva se presenta cuando una parte de las profesionales indican que su profesión presenta altas dificultades para compatibilizar con la maternidad.

*“Yo tengo claro que hijos ahora no, quiero desarrollarme profesionalmente y eso es imposible, que va, que va, es imposible. Yo no conozco a ninguna mujer que lo pueda llevar si problemas, todas mis amigas me han dicho “ni se te ocurra ponerte con niños ahora”. Y las voy a hacer caso porque es verdad que una lo ha dejado, otra está que no vive y al final no puedes dedicarte a la profesión como quieres, no, yo he invertido mucho para tirarlo ahora por la borda por no poder, ¿no? no poder dedicarle el tiempo necesario.” (Abogada, EM2PRI-P)*

*“Pero es una profesión que es muchas veces incompatible con tener hijos, entonces qué pasa, que cuando las abogadas son madres, pues ¿Qué hacen? No pueden atender a las dos cosas a la vez. Muchas de ellas, que lo he visto últimamente, ponen el horario por la mañana.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Mientras, otra parte de las mujeres profesionales entienden su flexibilidad horaria como una ventaja para poder “organizarse libremente”.

*“Si una ventaja tiene esto es que te organizar libremente, tienes una jornada flexible y eso te permite organizarte (...) Por eso tantas mujeres cogen esta profesión.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Sin embargo, la descripción de la cotidianeidad de ambos perfiles muestra los elementos de los que depende *en realidad* la supuesta compatibilización. Veamos la organización diaria de la anterior informante:

*“Porque supongo que habrá otras profesiones que sí puedes delegar pero como en esto todos los días tienes comunicaciones del juzgado, todos los días hay que estar ahí, no puedes acumular el trabajo y decir, bueno, pues lo hago pasado mañana, tienes que hacerlo hoy. (...) Yo no paro en todo el día. Tengo la suerte de contar con mi madre para dejar a los niños. Bueno, es que si no fuera por mi madre no hubiera tenido hijos jamás. (...)Y yo limpiaba y planchaba pero decidí que ya no hacía nada más, que ya con lo que hago es suficiente. Así que ahora está esta chica. Es por el trabajo y también por mi vida personal. Porque yo tener hijos para estar como una loca, con los pelos así, sin tiempo para mí, para criarlos, sacarlos adelante y luego en mi tiempo libre trabajar no. Me gusta dedicarme a mis hobbies y mis cosas.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

En realidad, entre las mujeres entrevistadas, las estrategias típicas de la flexibilización no evitan que acaben reduciendo su dedicación profesional diaria. Como consecuencia, su orientación a la carrera y sus metas laborales también se reducen al menos durante este primer período de desarrollo de sus carreras, para dar cabida a la compatibilización real de las dos esferas de trabajo. Por otro lado, la flexibilidad del mercado se traduce, a nivel individual, en una ansiedad que está presente en las entrevistas de los que se encuentran menos asentados en su carrera laboral (trayectorias de tanteo): los riesgos que deben asumirse son cada vez mayores, y se desconocen las posibilidades de éxito y los caminos a seguir. Podíamos preguntarnos por qué estas situaciones no están generando un conflicto social y

movilizaciones colectivas importantes. Varios autores<sup>53</sup> exponen interesantes teorías que señalan la desactivación del conflicto como una de las características clave del mercado de trabajo flexible: la responsabilización se deposita en el sujeto en su totalidad mientras los cuerpos de trabajo y las profesiones aparecen fragmentados en múltiples situaciones y modalidades laborales, que son incluso desconocidas por los integrantes. Se valora el espíritu independiente/competitivo y se promueven las relaciones superficiales en las que no se evidencian los desacuerdos. El conflicto, también en su vertiente positiva, la de la comunicación y la transformación desde las posturas diferentes, permanece oculto, atomizado, y sus manifestaciones se derivan hacia los problemas personales que se entienden como asunto privado. Los trabajadores sienten que se les demanda continuamente capacidad de adaptación a la incertidumbre y a la inestabilidad. Ahora bien, si aceptan el reto –es decir, si “aceptan” trabajar- la responsabilidad ante lo que pueda suceder será sólo suya.

### c. Usos del tiempo y género

Refiriéndose al análisis de los usos del tiempo, Izquierdo señala como pertinente la dicotomía tiempo autoproductivo/tiempo heteroproductivo, matizando que en toda actividad confluyen ambos aspectos (Izquierdo, 1988: 7). El uso del tiempo es una cuestión interesante para mostrar de qué manera se está produciendo un fenómeno diferencial de género en el primer período de desarrollo de las estrategias laborales. Los usos del tiempo pueden contemplarse desde una perspectiva ambivalente que observe:

a) Las repercusiones que las estrategias temporales tienen en las distintas experiencias de inserción laboral y desarrollo de la carrera en hombres y mujeres, y b) las repercusiones que las características de las primeras experiencias laborales tienen en la configuración de los usos diferenciales del tiempo entre los sexos.

- Se observa que los hombres siguen definiendo su tiempo de trabajo con valor monetario frente al resto de tiempo que entienden como *tiempo de ocio y de consumo*<sup>54</sup>. Tiempos de empleo y tiempos de ocio y consumo se presentan discontinuos y separados espacialmente.

*“El trabajo es dinero, eso está claro. Y una vez ganado el dinero, ya uno se puede dedicar a lo que sea, generalmente a descansar y a disfrutar de todo lo que no se puede hacer antes. Incluso a plantearte, qué se yo, algún curso, algún viaje y hasta cambiar de vida ¿no? hasta plantearte, qué se yo, pues dar un giro a tu vida profesional de alguna forma, con el tiempo.” (Abogado, EH2PRI-H)*

---

<sup>53</sup> Ver subcapítulo 2.1.

<sup>54</sup> Las estadísticas de uso del tiempo revelan que el ocio sigue siendo más masculino que femenino. Este tipo de datos siguen dificultando la comparación entre hombres y mujeres, y entre países, porque aplican categorías distintas para definir los tiempos y las unidades de medida (Greer, 2000: 190). Pero, las investigaciones cada vez demandan más datos y los estudios cualitativos reafirman los resultados de las encuestas: los trabajadores definen su jornada entre el trabajo(empleo) y el ocio. Mientras, las trabajadoras ocupan el tiempo extralaboral en realizar las tareas domésticas y de cuidados, y entienden su tiempo dividido entre actividades de trabajo productivo/reproductivo a las que puede añadirse un tiempo libre identificado con el descanso. En las entrevistas encontramos numerosas referencias a esta comprensión diferencial del tiempo.

- El tiempo de las mujeres se dona más que el de los hombres a usos comunes sin tener valor de mercancía. Sin embargo, para las mujeres el tiempo no es exclusivamente propio, ni está delimitado tan claramente<sup>55</sup>. Su dedicación productiva/reproductiva implica expropiación del tiempo vital y falta de autonomía. Ambas imposibilitan a las mujeres el acceso al tiempo requerido por otras esferas, en igualdad de condiciones (Méda: 2003).

*“Yo llego a casa y ya tengo tarea hasta que quiera. Y ya te digo, así trabajar, luego los niños y luego estudiar las oposiciones no es posible, no sé, sería muy difícil.” (Técnica, EM2PU-H3)*

Efectivamente, las narraciones de las entrevistadas que son preguntadas por su experiencia vital a lo largo del proceso de inserción laboral dejan muy claro como, para las madres, el tiempo de trabajo no equivale al tiempo de empleo. Cuando las mujeres con hijos hablan de trabajo, incluyen en el relato de su jornada laboral los continuos ajustes espacio temporales entre su empleo y el trabajo doméstico-familiar. Así, su historia cotidiana de trabajo se prolonga gran parte del día, combinando ambos factores y sin dar paso al ocio –salvo en los casos de mercantilización-. Sin embargo, en los relatos de los hombres, la jornada laboral -que suele prolongarse más de las ocho horas diarias- se centra en exclusiva en la oposición empleo/ocio. Esta cuestión se relaciona con fuerza con la *disponibilidad temporal hacia la carrera*, un asunto que se ha mostrado como clave para entender las trayectorias diferenciales de carrera de hombres y mujeres con las mismas credenciales más allá de lo que son capaces de mostrar las estadísticas, cuando localizan las posiciones de unas y otras con respecto a la ocupación y el empleo.

#### *d. La disponibilidad temporal como clave de las posiciones de género*

La comparación entre la organización *cotidiana* del tiempo (tácticas diarias y usos del tiempo) y *proyectiva* (estrategias temporales de carrera y vida) de los sujetos de la muestra, ha permitido distinguir con una nitidez fuera de dudas cómo la maternidad forma parte de la estructura de posiciones sociales de los sujetos. En este caso además, se trata de sujetos con rasgos sociales similares en cuanto a edad, clase social de pertenencia, nivel de estudios y procedencia territorial<sup>56</sup>. La distinción clave entre ellos en cuanto a estas experiencias diferenciales es el *género*. El género basado en primer lugar en el sexo, una condición no elegible en principio. Pero, por encima de esta diferencia, el género remarca su carácter de construcción social y su papel en la estructura social, cuando interviene en las decisiones que distinguen la maternidad de la paternidad. Evidentemente, cada posición social tiene

---

<sup>55</sup> Esta conclusión pone en relación la cuestión de los usos del tiempo con la estructura de poder en la que la capacidad heteroafirmativa, el llamado “poder del amor” sigue señalándose como una donación exclusivamente femenina que también significa una cierta cuota de poder (Johanasdóttir: 2001)(Ver capítulo 2.2.).

<sup>56</sup> Si bien hemos visto como otras cuestiones marcan las diferencias incluso en sujetos relativamente parecidos en sus experiencias vitales. A lo largo de esta tesis hemos destacado especialmente el acceso diferencial a determinados recursos demandados o necesarios para facilitar la inserción e incrementar las opciones laborales: apoyos económicos, de infraestructura –especialmente el acceso a la vivienda- y emocionales que nos remiten al importante papel que cobra la familia (originaria o reproductiva) en el proceso inicial de desarrollo de las carreras profesionales.

adjudicada una determinada *disponibilidad temporal* que condiciona las posibilidades para el tiempo de trabajo, y por tanto, para el empleo (Callejo: 2004). Es precisamente este uso cotidiano o proyectivo del tiempo el que permite revelar claramente las prácticas que acaban diferenciando los lugares de carrera de los hombres y las mujeres que cuentan con las mismas credenciales para acceder al mercado laboral.

Es oportuno destacar como el factor de disponibilidad temporal para la carrera acaba restando cuando aparece la maternidad, y sumando cuando se relaciona con la paternidad. Con independencia de cuáles sean los motivos que produzcan esta distinción, no se puede negar la importante relación que se establece entre esta ausencia de disponibilidad de las mujeres cuando son madres y su posición social en la estructura profesional y en la familia:

La maternidad<sup>57</sup> revierte la relación con la carrera profesional, en tanto reduce la disponibilidad temporal hacia el empleo:

*“Yo empecé trabajado, fui subiendo así, fui despegando, cada vez más, muy, muy bien. Me caso, me quedo embarazada, ¡pum! Otra vez a bajar. Me baja el volumen de trabajo, los ingresos, me baja todo. El niño tiene ahora tres años y bueno ahora tengo otra de ocho meses. Con lo cual he estado subiendo y bajando y eso se nota muchísimo, se nota mucho. Eso a un hombre no le pasa, pero es que es así, inevitable.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

La forma en la que la paternidad se relaciona con la disponibilidad temporal para la carrera evidencia el otro lado de la relación: la posición social de los hombres se refuerza con la adquisición del estatus familiar de esposo y padre. Esto permite que puedan estructurar su tiempo de trabajo ofreciendo plena disponibilidad para el desarrollo de sus carreras mientras sus compañeras experimentan el proceso no sumativo al tratar de relacionar la maternidad con la carrera profesional.

*“Lo que yo he hecho pero eso no se lo puedes pedir a los demás porque es un precio que nadie está dispuesto a pagar y no merece la pena quizás, yo es que tenía un hijo y una mujer y...había pasado muchas penurias económicas y yo bajo ningún concepto quería que mi mujer y mi hijo pasaran por las mismas (...)*

*P (... ) si tus circunstancias personales el hecho de tener un hijo el hecho de tener pareja y tal si hubiesen sido diferentes ¿habría cambiado la percepción que tenías de la profesión y la dedicación?*

*R: posiblemente si, si.*

*P: ¿En que sentido o hacia que orientación?*

*R: hacia la orientación de haber apretado mucho menos y hubiera subido más espacio.” (Abogado, EH2-H)*

La disponibilidad temporal hacia la carrera es la clave para distinguir las posiciones de género como lugares sociales que indican una estructura social jerárquica en la que las mujeres y hombres profesionales siguen formando parte de las relaciones de dominación/subordinación. En tanto son las mujeres quienes se localizan como responsables de la adaptación entre la vida laboral y la familiar. Una responsabilidad que queda patente a través de atribuciones sociales que se manifiestan tanto en forma de autoatribuciones...

*“No se puede hacer otra cosa, los hijos son de las madres.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Como en forma de imposiciones sociales del entorno cercano...

---

<sup>57</sup> Entendida a su vez como construcción social, tal y como queda planteado en el capítulo siguiente que remite a la “buena maternidad” como el estilo de relación madre/hijo vigente en los discursos.

*“En ningún momento se planteo que fuera mi marido el que renunciara a parte de su trabajo para cuidar al niño. Era como lo normal, yo lo pensé pero es como lo suyo, porque ¿qué iba a pensar la gente? Y mi marido el primero.” (Mujer en Repliegue, EM3-H2)*

O bien con manifestaciones que son fruto de la ruptura o ausencia del pacto supuestamente negociado que favorece la existencia de las estrategias de carrera dual:

*“Una cosa es que se comprometa, venga te ayudo, y otra cosa es que lo acabe haciendo en realidad.” (Técnica Adm. Pública EM2PU-H)*

*“Bueno, nunca hay un reparto equitativo. La mujer, por ser mujer y quitando los rollos feministas, por h o por B siempre acabamos haciendo más, cuidando más, haciendo mas. ¿Por qué? Porque tu no saldrías a la calle con la camiseta arrugada. Porque no va en la mujer ir con la camiseta arrugada ¿entiendes? entonces le dices a tu marido, pues ahora si quieres salir a la calle te planchas tú tus camisetas. Y tu marido, como le da lo mismo ir con la camiseta planchada que no, la gran mayoría de los maridos les da igual, pues “me la pongo sin planchar”. Y tú por el hecho de que vaya a la calle y digan “joder, macho, que este no se haya planchado la camiseta”, pues se la acabas planchando. Muchas veces cedés, otras veces tienes broncas, el hombre siempre es así.” (Abogada EM2PRI-H4)*

*“Nunca me ha apoyado, está mal que lo diga pero es así, parece como que mi carrera es algo para mí sola y lo de los hijos, pues mira también. Así que a ver como yo me organizo, no es haber como entre los dos nos organizamos, no.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Varias autoras han destacado un posible modelo de negociación que supondría el incremento de la disponibilidad femenina para la carrera, así como el aumento de la disponibilidad masculina para el trabajo reproductivo. Pero nos enfrentamos aquí con un problema de fondo que tiene que ver con la preexistencia de una estructura social de desigualdad. Porque para que exista la negociación en la práctica se requiere una cesión de poder.

Efectivamente, las relaciones de género están construidas a través de una determinada organización de los poderes sociales<sup>58</sup> y, sólo una cesión de poder por parte del hombre, posicionado en lugares de dominio de antemano, permite realmente una organización igualitaria capaz de posibilitar en la práctica las carreras duales. Es decir, el ajuste entre las disponibilidades temporales de hombres y mujeres con similares aspiraciones laborales.

Por lo tanto, lo que nos encontramos en realidad no se caracteriza tanto por la aparición de posiciones postpatriarcales de negociación entre las profesionales, excepto en los casos de las mujeres hipergámicas con trayectorias de éxito profesional elevado. El mapa vuelve a quedar dibujado por una distribución diferencial de las posibilidades temporales en función del género. Las mujeres adaptan su carrera profesional a sus responsabilidades domésticas y los hombres realizan el proceso inverso. Por su parte, las organizaciones de trabajo son cómplices de este esquema que asumen de antemano: lo refuerzan con sus demandas, su estilo laboral y los elementos de discriminación que hemos detectado. El sistema se cierra en un círculo fatalista que espera que las mujeres inviertan menos dedicación a sus

---

<sup>58</sup>Ver capítulo 2. Varios autores exponen esta cuestión, entre los que destacamos a Saltzman (1989), Connell (1987, 1995), Risman (1998) y Corsí y Bonino (2003): tanto los macropoderes (ejercidos por las instituciones sociales y vinculados a los sistemas ideológicos, económicos, políticos y culturales) como los micropoderes (actuación, autoafirmación, microdefinición, poder heteroafirmativo y poder de dominio), están claramente organizados entorno a las posiciones de género.

carreras y, por lo tanto, las sitúa previamente como sujetos de baja intensidad, elementos subordinados y colegas de segundo grado en el seno de las instituciones laborales. La evidencia de una organización productiva marcada por el género también entre las mujeres con altas cualificaciones profesionales es aquí más evidente que en ningún otro aspecto.

*“Para las mujeres es mejor trabajar en la administración porque tienen toda la tarde para dedicarse a la casa y a los hijos” (Técnica, EM2PU-H3)*

*“Es la razón de que tantas mujeres estén como autónomas, que pueden organizarse su tiempo como quieran sin horarios y ser madres y esas cosas.” (Procuradora EM2PRI-H2)*

*“A costa de quitarte horas de trabajo pues lo vas haciendo todo a la vez. Que no te las quitas, sino que lo que renuncias es pues a decir a todo que sí, a coger más clientes porque no puedes. Te mueves menos, no tienes tiempo, lo que si es verdad es que madre soltera y abogada ya te puedes ir olvidando porque tener un hijo es trabajar menos y ya me dirás como se vive si tus ingresos no dan porque tienes que repartir tu tiempo entre las dos cosas ¿no?” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Todas las mujeres que conozco que se dedican a que son abogadas, cuando han tenido niños lo han dejado, no es que lo hayan dejado sino que se han dedicado la mitad de lo que se dedicaban a su trabajo. Y ellos todo lo contrario, es que todo lo contrario, nada, no les afecta nada (silencio) qué cosas, la verdad. (...) Yo tengo claro, no lo vaya usted a fastidiar ahora teniendo un hijo ¿eh? (risas).” (Abogada, EM2PRI-P3)*

### **5.3. Demandas subalternas y resistencias de género en el entorno profesional**

*“Yo prefiero ser de las que sigue bajando el índice de natalidad para que se lo piensen. Sí, si quieren que tengamos hijos que nos den las condiciones porque lo que faltaba es que nos dijeran, como dicen “es que lo quieres todo”. Por supuesto ¿y tú no? Pero ¿por qué tengo yo que elegir y renunciar y tú no? Me refiero a un hombre, claro (risas). Es que si quieren que tengamos hijos, porque dejar de trabajar no vamos a hacerlo que bastante ha costado, o sea que no es “si queremos trabajar”, si no “si quieren que además tengamos hijos”, pues eso, a ponerse las pilas. Pero no todas las tías son así y es normal. Lo de los hijos es una decisión muy afectiva, no tan racional. En fin, ¡ me he desahogado!” (EM2-S5)*

Las profesiones asociadas al Derecho asumen dedicaciones temporales extensas y parcelaciones de tiempo concretas<sup>1</sup> y cotidianas que constituyen el estilo de la profesión. Pero las relativamente novedosas estrategias de *doble presencia* de las mujeres reclaman cambiar este estilo que asume la disponibilidad temporal para el empleo. Sin embargo, esta reclamación se origina en posiciones subalternas en las estructura de la profesión, organizada simbólicamente todavía en torno a la dedicación total como clave de la progresión en la carrera.

*“En esto la clave es estar al cien por cien, estar ahí sí o sí. Yo empecé sin nada y sin nadie, y cogiéndolo todo, llamadas por la noche, todo.” (Abogado, EH2PRI-H)*

Las mujeres solteras y casadas sin hijos se reconocen en varios casos en *estrategias preventivas*<sup>2</sup> de retraso de la maternidad aun siendo conscientes de que estas no se pueden prolongar en demasía. En estos perfiles emerge un discurso mucho más crítico, elevado desde un sobreesfuerzo laboral y una situación de cierta renuncia vital que parecen no garantizar la

---

<sup>1</sup> Minutear las consultas, horarios de atención al cliente, citas con otros profesionales, visitas a los juzgados por las mañanas...

<sup>2</sup> Veremos con mayor profundidad estas estrategias en el capítulo 6.



estabilidad suficiente para dar cabida a una posible maternidad tardía compatible con el desarrollo profesional.

*“Y vamos para atrás, pero no lo vemos porque está por llegar, nos creemos que está cambiando algo y sólo cuando llegamos a pasar esta etapa ¿no? Que empiezas a verte ya como profesional, que ya no eres novata y todo eso ¿no? al final, si quieres tener hijos, no te queda otra y tienes que renunciar a seguir currando tanto, a estar tan implicada con tu carrera ¿no? porque es que si no, o adoptas cuando tengas 45 años o vas dada. El problema es que esto se está dejando en mano de la decisión de las mujeres y la responsabilidad debería ser colectiva.”(EM2-S5)*

Las demandas de las mujeres en *doble presencia* o, simplemente con hijos y en modelos de negociación igualitaria (solo podemos hablar de un caso en nuestra muestra), se producen en el plano de la resistencia, de la mano de prácticas alternativas no exentas de riesgos para las profesionales: la limitación horaria, el cambio de estilo de atención al cliente, la fusión espacio-temporal de los cuidados y la profesión. Las madres profesionales del sector privado son las que localizan la falta de adaptación entre los tiempos y espacios profesionales y los domésticos. Son ellas quienes desarrollan las tácticas adaptativas, con pleno reconocimiento de que estas decisiones interfieren en sus estrategias profesionales, con recorridos que pueden convertirlas en trabajadoras periféricas en la profesión. Mientras, la posición de los hombres facilita la posibilidad de que la vida familiar se adapte a la laboral y no al revés, como en el caso de las mujeres<sup>3</sup>.

La muestra de personas casadas con hijos que se dedican al ejercicio libre de la profesión (abogados y procuradores) nos enseña que la decisión de un cambio en las tácticas de uso del tiempo que limite directamente las oportunidades económicas solo puede ser abordada cuando: a) la familia tiene estabilidad económica –normalmente asociada al sueldo del “cabeza de familia” (lo que nos remite al esquema patriarcal), y no acusa la disminución de ingresos de la mujer; b) la inversión previa de tiempo y esfuerzos no ha sido tan excesiva como para no poder renunciar a su potencialidad en términos de futuro; c) la reducción de ingresos no se percibe como amenaza con respecto a las necesidades de autonomía personal<sup>4</sup>.

Cuando las mujeres rechazan la posición social atribuida con respecto a la maternidad, el conflicto se refleja en las dos esferas, laboral y doméstica. En sentido opuesto, las mujeres que aceptan su posición social en el modelo de maternidad tradicional reducen el conflicto apostando por lo que denominan “satisfacciones familiares”, durante o previamente al proceso de inserción. Si bien se trata de posiciones alejadas de las estrategias de resistencia en la profesión.

---

<sup>3</sup> Cuando se subordina uno de los tiempos –el del empleo- al de la familia, la trayectoria de maternidad supone la imposición de *Cronos* (tiempo de vida abstracto) a *Kairos* (oportunidades concretas), como dos concepciones diferenciales del tiempo. Se rompe así el equilibrio entre ambas concepciones temporales y se reducen las probabilidades de aceptación del tiempo de empleo en las mujeres (Callejo, 2005: 191).

<sup>4</sup> Esta observación nos remite a los modelos de negociación observados por Gutiérrez, y su valoración del “riesgo pareja”; una cuestión que depende mucho de los valores, expectativas y situaciones económicas de las mujeres.

En cualquier caso, los pactos y tácticas organizadas en torno a los modelos de dominación de las familias se reproducen tanto en la esfera laboral como en la doméstica. Las mujeres son los sujetos que se encuentran en posiciones de conflicto en este modelo tradicional, mientras que en los modelos de negociación, el problema pasa a ser una cuestión de ambos miembros de la pareja. En este último caso, el conflicto tiene más posibilidades de ser entendido como una reclamación común de los trabajadores frente a los estilos tradicionales de trabajo en la profesión. Sería entonces, cuando mujeres y hombres estarían en disposición de detectar que ninguno de los modelos de división familiar del trabajo (dominación o negociación) resuelve los conflictos con la esfera laboral.

El conflicto conseguiría trasladarse por fin como crítica general a un ámbito laboral<sup>5</sup>, del que pueden cuestionarse la organización, las competencias demandadas, así como numerosas inercias y barreras que actúan desde el momento de la inserción, e impiden una óptima utilización de los recursos humanos, propiciando la colocación exitosa de quienes se sitúan desde el principio ventajosamente en el marco de una misma titulación y con un similar rendimiento académico.

*“Yo creo que el poder llegar a acuerdos con tu pareja está totalmente condicionado por una situación macro por arriba que es la que está mal: evidentemente uno intenta no perder pasta y en eso hay que ser racional y sin con el curro de tu pareja ganas más pasta.... por otro lado si lo que aparece por delante de ti es tener un hijo con cuatro meses de mierda para cuidarle y luego dejarle tirao y tener que irte a trabajar como una burra dejándote la pasta en alguien que le cuide y tú tener que compensar todo por las noches y los fines de semana.... en fin el panorama es tan poco alentador que es que yo veo muy razonable al elección de las tías de quedarse en casa a cuidar a los hijos. Yo personalmente no la comparto pero a ellas las entiendo, el problema no está en ellas sino en la sociedad.” (EM2-S5)*

Pero el reconocimiento de que el modelo tradicional de organización del empleo es un importante caballo de batalla no quita gravedad a las consabidas tensiones y pactos desequilibrados en el ámbito familiar que ocuparán el capítulo siguiente. Parece que es la distribución de la jornada laboral, más que su duración, la fuente de conflictos entre el trabajo remunerado y la familia más señalada por las mujeres, que acusan ambos problemas – distribución y duración- como retos para su *doble presencia*. Mientras que los hombres localizan claramente el conflicto solo en la duración de sus jornadas laborales, que les resta tiempo de descanso y de ocio en familia o fuera de ella.

Las profesionales son conscientes de que su trabajo cotidiano se ve afectado más que el de sus parejas o sus compañeros de trabajo por el impacto del trabajo doméstico y de los cuidados. Son más reticentes a manifestar abiertamente y en términos que evidencien la

---

<sup>5</sup> Actualmente, la respuesta empresarial a las medidas de conciliación se caracteriza por un obvio desinterés por una cuestión que no parece reportar ganancias, sino pérdidas económicas y de control. Las construcciones y presunciones de género continúan empapando la mentalidad de muchos empleadores y de los sindicatos y organizaciones profesionales. Mientras, la falta de estos apoyos y las carencias económicas y temporales favorecen la pervivencia entre los trabajadores de las estrategias de género.

desigualdad<sup>6</sup> el hecho de que la doble presencia influye en el cambio de sus estrategias, trayectorias y metas laborales. Antes que hablar de discriminación o desigualdad, las trabajadoras apelan a “la diferencia”. Un discurso mucho menos combativo que acude y refuerza los *estereotipos de género*. Tanto los femeninos que argumentan la mayor dedicación a lo doméstico (la madre abnegada, la sensibilidad femenina, su mayor responsabilidad con la familia, la autoexigencia, el gusto por el orden y por los cuidados) como masculinos (egoísmo, inmadurez, incapacidad, intolerancia, ausencia de empatía y rechazo genético a las tareas de la casa). Se trata de argumentos esencialistas que condensan el discurso y evidencian las prácticas de género que se están produciendo en realidad. Poco importa si estas justificaciones recurren a orientaciones biologicistas o culturalistas para explicar la relación entre las mujeres y la *doble presencia*. Lo destacable es que los discursos persisten en justificar esta relación antes que en evidenciar su carga de desigualdad y la estructura de poder que revela. Una estructura que imposibilita la negociación y desde la que no todas las elecciones y metas laborales son viables en la práctica para una gran parte de los nuevos profesionales, fundamentalmente para las mujeres.

Esta persistencia impregna los discursos de gran parte de los perfiles de la muestra y nos hace cuestionar para el caso del Derecho la tesis de Gilligan<sup>7</sup> que cree que la presencia de las mujeres en las profesiones contribuirá a “humanizarlas” reduciendo las distancias entre profesional y cliente, y apostando por la mediación antes que por la lucha entre contrarios. En cierto sentido, algunas mujeres apoyan la idea de un estilo profesional novedoso, como el que ha sido descrito por las profesionales autónomas con limitación horaria. Sin embargo, este tipo de posturas se manifiestan desde relaciones parciales con el empleo profesional mediatizadas por la presencia del trabajo doméstico en DP y la posición subordinada en el ingreso familiar: horarios y beneficios económicos muy limitados, períodos de repliegue. Es decir, los perfiles de profesionales que se inclinan por estas prácticas más o menos novedosas están lejos del liderazgo y se oponen al modelo *exitoso* de disponibilidad plena y de control tecnocrático de tiempos y espacios que caracterizan al “buen profesional” y a la carrera *tipo*. Las prácticas diferenciales desde el inicio quedan asociadas a la periferia profesional, como carreras de baja intensidad alejadas de la relevancia profesional y del poder.

Finalmente, solo las profesionales que se encuentran en estas posiciones periféricas – bien porque han optado por ellas<sup>8</sup>, bien porque atraviesan estas situaciones<sup>9</sup> - manifiestan

---

<sup>6</sup> Con la excepción de las mujeres sin hijos con fuerte orientación a la carrera, que reconocen abiertamente sus estrategias de retardo o renuncia a la familia para no tener que enfrentar el problema productivo/reproductivo. Todas las mujeres con trayectorias de éxito precoz entrevistadas utilizan esta estrategia, no así los hombres con los mismos recorridos exitosos –algunos de ellos son padres tempranos-. Los hombres que retardan la formación de su familia o de los hijos explican esta táctica como respuesta a los problemas económicos iniciales de la precariedad.

<sup>7</sup> Ver también Frug (1992) y Thornton (1996).

<sup>8</sup> Perfil de *salario familiar* acomodado con mujer profesional en DP y jornada a tiempo parcial, así como mujeres en repliegue. En estos casos, la precariedad laboral no significa precariedad vital porque se trata de mujeres con parejas hipergámicas masculinas, lo que puede señalar la posibilidad de estrategias femeninas de hipergamia (movilidad social a través del matrimonio). En este marco, la carrera profesional

estar en cierto desacuerdo con el modelo profesional vigente. El resto de la muestra comparte la cultura positivista que señala como sospechosos, irracionales, poco objetivos, victimistas y anecdóticos los casos que evidencian el género en la profesión, o bien los cuestionamientos críticos derivados de estas evidencias. Lo que contribuye a explicar, dicho sea de paso, el sigilo y secretismo con el que las mujeres comentan experiencias que significan como “anecdóticas” y que describen casos reales de acoso y discriminación.

#### **5.4. Profesionales del Derecho del sector público y del sector privado**

##### **5.4.a. La apuesta de las mujeres por el sector público**

El campo de entrevistas y los datos cuantitativos confirman que los concursos de méritos y oposiciones en el sector público están sirviendo de canal de acceso femenino a los empleos más estables y susceptibles de progresión del mercado laboral también en el campo del Derecho.

Los hombres que eligen el sector público manifiestan una motivación auspiciada por sus altos rendimientos académicos, el prestigio y estabilidad del puesto adquirido y la presencia de un mentor o entorno social que animan la estrategia. En las mujeres, a estas razones se le añaden dos conocidos argumentos que vuelven a evidenciar el peso del género en los discursos y prácticas de las profesionales. Por un lado, las mujeres señalan el atractivo de unos horarios limitados que permiten la conciliación con otras metas vitales. Se reconocen explícitamente la maternidad, el trabajo doméstico y los cuidados a terceros dentro de estas metas femeninas que deben conciliarse con el empleo. Por otro lado, algunas mujeres comprenden el sector público como una localización neutral tanto en el acceso como en la progresión de cada aspirante. Esta explicación se encuentra en los casos de quienes se inclinaron por las oposiciones tras experiencias de discriminación en el mercado privado durante su proceso de inserción o de primer empleo.

Se distinguen dos recorridos distintos de experiencia de la oposición en la muestra:

- a. Las *trayectorias de éxito precoz* de hombres y mujeres, hemos observado previamente, permanecen asociadas a estrategias de adscripción o procesuales sin bifurcaciones, fuerte orientación a la carrera, elevados capitales sociales y a altos rendimientos académicos. Este perfil apuesta por el estudio de unas oposiciones inmediatamente después de la obtención del título de Derecho, como parte de la estrategia de movilidad de la familia originaria, y retrasa cualquier otra meta vital hasta lograr la inserción laboral en el puesto deseado.
- b. Las *trayectorias de aproximación sucesiva* se asocian a estrategias procesuales o estructurales con recursos más limitados y altos o medios rendimientos académicos. Este perfil se decide por las oposiciones tras ciertas experiencias laborales precarias o poco satisfactorias o bien, como forma de estabilizar posiciones previas en el sector público. El estudio de la oposición se compagina con el empleo y, en el caso de las mujeres con hijos,

---

femenina no mantiene tanto un interés económico como expresivo para las protagonistas (sin olvidar que constituye un cierto sostén frente al “riesgo pareja”).

<sup>9</sup> Jóvenes pasantes, mujeres en familias de doble sueldo con DP femenina y sin delegación.

con las tareas de los cuidados. En el caso de los solteros pueden aparecer experiencias de repliegue laboral y regreso al hogar paterno/materno para posibilitar la situación que facilita el éxito: la plena dedicación. Cuando se ha formado una familia de reproducción aparecen las diferencias de género: los hombres entrevistados compatibilizan empleo y estudios pero algunas de las mujeres muestran una estrategia diferencial posibilitada por la vigencia del género: participan en el trabajo remunerado de forma temporal/parcial para dedicarse a la *doble presencia* que se transforma en este caso en triple: empleo/estudios/trabajo doméstico. O bien se retiran al hogar para dedicarse a los estudios y el cuidado de los hijos. El tiempo de estudio de estas mujeres se sustrae de los tiempos de empleo y, no tanto, a los domésticos (comprensión flexible del tiempo). Mientras que el tiempo de estudio de los hombres se añade al del empleo, generando una doble jornada masculina en la que el factor doméstico se neutraliza por completo (compresión dicotómica del tiempo trabajo/tiempo libre secuestrado por el estudio).

Este último esquema evidencia nuevamente la posición masculina como ganador del pan, cuyo ingreso de trabajo se percibe como principal e imprescindible para la familia. Mientras que la posición femenina con respecto al trabajo remunerado<sup>10</sup> -secundaria y prescindible- permite justificar el abandono o la reducción del esfuerzo laboral para dedicarse a los cuidados o a estudiar y a los cuidados.

*“Y pero bueno, vamos, ya te digo, a tope, mi vida ahora es un corre, corre, corre. Yo pienso que mi vida profesional ahora estoy aquí, la hago, estoy contenta, pero yo pienso que pudiera hacer más, pero tienes tus niños y te compensa en otras cosas y no haces más. Yo sé que hay gente que están currando mucho, tengo parejas de amigos. Yo tengo más tiempo, tengo chicas que se ocupan de los niños, una señora que me plancha, y yo no he hecho eso (currar más). Tengo un horario hasta las tres, y que pudiera decir tenemos incompatibilidad y podría decir mira, pide una excedencia y te metes en un despacho. A lo mejor llega un momento que te entra el gusanillo, boberías, le recurrí una multa a mi marido, y la gané, y oye, te entra ilusión. Pero cuando tienes niños es difícil, yo sé que podría dar más, lo que pasa es que sopesas y yo me quedo con mis niños y me compensa. Ves a la gente haciendo master y demás y yo no, por mis circunstancias tengo las tardes ocupadas pero no me quejo, estoy contenta.” (Técnica EM2PU-H2)*

En el campo del sector público encontramos un perfil específico en las profesoras de universidad. La carrera académica combina las exigencias curriculares con una precariedad inicial que puede suponer filtros de clase y robustecer las barreras de género. Las modalidades de acceso al profesorado requieren alta dedicación laboral e información de campo (presencia de redes o mentores) que permita una cierta estrategia adecuada a las circunstancias. Lola ve limitados fuertemente sus ingresos –lo que le obliga al pluriempleo- y coartadas a su vez las aspiraciones vitales emancipatorias durante su experiencia como profesora a tiempo parcial. A su vez, la demanda de esfuerzo intensivo se diversifica (tesis, investigaciones, publicaciones, docencia, pluriempleo) mientras las garantías de promoción se perciben cada vez más

---

<sup>10</sup> Se trata de una localización de género (estereotipada) en el caso de las entrevistadas. Si bien las estadísticas evidencian la localización secundaria de las mujeres en el empleo en general, nos encontramos aquí con mujeres hipergámicas, con mayor titulación y salario inicial que su pareja pero cuyo rol materno permite/justifica el abandono laboral para dedicarse al cuidado de los hijos (EM3-H2).

inciertas. Finalmente, la salida de Lola al mercado secundario se presenta más óptima para conseguir sus metas vitales -autonomía de ingresos, estabilidad, hijos- aunque su meta laboral inicial (expresiva y vocacional) se vea frustrada. El relato de la informante no es anecdótico<sup>11</sup>.

El caso de las profesoras de instituto y maestras en situaciones de interinaje (listas de sustitución) es también particular. Los desplazamientos continuos y la fuerte rotación empleo-desempleo producen inestabilidad en la organización estratégica de los tiempos cotidianos y de la trayectoria vital. Esta incertidumbre afecta sobre todo a las mujeres, porque se trata de nichos de empleo muy feminizados. Pero también porque dificulta la DP que las féminas siguen asumiendo cuando no existe la negociación (modelo patriarcal o familias monoparentales) o ésta se ve dificultada por las características del empleo de ambos cónyuges.

#### **5.4.b. Abogacía: el itinerario de género**

*“(..) Si viven solos no hay problema, está claro, la historia está cuando son dos, y ella quiere trabajar como abogada, o él quiere trabajar como abogado y tiene pareja abogada o no, porque al final lo más inteligente es que alguien renuncie ¿no? Y siempre es la tía. Que sean cálculos económicos es normal pero acaban jodiendo a la de siempre, con perdón (risas). Porque es verdad, lo que no entiendo y es así, que yo lo estoy viendo con mis amigas que ya se casaron, es verdad...no sé, ¿por qué los tíos se estabilizan en el mercado laboral y ellas no? Porque además la abogacía es una de las profesiones en las que las tías se supone que pueden estar más o menos bien consideradas. Bueno, de hecho en las oposiciones barren las pibas, pero es que barren, pero es otra cosa lo de las administraciones. Ahora, es verdad que ya no se puede decir que solo haya hombres en el Derecho, todo lo contrario, la mayoría de las jefas, las funcionarias, es que son tías.” (EM-S5)*

El ejercicio de la abogacía es una opción clásica de carrera en el mundo del Derecho. Forma parte de las profesiones más tradicionales y poderosas. En ella se reconocen estrategias de exclusión, segregación o demarcación para contener a los efectivos de jóvenes cuando son numerosos, así como para impedir el acceso a los novedosos perfiles que se detectan amenazantes para la profesión, como pudieron ser, en diferentes casos, colectivos étnicos, clases no profesionales y mujeres (Smyth et al: 1999).

Como se ha puesto de relieve en el capítulo 2 y 3, la llegada de las mujeres a la profesión ha sido tardía y muy diferente a la de los hombres (Glazer y Slater: 1987). Una situación que deja patente lo limitado del liderazgo femenino en los despachos. El perfil tradicional clásico de la abogacía corresponde al de un hombre con imagen de prestigio, bien vestido<sup>12</sup> y relacionado, con buenos modales, de clase media acomodada, con vocación

---

<sup>11</sup> Varias autoras evidencian en el caso español que las mujeres se sitúan en las categorías más bajas del profesorado aunque se hayan incorporado a la profesión hace décadas. A su vez, las profesoras de universidad presentan un número menor de hijos, retrasan más su nacimiento y mantienen un mayor índice de soltería con respecto al resto de las mujeres, también con el mismo nivel formativo. Finalmente, las profesoras participan menos de la política y el gobierno de la institución (Ver capítulos 2 y 3).

<sup>12</sup> Ciertas investigaciones sobre la profesión del Derecho apuntan que las políticas del cuerpo asociadas al buen vestir y el aspecto correcto son señales externas que contribuyen a reducir el reconocimiento de las mujeres en el seno de la profesión cualquiera que sea su aspecto físico o su estilo de vestir (Thornton: 1996). Esta interesante conclusión se fundamenta en la vigencia de diversos estereotipos que afectan a la imagen femenina. Su presentación se asocia mucho más que la masculina a sus capacidades, pudiendo reforzar dos imágenes polares: la de la mujer “buscona o trepa” cuyo estilo de vestir es definido como agresivo o excesivamente cuidado, frente a la mujer “amargada, ambiciosa o marimacho” cuyo estilo de vestir se define como masculino, descuidado o excesivamente serio. El éxito profesional de “la buscona”

altruista, pero con un éxito económico que refleja su calidad profesional. Finalmente, debe tener objetivos profesionales ambiciosos que requieren una dedicación absoluta.

Se trata de una imagen que encaja cada vez menos con la realidad, como ponen en evidencia las experiencias de entrada de las mujeres en la profesión, junto con la de los titulados de las nuevas generaciones de universitarios provenientes de clases populares<sup>13</sup> a lo largo de los últimos veinte años. Para propiciar su éxito como opción laboral a medio o largo plazo, los entrevistados coinciden en señalar que los despachos de abogados no facilitan la vía del empleo a medio-largo plazo y la opción del autoempleo es la más viable para obtener un ingreso que propicie la autonomía. Así, se reconocen como importantes: la necesidad de un capital inicial de apoyo para la inversión, el impacto de la experiencia previa en bufetes, la autoexigencia de disponibilidad y alta dedicación y, finalmente, la presencia y creación del capital relacional que posibilite la fijación de la clientela.

Las posibilidades de evolución que describen los profesionales para ingresar en el campo de la abogacía se pueden organizar en un esquema que vuelve a remitirnos a la vigencia de la carrera tradicional como forma de comprender el mercado privado de la abogacía. Los conceptos con los que se nombra a cada trayectoria de análisis se han inspirado y reafirmado en los análisis previos de Glazer (1987), Witz (1992), Hood y Koberg (1994) y Sánchez-Apellániz (1999)<sup>14</sup>.

- En primer lugar, un perfil de abogado que ingresa en el sector nada más finalizar la carrera y cuenta con capital relacional, mentores y posibilidades de invertir/ahorrar para iniciar el autoempleo. Ha tenido una cierta experiencia como abogado en bufetes cercanos al entorno familiar o social que le sirve como rodaje. Su modelo de trayectoria se describe como de *asimilación* en tanto se percibe como miembro de pleno derecho en la cultura profesional dominante y no experimenta ninguna contradicción entre sus expectativas, su estilo de vida y los logros adquiridos. Es el estilo tradicional asociado a las trayectorias de éxito en el sector privado del derecho que hemos observado previamente.

- Un segundo modelo es el de *aculturación*, caracterizado por la adopción de los rasgos de la cultura laboral dominante, con independencia de que se ocupen en un principio

---

se asocia a actitudes y cualidades estereotipadamente femeninas alejadas de los méritos laborales. El éxito profesional de las “amargadas” se asocia a la ausencia de vida personal que obliga a dedicar un tiempo extrañamente elevado a la profesión (en lo que se supone que debe ser la vida de una mujer), antes que a méritos directamente asociados al trabajo. En las entrevistas encontramos un párrafo que condensa estas conclusiones a la perfección: “*La que se arregla, se viste bien, tremendos tacones, bueno si es soltera ni te cuento. Bueno, pues esa está por lo que está, que si es una buscona, que si es una lobona que está ahí por lo que está, ya sabes. La que se vista más de otra forma que si es una viuda amargada. Y si vas en vaqueros pues entonces ya eres una niña. Yo a mí me da igual porque no voy a cambiar mi forma de vestir y ponerme ahora faldas tubo. Además, tampoco puedo cambiar ni mi edad ni me cara de niña, qué le vamos a hacer. (...) pero a mí me consta que se juzga mucho por ahí, sobre todo si eres mujer, que tu imagen parece que cuenta más. Ellos se ponen una corbata o se la quitan, pero tú hagas lo que hagas, que si vas de abogada “fatal”, que si de Ally MacBeal...*” (EM2-PRIS1)

<sup>13</sup> Una aproximación breve a esta cuestión se ha presentado en el capítulo 3, advirtiendo de lo relativo del acceso de los titulados de clases populares y de las mujeres a la profesión de la abogacía.

<sup>14</sup> Ver capítulo 2.

posiciones que no favorecen esta identificación. En este grupo se encuentran las mujeres con situaciones de doble presencia que pretenden ocultar el impacto laboral del tiempo de los cuidados, bajo argumentos esencialistas que apelan a la asociación de la mujer con el trabajo doméstico y de los cuidados, por un lado. Y con la negación inicial de la relación existente entre el cambio de organización espacio-temporal de la jornada laboral (reducción o limitación horaria) y la voluntad de atender a los cuidados, por el otro.

- Junto a los modelos básicos de asimilación y aculturación se localizan perfiles intermedios. El modelo de *síntesis* asume también el modelo masculino tradicional como válido, pero favorece la participación de las mujeres y personas con posiciones sociales relativamente periféricas, siempre y cuando respondan a las demandas y a la imagen profesional cercana al prototipo del abogado. Un modelo en el que se reconocen las mujeres y hombres con menos recursos que inician trayectorias de sobreesfuerzo entre las que encontramos estrategias de renuncia o retardo de la familia final –tanto en ellos como en ellas.

- Una cuarta opción acoge a quienes son aceptados en apariencia sin que se propicie una verdadera participación en el campo de carrera. Es un modelo de supuesta “integración” que representa bien a muchas de las mujeres profesionales entrevistadas, para cuya verdadera incorporación se haría necesaria una reformulación del estilo profesional. Por ejemplo, es común aceptar el retraso sistemático de los horarios de los juicios, la falta de cumplimiento de los horarios administrativos, la tramitación burocrática dependiente de redes informales que se generan en los tiempos de ocio... Un estilo laboral sustentado en la plena disponibilidad temporal del profesional, que es quien finalmente debe adaptar sus jornadas a la prolongación temporal o acción inesperada que acaban generando estas costumbres. Los efectos de estos estilos son preocupantes para la realización del resto de las responsabilidades vitales, y no favorecen en absoluto la visibilización del trabajo doméstico ni propician una distribución más equitativa del trabajo global en el seno familiar y en las estrategias profesionales.

El *modelo convencionalista* acepta a las mujeres sin exigirles una previa aculturación, porque posiciona previamente a las féminas en puestos subordinados en el orden jerárquico. Posiciones tolerables y que no suponen una amenaza para la composición tradicional del poder en el marco de la profesión. Este modelo es reforzado por situaciones prolongadas de pasantía<sup>15</sup> que limitan las salidas profesionales y condicionan la orientación hacia el autoempleo. Pero un autoempleo caracterizado por la limitación de los recursos, la experiencia y capacidad de atracción de clientela que requiere un profesional autónomo para iniciar con

---

<sup>15</sup> No tenemos a nuestra disposición datos cuantitativos sobre los pasantes para afirmar como lo hace Thornton para el caso canadiense que “las mujeres se han convertido en las nuevas proletarias de la profesión. La feminización no significa que las mujeres se distribuyan a lo largo de la jerarquía. Lo que sí ocurre de hecho es la feminización de la base de la pirámide de la jerarquía en la profesión del Derecho” (Thornton, 1996: 273). Lo que sí podemos observar a través de las entrevistas es que las mujeres y los hombres asocian determinados campos, los menos prestigiosos de la profesión del Derecho, a las mujeres: el derecho familiar, los servicios a la comunidad, el turno de oficio y también las pasantías. La demostración empírica de esta impresión no ha sido posible por la ausencia en unos casos, y la imposibilidad de acceso en otros.



ciertas garantías de éxito su carrera profesional. Otro caso convencional es el de las tituladas que trabajan en bufetes adscritas a tareas administrativas o en puestos de atención al cliente (y al resto de los compañeros). Esto supone, además, su alejamiento de los juzgados, las reuniones de trabajo y el seguimiento profesional de los casos. En algunos casos, estas mujeres entraron en puestos definidos por las mismas competencias que sus compañeros varones aunque finalmente se les asignan funciones diferentes y subordinadas, que no permiten además la progresión profesional. En otros, los despachos de abogados marcan formalmente la división de género contratando a las tituladas para puestos administrativos para los que no requieren en realidad sus credenciales, mientras que los perfiles de abogados de la empresa son predominantemente masculinos. Este segundo caso puede definirse también en el marco del último de los modelos detectados: el *separatismo*, que implica segregación más o menos formal. Este tipo de situaciones, que las entrevistadas reconocen en el marco de sus vivencias, aunque insistan en recalcar su carácter anecdótico en el seno de la profesión, ha conducido a abandonar la profesión en una de las entrevistadas y ha favorecido la opción del autoempleo profesional en otras.

La respuesta de las mujeres ante los distintos modelos de relación con el campo profesional es el desarrollo de estrategias que se presentan como vías para obtener las metas profesionales/vitales. Estas estrategias hacen frente o bien, asumen el modelo de género en el seno de las organizaciones de empleo y de las instituciones donde se ejerce la abogacía<sup>16</sup>. Quienes se localizan en modelos de *síntesis* e *integración* desarrollan *estrategias de sobreesfuerzo*, un comportamiento femenino común en el mundo profesional de la Medicina y del Derecho. Supone la renuncia a las metas reproductivas o la ocultación de una DP asumida cotidianamente con alto riesgo para la salud<sup>17</sup>. Es importante hacer notar, como hemos observado en las narraciones, que si la DP se prolonga, el agotamiento y la frustración pueden dar lugar a un cambio de estrategia hacia otras tácticas más cercanas al modelo estratégico siguiente: el de la subordinación.

La *estrategia de subordinación*<sup>18</sup> aparece en las mujeres que adoptan los discursos de la *aculturación* y el *convencionalismo*. Desde esta postura, rehúsan a la competencia y a la disponibilidad profesional que pueden definir como “ambición” cuando se localiza en las

---

<sup>16</sup> Glazer (1987: 13) detecta cuatro modalidades estrategias de las pioneras de las profesiones: sobreesfuerzo, subordinación, innovación y separatismo. Su propuesta se relaciona íntimamente con los modelos de incorporación y recepción de las mujeres en el ámbito profesional del Derecho, como se observa en el esquema planteado.

<sup>17</sup> Nuevamente se reconoce la demanda de rol sobre las madres. La DP mantenida genera problemas de salud en las mujeres, pero el abandono de la DP podría significar conflicto doméstico y afectar incluso al bienestar de los hijos. En algún caso, las mujeres de la muestra manifiestan su preocupación porque sus iniciativas de negociar el reparto del trabajo de la crianza podría suponer que los hijos quedaran desatendidos en la práctica por la menor implicación real de la pareja.

<sup>18</sup> Hemos usado el término que da título “In subordination” al conocido estudio de Kinnear (1995) sobre las mujeres en el mundo profesional. En él se examina el caso de las abogadas norteamericanas de los setenta, cuya aceptación aséptica de un papel secundario en la profesión fue la estrategia dominante. Esto las alejó de las oportunidades de progresión e innovación y retrasó considerablemente el acceso al liderazgo de las mujeres en la abogacía hasta la actualidad. Se trata de una estrategia frecuente en otros campos profesionales: Smyth et al (1999); Spencer y Podmore (1987), etc.

mujeres. Son mujeres en el subempleo y lejos de los puestos de liderazgo. Sus carreras profesionales se entienden como complemento al salario familiar y como instrumentos de satisfacción personal. Pero no se orientan al pleno desarrollo ni a la autonomía económica, en tanto se realizan parcialmente, con una temporalidad marcada por las etapas de crianza y con una DP sostenida en el tiempo. La subordinación reafirma la división sexual del trabajo y la segregación profesional de las mujeres y apoya la tesis de la tolerancia de las mujeres hacia los sueldos bajos y los trabajos sin posibilidades de promoción.

Frente a los modelos estratégicos de sobreesfuerzo y subordinación, la *estrategia de la innovación* propone modalidades nuevas de carrera y estilos laborales que aspiran a buscar una vía de reconocimiento de las mujeres en el mundo profesional del Derecho, sin que esto signifique un sobreesfuerzo inviable a la larga o la renuncia a otras metas vitales. La innovación se localiza en profesionales con trayectorias de éxito precoz que aspiran a estilos de liderazgo que definen como diferentes<sup>19</sup>. También está presente en abogadas en sobreesfuerzo que no ocultan su situación DP sino que la hacen pública para manifestar su desacuerdo con las barreras profesionales de género. Así como en las abogadas autónomas que intentan tácticas arriesgadas (ajuste de horarios y estilo laboral) que no conducen a la parcialidad sino que demandan una mayor adaptación de las instituciones laborales a las necesidades personales. Las estrategias de innovación son reducidas en la muestra, pero la importancia de su discurso reside en la oposición que suponen frente al resto de los profesionales que no contempla la cuestión de género como un elemento sobre el que haya que posicionarse públicamente. No existen aquí casos de mentorazgo femenino o negociador que faciliten la promoción a las mujeres con hijos como es ya tradicional en el mundo anglosajón (Glazer y Slater: 1987). La carrera se comprende mucho más como una cuestión individual y basada en los méritos y recursos personales. No como un elemento que requiera solidaridades colectivas, a pesar de que las narraciones muestran lo importantes que son éstas para la inserción y promoción profesional.

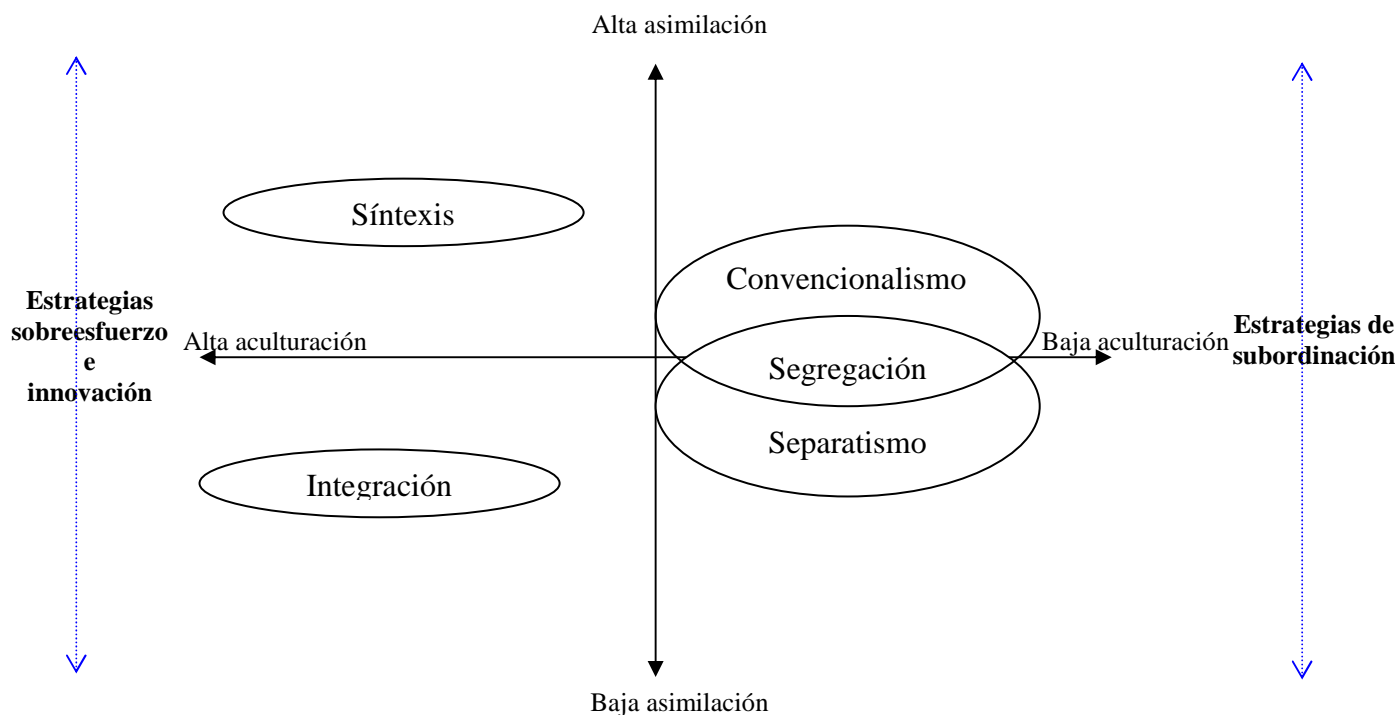
Este posicionamiento voluntarista confía en el esfuerzo individual e ignora las características particulares/sociales de los aspirantes. Por eso, aunque las estrategias de sobreesfuerzo y movilidad se construyen desde distintas circunstancias en cada grupo social, las mujeres en puestos de poder son reticentes a visibilizar los handicaps específicos que han podido afectarlas<sup>20</sup>. El discurso hace más sencillo negar el impacto del género en la inserción y el desarrollo de las carreras en los discursos políticos y de la elite profesional, aunque las historias de vida dejen patentes otras realidades bien distintas.

---

<sup>19</sup> No parece haber constatación científica de la supuesta orientación de las mujeres hacia fórmulas “suaves” de liderazgo, si bien puede percibirse un “estilo femenino” simplemente porque se juzga a una jefa fuera del orden comunicacional del liderazgo: si destaca por su rudeza será calificada con atributos estereotipados de corte masculino. Pero que si no es ruda o distante tenderá a ser asociada a un estilo “más femenino o blando” que equivale a más tolerante o flexible en el caso de que el jefe sea varón.

<sup>20</sup> Los hombres visibilizan las desventajas relacionadas con la clase social de pertenencia (recursos y apoyo familiar, ausencia de redes), pero no hemos podido encontrar a mujeres de estas edades con origen no acomodado en puestos de liderazgo profesional.

**Gráfico 5.4. Modelos de incorporación de las mujeres en el entorno profesional de la abogacía**



#### **5.4.b.1. Rasgos fundamentales del mundo de la abogacía**

El mundo laboral del Derecho es, a priori, un ámbito de competencia entre pares igualados por sus credenciales. Aunque sabemos que los capitales sociales previos son un factor añadido para el ingreso privilegiado en el sector, se trata de un núcleo profesional donde las mujeres sí suponen una competencia real. Ellas pueden aspirar a los mismos salarios y categorías profesionales aunque aún observemos como su localización final en el empleo sigue presentando pautas de subordinación y segmentación de género. Teniendo en cuenta unas posibilidades laborales prometedoras, auspiciadas por su titulación, las mujeres elaboran ciertas estrategias con las que pretenden compatibilizar su acceso a la profesión con el resto de sus facetas vitales partiendo de una asunción: ni el mundo laboral ni la familia están interesados en incluir abiertamente entre sus posibilidades negociadoras la cuestión del reparto del trabajo relativa al binomio familia-empleo:

a) En referencia al primero de los aspectos, el del *mundo profesional del Derecho*, aunque las mujeres no están al margen de la negociación colectiva, tampoco las demandas de género se consideran en este marco. Varios aspectos puestos de manifiesto en las entrevistas contribuyen a explicar este hecho y se manifiestan como refuerzos contruidos desde el género:

a.1. El mito del abogado luchador, hecho a sí mismo, que asume las consecuencias de sus actos y que alcanza el éxito tras una carrera cuajada de méritos y esfuerzos personales impide una reflexión que suponga cuestionarse la desigualdad en el proceso de inserción. La

concepción idealizada del abogado puede incluso enfrentarse al estereotipo femenino clásico según manifiesta Thornton<sup>21</sup>.

a.2. La profesión del Derecho mantiene un estilo masculino en los puestos de liderazgo. Y el “saber hacer” asociado a la profesionalidad no incluye entre sus parámetros la consideración del tiempo reproductivo, y mucho menos cualquier aproximación al debate sobre el reparto global del trabajo<sup>22</sup>.

a.3. Las demandas de adaptación o solidaridad laboral, así como el debate sobre la disponibilidad profesional y la visibilización de las responsabilidades extralaborales, se presentan como cuestiones políticamente incorrectas en los discursos. Este hecho se produce porque la profesión permanece definida por dos valores supremos: el mérito y la objetividad (Glazer y Slater, 1987: 223). La creencia en la relación méritos-posición social asume la igualdad de oportunidades basada en habilidades y esfuerzos; la defensa de la *objetividad* obliga a subordinar los intereses propios frente a lo que se entiende correcto para el bien colectivo. La suma de ambos valores impide el reconocimiento público de las trabas existentes para el desarrollo de la carrera profesional.

a.4. La especialización en ramas de ejercicio de la abogacía se describe en los discursos como fuertemente influida por el género: las ramas consideradas “blandas y secundarias” se vinculan a las abogadas y también se definen como más necesitadas de capacidades emocionales (empatía, afectividad, compasión): el caso del Derecho de Familia<sup>23</sup>. De igual forma, las mujeres aparecen asociadas en los discursos a clientes con menor poder adquisitivo, turnos de oficio y casos menos importantes. Así como a menores prácticas tecnocráticas y más discrecionales –menos especialización y formalismo–, menor impacto de las relaciones profesionales. De ser ciertas estas percepciones localizadas en la muestra,

---

<sup>21</sup> El abogado es individualista, combativo, libre, racional, agresivo, serio, ambicioso, controlador, tecnocrático, aséptico y limitado en sus expresiones emocionales (Thornton, 1996: 276).

<sup>22</sup> La exclusividad y la discriminación han sido procesos centrales en la profesionalización del Derecho. Se trata de un modelo evolutivo similar al de otras profesiones auspiciadas por el apoyo de la Universidad y los colegios profesionales. Un buen caldo de cultivo para los prejuicios, como describió para el caso norteamericano Averbach, que evidenció el rechazo del mundo del Derecho a los judíos y a quienes procedían de las clases populares. Se apelaba en este caso a su desconocimiento sobre las relaciones y el estilo profesional de la abogacía. Pero los prejuicios discriminatorios se han estado aplicando también a las mujeres, de quienes se ha cuestionado su objetividad y su capacidad para el mérito. En la actualidad, el análisis de Glazer (225) permite confirmar que las pasantías prolongadas y el incremento de los costes iniciales de entrada a la profesión están actuando como filtro de clase y género en la práctica. En nuestro estudio, el caso que condensa esta situación es el de una pasante sin ingresos y con expectativas de tener descendencia. Tras una experiencia de tres años en esta situación sin abandonar el hogar originario, la aspirante se despide del despacho y acude al mercado secundario para poder iniciar una vida autónoma y procurarse el resto de sus aspiraciones coetáneas con su ciclo vital.

<sup>23</sup> Se trata de una percepción de segmentación de género que sería necesario cotejar con datos inexistentes. La especialización se produce en estas etapas de forma progresiva e informal. La mayoría de los abogados jóvenes-adultos, incluso aunque manifiesten su inclinación por campos específicos, no pueden significarse como especialistas porque esto obligaría a la limitación previa de la clientela. Para muchos se trata de una ambición para el futuro.

explicaría en parte el limitado poder de expansión de las féminas en el ejercicio libre de la profesión<sup>24</sup>.

b) Con respecto a *la familia*, las vías de articulación se alejan aún más de la democracia, y si la profesionalidad de la abogacía se asocia a los referentes masculinos, la “buena” familia responde todavía a un modelo profundamente marcado por el género en la mayoría de las entrevistas. En los núcleos familiares –familia original y final- las mujeres se identifican plenamente con el rol reproductivo y es también suya la responsabilidad de rellenar el “hueco” que queda cuando permanecen ausentes del hogar. Las profesionales del Derecho entrevistadas suelen llenar esta ausencia con otras mujeres, sin dejar de asumir la agenda doméstica como tarea personal. Una parte de ellas han convivido en su familia originaria con servicio doméstico femenino –parte del *habitus* de clase-, y otra parte se incorpora a la mercantilización cuando su progresión profesional o la situación familiar lo permiten<sup>25</sup>. Pero todas estas mujeres coinciden en señalar que necesitan *además* otras estrategias complementarias a la mercantilización, fundamentalmente centradas en el apoyo de las abuelas.

El grupo de profesionales dedicados al trabajo autónomo ofrece un campo específico de análisis que ayuda a explicar varios aspectos reflejados con anterioridad. La estrategia de las abogadas autónomas se enmarca en lo que Sánchez-Apellániz (1999) explica como tendencia cada vez más consolidada la creación de autoempleo femenino entre las mujeres cualificadas. Se trataría de una alternativa de carrera que se gesta como respuesta a un mercado de trabajo todavía influido por las desventajas de género para la movilidad vertical femenina. Inconvenientes no solamente relacionados con las estrategias familiares y la ausencia de debates sobre la relación paternidad/maternidad-trabajo profesional. También barreras limitantes impuestas por los prejuicios de los empleadores, que asignan a las mujeres tareas que corresponden antes a su adscripción de género que a su formación y les impiden su promoción, con el silencio cómplice de un entorno laboral interesado en limitar la competencia. Lo que aquí podemos apuntar sobre la cuestión ha sido expuesto previamente en el esquema general y procede de los relatos de las entrevistadas que relacionan ciertas experiencias propias con la discriminación sexual<sup>26</sup>:

---

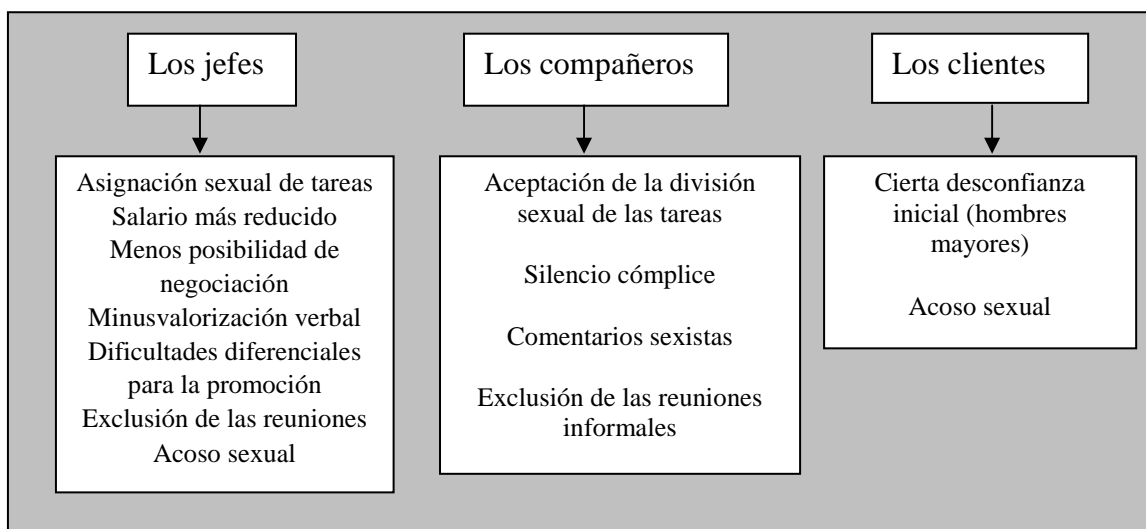
<sup>24</sup> Además de la imagen de segmentación de género que describen las entrevistas al referirse al ejercicio de la abogacía, hay que decir que, una parte mayoritaria de las mujeres abogadas entrevistadas se inclinaba por el Derecho de Familia, mientras que los hombres optaban por el Penal o Civil. Si bien estos datos no pueden ofrecerse más que como apunte sin significación, puesto que se requieren otras técnicas para comprobar el peso real de la especialización de género en la profesión.

<sup>25</sup> Sin embargo destacamos la importancia de las costumbres familiares en la delegación mercantil del trabajo doméstico: el sentido de la intimidad y la forma de entender el servicio doméstico aparecen señalados por explicaciones que remiten a la experiencia o ausencia previa de este recurso en el hogar originario.

<sup>26</sup> Entre quienes experimentaron estas circunstancias –no pocas mujeres de la muestra- el mecanismo de asunción/rechazo de los prejuicios de género genera un discurso que pretende reducir la importancia de estos hechos que reconocen como “machistas”. Se trata de abogadas que exigen llamarse “abogados” en un intento de quedar al margen de demandas feministas que entienden como victimistas, poco serias y que identifican con el *hembrismo* radical. La ocultación sexual es una estrategia para evitar la aplicación de

**Gráfico 5.5. Percepción de la vigencia del género en el campo de la abogacía.**

**Elementos detectados en los relatos de hombres y mujeres.**



#### **5.4.b.2. El trabajo autónomo como estrategia de las mujeres**

Las entrevistadas que decidieron cambiar de ámbito profesional tras este tipo de vivencias reconocen estos hechos como una expresión de un sexismo en decadencia que aún está presente en todas las esferas sociales y puede señalar *por azar* a mujeres en situaciones de vulnerabilidad, como son las de las jóvenes que se incorporan a un mercado laboral de marcado liderazgo masculino<sup>27</sup>. Así, las experiencias son identificadas como escollos que las jóvenes pueden encontrarse al inicio de su bagaje profesional. El marco general se describe como un ámbito donde la competitividad y cierto discurso de crisis en el sector generan el rechazo a las nuevas generaciones. Un rechazo que se muestra en términos de abuso, segregación, minusvalorización y cuestionamiento de los nuevos competidores. Síntomas de lo que se está denominando cada vez con más frecuencia como “acoso laboral”, cuyas pautas pueden cargar las tintas tanto en la inexperiencia de los candidatos hombres, como aprovechar los prejuicios de género en el caso de las candidatas.

Frente al empleo en un bufete, la iniciativa del empleo autónomo se aparece como vía favorecedora de la imagen profesional y el potencial directivo de las trabajadoras (Sánchez-Apellániz: 1999). Apoyando esta tesis, Marlow (1977) también contempla esta iniciativa como

---

los prejuicios de género. Algunas mujeres con un discurso similar al de la “tránsfugas de género” en el empleo, pero con pautas domésticas que finalmente asumen el esencialismo de la maternidad, pretenden ser reconocidas en el marco profesional bajo el signo de la asimilación o la aculturación, con un trato de igualdad que se presupone antes que demandarse.

<sup>27</sup> Estas explicaciones que apelan al “azar”, ciertamente acrílicas, aparecen en los discursos femeninos más fuertemente vinculados a los valores profesionales del mérito y la objetividad anteriormente descritos. Se trata de mujeres pioneras a nivel local, clara y públicamente exitosas. Algunas de ellas son también casos de contraste o polares en la muestra, en tanto proceden de familias con tradición profesional en el Derecho o bien, de la burguesía profesional. Las estrategias de género han aparecido aquí cuando la carrera de estas mujeres se ha visto frenada por embarazos complicados, ausencia de modelos de negociación en la pareja y prolongación de la inestabilidad profesional inicial. Sin embargo, la culpa y el sentimiento de incapacidad que genera la ideología del mérito en estas mujeres impide una crítica verbal de las barreras de género –mucho menos las económicas– que siguen ocultándose en los argumentos, aunque el relato de las jornadas cotidianas las muestre tan evidentes.

muy positiva para las mujeres. Se trataría de una estrategia de inserción que ofrece solución también a las mujeres del *repliegue temporal*, aquellas que interrumpieron sus carreras para dedicarse a los cuidados. El autoempleo está también siendo propiciado tanto en hombres como en mujeres por la proliferación de los contratos puntuales de empleo y la prolongación de las pasantías, ambos alejados de los modelos negociados de empleo (Sánchez-Apellániz: 70). Finalmente, la ausencia de compromiso de las organizaciones de trabajo produce la emergencia de estrategias procesuales individuales provenientes de estas situaciones precarias, que cambian el itinerario hacia el autoempleo por un lado, o hacia el resguardo del sector público, por el otro.

El campo de mujeres profesionales evidencia, efectivamente, como el autoempleo es una opción que aparece como alternativa de trabajo cuando ya se han experimentado otras actividades laborales o bien, como alternativa de reingreso en el mercado profesional. Entre las mujeres abogadas autónomas de la muestra que tienen hijos, algunas experimentaron un *repliegue temporal* centrado en los cuidados, al que sucedió el autoempleo como opción que permite eliminar el proceso de movilización de las credenciales típico de la búsqueda de empleo de los más jóvenes. Las autónomas con hijos reconocen que la flexibilidad horaria del autoempleo permite además la acomodación de lo doméstico a *voluntad*. Ahora bien, esta acomodación se presenta bastante relativa si tenemos en cuenta que estas mujeres definen sus ingresos como altamente inestables, dependientes de la *doble presencia* y secundarios en el hogar.

Es decir, los ingresos de estas madres autoempleadas no suelen garantizar su autonomía. Pero tampoco disponen del tiempo necesario para ampliar clientela en una etapa profesional en el que esta operación resulta imprescindible para prosperar y mantenerse. Su disponibilidad temporal queda reducida por el trabajo doméstico que capta toda la flexibilidad. Este factor descubre una precariedad encubierta en tanto que no plantea efectos económicos (salvo que acontezca la separación familiar), pero expresa la verdadera faz que podría describir al empleo autónomo femenino en la realidad de la profesión<sup>28</sup>.

Tanto la dedicación parcial al empleo que experimentan estas mujeres (en horas diarias) como el resultado de sus escasos ingresos pueden contribuir a la percepción social del trabajo profesional de las mujeres como un “entretenimiento” anexo a su actividad principal (los cuidados). O al entendimiento de su profesión como una necesidad expresiva antes que un vehículo de consecución de su autonomía y empoderamiento.

---

<sup>28</sup> Para conocer el impacto cuantitativo de la *doble presencia* en el autoempleo profesional de las madres sería necesario emplear otras técnicas de investigación. Lo que subrayamos aquí es la existencia de un discurso social unánime entre las profesionales del sector –tanto las madres, como las mujeres solteras o casadas que han decidido retrasar su maternidad-. Este discurso señala graves inconvenientes en las carreras profesionales y los estilos laborales relacionados con la profesión. También evidencia la necesidad que tienen las mujeres profesionales de establecer tácticas específicas para hacer compatibles los cuidados (que siguen asumiendo) con las necesidades del trabajo profesional. Estas tácticas impiden el desarrollo de una carrera profesional al uso, porque incorporan *repliegue temporal*, parcialidad, jornadas reducidas o caóticas, y a lo doméstico como clave de organización del empleo (horarios y limitación de la clientela).

Cuando estas madres abogadas autónomas no se localizan en hogares acomodados que permiten la delegación mercantilizada de los cuidados, la descripción de su vida cotidiana nos remite a una *doble presencia* permanente que invade toda su organización espacio-temporal diaria sin resquicio para el descanso, ni para propiciar mayores resultados en cuanto a los ingresos. Un relato casi opuesto al experimentado por las funcionarias, cuyos horarios y salarios permiten ampliar las alternativas estratégicas.

Todas las abogadas con hijos entrevistadas han modificado finalmente sus pautas laborales una vez que han sido madres. Incluso aquellas que no diseñaron tácticas previas para afrontar los cuidados, porque pensaron que no era necesario. Las fórmulas son diversas: del *repliegue temporal* durante los primeros meses/años<sup>29</sup> hasta la incorporación al trabajo sin días de descanso antes o tras el parto, y la *doble presencia* continuada o parcial. Con respecto a la *doble presencia completa* (sin reducción de jornada laboral), las tácticas son también múltiples:

La *doble presencia con flexibilización de horarios* prolonga la dedicación al trabajo remunerado en tiempos y espacios que antes no eran laborales<sup>30</sup>: horarios nocturnos, fines de semana, horario de comidas, para permitir insertar durante el día las responsabilidades de los cuidados y las domésticas (Ver EM2PRI-H2, H3, H5). En el otro polo, la *limitación de horarios* permite concentrar todo el tiempo profesional en un intervalo del día, aproximando las circunstancias a las más favorecedoras características de quienes trabajan en el sector público (Ver EM2PRI-H1, H4). Se trata de una opción que aparece asociada a mujeres que presentan un estatus acomodado, dentro de familias de carrera dual en las que ambos miembros aspiran al desarrollo profesional y tienen autonomía económica. La estrategia de mercantilización del trabajo doméstico aparece asociada a este perfil. La *limitación* resulta interesante como propuesta más llevadera. Si bien implica cierto apoyo económico porque supone asumir el “riesgo cliente”. Es decir, se opone al estilo profesional clásico en la abogacía que entiende la jornada dividida en dos partes: las mañanas se dedican a los juzgados, las gestiones burocráticas y administrativas, las relaciones con los compañeros; las tardes a la atención directa con los clientes, el resto del día y la semana a la preparación de los casos. La táctica de limitación horaria pretende a su vez optimizar los tiempos muertos (“los cafés”) –aunque alguno de ellos no depende exclusivamente de la voluntad de la abogada, puesto que son impuestos por los retrasos en juzgados. Se trata de una postura original que pretenden apoyarse en el

---

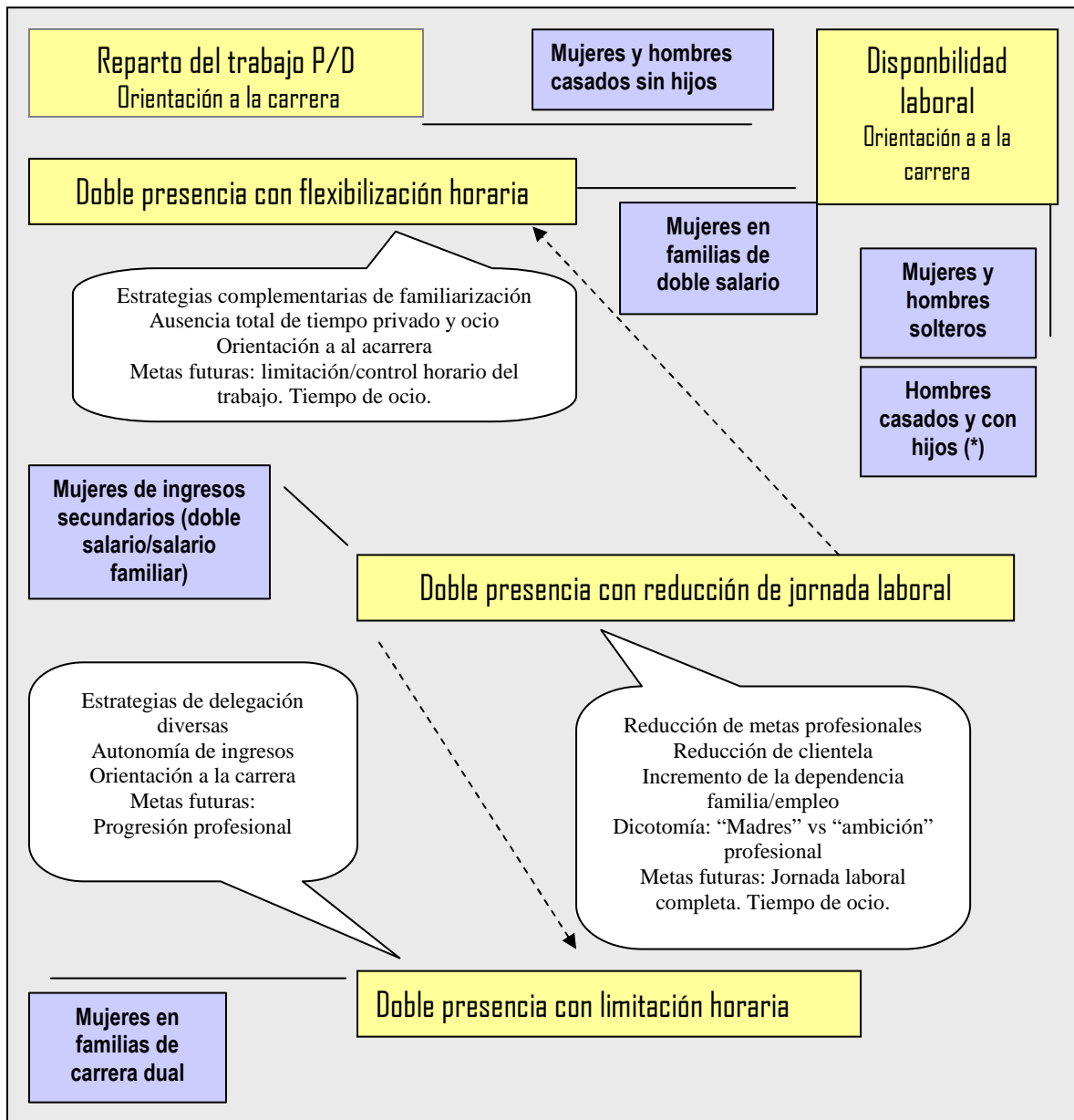
<sup>29</sup> Los profesionales autónomos no tienen derecho a bajas laborales remuneradas.

<sup>30</sup> La *doble presencia* parcial se basa en una reducción importante de horarios laborales y aparece asociada a mujeres profesionales en situaciones de doble salario, o bien que entienden sus ingresos de trabajo como un apoyo limitado con respecto al salario principal que aporta el cónyuge (salario familiar). En la muestras, las mujeres en situación de parcialidad no cuentan delegación mercantilizada, aunque pueden tener el apoyo de cierta familiarización de los cuidados.



buen servicio como garantía de profesionalidad antes que en la disponibilidad total de la abogada<sup>31</sup>.

**Gráfico 6.6. Organización de la jornada laboral. Perfiles en la abogacía.**



(\*) "La profesión jurídica, con sus largos horarios de trabajo y la necesidad de mantener una red de relaciones en los círculos profesionales casa mal con las necesidades y prioridades de las mujeres. De hecho, la mayor parte de las profesiones altamente remuneradas no se pueden ejercer con éxito sin el apoyo de una esposa dedicada a atender las necesidades familiares"

(Greer, 2000: 463)

<sup>31</sup> Las dos representantes de las tácticas de limitación horaria gozan de una buena posición económica y señalamos que sus esposos -también profesionales- no iniciaron a su vez tácticas de limitación de sus jornadas laborales.

Por otra parte, las *abogadas sin hijos* aparecen más señaladas por las posibilidades de negociación práctica. El trabajo se reparte de forma equitativa entre los dos miembros de la pareja, y ambos se dedican al ejercicio de su profesión. La negociación se presenta más igualitaria en la organización cotidiana: una estrategia común que articula los dos proyectos de carrera apostando por compartir entre pares el resto de las responsabilidades. O bien puede tratarse de una articulación del tiempo (kronos) que planifique las disponibilidades mutuas en función de los espacios de desempleo, cambios de trabajo, etapas de formación/estudios de ambos miembros, potenciando el apoyo al desarrollo de ambas carreras y no exclusivamente de una de ellas.

*“Cuando estuve estudiando el curso, él lo hacía todo, yo trabajaba y estudiaba. Ahora le toca a él, yo salgo de trabajar y compartimos tareas, pero él ha recuperado su tiempo para hacer deporte. Ya sabes, hoy por ti y mañana por mí. Y, bueno, pensamos que es un buen momento para tener un hijo. Ahora estamos los dos estables, y tendremos que organizarnos otra vez con lo que venga ¿no? Que ya veremos, porque somos un poco locos del trabajo los dos, a ver, a ver... (risas).” (EM-PRIC)*

Las abogadas y abogados en estas situaciones no reducen ni distribuyen la jornada de forma que se ajuste a las responsabilidades domésticas, sino que son estas tareas las que se relegan para acomodarse a la disponibilidad laboral. Una situación que se asemeja a la de las personas sin pareja, cuya distribución del tiempo se organiza en torno a lo público, privado y doméstico reconociendo el trabajo y el ocio como tiempos fundamentales. El trabajo doméstico aparece en posición subordinada y, en ocasiones, es delegado a través de la mercantilización (profesionales de éxito precoz) y familiarización (ayuda doméstica de las madres, comidas en casa de los padres...). Por último, observamos otros casos de negociación en abogadas y abogados con pareja, entre los que la doble presencia de la mujer sigue estando vigente, y el papel del hombre es el de cierta colaboración. El argumento puede ubicarse en una negociación del tiempo kronos que señale la DP de uno de los miembros como más oportuna (menos ingresos, momentos clave de carrera de la pareja). Sin embargo, el hecho de que la mujer *permanezca* señalada en esta estrategia no es neutral, sino que la asunción de la responsabilidad doméstica refuerza su posición económica secundaria en la estrategia familiar, indica su menor orientación a la carrera y consolida las relaciones de género.

## 5.5. Conclusiones

En cuanto a las dimensiones que definen los primeros desarrollos de carrera, la muestra se organiza en torno a dos experiencias principales de inserción previa en el campo profesional: la de éxito precoz y la aproximación o tanteo.

La primera experiencia, la de *éxito precoz*, se caracteriza por una reducción del tiempo de inserción. Esta reducción es inducida bien por una prolongación del tiempo de estudios previo (oposiciones o cursos de especialización) bien por una temprana inserción que rápidamente da paso al período de progresión exitosa en el campo profesional. Los titulados que se reconocen en este modelo son personas con una clara orientación a la carrera, una planificación estratégica temprana y exhaustiva de su trayectoria, con rendimientos académicos bastante heterogéneos pero con el apoyo de estrategias familiares, de mentores y redes sociales cercanas a sus campos laborales.

Las *experiencias de tanteo o aproximación* se caracterizan por una prolongación del tiempo de inserción, acompañada de la percepción de precariedad laboral que impide el logro de otras metas vitales emancipadoras. La prolongación de la experiencia da lugar a bifurcaciones en las estrategias entre las que destacamos la búsqueda de nuevos nichos de empleo profesional que antes no se consideraban por cuestiones diversas<sup>90</sup>. Así como la movilización de redes sociales o de nuevas credenciales, o la desactivación profesional vinculada a un empleo final externo a la profesión. La elección dependerá de las necesidades y expectativas no cubiertas que se planteen los sujetos y de los recursos con los que cuenten. Pero el proceso temporal de inserción profesional puede concluir en una estabilización en la precariedad, sostenida de manera externa por el apoyo familiar. En estos casos, el género aparece como un elemento diferencial entre las posibilidades de hombres y mujeres profesionales: en este grupo de discursos encontramos la decisión del *repliegue* a los cuidados, tanto temporal como el asociado a la desactivación profesional.

Cuando las experiencias de éxito precoz y aproximación se sitúan en los campos profesionales ligados a las credenciales universitarias, estas trayectorias se relacionan con los modelos de carrera profesional. La relación entre la primera evolución de la carrera y las trayectorias y estrategias laborales de los titulados se ha observado en el capítulo 5. Las trayectorias de inserción localizadas en el éxito precoz se relacionan con el modelo de carrera profesional lineal: se trata del *modelo tradicional o central de carrera* que aparece tanto en el sector público como en el privado. El itinerario central de carrera se caracteriza por la progresión laboral continuada a lo largo del tiempo valorado, se trate de una evolución en el seno de una empresa o institución (itinerarios de organización), o un desarrollo progresivo a través de diversos empleos y empresas pero en el mismo campo profesional y con una evolución ascendente en lo relativo al control, los ingresos y el estatus profesional.

---

<sup>90</sup> Es el caso de las experiencias migratorias, o el regreso al negocio familiar vinculado con la profesión (trayectorias que acaban vinculándose a la adscripción familiar aunque en un principio no consideran esta opción).

Los *modelos periféricos de carrera* corresponden a trayectorias de aproximación sucesiva, con una primera etapa de tanteo más o menos prolongada. Esta etapa de tanteo puede iniciarse antes incluso de terminar los estudios. Las primeras experiencias laborales no se relacionan siempre con la progresión profesional pero sí con numerosos cambios de empleo e incluso de campo profesional. Finalmente, los entrevistados aparecen situados en el campo profesional del Derecho por motivos y cauces muy diversos, si bien su posición en las instituciones o en la profesión a la que pertenecen está limitada por algunas características como son:

- La persistencia de la temporalidad en algunos contratos.
- La dedicación parcial a la profesión en el caso de las abogadas madres con estrategias de limitación horaria.
  - El despegue inicial de la progresión aparece más tardíamente y por lo tanto, la probable evolución posterior hacia la estabilización se plantea en futuro y no en presente, como en el caso de las trayectorias precoces.

El análisis de la disponibilidad laboral pone de manifiesto la relevancia de la perspectiva de género en el estudio de las carreras profesionales. Este factor evidencia las distintas posiciones sociales de partida de hombres y mujeres y cómo estas se relacionan con la organización productiva. Así, las trayectorias de aproximación de las mujeres están marcadas especialmente por su relación con la maternidad. Las madres localizadas en este tipo de trayectoria configuran un perfil de carrera específico en el marco de las carreras periféricas que aparece profundamente marcado por el género.

Las conclusiones sobre la promoción y el desarrollo profesional de las profesionales entrevistadas confirman lo ya expuesto por otros autores a los que se hizo referencia en el capítulo que ofrece el marco teórico. Murray (1987) señala como la dificultad de las mujeres en el acceso a la profesión se reduce en féminas que proceden de las clases medias acomodadas y situadas en posiciones que las enraízan en el modelo tradicional de carrera. Posiciones que les permiten acercarse a los modelos de promoción estándar con independencia del rol maternal, favoreciendo su delegación en terceras mujeres. Hemos observado como frente a estas mujeres (casos polares en la muestra), las mujeres abogadas y técnicas provenientes de entornos de clase media no acomodada se ubican en trayectorias de prolongación del tanteo. Estas señalan sus carreras como periféricas y hacen que la maternidad o el matrimonio acaben coincidiendo con un lento despegue laboral, influyendo así mucho más en una cierta paralización de la carrera. Los recursos para hacer frente a la DP disminuyen y el rol de los cuidados se presenta aquí en clara oposición al avance profesional.

En otro sentido, coincidimos con Roach (1992) cuando discute la tesis de Gilligan (1982) sobre los nuevos valores que introducen las mujeres en las profesiones. El peso de una socialización centrada en la competición, la disponibilidad, la jerarquía, el *colegueo* masculino y la tecnocracia contribuye a definir el acceso a los puestos de poder y el reconocimiento público. Todo estilo profesional que se aleje de estos parámetros corre el riesgo de presentarse descalificado de antemano. A estos aspectos debe añadirse la inevitable *desubicación* de las

mujeres en el patrón normativo de liderazgo paterno-autoritario y su exclusión del orden comunicacional establecido entre colegas. Estos dos aspectos son campo abonado para la reproducción de los prejuicios puesto que conducen a significar las posiciones de las mujeres, estén dónde estén, en puestos de jefatura o en la subocupación: excesivamente “autoritarias”, excesivamente “maternales”, excesivamente “teóricas”, excesivamente “innovadoras”, siempre *las otras*. En general, el análisis sobre los primeros desarrollos de carrera refuerza la hipótesis de partida que aventuraba una relación diferencial entre hombres y mujeres con respecto a la carrera: una relación que orienta a las segundas a posiciones de baja intensidad en la carrera profesional y por ende, que da lugar a la existencia de estrategias específicas de *repliegue* parcial o total también entre las mujeres con altas cualificaciones profesionales. De esta última cuestión se ocupa el análisis del siguiente capítulo.

**CAPÍTULO 6.**  
**ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA Y**  
**GÉNERO**

## 6. Estrategias de organización de la Carrera y género

*“La mayor parte de los problemas que plantea el nuevo modelo están siendo solucionados de forma callada, privada e informal entre las mujeres, a través de una variedad de estrategias de las que es pieza clave la solidaridad intergeneracional”*  
(Tobío, 2002: 184)

Las estrategias de hombres y mujeres pueden seguir considerándose “de género” cuando aparecen señaladas por problemas y metas distintos en cada sexo, siendo estos aspectos los que evidencian la persistencia de las diferentes posiciones sociales. Hemos observado en anteriores epígrafes como los varones entrevistados mantienen pautas de carrera bastante tradicionales heredadas de los modelos de competencia entre iguales en la arena laboral. Mantienen imágenes sobre el trabajo y su vinculación a él que describen como análogas a las de sus padres y abuelos: padres de familia que trabajaron muchas horas al día para mantener económicamente su hogar. En sus trayectorias, el primer éxito laboral –la propia inserción- localiza la formación de un nuevo hogar como una recompensa o una consecuencia lógica de este éxito. Su consumo o inversión educativa se vincula mucho más a la lógica instrumental: se estudia para trabajar y para hacerlo en un puesto que resulte satisfactorio<sup>1</sup>. Sin que por ello desaparezcan referencias al valor simbólico del título de Derecho.

Las trayectorias femeninas, mucho más heterogéneas desde las motivaciones iniciales hasta las formas de sus recorridos y las estrategias y tácticas empleadas, atrapan el interés de este estudio sobre los primeros recorridos laborales. La novedad histórica que supone el ingreso de las mujeres en el campo profesional del Derecho y la complejidad de factores laborales-extralaborales que evidencian sus desarrollos de carrera, presentan la vida de estas mujeres como un espacio singular. Una vida cotidiana y unos itinerarios diferentes a los de sus madres y abuelas, pero también muy distintos a los de sus compañeros de profesión.

Las estrategias de las trabajadoras que combinan el trabajo doméstico y la carrera profesional suponen en sí una forma diferente de experimentar el tránsito hacia el trabajo con efectos diferentes sobre los logros. Pese a la existencia de estas estrategias –doble presencia, parcialidad y repliegue-, es necesario señalar que las vidas de los hombres y mujeres profesionales tienden a parecerse más que la de los hombres y mujeres de otros grupos sociales. O bien que las de las mujeres con formación universitaria y aquellas que no tienen esta formación o no disponen de un trabajo remunerado. La afirmación cobra su máxima relevancia entre aquellas mujeres que han crecido en ambientes profesionales en los que la familia no ha hecho ninguna distinción entre la inversión formativa y el apoyo a las metas laborales de los hijos e hijas. La clase profesional entiende el paso por la universidad como un imperativo inexcusable, aunque la formación universitaria sea de relativa tradición en el seno familiar (puesto que los padres son la primera generación en muchas de las entrevistas). La

---

<sup>1</sup> Aunque no quedan exentos de elementos de precariedad que hacen más sinuosos los comienzos, los itinerarios masculinos se ajustan más a la evolución lineal que corresponde a las carreras ocupacionales: formación, búsqueda de empleo, primer trabajo/primeros trabajos, estabilización, ascenso retirada y jubilación (Gil Calvo, 1991: 70). Los hombres entrevistados, tanto los profesionales del sector como quienes están en ocupaciones no cualificadas, localizan sus trayectorias nítidamente en la etapa de promoción y estabilización.

profesión del padre ha formado parte de las vivencias cotidianas de estas entrevistadas. Las anécdotas, las experiencias laborales, las expresiones se convierten en un caldo de cultivo favorecedor, por sí solo, de motivaciones y factores de logro laboral. En estos casos, las mujeres y hombres entrevistados han desarrollado trayectorias de éxito precoz apoyadas por un entorno capaz de entender y apoyar la prolongación de la inversión educativa (cursos de postgrado o formación complementaria), la apuesta opositora o la apertura de un bufete. La estrategia de la familia final en este perfil ha consistido en posponer la llegada de los hijos hasta no lograr el primer éxito profesional: la estabilidad en un puesto de cierto estatus profesional (prestigio e ingresos).

Aunque analizaremos este tipo de estrategias, en tanto son representativas de un perfil de entrevistadas que responde a través de su plena adaptación al modelo masculino, el interés de este capítulo se centra sobre todo en reconocer las estrategias más habituales en aquellas trayectorias no tan precoces, que prolongan su aproximación al empleo y deben hacerlo compatible con la maternidad. La organización de este capítulo presenta un análisis que en principio recurre a la dicotomía producción/reproducción para más tarde trascender este primer esquema teórico con la incorporación de la triangulación relacional entre las esferas pública, privada y doméstica como escenario capaz de representar mejor la complejidad de la información recogida.

En segundo lugar, el análisis de las madres tituladas que trabajan nos sitúa en el corazón de las relaciones de género en el hogar y revela las estrategias diferenciales de género: doble presencia, repliegue reproductivo y tiempo parcial, cuyo impacto en la inserción y la progresión laboral han sido ya expuestos en los capítulos anteriores.

### **6.1. La organización familiar del trabajo en los inicios de la Carrera**

El examen de la muestra de mujeres y hombres con pareja, con hijos, o con pareja e hijos permite reconocer las estrategias particulares de los titulados para dar respuesta a la relación entre familia y empleo durante el período de inserción laboral y primer desarrollo profesional. En primer lugar, observamos la persistencia del género como una parte importante del engranaje que explica las estrategias laborales cotidianas y de medio plazo de los titulados. En especial, los relatos permiten una cierta clasificación de las estrategias diferenciales de las madres que viene a reafirmar la propuesta planteada por Tobío (2005). Encontramos mujeres posicionadas en todas las categorías que la autora define, si bien hay que destacar que las mujeres mayores de la muestra –que se localizan ya en el período de primera estabilización<sup>2</sup> - han variado sus estrategias a lo largo de una experiencia de transición al empleo desarrollada paralelamente a la de maternidad.

Más que ahondar en lo ya descrito por ésta y otras aportaciones teórico-empíricas que han sido comentadas en anteriores capítulos, se propone aquí un esquema que permite

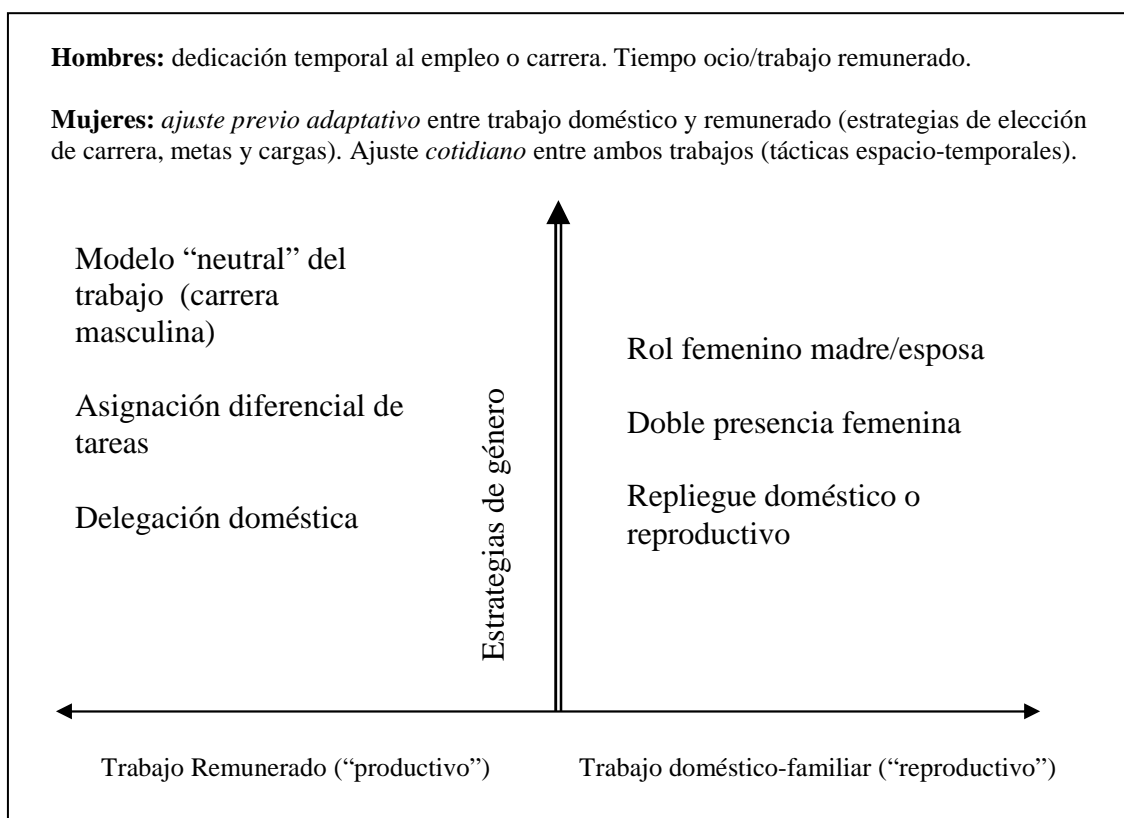
---

<sup>2</sup> Estabilización que, como se explica en este capítulo puede localizar se la prolongación de la etapa tanteo o bien en la promoción profesional.



organizar las narraciones en torno a las estrategias de trabajo teniendo en cuenta esta aportación y la de otros investigadores consultados<sup>3</sup>.

**Gráfico 6.1. Posiciones frente a las estrategias de relación entre la producción y la reproducción.**



Así, se distinguen estrategias *principales*, *complementarias*, *límite* y *preventivas* como forma de organizar las diferentes respuestas a las demandas múltiples que requiere la doble planificación profesional/doméstica que sigue recayendo casi en exclusividad en las mujeres trabajadoras.

<sup>3</sup> Ver, por ejemplo, Beck-Gernsheim (2003). Se usa aquí el concepto “estrategia” para ser fieles a los términos expuestos por Tobío (2005). En el ámbito de este estudio, sin embargo, podemos entender estos diseños sobre todo como “tácticas” cotidianas de resolución en el marco de la estrategia de medio/largo plazo que puede suponer la doble presencia en el período de transición profesional de las mujeres (Ver referencias al concepto “estrategia” en capítulos anteriores y glosario).

## Estrategias principales

Intentan dar respuesta a la totalidad de las demandas:

### a. Sustitución por la pareja (1):

*“Date cuenta que llevo siete años desde que aprobé la oposición y desde septiembre vivo por primera vez con mi marido y con mi hijo en mi casa. Me casé justo dos meses antes de empezar a ejercer, después de Barcelona y antes del primer destino. Llevo seis años casada y mis destinos han sido todos casada, y siempre he tenido la maleta. (...)y digo “si me voy sola con mi hijo que tenía un montón de problemas respiratorios desde aerosoles y demás. Si se pone malo ¿quién me lo cuida?¿qué hago?¿cómo trabajo? Es que no tenía quién me pudiera acompañar tampoco. Mi marido ha vivido en un lado, yo en otro y con mucho sacrificio personal, viajando todas las semanas en los primeros destinos y ya por último viajando todos los días porque mi hjo tenía cinco meses cuando me tenía que volver otra vez a vivir a Las Palmas. Mi marido trabaja aquí y tampoco me parecía bien que dejara su trabajo para venirse conmigo a ser amo de casa, porque yo no lo haría nunca. (...)Y te daba pena, porque mi hijo estaba doce horas con mi marido. También en la guardería, pero desde las siete a siete la madre no existía.” (Jueza EM2PU-H)*

### b. Sustitución por otra mujer:

#### b.1. Mercantilización (2)

*“Y te encanta hacerle de comer a tu marido, y plancharle las camisas, y que el te ayude. Y los sábados nos ponemos a lavar. Y llegó un momento en que le dije “oye, y por qué tenemos que ponernos los sábados a lavar, pudiendo coger una chica que nos lo haga”, entonces ya cambia, ya cogimos a una chica, nos venía a casa, que sigue todavía con nosotros.” (Abogada EM2PRI-H4)*

#### b.2. Familiarización (3)

*“Tengo la suerte de contar con mi madre para dejar a los niños. Bueno, es que si no fuera por mi madre no hubiera tenido hijos jamás. Te lo puedo garantizar. Entonces las abuelas son importantísimas hoy en día. Bueno, pues, es que mira, pones la tele, ves el telediario y oyes tantas cosas ¿cómo le voy a dejar yo un recién nacido a una desconocida que viene de no sé qué país, que puede estar enferma que puede maltratar al niño como ha salido en la tele que les han dejado cámaras y han salido unas imágenes que tú dices ¿pero esto que és? Pues le dejo el niño a mi madre.”(Procuradora EM2PRI-H2)*

#### b.3. Comunitarización (4)

*“Y tengo que buscar inmediatamente alguien que me ayude porque mi trabajo continúa aunque yo no esté. Me refiero al trabajo profesional y a compañeras que te echen un cable (...)Entonces pues nada, me cogí diez días nada más de baja y mis compañeras me hacían mi trabajo porque aunque yo esté de baja oficial el juzgado me sigue enviando trabajitos a mí, a mi nombre. Entonces mis compañeras procuradoras, las que veo por aquí. (...) Claro, no nos queda otro remedio. Hoy por ti y mañana por mí. (...)A veces los hombres también (...) colaboran más desinteresadamente, depende.” (Procuradora EM2PRI-H2)*

*“Yo soy el contrario, cuando veo embarazadas conocidas, ya no amigas, siempre digo, por lo mal que yo lo pasé, “mira, si tu te ves apurada con algún juicio o algo tu me llamas que yo te lo hago”, porque me ví yo tan mal que (silencio).” (Abogada EM2PRI-H3)*

- (1) La *sustitución temporal o parcial por la pareja hombre* aparece en la muestra en un caso: el de la mujer hipergámica situada en una ocupación muy prestigiosa. La sustitución temporal tiene lugar durante los cambios de destino acontecidos al comienzo de la carrera laboral en la judicatura. La estrategia se complementa con la mercantilización permanente de gran parte de las tareas domésticas.

A menudo las tres tácticas son empleadas de manera complementaria, aunque la mercantilización y familiarización más o menos permanentes son determinantes para la organización a medio plazo de la doble presencia.

- (2) La *mercantilización* parcial o total del trabajo doméstico se asocia en la muestra a las profesionales más estables y en situaciones acomodadas de doble sueldo. Si bien, también aparece vinculada con tradiciones domésticas de las familias de referencia, como opción relacionada con la clase social de pertenencia y con las particulares formas de entender la intimidad en el hogar. Las mujeres protagonistas del retorno del servicio doméstico en los países de la OCDE son en su mayoría inmigrantes de los países empobrecidos (Hochschild: 2001). Así, la mercantilización del trabajo doméstico es el final de la cadena de la subcontratación laboral, y acaba penetrando en la economía informal y descansando en las mujeres de los grupos sociales más susceptibles de explotación (Lash: 1994). Los hombres solteros de la muestra y algunos de los casados con hijos recurren a su vez a la mercantilización, o bien a la familiarización de las tareas domésticas esta vez, en manos de sus parejas. Solo algunos hombres de la muestra mantienen una cierta colaboración en el trabajo reproductivo, aunque el relato de su vida cotidiana evidencia lo reducido de esta ayuda, que no es en ningún caso un reparto del trabajo.
  
- (3) La ayuda que la *familia* proporciona sus hijos es de carácter más regular que ocasional comparada con las pautas europeas. Se trata de un apoyo regular que viene a suplir la ausencia de los recursos institucionales y de ingresos que posibiliten la mercantilización permanente (Bazo: 2002: 125). Pero además mantiene un componente de tradición cultural que se presenta en forma de “obligaciones familiares”, localizando la participación especialmente en las abuelas. La “abuelización” es una ayuda solidaria no recíproca, que mezcla modelos modernos y tradicionales, porque se acude a otra mujer para que la madre pueda trabajar sin generar un conflicto familiar. Pero se trata de una estrategia que se encuentra con crecientes dificultades: ¿qué pasará cuando las madres trabajadoras sean abuelas que deban seguir trabajando? Este ciclo de solidaridad está amenazado y su reducción hará emerger los problemas sociales asociados a los cuidados con mucha más crudeza.
  
- (4) La comunitarización aparece diversificada: amigas y vecinas suponen un recurso puntual para emergencias. Por otro lado, la comunitarización profesional de las mujeres se basa en el sistema de “cadena de favores”, normalmente entre mujeres del mismo sector profesional que requerirán o han requerido en su momento a su vez de sustituciones, apoyo a los cuidados, cambios de horarios, mediación con los jefes... actividades todas ellas necesarias para la doble presencia. En la muestra también localizamos a hombres interviniendo en estas cadenas de favores como miembros de la red de pares. Pero se trata de un apoyo puntual en tanto se considera que la reciprocidad no puede servir en este caso de argumento para sostener una demanda más fuerte o constante de sustitución.

## Estrategias complementarias

No responden a todas las demandas laborales y domésticas pero se combinan para dar respuesta global o bien complementan las estrategias principales.

### a. Minimizar de desplazamientos (1)

*“Es importante vivir cerca del trabajo o trabajar cerca de donde se vive, como sea, porque eso te supone tiempo. Que ganas tiempo para poder llevarlo todo mejor. Llegas a preparar la comida, te escapas para hacer una compra.” (Abogada EM2PRI-H4)*

*“Tengo a los niños en XXX (nombre colegio), aquí al lado, con lo que es mucho más fácil salir a buscarlos o si surge algo pues tenerlos controlados.” (Abogada EM2PRI-H)*

*“A lo mejor si me llaman y es un centro cerca de casa, cosa rara, pues a lo mejor hasta empiezo. Si veo que no puedo, lo dejo.” (Repliegue doméstico, EM3-H)*

### b. Reducir el tiempo de ocio y sueño (2)

*“¿Un día normal? Una locura, una locura (risas). Pues mira, me levanto a las seis y media de la mañana para preparar todas las cosas, los bolsos, los niños, las mochilas, mis cosas. Y ya nada, colegio, dejo a la niña en casa de mi madre y para el juzgado. recojo a los niños, entonces me voy corriendo, corriendo para el despacho. Trabajo una hora, tengo el ordenador en mi casa para poder ocuparme de los niños. Pero claro, trabajar con ellos por ahí y horrible, el teléfono sonando, las líneas, el fax, todo esto y hasta que los niños no se acuestan a las nueve de la noche pues un sin parar. Cuando se acuestan, pues a veces me siento otra vez en el ordenador y sigo haciendo lo que tenga que hacer para el día siguiente.*

*P. Ahora entiendo que te cueste deducir cuánto tiempo trabajas.*

*R. Claro, porque es que a lo mejor estoy haciendo el café y estoy mandando un fax o imprimiendo unos escritos. No te puedo decir.(...) Yo hace años que no voy al cine, que siempre me ha encantado. Y me quedo dormida leyendo y no paso del primer párrafo de lo agotada que estoy, es imposible.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

*“Me llevo los papeles a casa, los hago y luego los paso al ordenador. Es como trasladar el despacho a casa, sí. (risas). Yo creo que no me lo vas a creer, pero si te digo yo que en las cuatro últimas semanas no he salido a ningún sitio, cada fin de semana he tenido que ir un día al despacho. (...) he llevado allí incluso a las niñas (...) También he cogido tiempo para ordenar los armarios, lo típico de casa. (...) me quedo por las noches, los fines de semana, porque entre semana lo llevo todo, la casa, las niñas, todo y no me da tiempo a todo lo del trabajo. (...) me acuesto con ellas porque ya no tengo más tiempo para nada, estoy rendida, rendida, horrible.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

### c. Simplificar y reducir las tareas del hogar (3)

*“Luego es que queremos que todo esté perfecto y mira, las mujeres que trabajan está claro que no pueden estar limpiando el polvo a los muebles todos los días, ni sacando brillo a la baldosa, es imposible. Hay que reducir por ahí un poco las exigencias. A ellos esto ni se lo plantean como un trauma ni nada, pues si la casa está más sucia está más sucia y no pasa nada (risas) es que ni ven, qué se yo, el cambio de color de las cortinas ni nada. Pues nada, yo también hago lo mismo y a ver qué pasa.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

*“Ya con niños la cosa es distinta porque no puedes tener el suelo sucio con un niño rondando por ahí (...) las coladas son interminables sí o sí (risas). Pero la comida de mi marido y mía, si un día no me da tiempo, pues huevo con papas y ya está.” (Suplente juez, opositora EM2PU-H)*

- (1) Vivir o trabajar cerca de las abuelas cuidadoras, cerca de los colegios. Realizar estrategias de acercamiento entre la vivienda y el trabajo, que pueden derivar en un cambio de trabajo

(de la mujer) o de casa, o en la previa elección de ambos factores en el marco de la estrategia familiar.

- (2) El discurso de la “jornada interminable” está muy presente en gran parte de las entrevistadas, pero aparece mucho más elaborado en el caso de las madres con hijos de mayor edad, que han experimentado la situación por más tiempo, así como en las mujeres con más de un hijo. Se trata de casos de doble presencia continuada con hijos en edad escolar. En algunos casos, estas tácticas se complementan con el apoyo de terceras mujeres, pero la descripción del agotamiento y el estrés diario, la tensión por responder a la doble responsabilidad, la falta de tiempo para el descanso, cuanto más para el ocio, son recurrentes incluso en los casos de cierta delegación.
- (3) La táctica de reducción y simplificación de las tareas domésticas implica limitar el nivel de autoexigencia y de exigencia familiar tradicional con respecto al trabajo doméstico. Puesto que se enfrenta al mito de la madre/esposa- *intensiva*, para que esta opción no genere conflicto doméstico requiere previa negociación familiar. Por ello, esta táctica suele además corresponder a mujeres que cuentan con cierta colaboración de sus maridos, entendidos estos como meros ayudantes domésticos. Se trata de parejas cercanas a los modelos de negociación o postpatriarcales. Finalmente, la reducción siempre se plantea en términos de tareas del hogar, pero no en términos de tareas de cuidados que se consideran innegociables o inaplazables (higiene, salud, comida y horarios de los niños).

## Estrategias límite

Asociadas a la limitación de las posibilidades de delegación, que impone decisiones radicales de acción.

### a. Estrategias indirectas:

#### a.1. Retrasar el nacimiento de los hijos (1)

*“Porque sabía que mis limitaciones de dolor de cabeza y de estar trabajando no iban a ser compatibles con tener un niño del que cuidar y entonces pues eso siempre fue un proyecto que yo puse precisamente por eso. (...) Supongo que es una consecuencia más de reconocer mis limitaciones, yo sabía que para tanto no podía. Y entonces ¿qué necesidad tenía yo de saber el mal trago por el que iba a pasar y encima con algo chiquitito que tener que estar cuidando?” (Técnica adm.pública EM2PU-P)*

*“Desde luego, hijos y carrera profesional a tope, como que no. (...)Ella me comentó que se lo iba a plantear por fin para este año, con 36 años. Pero que es bastante inviable si el colegita no tiene estabilidad, nada que hacer. Tanto para mujeres como para hombres. Pero para mujeres claro, es inviable. Y yo le pregunté ¿y las abogadas, cómo tienen hijos? Mi hija, pues no pueden. La abogacía es una profesión sujeta a plazos, sujeta a plazos. (Auxiliar EM1PU-P)*

#### a.2. Reducir el número de hijos (2)

*“Pues mi única meta pendiente y ya no posible es tener otro hijo. No es que no sea posible sino que ya lo tenemos descartado (...) me preocupa su soledad como hijo único, no tener el respaldo de un hermano (...). Ojalá pudiera bajar el ritmo de trabajo con la misma calidad de vida y bajar el ritmo de trabajo. Sería ideal, pero me pega a mí que no, que está el mundo muy duro y muy difícil como para que puedas hacer así” (Empresaria, EM1PRI-H)*

*“Me gustaría que tuviera un hermano porque nosotros somos 5 hermanos y mi marido son 5 hermanos y es muy entretenido comidas de familia grande, pero no hay un momento en este trabajo, buscar un momento en este trabajo para quedarme embarazada (...) Es difícil, es difícil compaginar este trabajo con la vida familiar. Muy difícil.” (Jueza EM2PU-H)*

#### a.3. No tener hijos (3)

*“Pues si no me da tiempo a tener hijos no me da tiempo ¿qué le voy a hacer? Porque lo que es ahora es absolutamente imposible para mí, mi familia no vive aquí y no tengo una estabilidad como para lanzarme sin más. Eso de la maternidad responsable ¿no? (silencio). Cuando eso llegue, si llega, sí me gustaría planteármelo pero puede pasar, por lo que veo, puede ser que tenga que aceptar que no se puede tener todo en la vida. Está claro que si hubiera querido tener hijos habría buscado otra vida, pues no sé, de tirar más por el rollo pareja, y a ver qué tipo de pareja ¿no?, porque la mía está como yo, currando igual y ahí (...) pero yo me he creído eso de que las mujeres podemos tener estudios y un buen trabajo y todo eso (risas), ahora, que podamos hacerlo y además tener hijos, uf.” (Abogada contratada, exprofesora univ. a tiempo parcial, 35 años, EM2PRI-P)*

### b. Estrategias extremas:

Suelen corresponder a situaciones de emergencia o de conflicto trabajo/familia que se sienten como inabordables. Muchas de estas tácticas resultan perjudiciales bien para el desarrollo de la carrera o la imagen de la profesional, bien para la resolución de los cuidados y responsabilidades domésticas. Las estrategias de este tipo que aparecen en las entrevistas son:

#### b.1. Tácticas que pueden afectar negativamente a la carrera:

- No acudir al trabajo o reducir la jornada ante la enfermedad del hijo/a.
- Cambiar de trabajo a otro de menor responsabilidad o limitar horario permanentemente para adaptarse a las demandas de cuidados.
- Llevar al hijo/a al trabajo (4)
- Dejar de trabajar (Repliegue doméstico o reproductivo, *opt-out* profesional)

#### b.2. Otras tácticas radicales:

- Dejar a los hijos solos en casa, a la salida del colegio, etc. (táctica familiar de ausencia imprevista)
- Adaptarse a recursos de emergencia, espontáneos: acudir a la vecina, pedir favores puntuales a entorno familiar.
- Trasladar el trabajo a casa (5)

- (1) Además de las mujeres con hijos, las mujeres solteras con o sin pareja de la muestra –que presentan alta orientación a la carrera- también mencionan explícitamente y “en presente” el retraso de la maternidad para dar prioridad a la inserción y estabilización laboral.
- (2) La reducción de la prole se relaciona con el incremento de las posibilidades de estabilización y promoción, ambas correspondientes a la segunda etapa del tránsito laboral. Se trata de una renuncia argumentada en términos de ausencia de disponibilidad, en la que parece tener peso la valoración de la anterior experiencia de maternidad y su efecto en la vida de la protagonista. Junto con estas apreciaciones, la consideración de los hijos como un consumo de lujo está presente en quienes están solteras/os o forman parte de parejas de doble ingreso o salario (ambos miembros necesitan trabajar para responder a las necesidades económicas familiares).
- (3) La *renuncia a los hijos* se encarna en mujeres con altas expectativas profesionales y clara orientación a la carrera, pero con un proceso de inserción que se prolonga más de lo esperado y en el que la precariedad viene acompañada de fuertes exigencias laborales: disponibilidad, movilidad y formación. Se trata de mujeres que dibujan una clara oposición entre la maternidad y la carrera (entendida en el sentido tradicional masculino).

*“Y sin embargo hay un montón de mujeres porque mientras no estés embarazada y no tengas bebés, niños chicos y estés sana, pienso que es un buen trabajo.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

En esta estrategia se localizan las “tránsfugas de género” (Boufartique: 2005) o las “mujeres intrusas”<sup>94</sup> (Greer: 2000). Es un perfil se identifica con el modelo de carrera clásico masculino “neutral”. En la práctica, la asimilación de este modelo ha supuesto para estas mujeres renuncias y actitudes con las que presuponen su mayor éxito en el mundo laboral: ausencia del hogar, disponibilidad exclusiva hacia el trabajo, estilos y valores de trabajo tradicionales, limitación de la expresión emocional, renuncia a los hijos. Se trata de mujeres que niegan su condición femenina entendida como estereotipo. Pero que, sin embargo, sí pueden identificar al resto de las mujeres en el marco de estos prejuicios: las *otras* mujeres “sí son más cómodas, más cotillas, menos serias en el trabajo”. Frente a estas otras mujeres que contribuyen a estereotipar, las tránsfugas se autodefinen como “diferentes” por su grado de control sobre la estrategia laboral y su esfuerzo de asimilación. Un esfuerzo que supone aceptar el modelo clásico sin dejar que se evidencie ningún conflicto especial o novedoso que pueda identificarlas como un problema, un “sujeto de segunda” o, todavía peor, una mujer “feminista”, en el ámbito laboral. No conciben interferencias de género de ningún tipo<sup>95</sup>, ni entienden el género como una estructura de distribución del poder y los recursos.

---

<sup>94</sup> “Las intrusas son a menudo perfectamente conscientes de la intensidad de los procesos intermasculinos de negociación y consolidación que tienen lugar a su alrededor. Cuando las cosas se ponen difíciles, los tipos se reúnen entre ellos para urdir su estrategia. La mujer que crea ser juzgada por sus méritos y no como una pieza en una lucha a largo plazo por el poder, sólo conservará su posición destacada mientras les sea útil para sus fines. No es casual que las mujeres reclutadas en las filas de las jerarquías masculinas rara vez se identifiquen con las demás mujeres. De haberlo hecho, no habrían llegado tan alto en la organización” (Greer, 2000: 456).

<sup>95</sup> El estudio de este perfil de mujeres resulta fascinante y haremos referencia a su discurso en más ocasiones. Subrayamos aquí como las mujeres *tránsfugas* valoran el discurso feminista y las denuncias

Más bien identifican las posiciones laborales secundarias de las “otras” mujeres como una elección libre que se corresponde con las inquietudes tradicionales, mientras que identifican su posición como una lucha personal frente a este tipo de inquietudes “típicas” de las mujeres.

Esta misma dicotomía encuentra su extremo en aquellas otras entrevistadas que abandonan su empleo o carrera profesional cuando llegan los hijos. En ambos casos, los planteamientos de futuro no renuncian del todo a la posibilidad de aunar ambas esferas – maternidad y empleo. En el caso de las profesionales, el reloj biológico está presente pero puede ser trascendido: se plantea una futurible adopción o bien la maternidad tardía<sup>96</sup>, e incluso la especie de maternidad “diferida” que puede disfrutarse con sobrinos o hijos de otras familiares y amigas. En el segundo caso, las mujeres del repliegue reflejan pautas de relación con el empleo propias de otras etapas históricas no tan lejanas, las de sus hermanas mayores (Barrera: 2003). Anuncian la voluntad de regresar al empleo en un tiempo que queda definido por las necesidades de la crianza que la familia asuma válidas: ingreso en la guardería, escolarización, el nacimiento y crianza del segundo hermano, etc. Estas mujeres son conscientes de que su renuncia laboral implica altos costes profesionales y que el regreso profesional se producirá en situación de desventaja. Sin embargo, el valor de su trabajo se centra para ellas en sus posibilidades expresivas y en su consideración como ingreso secundario en el hogar, y no tanto en su interpretación como factor de emancipación o autonomía.

*“Y eso yo me planteé con el tema del niño, que si eso de la administración de fincas nos va bien, hay gente que le va muy bien con este tema, podemos montar mi marido y yo una empresa seria entre los dos pues es algo que luego tiene el niño. También el hecho de darle un futuro al niño, mantener esto para que él en un futuro no sabe que hacer pueda tirar de eso. Que esto antes ni me lo planteaba, contaba en mí y poco más. Yo sabía que tenía que buscarme la vida pero no hasta ese punto. (...) A mí yo ya me he realizado. Yo reconozco que yo como mujer trabajadora yo ya estoy más que realizada (risas) yo reconozco que a mí ahora mismo no me importaría no trabajar más. Que a lo mejor me aburriría, no lo sé. Pero yo diría que no me importaría ser rentista. (...) No lo sé, supongo que como he llevado esta vida tan ajetreada yo creo que ahora lo que quiero es descansar. (...) cualquier trabajo al cabo de los años se convertirá en monótono. Se trabaja por dinero y para que el dinero te permita hacer luego lo que realmente te guste.” (Expasante, exprofesora, repliegue reproductivo, E3M-H)*

- (4) Según las entrevistadas, acudir con el hijo al puesto de trabajo puede afectar a la carrera profesional en entornos donde no sea común o se tache de acto “poco profesional”. Es el caso de los despachos de abogados. Sin embargo, “llevar al niño a los juzgados” resulta

---

por discriminación sexual de otras colegas como una *victimismo* incompatible con el buen profesional cuya única bandera debe ser el esfuerzo individual y la competencia. No se reconoce ningún tipo de desigualdad de acceso, de género o cualquier otra, que no sea superable con la iniciativa personal. Destacamos como el discurso meritocrático resulta contradictorio cuando estas mujeres reconocen el impacto determinante que el apoyo de los capitales familiares supuso en su iniciativa laboral. Este perfil “neutral”, es reconocible también en los hombres, si bien se manifiesta en términos mucho más suaves.

<sup>96</sup> La maternidad tardía aparece en España claramente asociada a perfiles de alta cualificación. Aunque no elimina la discriminación de género que las mujeres sufren por su mayor responsabilidad en las tareas asociadas a la maternidad, la percepción de la maternidad tardía es, sin embargo, claramente positiva para la evolución de las carreras (Sampedro et al.: 2002).



ser un recurso más que utilizado por las abogadas y procuradoras entrevistadas. Se trata de mujeres que presentan la flexibilidad horaria mayor de la muestra y, según la variedad, el impacto y el número de problemas que describen, son también las que manifiestan más conflictos en su doble presencia. Sin embargo, es en el sector público donde se señala mayor tolerancia ante la presencia de los hijos en el puesto de trabajo. Se trata de una localización más feminizada en todos los sentidos, donde ciertas medidas de conciliación se aplican ya formalmente y son entendidas como derechos de los trabajadores. La acción de llevar a los hijos al trabajo es también definida en los discursos como un acto de resistencia y visibilización de los problemas de la doble presencia por parte de las mujeres entrevistadas.

*“Me dicen “yo es que no sé como lo haces. Acabas de tener al niño, te llevas el niño al juzgao”. Porque el primer año llevaba al niño al juzgado y a todos los lados. Llevaba a mi abuela, y como yo no le daba el pecho, entraba en sala y le decía a mi abuela, “abuela le toca dentro de media hora, como yo estoy dentro, le das el biberón”. Durante un año estuve ahí, en el juzgao con el niño.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

*“Y si tenía que ir a los juzgados a por papeles las llevaba conmigo y las sentaba en un ladito y hacía las cosas que yo tenía que hacer. ¿Por qué? Porque yo no tengo familia aquí. Bueno, tengo a mi suegra, están mis cuñadas, una familia muy grande pero todos tienen sus cosas, mi suegra es una señora muy mayor. Y a mí me gusta contar con la gente cuando realmente yo lo necesito. Si yo me puedo buscar la vida me la busco.” (Abogada, EM2PRI-H)*

- (5) El traslado del trabajo al domicilio aparece tanto en el sector público –puestos de alta responsabilidad- como en el privado. Se trata de una táctica opuesta a quedarse en el lugar de trabajo después de la jornada en momentos “punta”. En el caso de las abogadas y procuradoras, es una estrategia cuasi-permanente en la que se combina el despacho en casa con la oficina, o bien se sustituye la segunda por la primera para poder atender a los hijos cuando no están escolarizados o no tienen colegio. En los discursos no resulta clara la valoración de este recurso en cuanto a su efecto sobre el empleo. Aunque las mujeres explicitan la dificultad que supone responder a las demandas de hijos y profesión en el mismo espacio (interrupciones, ruidos), también parecen valorar positivamente esta alternativa de fusión espacio-temporal frente a las otras posibilidades que se les presentan como estrategia. El trabajo en casa parece reducir la ansiedad omnipresente en los casos de doble presencia. Pero podemos interrogarnos sobre los efectos que tendrán a la larga ciertas cuestiones como la reducción de las vías de interrelación laboral y el tener los hijos al lado (y sus demandas). ¿Afectarán estos aspectos a la calidad de la jornada, al trabajo producido, a las posibilidades de promoción y la satisfacción laboral a medio y largo plazo?

*“Entonces muchas veces me veo forzada obligatoriamente a venir por la tarde, a recoger a la niña, llevarla a otro sitio e incluso traérmela y ponerme a terminar los juicios que tengo pendientes.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Tengo el ordenador en mi casa para poder ocuparme de los niños. Pero claro, trabajar con ellos por ahí y horrible, el teléfono sonando, las líneas, el fax, todo esto y hasta que los niños no se acuestan a las nueve de la noche pues un sin parar. Cuando se acuestan, pues a veces me siento otra vez en el ordenador y sigo haciendo lo que tenga que hacer para el día siguiente.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

## Estrategias Preventivas

Estrategias reductoras de riesgos localizadas previamente a la carrera laboral

- Emancipación retardada hasta la estabilización laboral: para incrementar la capacidad de ahorro y responder a la temporalidad del empleo.
- Renuncia a las relaciones de pareja y a su formalización.
- Convivencia en parejas de hecho durante el período de inserción laboral. Parejas que se casan una vez estabilizada la carrera profesional.
- Reducción, retraso o renuncia a la maternidad/paternidad.
- Reducción de los compromisos de inversión formales con pareja durante el período de inserción laboral: compra de propiedades comunes.

Las estrategias preventivas presentan cierta equivalencia con lo que Beck-Gernsheim (2005: 121) entiende como *estrategias de planificación*. La autora distingue las estrategias de planificación extrema de las de planificación leve. En el primer caso, encontramos el control exhaustivo de la estrategia propia y la de la pareja, renuncia a la pareja hasta que no haya concluido la inserción, e incluso “la prevención contra la propia prevención”. Estas estrategias preventivas se producen en hombres y mujeres con fuerte orientación a la carrera que entienden la familia formal como una amenaza para su período de inserción laboral. Reconocen la plena disposición al trabajo remunerado, en términos de disponibilidad y movilidad, como un elemento básico de la etapa de primer desarrollo laboral. Para lograr esta meta con mayor seguridad se entiende como necesario evitar factores que puedan producir conflictos en el desarrollo de las estrategias individuales de inserción profesional. Se trata de estrategias que ponen el acento en el individuo por encima de otro tipo de agentes sociales (familias, parejas). En el caso de las mujeres, su significación es doble porque se trata de una relativa novedad histórica: sus madres no formaban parte de este modelo de orientación a la carrera que pretende apoyarse en el esfuerzo personal como trabajadoras cualificadas. Estas estrategias se reconocen centrales en los perfiles de hombres y mujeres de la muestra caracterizados por una fuerte orientación a la carrera profesional y comprensión de la misma desde el patrón tradicional de carrera (Maranda y Comeu: 2000). Son también individuos con escasos recursos previos de apoyo durante el proceso de inserción, por lo que se han visto obligados a una elevada movilización de sus credenciales, la captación continuada de recursos y la aceptación de las condiciones de trabajo más precarias. Sus historias vitales los definen como “expertos del cambio”, representantes nucleares de las nuevas formas de empleo y familia a las que se ha hecho referencia en el marco teórico de este estudio.

*“A lo mejor, así pensando, tal vez es una cuestión de motivación. Es que quiero preguntar a ti tu opinión ¿no? eso te iba a preguntar, si ellas realmente tienen la motivación suficiente para estabilizarse en el mercado laboral, que es duro y, pues precario para todos.*

*P. No sé. ¿Tú que crees?*

*R. ¡Es que eso es lo que yo creo! (silencio). Pero bueno, lo entiendo también. Hombre, si le das la vuelta a ese razonamiento, es peor depender de alguien que se puede quedar sin empleo o que en un momento dado puede dejar de ser tu pareja. Yo creo que es más arriesgado en términos prácticos dejar de trabajar. La pareja te puede ayudar, eso seguro, si no llegas a fin de mes, es genial tener otro sueldo en casa. Pero si eso al final te supone que tú tienes que dedicarte más a la casa, al niño, a todo y dejar tu trabajo a un lado de alguna manera, pues vaya. Entonces, así yo creo que, egoístamente, es un riesgo para ti porque te quedas en bragas, vendida. Si algo sale mal, que es bastante habitual... (Risas).” (Profesional Soltera, EMPRI-S5)*

Frente a la planificación extrema, la planificación leve o más espontánea se asocia a quienes tienen estrategias procesuales dispersas de incorporación al mercado laboral. Sus metas laborales están menos definidas y pueden solaparse o perder prioridad frente a las estrategias familiares, si aparece una disonancia entre ambas esferas. En estos casos, cuando las metas laborales no son alcanzadas, aparecen manifestaciones de autoreproche por haber pretendido asumir varias metas que posteriormente han resultado contradictorias o conflictivas entre sí. Aparecen también las alegaciones esencialistas que remiten a la naturalización del conflicto hijos/empleo tan solo en el caso de las mujeres. Estas son señaladas como responsables de elecciones y aspiraciones que se presentan desajustadas finalmente.

Llama la atención la ausencia de relación entre estos argumentos y un discurso crítico que pudiera derivarse en la búsqueda de posibilidades de superación del esquema. Se plantean muy levemente cuestiones como la modificación de las prácticas de las instituciones sociales, las vías para la negociación familiar, o la dotación de recursos públicos y privados para la conciliación. La naturalización del conflicto familia/empleo traslada las explicaciones a la dicotomía maternidad/aspiraciones laborales de las mujeres y cierra las vías a la transformación social más allá de las decisiones individuales de las mujeres que se atreven a trascender ese esquema. La cuestión se describe como una balanza entre las tareas de cuidados y la carrera profesional. Los sucesivos conflictos entre ambos pesos provocan una ruptura del equilibrio inestable que carga el peso hacia uno de los dos lados de la balanza: bien se asume el “riesgo pareja”, lo que supone la pérdida de autonomía económica y recorrido laboral. Bien se asume el “riesgo autonomía”, apostando por una carrera profesional que cada vez se dibuja más inestable y precaria.

*“Pero yo pienso ahora que para mí lo primero son mis hijas ¿no? Y luego la profesión. Porque a mí, yo te digo una cosa últimamente que define todo, yo tampoco le voy a dar más a la profesión de lo que la profesión me está dando a mí. Que la profesión tampoco me está dando a mí una fortuna para yo dejar a las niñas todo el día en la guardería. Entonces para eso no soy madre ¿no? (...) He tomado la decisión de recortar yo sola, sin consultar con nadie, yo sola pero obligada ¿no? Porque no tenía otra salida. Después he ido poniendo días intercalados, lunes, miércoles y jueves. Luego después ya, decía, no, no, no. Yo recuerdo que veía como compañeras cambiaban el despacho por la mañana a raíz de ser mamá, y yo decía, “no yo nunca lo cambiaré”. Y luego me he visto obligada porque no tenía otro remedio ¿y qué voy a hacer? Yo no quiero dejar la profesión, no, no, dejarla no. Pero no he tenido otro remedio, o sea, ya me da lo mismo que la clientela, la gente proteste.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“¿Quién me mandaría a mí tener hijos? Si estás luchando por un trabajo no tengas hijos, mi niña (risas). No, en serio, nos lo buscamos las mujeres por ponernos a tener hijos, pero es que es ley de vida ¿no? (...) como dice mi madre, sarna con gusto no pica” (Jueza suplente, opositora, EM2PU-H)*

*“Entonces me vi fatal, pero es que me sentí mal hasta por, por yo que sé, por haber dado a luz. (...) Pues yo me acuerdo de incorporarme a trabajar unos días después de la cesárea en los dos casos, que siempre se me quedará grabado, con todavía los puntos. Y convaleciente, casi sin poder caminar y todo. O sea que no he recibido ninguna ayuda de nadie, tampoco por parte de la profesión.” Abogada, EM2PRI-H3)*

Sin embargo, a pesar de ser más exhaustiva y parecer más racional, la planificación extrema es también susceptible de convertirse en un laberinto. Puede ocurrir que, una vez alcanzada la meta laboral primaria: éxito precoz o estabilización, las demás metas vitales postpuestas no puedan ya ponerse en marcha. Por ejemplo, el caso de los hijos o la formación

de la familia aparecen como referentes entre las mujeres solteras que expresan cierto temor a no ver realizadas estas metas postpuestas.

*“Sí, sí. Tienes que currar bastante. Pero yo vivo sola y puedo trabajar lo que me dé la gana, no me supone ningún problema (...). Mira, yo ahora tengo pareja, pero no me lo planteo, ni quiero que haya niños desde el principio. (...) yo ahora lo que quiero es desarrollarme profesionalmente. Sí, porque yo ahora estoy como otra vez empezando y quiero que me vaya bien, estoy ahí con la ilusión y con muchas ganas de dedicarme a ello. Mi meta es esa, no me planteo lo de tener niños ni nada.” (Abogada, 34 años, EM2PRI-S)*

*“(un hijo) sería un condicionante pero no un inconveniente porque yo creo que eso también te podría aportar alguna ventaja. Pues en el sentido de que tienes una estabilidad familiar y emocional si la tienes y eso también te ayuda en el plano emocional como persona. Digo yo. (...) Yo veo en la familia como un condicionante a tener en cuenta, que en el caso de que no lo tengas pues no existe, y a lo mejor te ves más libre en algún sentido.” (Abogada, 32 años, EM2PRI-S2)*

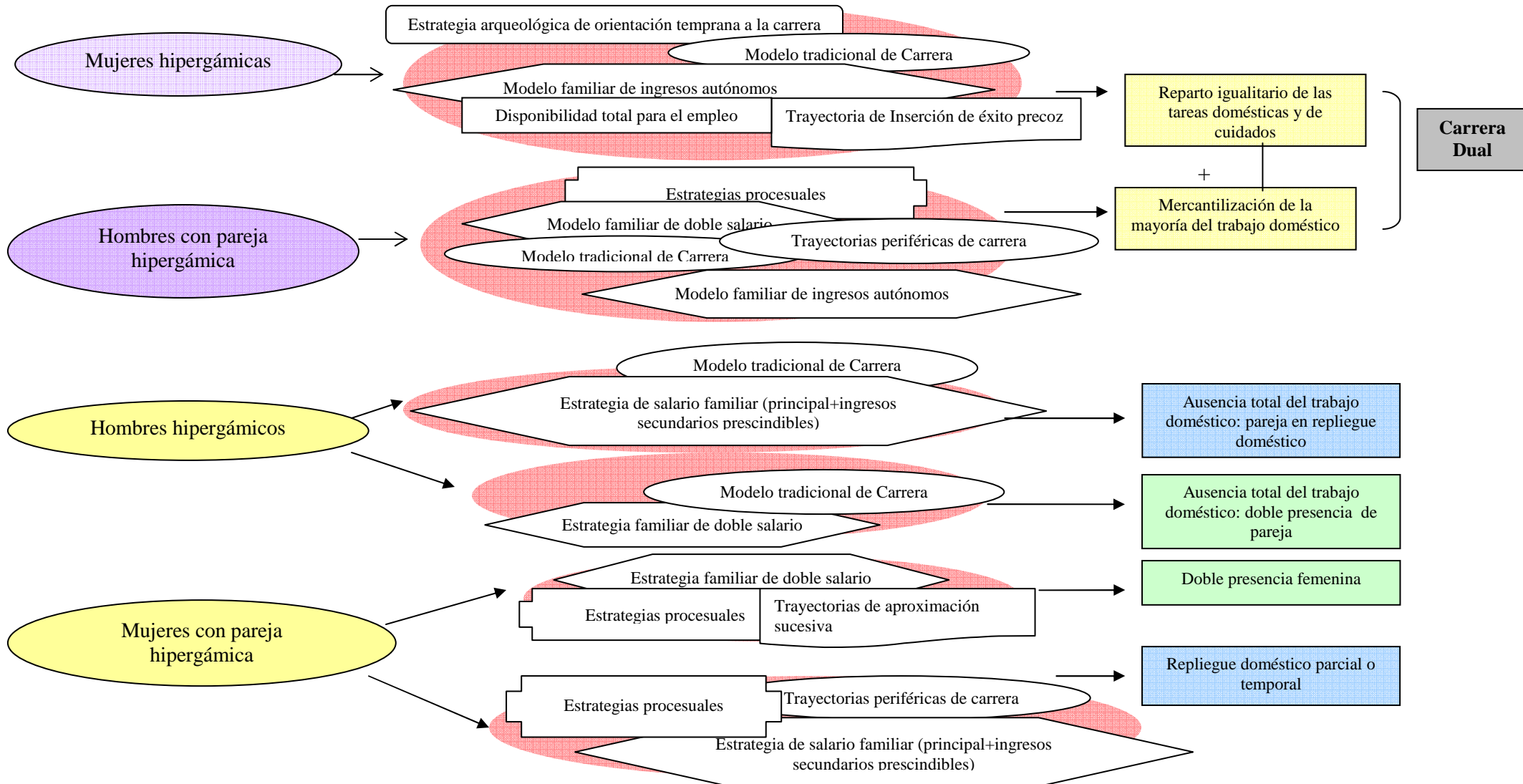
*“Me frustraba porque veía como pasaba el tiempo, y nada, incluso yo que sé, tener chiquillos y esas cosas. No porque lo deseara mucho sino porque ya te planteas a tal edad tener estas cosas superadas y poder pensar otras, pues sí, lo de la familia por ejemplo, lo del coche, esas cosas ¿no? Y no te llega, pensabas en otra vida no tan inestable. Con eso ni chiquillos ni nada ¿estamos locos o qué? Nada, no te puedes plantear nada ni... (Silencio) (...) Y luego a nivel personal, pues claro que me gustaría tener hijos, no me lo he planteado hasta ahora, pero ya el reloj biológico hace tic tac tic tac (risas) y me lo planteo como más cercano. Mi madre me dice que voy a ser abuela en lugar de madre. No sé. (...) Evidentemente si tuviera una situación laboral inestable ni se me cruza por la cabeza. Pero si la hubiera tenido más estable y él también, pues quizás ya lo habríamos tenido ¿no? Ahora sí veo claro lo de tener un hijo. Date cuenta que el horario que yo tengo es estupendo, es más estable, tengo a mis padres aquí, tengo muchas ventajas, como que todo encaja, no sería un problema tener un hijo, antes sí lo hubiera sido. (...) sin bajas de maternidad, sin ganar dinero, sin ayuda, ni te lo planteas. No ganaba dinero y seguiría trabajando prácticamente para amargarme porque no podría cuidar a mi hijo pero lo haría por algo que no me produce satisfacción, con lo cual... Nunca me he planteado dejar de trabajar por tener un hijo pero bueno, llega un momento en que lo tienes todo de cara y no te compensa en esa situación seguir trabajando, la verdad. Lo tienes muy complicado. Y mi situación no es que ahora sea de lo más estable, pero ya no es todo como un mundo. Lo veo posible.” (Técnica con contrato temporal renovable, 34 años, EM2PU-S)*

Así mismo, las mujeres con carreras profesionales de éxito temprano señalan cómo las condiciones laborales que experimentan no posibilitan posteriormente la satisfacción de sus metas de maternidad, en consonancia con lo expuesto por Solé y Parella (2004).

El esquema planteado a continuación permite resumir las posiciones de los sujetos entrevistados con respecto a la relación producción/reproducción en el seno de las familias finales. Las estrategias de resolución sintetizan el análisis previamente expuesto y recogen además las tácticas que solamente aparecen en los relatos masculinos, como la ausencia total del trabajo doméstico. Estrategias que son la otra cara de la moneda que complementa las estrategias femeninas del repliegue a lo doméstico y la doble presencia. Las características del trabajo realizado por cada miembro de la pareja aparecen como elementos relacionados con las estrategias finalmente adoptadas. La hipergamia femenina vuelve a confirmarse como un factor asociado al reparto igualitario de las tareas, a la negociación y a la delegación permanente de parte de las responsabilidades domésticas a través de la mercantilización. Cuando los hombres aparecen en posiciones de cabeza de familia, tanto si se trata de parejas de doble salario como de salario familiar, las estrategias se focalizan en la doble presencia o el repliegue doméstico de la pareja mujer. Esté o no apoyada por la delegación en otras mujeres de parte del trabajo doméstico. El análisis contempla a su vez cómo se relacionan perfiles y

estrategias producción/reproducción con el tipo de trayectorias y estrategias laborales realizadas, con la comprensión de la carrera y los modelos familiares que se relacionan en cada caso. Todas estas cuestiones han sido desarrolladas en capítulos anteriores.

**Gráfico 6.2. Estrategias principales de reparto del trabajo P/R durante el período de primer desarrollo profesional. Trabajadores titulados en Derecho con pareja. Según posición socioeconómica del sujeto en la pareja.**



Nota: el reparto igualitario sin mercantilización sólo aparece en la muestra como proyecto de futuro (expectativa) de hombres y mujeres que trabajan como profesionales, no viven aún en pareja y aspiran a hacerlo en un futuro próximo.

## 6.2. Más allá del tiempo de trabajo: el ámbito relacional

Los esquemas producción-reproducción (feminismo marxista) y las esferas pública y doméstica (feminismo liberal) presentan ciertas limitaciones cuando se examinan las estrategias laborales en el marco de la distribución espacio-temporal de las actividades de la vida cotidiana de los trabajadores. Existen factores relacionales clave que necesitan ser explicados con parámetros más amplios. Es el caso del ámbito de la intimidad (privado), en el cual se gestionan unas relaciones de pareja -patriarcales o postpatriarcales- que afectan a las mencionadas estrategias con relevancia suficiente para romper las dicotomías. Como se expuso en el capítulo teórico, Gutiérrez (2005: 61) defiende la triangulación de lo público, doméstico y privado como clave para entender las posibilidades de negociar dentro de la pareja. La autora advierte además la fuerza con que la faceta pública está propiciando el declive de la doméstica a favor de la privada. Un aspecto también muy relacionado con el impacto de la filosofía de la empleabilidad en el mundo laboral, cuyos requerimientos invitan a construir las relaciones sociales y a organizar el tiempo vital entorno al trabajo/carrera.

Al contemplar la muestra en torno a estos relativamente novedosos planteamientos, encontramos como la situación laboral de ambos miembros de la pareja tiene mucho que ver con el cambio de estadio en su relación privada. El empleo es un semáforo en las trayectorias vitales, y el recorrido laboral evidencia la dificultad para adaptar los intereses personales y familiares. La vivencia del trabajo del otro y la forma en que este influye en las vivencias familiares e individuales puede generar tensiones y contribuir así a dar paso a la tercera etapa de síntesis señalada por Gutiérrez: la búsqueda de un reequilibrio interno. En el marco de éste recorrido encontramos abundantes referencias a la relación de pareja en la muestra. En primer lugar, estas referencias posicionan a los sujetos en puntos intermedios entre la igualdad y la libertad de sus miembros. Se reajustan las expectativas y logros, y se evidencian las nuevas diferencias y los puntos afines en los intereses personales y familiares. Se trata de un proceso de cambio con posibilidades de mayor o menor negociación que afectan especialmente a la estrategia laboral de quienes tienen menos carga de poder en el ámbito relacional. Las posibilidades de negociación que traslucen algunas de las narraciones aparecen reducidas o abocadas a un punto muerto, allí donde la postura masculina se manifiesta como inamovible, y es la mujer la que se convierte en sujeto que debe (o no) aceptar las consecuencias de esta posición<sup>97</sup>. Las biografías localizan la asociación entre el cambio de estrategia de estas mujeres y su maternidad. Algunas de ellas entienden la transformación vital y de expectativas laborales que genera la doble presencia como una forma de evitar el conflicto. Se trata de limitar el “riesgo pareja” precisamente porque se sabe que la negociación de la cooperación masculina en el hogar y en los cuidados no es viable en su caso.

*“Ya te digo, cuando quitaron la guagua del colegio me vi forzada, porque no tenía otra opción, no tenía nadie que me la recogiera, entonces tuve que cambiar el horario por la mañana y si me llama gente y no estoy pues que se aguanten, ya me dejarán el recado en el contestador si les interesa ¿no? Pero claro, puedes perder clientes. (...) ahora tenía la guardería la pequeña que*

---

<sup>97</sup> Hay quien se atreve incluso a afirmar con cierta ironía que “cuanto más altas son las expectativas de un matrimonio igualitario, más corta será la duración del matrimonio real” (Greer, 2000: 385).

*la tengo que recoger a la una y media, entonces más difícil todavía. (...). Y luego todas las compañeras que yo he hablado con ellas y que han estado en la misma situación pues algunas tienen una hija o hijo y ya no quieren más porque tienes que tirar de compañeros y que luego no te responden. (...) soy yo la que llevo el peso de todo. Con la ayuda de mi madre. (...) Pero ella me las ha cuidado, cosa que a lo mejor mi marido nunca ha echado una mano porque a lo mejor tiene otros horarios (...). A lo mejor por la noche yo ya lo he acostumbrado a que me eche una mano pues a bañarlas y eso, pero todo el resto, (...) todo eso lo hago yo, sí. (...) Mi marido me ha dicho muchas veces, “si tienes tantos gastos y estás tan cansada, déjalo”, pero claro es no es tan fácil dejarlo.” (Abogada EM2PRI-H3)*

*Un montón de veces mi padre me dice “oye, tu marido también que eche una mano”. Porque soy yo en realidad la que hace todo, pero no sé, pues me vi pero fatal (ocasión de conflicto, el niño se queda una hora en la puerta del colegio), y se me va a volver a repetir, seguro. Así que ya te digo que es difícil compaginar una cosa con la otra.” (Contrato temporal, opositora, EM2PU-H)*

*“Los hombres nada. Mi marido es su trabajo, él es lo suyo. Es decir, su trabajo es su mundo. Y ellos no se dan cuenta de que está la casa también. Bueno, pues tengo una chica que me lo hace todo, pues bien, pero ¿y cuando no hay una chica que te lo hace todo? Hay muchos chicos que comparten pero mi marido no es el caso. No es el caso, me tocó (risas). Sí, aunque llegue tarde podría hacer un poquito y no lo hacen, no lo hacen. Llegan cansados, yo lo comprendo, yo también llego cansada. Pero ahí estás, llevas a niños a actividades, pues no paras, pero bueno.” (Técnica, EM2PU-H2)*

En las parejas en las que *no aparece la negociación*, la prolongación de la trayectoria de inserción –tan habitual entre hombres y mujeres tituladas– supone efectos distintos en cada miembro: en el caso de los hombres, la estrategia de tanteo que acompaña la aproximación sucesiva al empleo es apoyada como una apuesta familiar que requiere la inversión y el esfuerzo de todos sus miembros. Pero si el tanteo es femenino, la ausencia de negociación propicia la emergencia del esquema de género que asocia lo doméstico a la mujer como primera función. Su trabajo remunerado pasa a entenderse como un entretenimiento, en ocasiones molesto para una familia que espera de la mujer que cumpla por encima de todo sus “deberes” de madre y esposa. Así, la carrera laboral de la mujer es una excentricidad solo tolerada si no se manifiesta en forma conflictiva (estrés, agotamiento, depresión, frustración, queme laboral), si no agrede en demasía la lógica familiar de costes-beneficios, si no amenaza las relaciones de poder que enmarcan lo privado, o si no impide el cumplimiento de la función doméstica antes mencionada.

*“Yo me gustaría que mi madre me dijera “a pues qué bien” o “estás cansada”, pero no, nunca jamás me pregunta. Ni mi marido tampoco aunque parezca malo decirlo. No me valora ninguno de los dos el esfuerzo que estoy haciendo. Y desde luego estoy haciendo un esfuerzo infrahumano, sí, además, siempre voy corriendo y superestresada, horroroso.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Yo le doy un montón de importancia a mi trabajo (...). Cosa que a lo mejor mi familia no valora. Pero le sigo dando importancia. El trabajo es esencial, es como la forma de sentirme realizada. Necesito tener esa seguridad en mi vida, además, porque para algo he estudiado, para no depender de nadie si es necesario ¿no? y tener pues otras metas en mi vida que tomarme en serio. (...) Yo creo que mi marido ve mi trabajo como un capricho, o incluso algo molesto, no sé.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Pero el contar con ese apoyo, el que te entiendan, el que te comprendan, el que si pasas una mala noche porque has estado trabajando hasta las cinco de la mañana y te tienes que levantar a las siete porque tienes que llevar a la niña al cole y seguir trabajando pues que te den una*



*palmadita en la espalda y tal, y bueno, ya vendrán tiempos mejores, y ya te rascarás el ombligo.” (Abogada, EM2PRI-H)*

Estas experiencias siguen vigentes entre las tituladas jóvenes-adultas, y es importante señalar que *están*, con independencia de que podamos interesarnos luego por su peso relativo en la sociedad. Es también cierto que la negociación –en diferentes grados- está representada a su vez. Sin embargo, las mujeres son bien conscientes de que la donación del poder heteroafirmativo no les concede más capacidad para modificar o debatir el pacto familiar incluso en los casos en los que se señala el carácter colaborador y “comprensivo” del cónyuge. Las mujeres sienten como inexcusable la acción de seguir entregando esta capacidad a la familia, como prueban los numerosos ejemplos de doble presencia no compartida recabados en la muestra. Se mantienen en esta responsabilidad sin compartirla, no solo porque su poder de negociación es menor<sup>98</sup>. También están mediatizadas, no sólo por el factor biológico que supone su situación de embarazo y el parto en sí, sino por el valor cultural que representa a la “buena madre (y esposa)”. Un rol intensivo que genera culpabilidad, frustración, ansiedad y cierto rechazo social en quien pretenda plantear un modelo alternativo de maternidad en un entorno que lo recibe como una amenaza o una irresponsabilidad.

*“Pertenezco por desgracia a esa generación en la que nos educaron para ser buenas madres y esposas y, lo de los estudios aunque mis padres insistieron bastante en que tuviera una carrera y me buscara la vida, pero... tienes otra mentalidad. (...)Llegan los hijos y te vuelcas y es inevitable y lo demás pasa a segundo plano, a tercero o lo que haga falta. (...) en eso sí estamos de acuerdo mi marido y yo, tener calidad de vida a ganar mucho dinero a costa de perder lo que es la unidad familiar. En ese sentido soy un poco Maruja. Lo reconozco. Yo me encargo de la casa, de mis hijas, no tengo chacha, no tengo nada, pero me gusta hacerlo.” (Abogada, EM2PRI-H)*

*“Yo no soy de esas madres ambiciosas que les da igual el tema de los hijos y en seguida se los quitan de encima porque ponen los cinco sentidos en el trabajo.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Una de las entrevistadas localizada en este perfil, rompe con el mecanismo autorreproductivo de sus padres afincado en la división sexual del trabajo, desde el cual el título universitario de su hija era comprendido como una dote de prestigio y nada más. La lucha laboral en DP no compartida que experimenta su hija es entendida como una subversión y un capricho en este entorno: a la experiencia de sobreesfuerzo de la mujer se le añade entonces la soledad, la falta de reconocimiento y apoyo que convierten la doble presencia en todo menos en una vía para la realización personal y laboral. No se trata de un caso único en la muestra.

Sin embargo, cuando los hombres entrevistados describen la situación de doble presencia de sus esposas, apelan sistemáticamente a un pacto tácito supuestamente negociado como acuerdo familiar que beneficia a ambos miembros de la pareja. Frente a ellos, una parte de las entrevistadas explica su propia doble presencia como una imposición derivada de circunstancias ajenas a la negociación: problemas económicos, ausencia de apoyos

---

<sup>98</sup> El poder de negociación se compara aquí con el poder de *microdefinición* (Saltzman: 1989) o de puntuación. Es decir, la capacidad para dirigir las interacciones en función de los propios intereses, bajo la pretensión de estar autorizado para definir lo correcto, o situarse como sujeto par que puede exigir un reparto equivalente de beneficios y costes en las relaciones privadas.

familiares, obligaciones morales de la maternidad. Las explicaciones sobre lo supuestamente “tácito” que aparece sobreentendido en las decisiones privadas del reparto evidencian que las relaciones son asimétricas.

*“Cuando mi vida ha dependido de mí y sólo de mí y yo soy el que controlo las riendas he tirado para delante y estoy muy orgulloso (...) La chica que estaba en el despacho de secretaria es mi mujer. Estudió Derecho también. Entonces nada lo que hemos hecho es yo no quiero pasante, haces una cosa te vienes a trabajar conmigo y después el apoyo mío y claro entonces ella pues me apoya a mí y a ella protestas no porque es una mujer que le viene ella no es una mujer que tenga necesidad de reafirmarse como individualidad diferente a mí ella cojonudo tu lo haces mejor que yo y lo haces cojonudamente y tu lo que realmente necesitas es que yo te apoye pues cojonudo. (...) pragmática y que realmente no... no entra en problemas de machismo feminismo.” (Abogado, EH2-H)*

*“Pues no me he planteado porqué ha sido así, simplemente es lo que solemos hacer las mujeres, nos tiran los hijos, parece que tenemos más responsabilidad con ellos. Ya sabes, las madres son de los hijos, y los esposos son como otro hijo más ¿no? (risas). No, en serio, ha ido todo como rodando pero realmente como que se ha dado por hecho, lo he aceptado así, y tal vez la experiencia que tengo ahora me lo haría ver de otra manera, no sé.” (Técnica, EM2PU-H3)*

Los significados que aparecen asociados a este supuesto pacto de la doble presencia femenina, evidencian como el trabajo masculino en el hogar es descrito por los hombres y mujeres de la muestra desde su reducción a tareas concretas, esporádicas y sencillas que las mujeres señalan como un “logro”, “una ayuda” o una “ventaja poco frecuente”.

*“Él se encarga de cocinar y de la cocina y a mí me toco la ropa. Porque como dice él “tú sabes que si intento doblar una camiseta parece que los gatos se han peleado con ella. (...)Y aquí en la esquina también te venden una comida que está muy buena. De ver en cuando un pollo asado, unas albóndigas, y compra la comida porque también es verdad que con tantas horas de entreno no le da tiempo a nada. Pero sí, de vez en cuando hace alguna cosa. El resto yo. En realidad, una vez a la semana viene una señora que me limpia.”(Funcionaria pareja de funcionario, mismo horario laboral, el discurso empieza apuntando un reparto de tareas en igualdad EM2PU-P).*

*“Baña a los niños y poco más, pero ya se agradece.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

Las demás tareas y la interrelación entre estas y el trabajo remunerado no aparecen en sus discursos como factor de dedicación. Se ignora el peso real de los tiempos y esfuerzos domésticos, dejando patente la desvalorización social vigente sobre el trabajo del hogar y los cuidados. Los hombres autodefinidos como “liberales” o “progresistas” se reconocen en un discurso supuestamente igualitario. Sin embargo, también ellos fragmentan el trabajo doméstico en dos o tres tareas que entienden molestas o incluso opresoras para ellos y, también para las mujeres. Sugieren a estas que se liberen de la “molestia” u “opresión” puesto que no se entienden como parte del esquema de dominio que obliga a sus parejas o a sus compañeras de trabajo y titulación a seguir asumiendo la mayoría de la carga doméstica. Desde este discurso, las mujeres asumen voluntariamente la DP, reduciendo conscientemente sus posibilidades de carrera. Si estas mujeres persisten en situaciones de jornada interminable en las que se solapan el empleo y las tareas del hogar es porque forma parte de su naturaleza “más sacrificada”, “más perfeccionista”, “apegada al trabajo doméstico”. Así, hombres y mujeres que creen que existen diferencias en las capacidades y actitudes de sus compañeros y

compañeras de profesión<sup>99</sup>, vuelven a repetir las creencias estereotipadas cuando tratan de explicar los “pactos” domésticos que señalan a las mujeres como responsables de las tareas del hogar y los cuidados.

*“La mujer curra mas y le echa mas horas y eh... que siempre son mas trabajadoras no y...mas ordenadas. (...) las mujeres si me dan bastante el coñazo je, je, no me refiero que si que son currantes y tal, hombre también tienen que combinar la vida familiar muchas veces.” (Abogado, EH2-H2)*

Esta operación consigue rubricar la tradición de género sin tener que visibilizar las posturas masculinas que, de hacerse explícitas, se convertirían en políticamente incorrectas. El discurso de la *autolimitación* voluntaria de las mujeres –en tanto no se reconocen las exigencias sociales y el limitado alcance de la negociación en la propia pareja- sí es compatible con la aparente *progresía* que adorna el aire de los tiempos. La teoría de las preferencias emerge aquí como elemento de justificación de este argumento masculino: nadie le exige a las mujeres limpiar tanto, ni dejar atrás sus expectativas profesionales para cuidar a los hijos, son ellas además, quienes se plantean tener los hijos en primer lugar. Este discurso es suscrito por las mujeres con razonamiento esencialista, que entonan un *mea culpa*, no sin cierto humor.

*“Las madres somos las responsables de los hijos y ya lo sabemos y bien que nos lo recuerdan (risas).” (Contratada temporal, opositora, EM2PU-H)*

Un discurso que aparece también en mujeres que asumen un perfil “masculino” con sus estrategias de orientación a la carrera y renuncia a la pareja/hijos, desmarcándose de lo que entienden que es la trayectoria “femenina”, tradicional del resto de las mujeres: prestarle una atención elevada a las cuestiones domésticas y acomodarse en las posiciones subordinadas que se asocian con ellas<sup>100</sup>.

*“Yo no me preocupo mucho de la casa y tal, lo llevo al día, pero tengo una chica. Vivo sola y así es más fácil (...) Si viviera con mi chico sería igual, de hecho compartimos la misma empleada (risas). (...). Yo creo que (si fuera madre) seguiría trabajando pero lo que, vamos, lo que tengo claro es que me familia antes que nada<sup>101</sup>: Si tengo que reducir jornada o tengo que,*

---

<sup>99</sup> Ver capítulo anterior.

<sup>100</sup> La reducción de las tasas de fecundidad de las mujeres con las mayores credenciales que se asocia a la incorporación de estas mujeres al trabajo remunerado, puede ser también explicada como una operación consciente de rechazo un matrimonio y una familia tradicional que no están respondiendo a las demandas de todos sus miembros (Mackinnon: 1997).

<sup>101</sup> “la familia antes que nada” es un eslogan común, condicionado fuertemente por el género. Cuando las mujeres trabajadoras usan este dicho, se remiten al peso del rol doméstico y de los cuidados en las mujeres, así como a la demanda de prioridad que impone en sus vidas este rol. “Primar la familia” para estas mujeres implica no descartar la posibilidad del abandono parcial o total del empleo, o un cambio en otros sentidos en la relación laboral (cambio de trabajo, reorganización de horarios) si supone un conflicto real o potencial para los cuidados. Este discurso también se detecta entre las mujeres trabajadoras y profesionales solteras y que priorizaron sus intereses laborales previamente, renunciando o postergando la vida en pareja y/o los hijos. Mujeres que comparten tareas domésticas con su pareja, a veces reducidas por la presencia de empleadas domésticas. La mención de la “familia antes que nada” visibiliza sobre todo el peso del rol primario de cuidados de las mujeres-madre. Sin embargo, para los hombres, el mismo dicho convoca los roles tradicionalmente asociados con el padre. La responsabilidad familiar del hombre se coloca como prioridad en el discurso de ellos para justificar una dedicación elevada al trabajo argumentada por las necesidades familiares que requieren del aporte económico del *ganador del pan*: “Yo tenía familia, una mujer y un hijo y la familia es antes que nada, así que me tocó

*pues la reduciría sin ningún problema. Vamos, eso es algo que tengo clarísimo, porque yo lo que tengo claro es que quiero ser madre. Me apetece mucho. Y, entonces como es algo que tengo claro yo si tengo que trabajar mi trabajo lo sacrifico.” (Gestora Inmobiliaria, EM1PRI-S)*

Este tipo de argumentos promueve repuestas: la defensa teórica de un marco que combine las teorías de la preferencia con las de las limitaciones de género. Efectivamente, el concepto de la *buena maternidad* y la *atención correcta del hogar* necesitan una revisión para adaptarse más a las situaciones reales de las mujeres y los hombres trabajadores. Pero, con independencia de esto, los argumentos que explican la persistencia de la DP femenina como una autolimitación voluntaria de las mujeres tienen los pasos muy pequeños. Tan pequeños como exponen a su vez algunas mujeres profesionales de la muestra en situación de doble presencia:

*“Si yo no limpio en casa cuando llego de trabajar, no es que la casa esté un poco más limpia, es que acabaría siendo un vertedero (...). Si mi madre no puede y yo no voy a buscar al niño al colegio, saliendo del trabajo cuando hay temas y quedando mal con todo el mundo ¿se queda solo el niño en plena calle? Porque mi marido, por supuesto que no iba a ir. Entonces, esto nos pasa a muchas, yo lo veo. Lo que pasa es que no vamos a estar todo el día discutiendo, lo haces y punto, o eso o te mandas a mudar. (Silencio). Y la cosa está en lo que quieres y en lo que te cuesta porque... tal y como están las cosas. Así es. Yo no veo que los hombres estén de verdad en este tema, es más de boquilla, o es que, mi hija, qué suerte tienen las demás mujeres (risas).” (EM2PU-H5)*

¿La reflexión debería estar entonces en la fijación de los límites morales (y sanitarios) de lo que puede ser el trabajo doméstico que los hombres están dispuestos a compartir?

Las narraciones que se reconocen en un *modelo de negociación*, presentan estilos de convivencia que han experimentado cambios a lo largo del desarrollo de las trayectorias de empleo de los dos miembros de la pareja. Estos cambios pueden ordenarse en un esquema que Gutiérrez (2005: 80-81) anticipa para articular la multiplicidad de las opciones en tres grandes marcos:

- La comprensión de lo doméstico como atadura y lo público y lo privado como liberación: parejas de carrera dual.

*“Mi marido sabe que mi carrera para mí es fundamental. (...) Es una parte de realización imprescindible, me libera, me da estabilidad, me permite desarrollarme como persona y ser útil (...). No, no, yo no hago nada en casa. Es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa. (...) Mi hijo es lo primero, quiero disfrutar de él.” (Jueza, EM2PU-H)*

- La redefinición de roles, expectativas, tareas y necesidades, valorando cada esfera en función de las circunstancias concretas.

*“En cierto sentido, es que tú no puedes separar trabajo, familia, amigos, no yo creo que todo va un poco relacionado y las circunstancias son cambiantes así que... Son independientes, claro, son terrenos independientes pero están un poco interrelacionados (...) No es que haya nada por encima o por debajo. Obviamente por encima siempre está la familia, pero si tu no tienes con qué comer ¿entiendes? la familia no te sirve de nada.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

- La revalorización de lo privado como una apuesta consistente en sí misma, frente a la precariedad y la inseguridad en el trabajo remunerado.

---

*trabajar como un loco sin parar. Hice unas cosas, que acepté de todo y a un ritmo bestial, y lo hice por ellas” (Abogado, EH2-H)*

*“Tener un apoyo emocional, no sé afectivo y claro, económico, para cuando te pasan pues no sé que un mal día de trabajo, que se termina el contrato, que me han hecho esto en el trabajo, que estoy despedida. Es que esas cosas pasan mucho, son muy frecuentes y como te veas sin pareja es más duro a veces ¿no? todo cambia, el sentido de tu trabajo y todo es distinto.” (Profesional contratada EM2PRI-S5)*

*“Sobre todo a tener estabilidad en casa. Tener estabilidad en casa te da estabilidad en tu vida laboral (...). Entonces, para mí es fundamental tener esa estabilidad. Y la consigo dedicándome menos al trabajo para dedicarme más a la familia, a mis amigos, a todo eso. Yo en la profesión tengo claro que no voy a dar más de lo que me dan, porque es un mundo muy ingrato.” (Abogada, EM2PRI-H)*

Esta última opción implica alejarse del patrón de carrera tradicional. Bien desde un principio, bien tras una experiencia dolorosa o de progresivo desgaste en el intento de progresión profesional que disipan las anteriores expectativas profesionales. Con independencia de que se retiren relativamente del empleo (repliegue temporal o jornadas parciales) o se localicen en un empleo subcualificado, estos sujetos vuelcan sus metas en la vida privada y doméstica. En el caso de las mujeres, la opción de revalorización de lo privado acaba recuperando las viejas claves de género, puesto que estas no han desaparecido como patrón de desigualdad y formación de estereotipos. Por ejemplo, una de las mujeres utiliza un retiro reproductivo perfectamente negociado como estrategia para salir del *queme laboral* en un principio. Sin embargo, su asociación a lo doméstico como novedad en una trayectoria anterior de clara orientación a la carrera le hace identificar la asimetría de valor entre las esferas pública y privada. Así, en el momento actual, la mujer expresa su deseo de volver a implicarse en el trabajo remunerado. Sin embargo, esta voluntad le supone ahora la búsqueda de una opción laboral compatible con las tareas de los cuidados que ya van a seguir asociadas a ella, encuentre empleo o no. El motivo de esta asociación convertida en permanente es que las tareas domésticas y de cuidados ya no pueden compartirse tan fácilmente, porque que la estrategia laboral de la pareja está establecida en función de la disponibilidad espacio-temporal anterior de su par. El ajuste a los horarios laborales de uno de sus miembros (en este caso, el hombre) supone una traba más en la búsqueda de trabajo de la mujer, tras una etapa de dos años sin empleo. (Ver entrevista EM3-H).

En el ámbito de la transformación social, algunas posiciones teóricas analizan este repliegue como una expresión de nuevos estilos de carrera que permiten desdibujar los límites entre esferas relacionales, propiciando la reflexión sobre las necesidades de articulación entre ellas. Desde ese enfoque, la responsabilidad plena de los cuidados que siguen asumiendo las mujeres no debe observarse únicamente como impedimento, sino que es también un elemento que puede enriquecer la vida profesional. Se trataría de oponer al modelo masculino tradicional de carrera –más restringido– un nuevo modelo mucho más flexible y socialmente orientado (Elgquist-Salzman: 1992; Thornton: 1996).

Aparecen tesis que apuntan incluso a los aspectos positivos de la polifacética vida de estas profesionales. Por ejemplo, su “marginalidad” en la profesión ha llegado incluso a celebrarse como un espacio de creatividad (Bateson: 1992). Pero el análisis de las experiencias nos acerca a esta cuestión de una manera crítica: es cierto que las decisiones del repliegue al hogar o bien el tiempo parcial femenino contribuyeron en un principio a mejorar la

calidad de vida personal y familiar en los casos examinados. Pero estas mujeres manifestaron también inquietud por las limitaciones que estas decisiones estaban generando en sus carreras profesionales o, simplemente, en su deseado regreso al mercado laboral. El estudio de los casos de repliegue o retiro laboral durante los primeros años de trabajo invita a un seguimiento de la relación que estas mujeres tendrán con el empleo con posterioridad<sup>102</sup>. Ahora bien, en tanto que estas mujeres no estén implicadas en el ámbito del empleo, de la negociación colectiva y de las cuotas de poder público, las demandas que podrían surgir tras esta reflexión permanecen en el limbo social. Solo las mujeres que alcanzan posiciones de poder y reconocimiento en el mundo profesional pueden plantearse este *opt-out* como una opción abierta a la creatividad y posibilitadora de nuevos modelos de relación con el trabajo<sup>103</sup>.

Finalmente, en las relaciones privadas vuelve a evidenciarse la cuestión de poder. Las mujeres hipergámicas trascienden la distribución asimétrica habitual del mismo en lo privado, dando lugar a un verdadero pacto entre pares. Propuestas de negociación que de otra manera sería mucho más difíciles de conseguir. Los hombres lo reconocen abiertamente:

*“Claro, no es lo mismo pensar con catorce o veinte años en ti que piensas en singular a pensar con treinta y algo pensando en tu familia, tienes una mujer tienes una hija, tu mujer tiene la misma categoría profesional que tu y la misma el mismo trabajo y por tanto no puedes decir mi trabajo es más importante y cedés tú, es decir no hay ninguno de los dos que deba ceder en relación al otro, ceder me refiero no en el sentido que uno asuma sino que efectivamente yo tengo eh... mi mujer en aquel momento en que vio que yo tenía mucho más trabajo ella evidentemente cedió diciendo tienes que sacarlo. Pero también me exigía oye también hay otras opciones para que no estés tan complicada eh para que no tengas tú tanta dedicación de ti y tu tiempo y entonces es cuando uno empieza a ceder en el ámbito profesional” (Juez, EH2-H4)*  
*“Si hay una buena sintonía entre el hombre y la mujer eh...me refiero a la pareja si hay un buen reparto del trabajo tanto profesional como extraprofesional es decir familiar yo creo que no debe haber mayor problema y la capacidad también de cada uno de resolver comentando las cosas, yo por ejemplo de xxxx me vine aquí precisamente para conciliar eso es decir eh vamos a conciliar para estar mejor los dos y de hecho pues claro lo hemos conseguido.” (Juez, EH2-H4)*

Ahora bien, estos perfiles se corresponden también con parejas que han delegado gran parte del trabajo doméstico hacia empleadas del hogar permanentemente<sup>104</sup>. El sentido en el

---

<sup>102</sup> En la muestra, además de las tres entrevistas de repliegue actual, se detectan dos casos de repliegue durante los tres primeros años de inserción que han podido evaluarse con posterioridad puesto que se localizan en mujeres cercanas a los cuarenta años: ambas son ahora autónomas a tiempo parcial en situación de doble presencia y con jornada reducida. Un tercer caso corresponde a una mujer más joven que empieza actualmente a recuperar su relación con el trabajo remunerado tras un retiro total. Se ha inclinado también por el autoempleo como administradora de fincas para poder compaginar esta relación con la doble presencia y evitar tanto los horarios habituales del empleo como los procesos de selección en los que tendría que explicar un vacío de dos años en su currículum.

<sup>103</sup> No es frecuente que estas posiciones aparezcan en el primer desarrollo de carrera, sino precisamente entre las mujeres que han seguido un ritmo de carrera profundamente masculino, retardando previamente sus metas maternas hasta el momento del éxito profesional definitivo. Es entonces cuando algunas mujeres deciden retirarse del empleo, para disfrutar de una vida en familia que quedó relegada anteriormente para alcanzar sus objetivos laborales. En años venideros, es probable que observemos un incremento del impacto del fenómeno del *opt-out* entre las mujeres profesionales. Entonces podremos evaluar comparativamente los efectos de la exclusión voluntaria o repliegue del empleo entre quienes la realizan durante los primeros años laborales (modelo en clarísima recensión) y los nuevos perfiles.

<sup>104</sup> La *mercantilización del trabajo doméstico* aparece en mujeres profesionales con autonomía económica. Es esta situación –ocurre en el caso de las mujeres hipergámicas– la que les permite delegar tareas que de otra forma tal vez recaerían invariablemente sobre ella. Nuevamente se confirma cómo el nivel socioeconómico de la trabajadora facilita la negociación del reparto del trabajo en la familia. Es

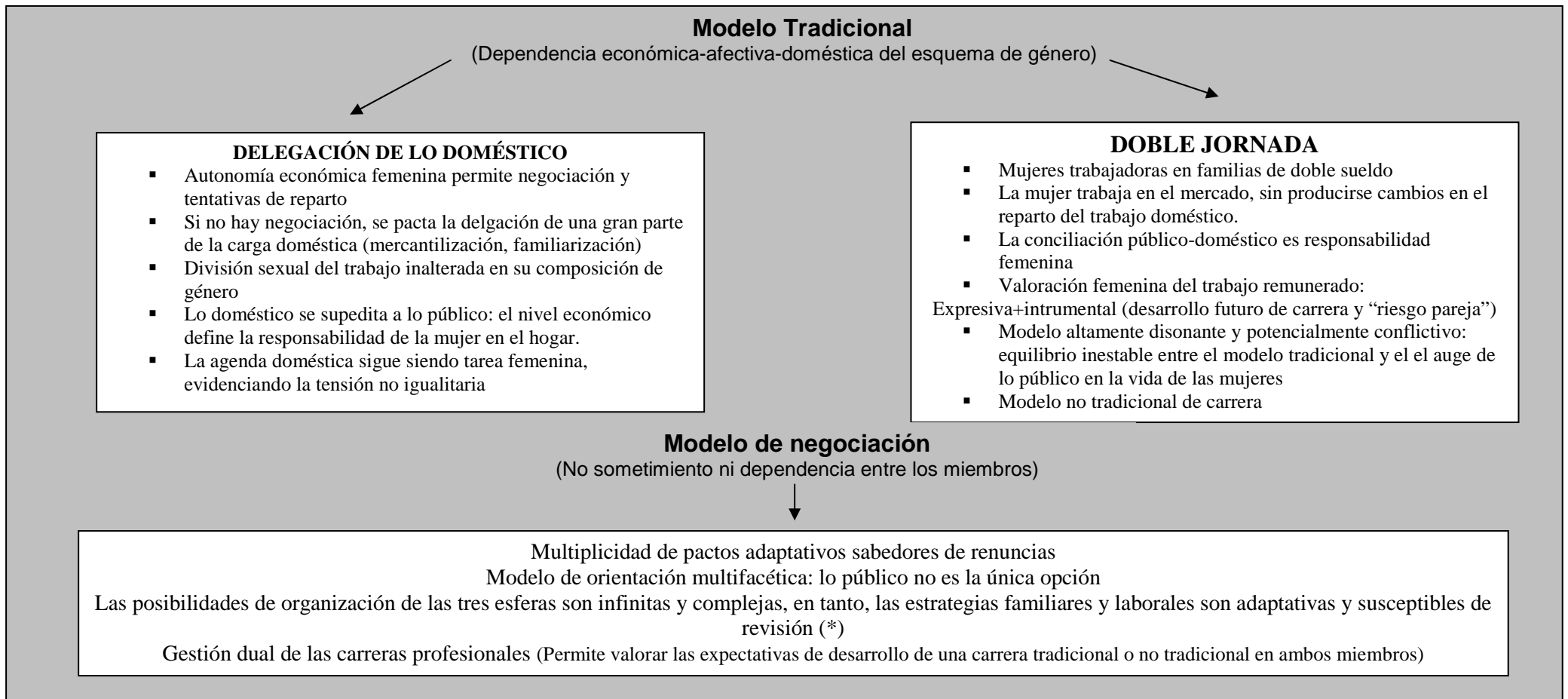
que valoran la conciliación excluye por tanto la realización de muchas tareas del hogar, si bien incluye la agenda doméstica y las relaciones con los hijos. Se trata de los únicos perfiles de mujeres que distinguen claramente lo doméstico de lo maternal/paternal. Mientras que para los hombres esta división es nítida y permite asociar a los hijos con el ocio y el tiempo libre paternal, y no con otras responsabilidades más pesadas y sistemáticas que se relacionan a los hijos con las tareas de higiene, salud, alimentación, educación o desarrollo.

El siguiente esquema presenta los resultados analíticos previamente expuestos sobre los modelos de relaciones de pareja que aparecen en la muestra, en su relación con la organización del trabajo. El análisis de la relación entre lo público, privado y doméstico evidencia como las madres se posicionan como un perfil particular entre las y los entrevistados, con un discurso característico que gira entorno al mito de la *maternidad intensiva* y las posibilidades particulares de trascenderlo. De esta cuestión se ocupa el siguiente epígrafe.

---

habitual en los casos examinados con este perfil que una gran parte de las tareas más pesadas estén delegadas. Así resulta mucho más sencillo el comportamiento igualitario con el trabajo que resta, generalmente el menos sacrificado y gratificante, aquél que permanece íntimamente ligado a la imagen del “buen cuidado del hogar”: los cuidados afectivos, higiénicos, de ocio y de aprendizaje de los hijos y las comidas: “No, no, yo no hago nada en casa. es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa. (...) Tengo una chica permanente en casa. Una chica (país latinoamericano), regularizada, muy contenta con ella, la verdad, trabajadora y discreta. Y me cubre toda esa parte que yo no quiero afrontar, me niego. Me niego, así de sencillo.” (Jueza, EM2PU-H)

**Gráfico 6.3. Modelos de organización de la esfera privada en los discursos: relación con la organización del trabajo**



(\*)¿Quién realiza las tareas domésticas en situaciones mixtas de trabajo/estudio?¿Quién las asume después? ¿Cómo se reorganiza el reparto en un cambio de destino laboral de uno de los miembros de la pareja?¿Cómo se redistribuyen las tareas en situaciones de desempleo temporal de uno de los miembros? ¿Tener, cuántos y cuándo los hijos?¿Cómo se reparten los cuidados paternos/maternos?



### 6.3. Madres que trabajan: en el corazón de las relaciones de género

#### 6.3.a. Construcción social de la maternidad e inicio de la carrera laboral

*“Lo que hay que salvaguardar no es tanto el derecho a trabajar de la mujer casada sino el derecho de la mujer trabajadora a casarse y tener hijos.” (Myrdal, 1969 [1939] en Macinnes: 36)*

Las clases medias occidentales han desarrollado en el último siglo un modelo de madre “intensiva” enteramente dedicada a sus hijos y a su marido que se ha convertido en la clave del discurso tradicional de la maternidad como dimensión social y cultural (Solé: 2004; Greer: 2000; Hays: 1998). Una maternidad que sigue entendiéndose abnegada pese a que el desarrollo actual del concepto “madre” lo aleja definitivamente de su comprensión como “carrera”: las madres no pueden esperar ya derechos sobre la futura prosperidad de sus hijos. Se trata de una figura atravesada por numerosos contrasentidos: los indicios corporales, hábitos y estilos “maternales” son rechazados por la estética contemporánea, y la maternidad es casi la antítesis del éxito social. Sin embargo, se espera de las mujeres que sigan cumpliendo con esa labor bajo las premisas tradicionales. Unas demandas que las hacen *madres* de por vida y las exponen a formas de satisfacción, pero también de sufrimiento y entrega asociados al poder heterónimo o “del amor”. Un poder donado que beneficia especialmente a quienes lo reciben. De hecho, el sacrificio que la sociedad demanda a las madres puede imponerse a anteriores expectativas laborales y hacer virar sus estrategias profesionales incluso en pleno proceso de inserción profesional, más allá de lo que la *paternidad tradicional* (testimonial) –cuyo deber es fundamentalmente económico- puede afectar a las estrategias masculinas.

*“Lo último, lo último es la casa, me refiero a lo material, porque la nevera, la farmacia, la ropa, la limpieza hay que tenerlo al día, pero otras cosas se pueden ir dejando. La ropa del niño y su comida es prioritaria. Cuando te cases y tengas hijos lo sabrás, tu ropa y tu comida es lo último. (...) Cuando tienes hijos sabes que todo lo demás queda en segundo plano. Y bueno asumes ¿no? que te toca a ti quizás sacrificarte y renunciar más, porque las mujeres somos así, apegadas a los hijos a la familia, es lo que nos toca ¿no? aunque yo soy un poco guerrera y desde luego que no quiero dejar de trabajar y seguiré intentándolo pero bueno, es ya ir buscando los huecos, si te dejan las obligaciones diarias y todo eso.” (Jueza suplente, opositora EM2PU-H)*

A la construcción tradicional de la maternidad como *intensiva* se le añade ahora el hecho de que, cada vez más, las mujeres jóvenes y trabajadoras definen tener hijos como un lujo, una conquista que queda retrasada por la obligación laboral. Un objeto de consumo que supone renuncias y requiere claudicaciones personales. Ciertos relatos sobre el segundo hijo suponen una condensación de esta idea: los hijos son un consumo familiar altamente costoso que requiere de la madre un cambio de estrategia laboral en pleno proceso de arranque profesional. He aquí el caso de una procuradora autónoma.

*“Y luego el segundo ni te cuento, dije ahora o nunca. Si ya el primero es costoso, tienes que dejar de trabajar lo que puedas mejor para el niño. Y se incrementan los gastos pero tremendo. O contratas a alguien, y es un jaleo llevarlo todo a la vez, niño, trabajo, la casa. Yo en mi caso no podía, no podía. Tuve que dejarlo un año. Y eso con uno, pues imagínate el segundo. Hay que estar muy loca como yo (risas). Pero no me quejo, muchas compañeras me dicen que, que*

*valiente fui. Y las más me consideran con suerte ¿sabes? Porque es verdad que no todo el mundo se puede permitir tener dos hijos.” (Procuradora, EM2-PRIH3).*

Es el modelo típico de las madres obreras de la modernidad el que se extiende ahora a las clases medias. Junto con la necesidad del doble salario en las familias, que contribuye a animar a las mujeres al empleo. Así, tanto el esquema familiar de doble salario como la compresión tradicional de la carrera que sigue vigente en las clases profesionales chocan con esta construcción más o menos clásica de la maternidad. No se puede tener un empleo y dedicarse plenamente a unos cuidados de la casa y de los hijos definidos para “amas de casa”. Cuánto menos, apostar bajo estas premisas por una *carrera* al uso. De hecho, la *maternidad intensiva* aparece en los discursos claramente enfrentada a la *carrera profesional exitosa*<sup>105</sup>, ambas como estrategias vitales totalmente opuestas (Ver gráfico 6.3.).

*“Ni pensar en tener familia y todo eso hasta no conseguir mi objetivo de aprobar la oposición (...) Y Luego, con mucho sacrificio. Date cuenta que llevo siete años desde que aprobé la oposición y desde septiembre vivo por primera vez con mi marido y con mi hijo en mi casa. (...)Y entonces ¡uf! Este trabajo no es compatible con la vida familiar. Es difícil, sobre todo para las madres, porque los padres son más despegados, más fríos y más, no sé. Y lo notas, aquí los jueces o fiscales si se tienen que quedar aquí el día entero lo hacen sin problema ¿por qué? Porque ya tienen claro que quien asume a su hijo es su mujer.” (Jueza, EM2PU-H)*

Las pautas de redefinición del modelo se expresan en los discursos como un deseo de cambio sin apoyos en las prácticas reales. El hecho de que gran parte de las mujeres entrevistadas den relevancia a la participación de sus parejas en el trabajo doméstico cuando sus narraciones posteriores descubren lo limitado de estas acciones, revela que las negociaciones en el plano reproductivo eluden el conflicto o los planteamientos más novedosos.

*“Le dije “mano, ayuda un poco”. Y decía, “es que cuando yo voy tú lo has hecho”. Digo “sí, claro es que si tú no lo haces lo hago yo”. Pero bueno, nunca ha habido problema ninguno para organizarnos, estamos bastante bien avenidos, no hace falta chillar ni nada de eso para hacer las cosas. Además, yo soy una persona bastante poco belicosa, realmente.” (Técnica, EM2PU-P)*

*“mi marido porque nunca me ha puesto impedimento para que yo estudie. No sé como explicártelo, si no me daba tiempo a hacer la comida porque había estado estudiando, no importa, papas con papas y huevo y ya está. No es nada exigente, sí muy bien.” (Jueza suplente, opositora, EM2PU-H)*

*“Hace cosas, me baña a los niños pero vamos, que la mayoría me toca a mí, como nos toca a todas las mujeres que conozco, abogadas o cajeras del carrefour, a ver si me entiendes. Y es normal, porque ellos tienen una visión de la vida, que sí, que ya lo hago, total... Y nosotras es, ya, esto hay que hacerlo ya, y nos ponemos y lo hacemos, y como a mí no se me caen los anillos... pues eso.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

Las historias de las trabajadoras descubren como las prácticas laborales cotidianas de estas mujeres tituladas con hijos están a menudo condicionadas por la doble presencia incluso

---

<sup>105</sup> La carrera profesional es definida desde el modelo tradicional masculino en función “del período de formación, remuneración, ingresos, estatus social: así como de sistemas de reclutamiento y de promoción fuertemente exigentes y basados en la competencia profesional, la eficacia y la disponibilidad (principalmente horaria pero también geográfica)” (Solé y Parella: 68)

desde el momento de la inserción. Mientras, las de los hombres –al igual que las de las mujeres que permanecen solteras durante este primer período- se ajustan un modelo tradicional de incorporación que no entiende de estrategias personales de reparto entre el empleo y trabajo reproductivo. Un ejemplo puntual pero significativo es el del papel que ocupa la comida en las tácticas temporales cotidianas. Mujeres solteras y hombres solteros y casados con hijos “va a comer” tanto a su casa como a restaurantes en medio o al final de su jornada laboral. Pero las mujeres casadas y las mujeres casadas con hijos (sin mercantilización) van a “hacer la comida” en esos mismos tiempos.

*“Pues nada, luego a comer y a descansar un poco, eso cuando va bien el día y no toca comer fuera.” (Abogado casado. EH2PRI-H)*

*“Me voy a comer tranquilamente, una siesta y regreso al trabajo.” (Gestora inmobiliaria. Mujer soltera. EM1PRI-S)*

*“Salgo corriendo a preparar la comida.” (Procuradora casada con hijos. EM2PRI-H2)*

*“Casi siempre cocino yo, aunque el de vez en cuando hace cosas, cocina muy bien, hace un pollo.” (Técnica Amd. Casada sin hijos. EM2PU-P)*

*“Si no me da tiempo entre semana, cocino el fin de semana para todo el regimiento y luego es calentar.” (Abogada con hijos. EM2PRI-H3)*

Como queda expuesto en el epígrafe que analiza las valoraciones sobre el trabajo, entre quienes fueron madres en pleno proceso de inserción, la “calidad de vida” se vincula antes a su dedicación a los cuidados que a sus oportunidades de carrera.

*“Entonces, tener un hijo es una responsabilidad muy grande. Y si los tienes es con todas las consecuencias. Un hijo es para toda la vida y un hijo es una ramita que tienes que enderezar desde el mismo momento en que el brote empieza a asomar su cabecita. Entonces, como te digo, yo soy muy responsable en las cosas que hago. (...)O sea, para mí dedicarle tiempo a mi familia a costa de tener menos clientes, y tener más calidad de vida no es un handicap, es el camino que yo he elegido.” (Abogada a TP, EM2PRI-H)*

Sin embargo, en ocasiones, la situación de renuncia parcial se aleja del ámbito de la elección. Se expresa en términos de frustración y no de una satisfacción consecuente con la decisión tomada. La DP temprana ha favorecido una ausencia de negociación en el hogar que limita las aspiraciones laborales, tal vez más de lo previsto por la mujer. En estos casos, las mujeres definen como ineludibles las tareas del hogar y los cuidados, su responsabilidad en ellas no se puede renegociar sin producir un conflicto doméstico o perjudicar a los hijos, por lo que un incremento de la disponibilidad hacia el empleo o de los esfuerzos laborales no se valora como opción viable.

*“Al principio sí teníamos el mismo horario mi marido y yo, al principio yo tenía toda la semana despacho, incluso por la tarde incluso hasta las ocho y poco a poco he ido recortando porque no tengo otro remedio. He tomado la decisión de recortar yo sola, sin consultar con nadie, yo sola pero obligada ¿no? Porque no tenía otra salida. (...)De momento es que es muy difícil cambiar y ponerme más con lo que es mi trabajo ¿no? Pensaba que cuando la mayor fuese a la escuela... pero que va, hombre, te libera un poco pero es imposible echar más horas de las que echo porque es que dejaría de hacer cosas básicas en casa, porque es que no te creas que lo digo por hacer algo especial, de ir al cine o algo, no, sino que es que no puedo rascar más entre las niñas, la casa, el despacho y así.” (Abogada a TP, EM2PRI-H3)*

Estas mujeres son portadoras de unas prácticas maternas que asumen un vínculo de solitaria responsabilidad sobre el hijo. En el modelo patriarcal es la madre quien cuida, enseña, regaña, abraza y es cómplice de los hijos que aprenden rápidamente a demandar a la madre

antes que al padre ausente o tirano. De esta forma, el tiempo de los cuidados queda adherido a la cotidianeidad como el eje directivo del resto de las tareas vitales de la mujer. También la carrera profesional cede ante el peso de la maternidad. El mecanismo se pone en marcha, y sus efectos nos hacen detectar el esquema familiar tradicional que lo origina.

*“Porque soy yo la que estoy al cuidado de las niñas e incluso lo noto en que cuando no estoy con ellas se sienten como raras e inseguras. Una cosa rara, a lo mejor es que a mí tampoco me ha gustado mucho delegar ¿no? Ellas están muy, muy acostumbradas y muy, muy apegadas a mí. (...) De todas formas pienso que siempre la mujer tenemos más paciencia con los niños, porque él está muchísimo menos tiempo que yo con ellas y se cansa mucho más rápido. En seguida está como que ya no puede más con ellas ¿sabes?” (Abogada a TP, EM2PRI-H3)*

*“Yo pienso que mi vida profesional ahora estoy aquí, la hago, estoy contenta, pero yo pienso que pudiera hacer más, pero tienes tus niños y te compensa en otras cosas y no haces más (...). Pero cuando tienes niños es difícil, yo sé que podría dar más, lo que pasa es que sopesas y yo me quedo con mis niños y me compensa. Ves a la gente haciendo master y demás y yo no, por mis circunstancias tengo las tardes ocupadas pero no me quejo, estoy contenta. (...) Si yo me dedicara a estudiar por las tardes para subir digamos en la escala profesional, pues claro, tal vez, pues (silencio) supondría que nadie podría llevar a mi hijo al club a nadar, ni todas las clases particulares que tienen, o que no tendría tiempo para hacer con ellos las tareas y apoyarles en lo que son los estudios y eso sería muy fuerte para mí.” (Técnica Adm., EM2PU-H)*

*“Yo es que comparo a mi hermano conmigo, él sacó su oposición pero claro, no tuvo familia y yo sí, y asumo mi responsabilidad. Pero claro, si mi marido hubiera tenido que estudiar se hubiera encontrado todo hecho seguramente. Porque las 8 horas que yo saco para estudiar son horas que arranco sin hacer nada más, mi vida es trabajar y estudiar, no trabajar y descansar. Trabajar y estudiar. Los niños te los comes tú, la ropa, el estudio, los libros, la farmacia, un complejo de cosas, eso nos toca a nosotras para ellos parece que no existe. Nos toca a nosotras. Y después para descargar, una bronca para el marido (risas). Él lo entiende perfectamente “tu dime lo que quieras que yo haré lo que me dé la gana”. Al principio era todo un descontrol pero después aprendí, asumí la responsabilidad. Hay que asumirla.” (Contratos temporales, suplente jueza, EM2PU-H)*

Sin embargo, aunque los discursos de quienes fueron madres en pleno proceso de inserción son similares en los dos sectores localizados de empleo (público y privado), *el sector público* se localiza como lugar de empleo que permite la viabilidad del desarrollo de carrera hasta los puestos de liderazgo en las madres. Limitación de horarios, derechos laborales vinculados a la contratación pública, ciertas garantías de promoción interna, vías formales de acceso... posibilitan y justifican el esfuerzo de las mujeres tituladas. No en vano, el empleo público es *buscado* por las mujeres como la situación óptima para poder conciliar la vida laboral y la doméstica, propiciando además de la autonomía, el desarrollo de la carrera profesional<sup>106</sup>.

*“Está claro que todo lo que yo puedo hacer porque salgo a las tres no podría hacerlo si tuviera que estar todos los días en un despacho metida hasta la noche. Para empezar no habría ni*

---

<sup>106</sup> Ver capítulo 4 y capítulo 5.1. En primer lugar, los datos censales confirman esta mayor inclinación de las tituladas en Derecho de la provincia hacia el sector público. Una tendencia idéntica a la observada en el conjunto del Estado, y en otros colectivos de mujeres cualificadas. En análisis cualitativo, por su parte, muestra como las primeras elecciones laborales de las mujeres que trabajan en el sector público están condicionadas por la meta de la maternidad: horarios limitados, tardes libres y puestos estables compatibles con la crianza. Mientras que las de los hombres se explican fundamentalmente por las posibilidades de desarrollar una carrera prestigiosa de promoción rápida, además de la estabilidad que aparece como un deseo recurrente en todas las entrevistas.

*tenido a mis hijos, o no tan pronto, eso seguro, ¡mis pobres! (risas).” (Técnica Adm., EM2PU-H)*

En el caso del *trabajo profesional en el sector privado*, la relación entre la maternidad y la progresión en la carrera se relaciona con las menores posibilidades con las que cuentan las mujeres con doble presencia para poder incrementar y fijar su clientela.

Tanto la progresión en la carrera y el éxito profesional, como también el proceso inicial de estabilización en la abogacía, necesitan de una fuerte dedicación a la clientela que se traduce en una notable disponibilidad al principio de la carrera y, no en pocas ocasiones, a lo largo de toda ella. La doble presencia impide esta disponibilidad y obliga a estrategias diferenciales y más o menos organizadas como son:

a) la *limitación horaria permanente* –por la mañana, por la tarde, o determinados días a la semana- desde el principio de la carrera profesional. Esto reduce de antemano las posibilidades de negocio pero evita los solapamientos entre los tiempos/espacios laborales y los de los cuidados que son la constante lucha de las mujeres en la jornada cotidiana.

*“Pero a raíz de ser madre que esa es otra cuestión bastante importante que afecta a esta profesión, pues ya tienes que llevar los niños al colegio e irlos a recoger y todo eso. Sí, es una profesión que no tiene horario porque muchas veces un día terminas en una hora y otro día te estás mañana y tarde y hasta por la noche porque tienes que terminar un juicio porque se te mezclan muchas cosas ¿no? (...) Pero es una profesión que es muchas veces incompatible con tener hijos, entonces que pasa, que cuando las abogadas son madres, pues ¿Qué hacen? No pueden atender a las dos cosas a la vez. Muchas de ellas, que lo he visto últimamente, ponen el horario por la mañana” (Abogada, EM2PRI-H3)*

*“Ha sido una decisión pensada, pero porque las circunstancias lo requieren. A lo mejor si no hubiera tenido el niño a lo mejor hubiera estado por la mañana y por la tarde trabajando.”(Abogada limitación horaria, EM2PRI-H4)*

b) la *reducción voluntaria de tiempos de trabajo*, equivalente al trabajo parcial. En estos casos, la dedicación laboral está supeditada a las necesidades de cuidados y domésticas que prevalecen sobre el desarrollo de carrera. Los ingresos, la progresión futura y la capacidad de negocio se reducen sustancialmente. En este mismo esquema encontramos también casos que nos remiten al repliegue reproductivo temporal: una retirada total del ejercicio durante el tiempo de los cuidados equivalente a la baja maternal o incluso, más prolongada que esta. Obviamente, en el caso de las profesionales autónomas, esta opción depende de la existencia en el seno de la familia de otros recursos económicos que permitan la posibilidad del retiro voluntario temporal a la mujer. Se recupera aquí el esquema tradicional de división sexual del trabajo como la solución óptima para cubrir las necesidades de las familias más acomodadas.

*“Yo lo hago bien o no lo hago, o me dejo la piel en ello o no. Entonces, era un poco una lucha entre la familia, el trabajo, y como hago yo esto para salir adelante. Y bueno, ha salido. (...) porque sobre todo yo lo que quería era tiempo. Tiempo para mí y para mi familia.” (Abogada a TP, EM2PRI-H)*

c) En sentido opuesto, la necesidad del doble salario obliga a otras mujeres y hombres de la muestra a continuar en su progresión de carrera como única opción viable, si bien ellas permanecen asociadas a una doble presencia sin las posibilidades que la limitación de la

jornada o el retiro ofrecen a las mujeres<sup>107</sup> que cuentan con mayores ingresos. Como resultado, las estrategias de organización de la vida cotidiana las mujeres en hogares de doble salario (igual que las de las madres solteras) no pueden reducirse a un único modelo sino que se hacen más complejas y caóticas en respuesta a los avatares que, cada día, pueden producir un conflicto entre los trabajo productivo y reproductivo: flexibilización total de la jornada, dedicación nocturna y durante el fin de semana al trabajo/empleo, improvisación y movilización diversificada de los recursos de cuidados (mercantilización, familiarización, comunitarización) dependiendo de las posibilidades de los recursos y de la red social disponible, “fugas” laborales puntuales. Así como dependencia de hechos circunstanciales más o menos imprevisibles que obligan a una continua readaptación de las tácticas cotidianas de doble presencia: enfermedad del hijo, ausencia repentina de las posibilidades de delegación de los cuidados, cambios de horario de última hora (por ejemplo, el habitual retraso en la celebración de los juicios), vacaciones escolares, averías domésticas, ajuste de los horarios laborales con los de los comercios, centros educativos y los servicios públicos... El mapa táctico cotidiano se describe a menudo en términos de “lucha diaria”, “angustia cotidiana”, como un “continuo trasiego”, una “carrera de obstáculos”, un “ir y venir poniendo parches”, “estar en varios sitios a la vez, o con la mente puesta en un sitio cuando estás en otro”...

*“Yo creo que ese hipertiroidismo me venía del estrés de toda la vida horrorosa que llevo. Porque mi vida es como corriendo, yo ya no puedo ir tranquila, despacio y hacer las cosas despacio sino como siempre acelerada ¿no? Pues porque también muchas veces te coinciden cosas a la misma hora y no sé, yo... Con las niñas es como si me coincidieran más las cosas de trabajo, al mismo tiempo que tener las niñas, yo creo que también.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

d) Ajenos a estos avatares cotidianos de las trabajadoras, los hombres –tanto si forman parte de parejas acomodadas o bien de indispensable doble salario, como si no tienen pareja– solo se plantean la reducción o la fijación estricta de un horario cuando han llegado a una etapa de progresión que les permite asumir el riesgo de las potenciales pérdidas de clientela que su decisión pudiera suponer. Y la motivación que argumenta esta pontencial reducción o limitación de horas laborales es la de disponer de más *tiempo de ocio* o de dedicación a la familia – expresada en términos de disfrute conjunto de actividades–, nunca la de poder compatibilizar los cuidados y el trabajo doméstico con el empleo, como sí aducen las mujeres. Desde el modelo tradicional de carrera en el que quedan representados los discursos masculinos, el período de inserción laboral de un profesional autónomo, de un pasante o de un abogado joven

---

<sup>107</sup> Potencialmente a los hombres también, aunque no aparezcan representados en la doble presencia en ninguno de los casos examinados en la muestra. Esto es, su dedicación a los cuidados y el trabajo doméstico no equivale a la mitad de la dedicación laboral diaria, ni siquiera en muchos casos, equivale a minutos de dedicación cada día. Recoger a los niños del colegio y bañarlos por la noche aparecen como referentes en los casos en que los hombres argumentan su colaboración en el trabajo reproductivo. La preparación de las comidas, la ropa, las visitas médicas y al colegio, las actividades extraescolares, la vigilancia en tiempos no escolares, el apoyo en su aprendizaje, el cuidado y limpieza de su habitación permanecen asociados a sus parejas femeninas en el caso de esta muestra. Aunque esta apreciación no tiene ningún tipo de validez estadística, viene a subrayar los diversos análisis que para otros colectivos de trabajadores y, en general, para toda la población española, evidencian como la doble presencia femenina es la modalidad más habitual en las parejas de doble salario. Y permite, a su vez, acercarse a los argumentos que elaboran los actores sociales para explicar su participación en este modelo sumamente desigual de distribución del trabajo productivo/reproductivo en el hogar.

requiere de plena y constante dedicación. Ninguna circunstancia justifica una reducción de la disponibilidad durante este período. Esta elección es definida incluso como un “auténtico suicidio profesional” en el caso de ser inducida por el entrevistador.

*“Tenía que trabajar mas, era lógico (...). Bueno quizás tenía un poquito mas de presión no, por la responsabilidad de tener hijos (...) que la presión es mayor, el gasto es mayor.” (Procurador, EMH2PRI-H2)*

*“No todo lo contrario lo que se ha visto mermado es mi familia más que el trabajo si eh yo siempre he tenido claro que el trabajo está primero y a veces es un error, te das cuenta a veces con el transcurso del tiempo de que en la vida es importante tener una estabilidad laboral dependiendo de lo que entienda cada uno pero que eso no te vaya a condicionar tu vida familiar o personal, a mi si lo he hecho porque como te comenté o me iba a (isla menor) o estaría de albañil por ahí no había no ha habido más y he tenido que sacrificar... pues a (hijo) a (esposa) en muchas ocasiones (...) es un trabajo que tienes que dedicarte en cuerpo y alma no yo salgo de aquí a veces sin almorzar a las cinco y media de la tarde, entonces eso... eh todo lo contrario a mi, mi familia entendiendo por familia a (hijo) y (esposa) nunca me han quitado tiempo para el trabajo al contrario me han apoyado no y gracias a eso va saliendo uno adelante” (Secretario Judicial, caso de reparto de tareas en el hogar, EH2PU-H3)*

*“R. ¿Y si hubieras tenido por ejemplo que reducir tu jornada al principio, pues yo que sé, para estudiar oposiciones, para hacer cursos, para dedicarte más a la familia...?”*

*P. ¿Reducir? No, no, que va, eso es un auténtico suicidio profesional, chico. Eso cuando uno es ya un personaje en este mundillo, ya un cierto peso, vamos, con una estabilidad, que te lo puedes permitir. Pero antes eso es, vamos, impensable, esto es duro, esto es que tienes que arrancar con toda tu alma. Vamos, y darlo todo o mejor dedicarte a otra cosa, así es.” (Abogado, EM2PRI-H)*

Este “suicidio profesional” cambia de signo si se le aplica a las colegas, a las que se dibuja *explícitamente* como pares con las mismas opciones y probabilidades de progresar en su inserción laboral. Cuando se plantea a los hombres de la muestra su opinión sobre el impacto de la maternidad en una trayectoria similar a la suya, los entrevistados entienden como opción natural y ventajosa el retiro temporal de las mujeres, prolongado incluso hasta la escolarización de los hijos. Aunque los hombres entrevistados no se plantean esta opción en ningún caso, alguno de ellos relata esta experiencia dentro de su estrategia familiar: Sus esposas, tituladas en Derecho, mantienen la doble presencia con jornada reducida, incluso en situación de subocupación, mientras los entrevistados prosiguen su estrategia central de carrera. La situación de la mujer se describe en sus relatos como una fortuna para la trabajadora, y una gran ventaja para el núcleo familiar<sup>108</sup>.

*“En segundo plano desgraciadamente en segundo plano y no solo eso sino el hogar e incluso el propio tiempo, es decir las actividades el deporte cosas que uno todavía vive con mucha nostalgia. (...) Y en casa, menos mal, mi mujer... si, si, si, si totalmente sin duda y no y...las circunstancias mi mujer es una persona que trabaja prácticamente de de ocho a dos de la tarde entonces dispone de tiempo entonces eh...es una ayuda, si los dos hubiéramos estado en la misma en esta misma dinámica sería bastante complicado.” (Abogado, EH2PRI-P2)*

---

<sup>108</sup> *“Entonces nada lo que hemos hecho es yo no quiero pasante, haces una cosa te vienes a trabajar conmigo y... después el apoyo mío y claro entonces ella pues me apoya a mi y a ella protestas no porque es una mujer que le viene ella no es una mujer que tenga necesidad de reafirmarse como individualidad diferente a mí ella cojonudo tu lo haces mejor que yo y lo haces cojonudamente y tu lo que realmente necesitas es que yo te apoye pues cojonudo (...) ella le viene bien porque puede atender a los hijos y tal y a mí estupendo.” (Abogado, EH2PRI-H)*

Frente a las modalidades estratégicas derivadas de posiciones sociales condicionadas por el doble salario o una cierta orientación a la carrera de las madres, también encontramos referencias a la *maternidad intensiva* como estrategia en el campo de entrevistas. Se trata, en este caso, de madres tempranas (en el contexto de la muestra) que no manifestaron en un principio referencias de orientación a la carrera ni al empleo. Ellas describen la experiencia de la maternidad como el elemento más importante para su satisfacción vital. Pueden incorporarse al empleo en trayectorias más que sinuosas que son determinadas por las necesidades domésticas y de cuidados que asumen en exclusiva. La impresión racionalizadora de un discurso que trata de explicar las estrategias laborales se desdibuja cuando aparece el factor “hijos” en estos casos. Resulta sorprendente que, tantos años después de la emergencia de los anticonceptivos y la planificación familiar, ciertos entrevistados describan su paternidad o maternidad como un imprevisto. La planificación de los hijos se dibuja como si fuera un aspecto desagradable o contrario al ideal de “buena maternidad/paternidad”<sup>109</sup>. Se eluden en el esquema los requerimientos económicos, de tiempo y de espacio que requiere la paternidad/maternidad responsable. Y además se evita la disonancia en un relato organizado, en un principio, tratando de evidenciar el valor de la carrera profesional y el esfuerzo dedicado, para luego verse confrontado con elementos que son descritos a su vez como frenos a este esfuerzo. Se trata de un recurso casi literario, un “*deus ex machina*”: hechos incontrolados que no dependen de una, pero que acaban resolviendo las trayectorias en su sentido definitivo:

*“Me quedé embarazada enseguida. Pero como ya estaba trabajando fija, él también estaba trabajando, fue medio broma pero si, no, y al final pues fue palante. Que ahora me lo planteo y digo, pues hubiera estado un añito sin niños, descansando (risas). Porque fue como muy rápido, a los meses de casarme”<sup>110</sup>. “(Técnica Adm. EM2PU-H2)*

El discurso de estas madres, en realidad, supone una variante del que corresponde a las mujeres que optan por el repliegue temporal o parcial –reducción de jornada laboral, bajas maternales prolongadas-. La diferencia es que, en estas últimas, la compatibilización de las metas laboral y doméstica no aparece como prioridad. Las metas laborales se supeditan siempre a la meta reproductiva como responsabilidad básica, exclusiva y prioritaria de la madre durante los primeros años de vida de la prole. En una frase, la carrera maternal sustituye o sustituirá a la carrera profesional, si una de las dos tiene que interferir en la otra.

*“Como mi obligación es educar a mis niños y esa es mi prioridad. Eso lo tengo clarísimo, los niños. Si me llega la circunstancia, la situación de que yo tengo que dejar de trabajar por los niños, pues sí. Pero como digo yo, como estoy en un trabajo bastante distendido y tengo familia y tal, pues no voy a programar. Porque la otra vez (primer hijo) no pude programar y después salió bien y terminé la carrera que era mi apuro. “(Repliegue temporal, EM2PU-H3)*

En este mismo grupo, y un con carácter verdaderamente original y relativamente sorprendente, encontramos otra línea discursiva totalmente distinta: un repliegue hacia el hogar de las mujeres tras alguna experiencia laboral previa. Esta retirada vendría condicionada por la

---

<sup>109</sup> Probablemente, esta argumentación esté relacionada con la influencia de un catolicismo que, a pesar de no revelar su presencia en los discursos, mantiene su huella en la definición de la maternidad, la paternidad y la sexualidad que realizan los sujetos, contribuyendo a mantener las creencias de género.

<sup>110</sup> Este párrafo recoge uno de los argumentos que explican la falta de tiempo para afrontar una promoción laboral a alta jefatura en la administración pública, a través de un examen-oposición.



valoración de la experiencia laboral como un trago amargo, un trance doloroso... El queme laboral previo reorienta la estrategia vital hacia metas extralaborales. Esta posibilidad de *opt-out* es tan solo viable entre algunas mujeres (con parejas hipergámicas o con capitales de apoyo) y ausente (todavía) en las opciones de los hombres y del resto de las trabajadoras entrevistadas. En estos casos, la maternidad intensiva, auspiciada por referentes socialmente admitidos como los de “la buena madre”, “la madre abnegada”, “la madre generosa” es también un refugio doméstico, un colchón disponible para estas mujeres, que permite curar las heridas sufridas en procesos de inserción que se vuelven más precarios de lo esperado, e incluso, relanzar sus estrategias laborales y vitales en sentidos muy diferentes, propiciando la apertura a nuevas oportunidades vitales.

*“Ese año fue como horroroso, prefiero ni recordarlo. O sea para que lo entiendas, yo todos los días me levantaba a las cinco y media porque entrábamos a las ocho. (...) Un desgaste espantoso esos años, cambiando de destino cada dos por tres, de todo. (...) Trabajo más que cuando daba clase pero es diferente. Por ejemplo, el niño me supone un trabajo pero que no me importa. Yo estoy a gusto con el niño, de hecho si lo tuviera que dejar en una guardería no me gustaría nada. No, si tuviera que pagarla, tendría que estar trabajando para pagarla con lo cual tampoco me compensa (...) He entrado en el mundo laboral y he salido, y ahora estoy otra vez volviendo a él, pero ya en plan de otra forma. Me han pasado cosas malas pero las he superado y me han servido realmente. Yo ahora estoy bien y a pesar de que tengo un futuro así entre comillas, pero bueno, me siento privilegiada porque puedo salir para adelante.”*  
(Repliegue doméstico, incorporación progresiva: clases particulares y regreso como autónoma, EM3-H1)

En términos de estrategias individuales estas opciones propiciadas por la división sexual del trabajo son más que racionales. Sin embargo, bajo la perspectiva de género, la maternidad *intensiva* en el momento de la inserción o del posterior desarrollo de carrera de las mujeres viene a recuperar el modelo patriarcal desarrollado por las clases burguesas europeas desde el siglo XIX: la mujer *cualeficada*<sup>111</sup> es un valor de prestigio en el seno familiar, pero la movilización laboral de sus credenciales no es oportuna para las estrategias familiares de crianza. Así, las posibles aspiraciones femeninas de carrera siempre estarán supeditadas al rol *femenino* clave de su identidad: el de “buena” esposa y madre. Veamos con más detalle esta cuestión.

### **6.3.b. El conflicto de referentes: la buena madre y el buen profesional**

La mitificación de la maternidad describe una relación biológica casi-esotérica entre la madre y el hijo, una relación que “solo puede ser entendida por las que han sido madres” y que convierte a la mujer en la responsable máxima de sus cuidados (maternidad intensiva). El padre queda relegado a un segundo lugar bien como mero ayudante, bien como un elemento testimonial de la maternidad (Hays: 1996). En definitiva, el mito de la madre adscribe a las mujeres al rol reproductivo como el más importante elemento de su identidad, convirtiéndose en un buen aliado de la división sexual del trabajo. Este hecho fue puesto de relieve en su día por el feminismo desde Beauvoir (1987) a Walby (1992) como un freno a la incursión pública de las mujeres en espacios pensados para quienes no deben asumir estas responsabilidades.

---

<sup>111</sup> La cualificación se define de manera distinta en cada etapa histórica.

Pero en el otro lado del eje, las teorías feministas aluden mucho menos al *mito del éxito profesional*, aliado del trabajo/carrera, que ha sido presentado como el modelo central que posibilita los máximos beneficios vitales. Las analistas de la relación entre género y trabajo aceptaron que el seguimiento de este modelo es el camino político hacia la superación de las barreras de género y una garantía para el empoderamiento de las mujeres<sup>112</sup>.

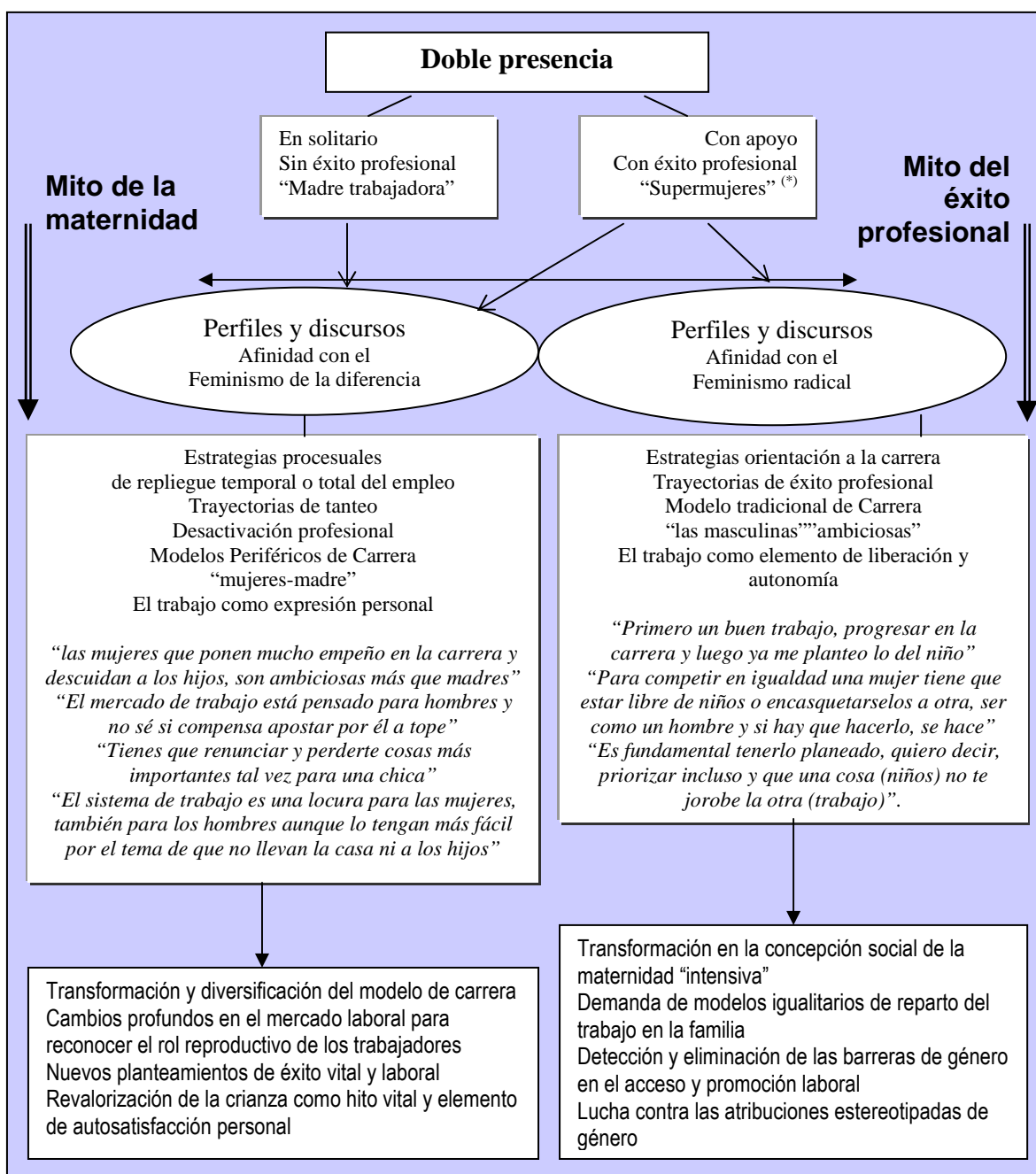
Sin embargo, lo que nos enseñan los discursos es que las mujeres empiezan a constatar en la práctica que ambos mitos, el “femenino” de la madre *intensiva* y el “masculino” del profesional *intensivo*<sup>113</sup>, no se sostienen ya: las aspiraciones de las más jóvenes no apuntan ni a una maternidad cargada de renunciaciones que aparece como un obstáculo para desarrollar el empleo, ni una carrera laboral que implica a su vez rendir todas las posibles metas vitales a la bandera del éxito profesional a cualquier precio. Cada una en su estilo, estas mujeres trascienden a menudo el esquema de oposición entre ambos mitos. Un esquema que describen aludiendo a significantes estereotipados que tampoco son ajenos a los modelos supuestamente alternativos con respecto a la maternidad inclusiva y al modelo tradicional de desarrollo profesional. La *doble presencia* vuelve a aparecer como situación que permite observar el conflicto extremo entre ambos mitos y en la que se condensan imágenes diversas como se observa en el siguiente gráfico.

---

<sup>112</sup> Las críticas al mito de la maternidad como un elemento que amenaza la progresión de las mujeres a lo público se ha asociado, sobre todo, al feminismo radical. Mientras que el feminismo de la diferencia vuelve a reivindicar la función maternal como fuente de satisfacción (Mackinnon: 2003; Rich: 76). Esta última vertiente localiza el problema en la exclusividad de los cuidados más que en la maternidad *en sí*. Por lo que, en realidad, ambas corrientes plantean soluciones similares, arracando desde ópticas distintas. Propuestas que se centran en el reparto igualitario o realmente negociado del trabajo en las familias, así como en una modificación de los estilos laborales imperantes en el mercado laboral que facilite la compatibilización entre las esferas domésticas, privadas y laborales.

<sup>113</sup> Las tituladas madres que se definen como alejadas del impacto del género corresponden en gran parte a un perfil de *trayectoria masculina* que presenta la estrategia dividida entre el tiempo profesional y descanso. Mujeres con capitales que han permitido la mercantilización de las tareas domésticas y de crianza sin necesidad de estar ubicadas en relaciones privadas de negociación. Pero el hecho de que estas mujeres no se reconozcan a sí misma bajo una perspectiva de género no evita 1) que sean estereotipadas por el resto de los discursos. Su manifestada dedicación a la carrera las sitúa en la periferia del mito de la maternidad: mujeres “ambiciosas, que son hombres, lobonas, trepas, bordes, amargadas, poco femeninas”. 2) que ellas mismas estereotipen a otras mujeres y al imaginario femenino con referencias opuestas a sus autoatribuciones: “vagas, poco serias, malas profesionales, cotillas, envidiosas, simples, tontas”. A medida que estas mujeres identificadas con el modelo neutral van adquiriendo capital instrumental parece que experimentan una pérdida de capital expresivo en términos de encantos y afectos “femeninos”, mientras los hombres con la misma trayectoria experimentan el hecho contrario. Los trabajadores exitosos incrementan esta carga expresiva que queda adherida en este caso a la instrumental: cuanto más cercanos están al modelo de carrera exitoso, más se corresponde su perfil al del reconocimiento en todas las esferas y menos sufren el impacto de los prejuicios de género.

**Gráfico 6.4: Organización de los discursos y posiciones en relación a la Doble Presencia. Relación con las formulaciones feministas clásicas. Efecto de los mitos. Propuestas derivadas.**



(\*) En este análisis el estereotipo “supermujer” nos remite a las mujeres en doble presencia con éxito profesional porque los discursos describen a las *supermujeres* como las únicas que logran el *reconocimiento público* de su labor frente al resto de las mujeres en DP. Si bien Moreno extiende el concepto de Supermujer a todas las mujeres con doble presencia<sup>114</sup>.

<sup>114</sup> Ver Moreno (2005:54): las mujeres entre 40 y 60 años en DP han sido y son un recurso abundantemente utilizado para garantizar el mantenimiento del modelo de bienestar familiar de la Europa meridional. Estas mujeres han supuesto un colchón para un Estado de Bienestar renqueante y contenido. En nuestra muestra, encontramos *supermujeres* especialmente en las mayores edades, aunque también algunos casos entre las más jóvenes. Para concluir rotundamente se debería usar otro tipo de metodologías, pero lo que sí permite apreciar el análisis cualitativo es una variación de los discursos que aparece en las más jóvenes trabajadoras con cualificación. Éstas no están tan dispuestas a la perpetua renuncia y al perpetuo sobreesfuerzo que implica la doble presencia si no observan a su vez un comportamiento similar en sus parejas, junto con el apoyo del resto de los actores sociales. Los modelos

Ahora bien, las entrevistas nos permiten comprobar como el mito de la maternidad se mantiene de forma latente entre las mujeres que han decidido previamente apostar por la carrera laboral y posponer los hijos. Cuando estos llegan, en algunos casos en medio de un proceso de inserción prolongado, se revive la asociación entre el rol cuidador y la mujer. Ésta queda asociada a las tareas domésticas y de cuidados cuando aparecen los hijos, incluso aunque las pautas de género no estuvieran presentes previamente en el reparto del trabajo de la pareja en caso de haberla. La maternidad consigue reavivar el esquema de género, recuperando la *doble presencia* casi en solitario de las “madres trabajadoras”. Las madres tardías argumenta esta estrategia de DP (que suele representar estancamiento o reducción de la carrera laboral inicial) como una opción racional, o bien la única posible: “mi marido tenía más posibilidades de ascenso”, “yo ganaba menos”, “tengo mejor horario”, “me costaba más contratar a una chica”. O bien recurren nuevamente a las explicaciones afectivas y esencialistas: “los hijos son de las madres”, “la mujer es la que renuncia al final”, “prefiero atenderlos yo”. Otras mujeres reconocen directamente que no tuvieron opción:

*“mi marido es de la vieja escuela en lo de la casa y eso. Que como mucho recoge la mesa y punto. Yo trabajo, llego a casa y sigo trabajando pero él parece no darse cuenta y si le digo algo pues hace como que no se entera o me dice que es porque lo hace mal o cuenta por veinte lo que hizo una vez. No se puede contar con él para nada, no hay forma humana.” (Técnica, EM2PU-H)*

*“El tiempo que pierdo en discutir y reprochar, no reprochar sino decir pues... lo de siempre, ayúdame un poco ¿no? al final me agoto, porque agota, pues en ese tiempo lo hago yo y ya está. Ya sé que no debería ser así pero es lo que hay.” (Empresaria, EM2PRI-H6)*

Estas mujeres representan una variedad enorme en sus horarios laborales, en sus salarios, en sus capitales y recursos, en sus posibilidades de promoción, incluso en la situación laboral de sus parejas. Lo que sí tienen en común estas mujeres es que su DP, más forzosa o más voluntaria, constituye en la práctica la evidencia de la prolongación de un esquema tradicional de género que se empeña en presentarse como la vía más sencilla de resolver la estrategia familiar/laboral para tantas mujeres y tantos hombres<sup>115</sup>. Solo las mujeres hipergámicas de la muestra distinguen claramente entre la maternidad y el trabajo doméstico y de los cuidados. El trabajo doméstico se delega (mercantilización), y la agenda doméstica, los cuidados y las relaciones de enseñanza, ocio y afecto se comparten con la pareja. Se trata de un acuerdo negociado en el que ambos manifiestan deseos de participar de la paternidad/maternidad como un elemento compartido de responsabilidad y disfrute.

*“No, no, yo no hago nada en casa. Es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa. (...) Tengo una chica permanente en casa. (...) Es difícil, sobre todo para las madres, porque los padres son más despegados, más fríos y más, no sé. Y lo notas, aquí los jueces o fiscales si se tienen que quedar aquí el día entero lo hacen sin problema ¿por qué? Porque ya tienen claro que quien asume a su hijo es su mujer. En mi caso mi marido ha asumido muchísimo del niño pero yo quiero disfrutar de mi hijo. No quiero yo tampoco que me lo críe nadie.” (Jueza, EM2PU-H)*

---

que demandan sobreesfuerzo acumulado (maternidad intensiva+carrera profesional estándar) se muestran inaccesibles y son fuente de conflictos y frustración para la mayoría de las mujeres trabajadoras entrevistadas.

<sup>115</sup> Ver referencias a la doble presencia en el marco teórico y en este mismo capítulo.

A lo largo de los años 90 las mujeres españolas y canarias presentaban tasas de actividad por debajo de las europeas y también una fecundidad mucho más reducida que estas, de hecho, una de las más bajas del mundo<sup>116</sup>. La situación económica de las familias se ha utilizado como argumento explicativo de ambos hechos. Se trata de una explicación poco conflictiva que cuenta con el apoyo social necesario para ser entendida como “racional”. Sin embargo, algunas de las mujeres de nuestra muestra –mujeres profesionales en hogares finales acomodados- han retrasado su maternidad sin apelar a motivos económicos para ello: con o sin hijos, estas profesionales reconocen abiertamente en la maternidad un impedimento para la inserción y promoción laboral. Tobío (2005) apunta como los prejuicios sobre la maternidad subyacen tras las explicaciones que vinculan el retraso de la maternidad exclusivamente con la situación económica de las nuevas familias. Las madres no pueden admitir abiertamente su apuesta inicial por la carrera profesional porque esta elección sigue considerándose como una actitud “egoísta”. Una de las profesionales de la muestra establece la distinción entre las mujeres “ambiciosas” y las “generosas” precisamente basándose en el reconocimiento de que la maternidad –que ella asume como un acto de entrega- impide el desarrollo de la carrera profesional<sup>117</sup>.

Las señaladas como “mujeres ambiciosas” eligen no tener hijos como parte de su estrategia racional de progresión laboral. Entienden la maternidad como un deseo peligroso para la meta laboral en el primer momento de desarrollo laboral en condiciones estándar. Describen a su vez el repliegue total como una jaula más propia de otros tiempos. Y el retiro parcial o temporal como una táctica agotadora y frustrante que excluye a las mujeres de oportunidades laborales irrepetibles y necesarias para la progresión de carrera. Hombres y mujeres deben “mostrar” entonces sus capacidades como potenciales trabajadores, lo que incluye –es lo que se entiende que pide la demanda de trabajo- una disponibilidad y dedicación absoluta. El hecho de que el “campo de juego” se reconozca definido por pautas masculinas (mito profesional, organización laboral, estereotipos) es un factor más con el que se cuenta. No obstante, este reconocimiento explícito aparece como único ejemplo en la muestra de “tránsfuga” *combativa*.

*“Yo pienso que lo que no puedes es pedir lo mismo si vas a dar menos, dedicación cien por cien es lo que yo ofrezco, y de los demás problemas me ocupo a parte, aunque tenga que hacer más y no se me reconozca. Es que todo en la vida no se puede, pero da rabia, porque es verdad que ellos se sienten por encima aunque juegues con sus mismas armas. Es que estás en su campo de juego, mi hija, y mientras la cosa no cambie te toca adaptarte. (...) No, está claro, si quieren, no te reconocen. Pero soy de natural optimista y no sé, quiero creer que si demuestras que te defiendes y que estás a la altura, incluso por encima en algunas cosas ¿no? que yo lo veo, porque hay cada cafre que pa qué, ¿esto no saldrá verdad? (risas) En fin, que hay que creer en los imposibles y oye, al menos morir en el intento.” (EH2PRI-S5)*

---

<sup>116</sup> Para observar los matices a este comentario ver Barrera (2003). Las tasas de actividad de las canarias que han sido destacables durante este período a pesar de que la natalidad y la nupcialidad han tenido un comportamiento diferencial frente al entorno nacional.

<sup>117</sup> Ver capítulo 5.

El resto de los discursos de mujeres con el mismo perfil no presenta un discurso tan elaborado, sino que mantiene ciertas dificultades en cuestionar abiertamente la “neutralidad” del modelo de carrera y su oposición con la maternidad<sup>118</sup>.

Las mujeres solteras o casadas sin hijos que utilizan este tipo de estrategias tráfugas y preventivas evidencian la potencia del género como factor en el proceso de inserción laboral. Son ellas las juzgadas como “egoístas” por la renuncia al rol materno<sup>119</sup>. La elección es aún menos comprendida por las madres esencialistas cuando la meta laboral no ha sido conseguida en términos de éxito laboral tradicional. Es decir, si el salario o el desarrollo profesional no justifican a las “trasgresoras”, el entorno más tradicional puede penalizarlas.

*“Yo no veo que sean más felices. Hay muchas mujeres amargadas que lo han dado todo por la carrera y ¿qué? Están solas o se han perdido la infancia de sus hijos y ¿para qué? No creo que compense, no.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

*“Ha conseguido más mi hermana como esposa de abogado que yo como abogada.” (Auxiliar, EM2PU-P)*

En definitiva, tanto las mujeres “trasgresoras” como las madres “esencialistas” acaban confluyendo en la misma conclusión que explica sus estrategias: la dificultad de las mujeres para compatibilizar la crianza de los hijos con el proceso de inserción laboral. Las madres exponen su ejemplo para ilustrar su conclusión: la aparición de la maternidad hace que el núcleo duro del trabajo doméstico recaiga en la mujer. Esta se convierte –lo fuera antes o no– en la coordinadora de la agenda cotidiana, la encargada de las comidas y de la limpieza de los hijos y de la casa. Los hijos son socializados en la demanda hacia la madre para satisfacer sus necesidades, lo que evidencia como la maternidad acaba volcándose hacia sus referentes sociales clásicos que señalan a la mujer como máxima responsable por *naturaleza*, y le hacen sentir culpable cuando no responde como se espera a estas demandas<sup>120</sup>. En los huecos entre estas demandas, la mujer busca tiempo para “encontrar trabajo”, conseguir nuevos clientes, estabilizarse en su puesto laboral.

*“Llego y me enfado con mi marido, digo, es que yo ahora trabajo más, antes compartíamos más cosas de la casa. Todo lo del niño me ocupo yo realmente. A lo mejor es también un poco culpa mía, porque él me lo dice “es que tú lo puedes hacer todo y nunca pides ayuda”. Yo si puedo hacer algo intento no molestar a la gente lo hago yo. Entonces claro, el podría realmente también ocuparse del niño pero el otro día por ejemplo me lo trajo sin calcetines porque no podía ponerle los calcetines de lo que se movía, entonces ya digo pues para eso, lo hago yo.”*

---

<sup>118</sup> Anteriormente se ha destacado la discordancia discursiva que genera reconocerse como “buena profesional” y apelar después a factores que manifiestan las desventajas o problemas encontrados que no acontecen a otros profesionales (Ver capítulo 5)

<sup>119</sup> Mackinnon (1997) menciona a las mujeres *desdibujadas*, como elementos del desorden: malas esposas y madres egoístas, híbridos, fantasmas, nómadas, excepciones generadoras del miedo y la desconfianza. Mujeres que pagan cuotas altas por pretender trascender las barreras de género. En este caso, el “egoísmo” de estas mujeres se diagnostica apelando a un comportamiento que se entiende más masculino que femenino. Las mujeres son *egoístas* cuando se convierten en hombres en el seno de la profesión. Es decir, cuando demuestran ambición y son capaces de evitar el rol femenino de los cuidados y el hogar, a través de estrategias radicales de retraso o renuncia a la maternidad. Esto les permite dedicar a la carrera el mismo tiempo y esfuerzo que un varón, aunque a estos no se les añada ningún atributo que califique lo que se acepta y se espera socialmente de ellos.

<sup>120</sup> *“Yo desconecto, yo no me acuerdo de mi familia cuando estoy en juicio, seré mala madre (risas) pero me comporto igual que cualquier otro compañero.” (Suplente jueza, EM2PU-H)*

*Entonces realmente es culpa mía de querer hacer tantas cosas, y él se acostumbra y también es culpa mía no decirle “esto hazlo tú”. Pero no, el trabajo doméstico no es que me apasione. “ (EM3-H)*

*“Los niños me piden a mí que les ayude con los deberes, me llaman a mí cuando quieren algo. No sé si es normal o yo lo he hecho demasiado apegados a mí. En todo caso es mi culpa.*

*P. ¿Tuya?*

*R. Bueno, porque yo los he educado, bueno se supone que los dos, pero al final, ya se sabe, tiran a la madre, que para eso estoy más con ellos ¿no?” (EM2PU-H)*

Las madres tituladas que trabajan se comparan frecuentemente con el modelo tradicional de cuidados que representan sus propias madres y que parece siempre dejar en evidencia a las nuevas generaciones. En el modelo intensivo, el orden y la estabilidad de lo cotidiano se definen mediante costumbres reguladas como la limpieza diaria, el orden-variedad-calidad de las comidas, el control sobre la agenda doméstica... Seguir estos dictados es un imposible para una mujer trabajadora con hijos que no cuente con la colaboración de otras personas. Así, la culpa aparece como consecuencia en numerosas ocasiones a lo largo del discurso. La presencia de los hijos impide relajar o flexibilizar las normas domésticas como sí hacen las mujeres y hombres sin hijos. La cuestión se convierte en una demanda indiscutible de higiene y salud de la prole.

- Las madres en doble presencia:

*“Cuando tenga mi niña ya no podré solucionar el tema de las comidas de cualquier forma, está claro que se acabaron las pizzas, tendré que aprender a cocinar.” (Auxiliar, EM1PU-E)*

*“Con críos en casa, la baldosa tiene que estar siempre limpia y su colada y su comidita preparadas, aunque tú vayas con todo sin planchar y te comas un yogur.” (Contrato temporal, EM2PU-H5)*

*“Yo reconozco que me gusta tenerlo todo perfecto y bien apañado, hasta el extremo, como me enseñó mi madre, y nada de que otra persona meta mano. No se caen los anillos a mí me gusta, lo reconozco preparar el potaje a mi familia, hacerlo yo y tener las cosas monas en la casa.” (Abogada a TP, EM2PRI-H1)*

- Las solteras, sin hijos o madres con delegación permanente:

*“Lo que no se puede es tenerlo todo como si fueras ama de casa porque no lo eres, siempre dentro de un orden, pero no voy a limpiar el polvo y los cristales todos los días ¿me entiendes?” (Abogada, soltera, EM2PRI-S5)*

*“El sábado por la mañana, limpiar, lavadoras, planchar. Pero tampoco me estreso, si se queda sin planchar lo dejo, no dejo de hacer algo por coger y tener que planchar, eso te lo garantizo. (...) Si surgen planes de hacer algo, una excursión o algo, ya me dirás.” (Gestora, soltera, EM1PRI-S)*

*“Es que vamos, a ver, si quieres trabajar y quieres ser madre, lo que no puedes ser es ama de casa (...) Yo la familia para disfrutar no para trabajar, yo en mi casa no hago absolutamente nada. Hombre, siempre haces algo, tienes que poner una lavadora, tienes que poner una secadora, pero que vamos que no llego y me pongo a limpiar unos baños, que va. Tengo una chica permanente en casa. Una chica (país de procedencia), regularizada, muy contenta con ella, la verdad, trabajadora y discreta. Y me cubre toda esa parte que yo no quiero afrontar, me niego.” (Jueza, EM2PU-H)*

Los imprevistos cotidianos y la estructuración de las tareas son fuente de ansiedad para una gran parte de la muestra de madres trabajadoras<sup>121</sup>. Los maridos aparecen en los discursos como hombres *ausentes* que sufren los daños colaterales más o menos “pacientemente” cuando se encuentran la cena sin hacer, o la camisa sin planchar, o se les pide que sustituyan un día a la madre a la salida del colegio. La presencia de la pareja no se entiende como instrumento para hacer viable una coordinación de los tiempos de trabajo familiar, llega a constituir incluso una fuente de ansiedad y de nuevas demandas. Estas mujeres elaboran su estrategia de doble presencia desde el reconocimiento de la ausencia masculina en los cuidados y la centralidad que el empleo del padre –y no tanto el de la madre– ocupa en la estrategia familiar, incluso aunque la mujer tenga un nivel educativo más elevado y sueldo similar al de él. Simplemente, la negociación no se plantea: “las madres son de los hijos” y la función materna se extiende por ende hacia el marido, convertido en un hijo más cuando la maternidad pasa a ser el rol primario que define a estas trabajadoras.

La experiencia de la maternidad hace que las trabajadoras reconozcan los hijos como un obstáculo para sus carreras solo después de valorar las prácticas cotidianas de doble presencia que evidencian claramente los problemas cotidianos. Las mujeres más jóvenes suelen incidir en el hecho de que los hijos *no son ni deben ser* un problema, y que son diversas circunstancias específicas que no entienden como generalizables<sup>122</sup> las que producen interferencias entre las prácticas de los cuidados y las del empleo. El esencialismo justifica el discurso de la perfecta compatibilidad entre la maternidad/la carrera profesional, contribuyendo a ocultar un hecho: lo que es definido como *bueno* para la carrera de las mujeres puede no ser entendido como *bueno* para su familia. Mientras que la plena orientación laboral de los titulados es sistemáticamente valorada como un elemento necesario para la consolidación de su familia.

Las mujeres solteras y las madres tardías son mucho más explícitas en el reconocimiento del conflicto: han elegido la soltería y/o retrasado la maternidad con el fin de triunfar en su inserción laboral. Han ocultado en los procesos de selección la existencia de la pareja, o bien sus aspiraciones de maternidad porque son conscientes de que podrían perjudicarles. Reconocen que el inicio de la carrera profesional necesita de un tiempo vital específico sin más responsabilidades añadidas y no siempre apelan a la lógica económica para explicar su decisión.

En definitiva, el modelo ambivalente de mitos sobre las mujeres supone en realidad una moneda con dos caras: la de la *buen madre* y la del *buen profesional*. Las mujeres que quieren asumir los dos retos a la vez comprueban a menudo como su carrera profesional demanda una disponibilidad con la que no cuentan. Y como, además, el esfuerzo que le

---

<sup>121</sup> A excepción de las mujeres hipergámicas de éxito laboral precoz, que fueron madres con posterioridad a éste logro laboral inicial.

<sup>122</sup> No tener familiares cercanos para delegar, tener problemas de salud, tener dos hijos en lugar de uno, haber elegido un trabajo que requiere mayor dedicación, los horarios laborales de la pareja... Son motivos que aparecen en las entrevistas como elementos “personales” y “circunstanciales” que explican las interferencias relatadas entre el trabajo remunerado y el doméstico, así como la falta de reparto de éste último. Las referencias a la organización del trabajo como fuente de conflicto brillan por su ausencia en la mayor parte de las entrevistas.



dedican al trabajo reproductivo siguen sin ser reconocido ni en el mundo laboral ni en el hogar. La doble presencia en solitario<sup>123</sup> supone un equilibrio imposible entre los estereotipos que consolidan ambos mitos. Se trata de discursos llenos de contradicciones. No podía ser de otra forma, cuando las metas en conflicto deben organizarse en el relato vital de forma que el discurso consiga limar la disonancia entre las expectativas y las prácticas reales. Mientras, la coherencia y claridad de las trayectorias y estrategias masculinas de solteros, padres y esposos se mantiene casi inalterada y consecuente.

*“Pero es una profesión que es muchas veces incompatible con tener hijos, entonces que pasa, que cuando las abogadas son madres, pues ¿Qué hacen? No pueden atender a las dos cosas a la vez. Muchas de ellas, que lo he visto últimamente, ponen el horario por la mañana hasta el medio día más o menos, trabajan menos porque, o sea, no es como compatible”. (Abogado con hijos, EH2PRI-H)*

*“Al principio sí teníamos el mismo horario mi marido y yo, al principio yo tenía toda la semana despacho, incluso por la tarde incluso hasta las ocho y poco a poco he ido recortando porque no tengo otro remedio. He tomado la decisión de recortar yo sola, sin consultar con nadie, yo sola pero obligada ¿no? Porque no tenía otra salida. Después he ido poniendo días intercalados, lunes, miércoles y jueves. Luego después ya, decía, no, no, no. Yo recuerdo que veía como compañeras cambiaban el despacho por la mañana a raíz de ser mama, y yo decía, “no yo nunca lo cambiaré”. Y luego me he visto obligada porque no tenía otro remedio ¿y qué voy a hacer? Yo no quiero dejar la profesión, no, no, dejarla no. Pero no he tenido otro remedio, o sea, ya me da lo mismo que la clientela, la gente proteste (...) No, pues mira por parte de la familia nada, por parte de mi marido lo que es la profesión no he recibido ningún apoyo. Por parte de mis padres con respecto a la profesión tampoco. Es que yo veo a mis padres como si fueran de otra época anterior, que mi madre es como machista y tal. Entonces, eh, ella aunque esté mal decirlo, ella ha apoyado más como todo lo de mis hermanos y lo mío como, yo se lo digo a ella incluso, “mira, mamá, nunca me has apoyado a mí en decir ¿Cómo te va la profesión? O ¡qué bien el juicio este! Pero yo pienso que es que no lo hace adrede sino que es su forma de ser machista porque todavía me dice “ay, ellos son chicos y tú eres mujer”. (...) Y claro, lo primero desde luego son mis hijas. (...) Si, pues te lo digo, ya ves, yo me gustaría que mi madre me dijera “a pues qué bien” o “estás cansada”, pero no, nunca jamás me pregunta. Ni mi marido tampoco aunque parezca malo decirlo. No me valora ninguno de los dos el esfuerzo que estoy haciendo. Es que no sé como explicártelo. No sé, a lo mejor lo ven y no lo dicen, no sé como enfocararlo porque es que me parece tan raro. Si, desde luego estoy haciendo un esfuerzo infrahumano, sí, además, siempre voy corriendo y superestresada, horroroso.” (Abogada con hijos, EM2PRI-H3).*

#### **6.4. El signo de género en las estrategias laborales**

La siguiente afirmación, comprobada a través de las entrevistas, confirma las hipótesis planteadas en el tercer objetivo de este estudio: *Las estrategias familiares y de uso del tiempo cotidiano impactan en las trayectorias de de carrera profesional de una parte de las mujeres favoreciendo su localización en modelos periféricos de carrera.*

Las “madres trabajadoras”, las mujeres con menos recursos en el entorno de la muestra, o quienes forman parte de hogares con salario familiar, hipergamia masculina o varios

---

<sup>123</sup> La doble presencia en solitario remite a mujeres que asumen un empleo a tiempo completo y la totalidad o casi toda la carga doméstica y de los cuidados. La asunción femenina de la doble presencia (DP) es el ejemplo más representativo en la muestra de la vigencia de la estructura de género también entre las profesionales. Las consecuencias personales y laborales de esta estrategia son preocupantes. Hay que tener en cuenta sin embargo, que otras mujeres que se consideran así mismas superadoras del género o no reconocen su impacto en la vida personal no se localizan realmente en modelos que trascienden realmente el género. Más bien ingresan en el modelo laboral masculino que asocia la familia con el ocio gracias a la táctica de la mercantilización, que reposa, en definitiva en la delegación en otras mujeres de las tareas domésticas que de otra forma le acabarían correspondiendo a la protagonista.

hijos quedan asociadas a tácticas espacio-temporales de doble presencia; O bien, a una reducción considerable de su dedicación laboral (tiempo parcial y repliegue) que sucede en el período de supuesta estabilización y promoción de sus carreras laborales.

La presencia de los hijos y la ausencia de negociación familiar –limitada por las pautas de trabajo masculino o bien por el esquema tradicional de reparto de roles- contribuyen a su vez a limitar las posibilidades de mayor promoción. Y esto sucede incluso en mujeres que han alcanzado posiciones de liderazgo intermedio en el sector público. Mujeres que realizaron en su día una estrategia tradicional de carrera propia de las clases medias profesionales: movilización e inversión de capital de la familia original, sobreesfuerzo inicial, inserción, estabilización, formación de familia de reproducción.

En este epígrafe se exponen brevemente algunas referencias a esta cuestión que deben añadirse a lo anteriormente expuesto sobre estas modalidades y sus efectos en las entrevistadas. Si bien las referencias anteriores han sido ineludibles puesto que la presencia de estos perfiles acompaña con frecuencia los demás resultados analíticos. No en vano, las mujeres identificadas con estas estrategias constituyen discursos que se reconocen y se refuerzan mutuamente, y que han contribuido a definir la organización de los perfiles en las entrevistas.

#### **6.4.a. Doble presencia: diversidad de perfiles**

Numerosos estudios pusieron de manifiesto en la década de los noventa lo que en el siglo XXI es ya una reconocida evidencia: las mujeres que se incorporan al empleo están simultaneando una *doble jornada* (Gil Calvo 1991: 68)<sup>124</sup>. Pero simultanear no equivale exactamente a “compatibilizar” o “conciliar”. Aceptar este segundo término significaría presuponer que se pueden alcanzar paralelamente metas laborales de desarrollo profesional y metas familiares de crianza tradicional. Esa reflexión supone una revisión previa de lo que implican el “desarrollo profesional” y “la crianza”. Lo cierto es que las mujeres con aspiraciones profesionales lo tienen difícil para “simultanear”, cuanto más para compatibilizar en armonía ambas metas. Lejos de esto, la doble jornada es condicionante de la mayor permanencia de las mujeres cualificadas en el limbo de los empleos secundarios, las carreras de baja intensidad y los puestos peor remunerados (especialmente en el sector privado). Diversos enfoques ha insistido en que esta doble demanda enfrenta a las mujeres de todos los sectores al techo de cristal en circunstancias adversas como se expuso en el capítulo 3 y ha evidenciado alguno de los casos expuestos.

En realidad, la doble jornada de las mujeres es, como señaló Balbo y hemos aceptado en este estudio, “doble presencia” de las mujeres trabajadoras<sup>125</sup>: un intento desequilibrado de

---

<sup>124</sup> La doble presencia de las mujeres tiene su expresión en lo que el autor llama “tercer dualismo”, el de género, definido frente a los dualismos intergeneracional e interclase que caracterizan a la carrera profesional (Gil Calvo 1991: 79).

<sup>125</sup> Ellingsaeter y Ronsen se refieren también a la doble presencia como “estrategia dual” (1996). Aunque se ha presentado esta cuestión en anteriores capítulos aludiendo a otras fuentes, ilustramos aquí esta afirmación con los otros datos añadidos: El Eurobarómetro (2005) muestra a España como el país a la cola de la Unión Europea en participación de la pareja masculina en las tareas domésticas y de cuidados.

respuesta al problema de adaptación de las mujeres de familias de doble salario y de las familias monoparentales a las condiciones del empleo en los momentos de inserción y desarrollo profesional. Implica tiempos, espacios y responsabilidades que entran en conflicto cotidianamente. Las incoherencias entre las necesidades laborales y familiares se manifiestan en las dificultades para compaginar las vacaciones escolares, las enfermedades de los hijos, las entradas y salidas del colegio, la atención administrativa... con las necesidades y horarios del trabajo remunerado. Estos desajustes y la sobrecarga de trabajo de quienes son las protagonistas de esta estrategia “dual” acaban afectando a la larga a su relación con el trabajo remunerado y a la salud<sup>126</sup>. Bien durante el proceso de inserción, bien durante el período de desarrollo y estabilización de la carrera, dependiendo del momento vital en el que se localice los cuidados a los hijos y a otros familiares. (Ellingsgaeter y Rosen: 1996).

*“Me ha cambiado por ser mujer. Yo empecé trabajado, fui subiendo así, fui despegando, cada vez más, muy, muy bien. Me caso, me quedo embarazada, ¡pum! Otra vez a bajar. Me baja el volumen de trabajo, los ingresos, me baja todo. El niño tiene ahora tres años y bueno ahora tengo otra de ocho meses. Con lo cual he estado subiendo y bajando y eso se nota muchísimo, se nota mucho. Eso a un hombre no le pasa.” (Procuradora autónoma, EM2PRI-H2)*

En el marco de la muestra se ha observado como la *doble presencia temprana* coincide con el período de inserción y se asocia a mujeres menos orientadas al empleo. Estas mujeres anteponen la maternidad a la carrera profesional tradicional y tratan de compatibilizar desde el principio los cuidados con un empleo que entienden como complementario al de su pareja y relativamente necesario para cubrir las necesidades familiares. La maternidad temprana<sup>127</sup> impide la disponibilidad total hacia el empleo que caracteriza la inserción en el mundo profesional del Derecho. También dificulta la búsqueda flexible de un empleo en la primera etapa de rotación empleo-desempleo o bien entre puestos o trabajos diferentes. Solo en los casos donde no es necesario el doble salario<sup>128</sup>, la maternidad es viable con una inserción menos caótica, diseñada para el largo plazo. Una estrategia que puede servirse del estudio de oposiciones, del empleo a tiempo parcial vinculado con la profesión –como fuente de satisfacciones expresivas y vía para un *posible* avance profesional en el futuro-. En estos

---

Las mujeres españolas con hijos ejercen más a menudo que el resto de las europeas una doble presencia sin tiempo parcial, disponen además de menor apoyo de las políticas sociales y de los hombres y exponen mayores problemas de articulación entre los servicios a los hijos y los horarios laborales. La Ley de Conciliación permite a los padres disfrutar de hasta diez semanas del permiso de maternidad que consta de diez y seis semanas. Pero en la práctica, la Ley no se aplica. La excedencia de tres años permitida cuando se tienen hijos entre dos y ocho años significa la ausencia de salario –aunque se mantengan el derecho a la reincorporación y el alta en la Seguridad Social- (Tobío: 2005). La ausencia de salario no es viable para las nuevas familias de doble salario familiar. En el caso de los/las tituladas en Derecho, cuyo sector profesional está caracterizado por el impacto de los contratos autónomos, este tipo de permisos tampoco están disponible para gran parte de los profesionales.

<sup>126</sup> Para ver los efectos del estrés asociado a altas cargas de trabajo de la doble presencia ver Ginn y Sandell (1997) y Lewis y Cooper (1988). Algunos de estos efectos han sido mencionados en el capítulo teórico.

<sup>127</sup> En el marco de este estudio “maternidad temprana” nos remite a la que acontece durante los estudios o inmediatamente después de estos, con independencia de que la edad de la concepción pueda ser superior a la de las mujeres que no realizaron estudios universitarios.

<sup>128</sup> Las frecuentes necesidades de doble salario en las familias jóvenes reducen las posibilidades de invertir en la carrera puesto que la demanda de ingresos es inmediata y obliga a optar por el trabajo más cercano o el mejor remunerado aunque no se relacione con las expectativas profesionales.

casos, el eje de organización de las mujeres es el trabajo reproductivo, y consideran su participación limitada en el trabajo remunerado como un elemento enriquecedor de su experiencia vital, un aprendizaje, un instrumento potencial de autonomía (frente al riesgo de perder la pareja en un futuro) o bien, un “hobby”<sup>129</sup>.

*“Y normalmente me sobra tiempo porque ya te digo, llevo pocos asuntos porque no quiero perder mi calidad de vida. Hombre, vamos a ver, me puedo gastar ese lujo porque como te comenté antes, mi marido tiene un trabajo, tiene su sueldo a fin de mes, no se dedica a esta profesión. Entonces, él trabaja y con lo que él gana podemos vivir. Y podemos vivir cómodamente. Lo mío siempre ha sido un extra. Un extra. Y mentalmente me lo tomo como un hobby. (...) Si yo cubro gasto, o sea, mis gastos, pues perfecto. Y si saco un remanente, pues mejor, que siempre queda ahí para lo típico. Para comprar ropita o si nos vamos de viaje, unas vacaciones. Mi marido y yo no somos el típico matrimonio que estamos trabajando para vivir a lo grande, no sé si me comprendes un poco lo que te quiero decir. Lo llevamos muy a nuestra manera y preferimos, en eso sí estamos de acuerdo mi marido y yo, tener calidad de vida a ganar mucho dinero a costa de perder lo que es la unidad familiar. En ese sentido soy un poco Maruja. Lo reconozco. Yo me encargo de la casa, de mis hijas, no tengo chacha, no tengo nada, pero me gusta hacerlo.”(Abogada con limitación horaria EM2PRI-H)*

Muy alejadas de estos planteamientos las mujeres en situaciones de doble salario no entienden entre sus elecciones la posibilidad de la reducción permanente de la jornada. En este grupo nos encontramos, en primer lugar, mujeres educadas en la igualdad de expectativas, con altas aspiraciones profesionales e implicación en la esfera pública más allá del empleo (participación política, asociativa, etc.). Cuando estas mujeres inician sus experiencias de convivencia en pareja o bien deciden tener hijos, experimentan sorpresa, decepción e indignación al observar que su pareja no entienden sus planteamientos igualitarios en la práctica y abandona su compromiso de reparto real del trabajo, dando lugar a una doble presencia femenina<sup>130</sup>.

*“Yo mi actual pareja sí creo que compartirá cuando llegue un niño ¿no? vamos, estoy segura aunque no vivo con él, pero lo veo así un poco que sí, cosa que la otra no, y en gran parte por*

---

<sup>129</sup> La definición de la experiencia laboral como un hobby aparece en la muestra en un perfil de mujer autónoma con flexibilización/limitación del a jornada o bien, en empleadas temporales. Son mujeres casadas con hijos, con fuerte orientación expresiva y una situación relativamente acomodada en hogar (salario familiar). Estas mujeres se definen primero por su rol de esposas y madres y explican el sentido de su cotidianidad en función del “amor a su familia”. Pero en cuanto al trabajo remunerado y la carrera profesional, se autodefinen como “mujeres-niña” con metas de disfrute, altruismo y dedicación parcial que las posicionan en un lugar periférico en el mercado profesional. Su dedicación profesional es entendida por su familia como un capricho, cuando no una molestia, un sacrificio sin sentido, una usurpación o un chiste (EM2PRI-H, EM2PRI-H, y H3, EM2PU-H).

<sup>130</sup> Una gran parte de las mujeres en situaciones de DP entrevistadas pueden identificarse con las “mujeres eunuco” que localiza Greer (2000): mujeres educadas en la igualdad tanto en la familia como en la escuela pero que, a medida que avanzan en su proceso de incorporación al empleo van tomando conciencia de su progresiva dificultad para lograr ciertas metas laborales y vitales a la vez y observan como sus problemas cotidianos no coinciden con los de sus parejas y compañeros de trabajo. Se trata de una constatación personal y privada de la desigualdad laboral que toma forma de demanda pública y colectiva en nuestros días. Las trabajadoras se ven inmersas en un ajeteo cotidiano entre la maternidad y la profesión, actividades cuya definición tradicional las hace incompatibles. Y cuando el conflicto entre los roles, los espacios y los tiempos se manifiesta por fin, la autorresponsabilización señala a la mujer como culpable por pretender afrontar las dos cosas a la vez: “¿Quién me mandaría a mí tener hijos cuando estaba empezando a irme bien en el trabajo?” “Pero ¿a quién se le ocurre trabajar así teniendo un niño? Pues a mí, mi hija. (risas)” “la culpa es mía por querer abarcarlo todo, pero sarna con gusto no pica”.

*ese tipo de actitudes se acabó la relación. Yo quiero desarrollarme profesionalmente que para eso estudié. Y para eso él tiene que colaborar en las mismas condiciones que yo en la casa, pero parece que eso no lo tienen claro los chicos, no, con lo simple que es. Al final, no sé, me veo pensando en tener que llamar a una chica y buf, ni dinero ni ganas.” (Técnica c. temporal, EM2PRI-S2)*

En segundo lugar, mujeres que asumen desde un principio la responsabilidad de la doble presencia no compartida. Argumentan esta situación bajo diversos presupuestos que van desde el esencialismo más puro...

*“Pero es que los niños son de las madres, digan lo que digan. Pienso que es así la naturaleza y tiene que ser así. Cualquier otra cosa creo que no es lo mismo. Que por muy bien que un hombre cuide de sus hijos le falta algo siempre. Mi marido nada, en lo que él puede hacer una cosa yo hago 20 y con más arte que él. Dice “no, es que yo no sé”. Y le digo ¿tú te crees que yo sabía antes de ser madre? Pero es otra sensibilidad, otra cosa, y otro interés. (...) Porque son así, a ellos ¿qué más les da? Mira, por ejemplo, tú te preocupas de comprar tu verdurita, de preparar sus potajitos para que coman sanitos. Por él le compro un paquete de papas, se lo doy al niño y ya está. El 80% de los hombres resuelve así esos problemas.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Hasta lógicas supuestamente más racionales que tienen que ver con un supuesto equilibrio coyuntural de costes-beneficios en el hogar: los horarios del marido, su dedicación al empleo o bien su responsabilidad laboral lo alejan de cualquier posible colaboración en el trabajo doméstico. Así, la trabajadora acaba asumiendo la doble presencia porque tiene horarios más flexibles (sector privado) o porque los tiene más limitados (sector público), porque no está tan orientada a su carrera, o porque su sueldo o su responsabilidad son inferiores aunque tenga la misma dedicación laboral y, en ocasiones, más cualificación profesional o laboral.

*“Lo bueno de esta profesión y es por lo que hay tantas mujeres es porque si no eres ambiciosa o si te marcas unas determinadas metas y demás, tú puedes disponer de tiempo. Puedes disponer de tiempo libre para hacer lo que tú quieras, tus hijos o lo que tú quieras. Y lo otro bueno que tiene es que trabajar un poco en la calle, pues puedes ir al supermercado y hacer un montón de cosas que a lo mejor si trabajar en una oficina no puedes. Que a lo mejor ya llegas a las tres a casa y ya tienes la comida comprada, la farmacia, los recaditos que tienes que hacer hechos, tu trabajo más o menos listos.” (Procuradora autónoma casada con autónomo, EM2PRI-H2)*

*“Él no tiene horario tampoco, y más ahora porque él si se va al sur, se va desde que deja el niño en el colegio y regresa y claro con la autopista como está y demás, muchas veces está almorzando a las cuatro y pico de la tarde. Entonces, por la tarde lo que hace es que se sienta un ratito en el sillón y a las cinco de la tarde se va a trabajar y si ha venido muy tarde del sur a lo mejor no llega hasta las nueve y pico de la noche y llega y el niño ya está durmiendo o ya acostándose en ese momento. O sea que está muy, muy estresado. Un autónomo no tiene tiempo para dedicarse a nada más.” (Empresaria con marido abogado autónomo, EM1PRI-H)*

*“Mi marido llega del trabajo y se pone a trabajar en el campito hasta la noche, claro, imposible que haga nada, ya me ocupo yo entre el trabajo, los estudios, todo, a ver.” (C.suplente, marido albañil, EM2Pu-H)*

*“Y, pues precisamente por el motivo de elección no tengo problema ninguno a la hora de compaginarlo con mis tareas en casa porque yo tenía claro precisamente eso. Yo supongo que si no tienes un horario determinado te resulta más difícil organizarte pero como esa es una de mis premisas y por eso escogí lo que escogí. Y pues claro, después lo tienes fácil porque tienes toda la tarde para organizarte. Siempre he tenido el mismo horario de 8 a 3 y en verano de 8 a 2. Entonces es fácil organizarte. (...)Podemos compatibilizarnos muy bien. Hombre, él las tardes las ocupa más de lo que lo hago yo porque es una persona a la que le gusta hacer mucho*

*deporte. Eso son cosas que si uno no se busca un objetivo no tiene un modo de seguir. Eso son cosas que uno, vienen en el paquete, con lo cual, para que tenga otros vicios.” (Pareja de funcionaria grupo A, EM2PU-P)*

*“Y si le dedico primero a la parte de fuera y sobre todo, dentro es Ana, mi mujer ¿no? Y siempre tenemos bastante lucha, la pelea es que ella hace más cosas domésticas que yo. No sé si porque, puf, la verdad es que yo nunca hice nada en mi casa. Cuando vivía sólo sí hacía algo pero como (...) Ella es la que se preocupa pues de lavar la ropa, de todas esas cosas, de que todo esté limpio, así y todo.” (Técnico cabildo, EM2PU-C2)*

Es también cierto que algunas de las mujeres y hombres de la muestra han descrito cuadros de reparto del trabajo en la pareja que tienden a ser más equitativos, aunque en todos los casos ellas y ellos reconocen que la participación masculina ha sido o está siendo más que limitada<sup>131</sup>. Un panorama que cualquiera de los estudios más generales de uso del tiempo a los que previamente hemos hecho referencia puede confirmar<sup>132</sup>. Los hombres de la muestra describen colaboraciones muy similares a las que las mujeres entrevistadas asocian a sus parejas: el baño de los niños y llevarlos/recogerlos de la escuela. Sin embargo, en los discursos de los entrevistados no se reflejan las preocupaciones cotidianas que aparecen en las narraciones de ellas, centradas en la resolución de las contradicciones entre las tareas laborales y domésticas de la doble presencia. Las estrategias de las mujeres reflejan esta preocupación “de agenda” ausente en ellos.

*“Yo le pregunto a mí mujer ¿qué hago? Y siempre ando dispuesto a colaborar en lo que pueda.” (EM2PU-H3)*

Las entrevistadas en situaciones de doble presencia describen decisiones que resultaron fundamentales durante y después del proceso de inserción y que no aparecen en ningún caso en los entrevistados varones. O si lo hacen, se asocian a voluntades e inquietudes de la pareja preocupaciones personales: ¿Debo trabajar y puedo durante el período inicial de crianza? ¿Debo y puedo reducir mi dedicación diaria al trabajo remunerado? ¿Debo y puedo exigir o transigir con la falta de colaboración de mi pareja en el trabajo doméstico y de cuidados? ¿Debo y puedo aceptar la ayuda de reciprocidad (personal) de las redes familiares o informales que me rodean? ¿Debo y puedo invertir o no en la mercantilización total o parcial del trabajo doméstico? De la respuesta a estas preguntas, mediatizada por los recursos y valores que definen ese “poder/deber” depende gran parte de la relación con el trabajo

---

<sup>131</sup> En consonancia con las referencias más generales del comportamiento de hombres y mujeres con respecto al trabajo doméstico y de los cuidados en España, las trabajadoras con hijos de la muestra afirman dedicar más del doble de horas diarias que sus parejas a las tareas reproductivas. Y además, en los casos en los que no existe mercantilización de parte de las tareas, asumen las más rutinarias y que requieren una mayor inversión temporal: limpieza de baños y cocinas, lavar, tender y planchar, cocinar e ir a la compra, limpiar los muebles, llevar los niños al médico, asistir a las reuniones del colegio. Las tareas que aparecen recurrentemente como actividades compartidas o de las que se encargan en exclusiva los padres se centran sobre todo en la atención a los hijos: llevarlos y traerlos al colegio, realizar actividades de ocio con ellos, bañarlos por la noche. A diferencia de las mujeres entrevistadas, los hombres con hijos (a excepción de quienes tienen pareja hipergámica) exponen que es su mujer quien se ocupa de la mayoría del trabajo doméstico y de cuidados. La colaboración masculina es entendida por ellas y ellos como una “ayuda” para la responsable de los cuidados y de la agenda doméstica, que es en todos los casos, una mujer.

<sup>132</sup> Por ejemplo Ramos (1990), Instituto de la Mujer (1993, 1996, 2001), Méda (2003), Tobío (2005).

remunerado que tienen las mujeres que han sido madres durante el intervalo de tiempo examinado.

*“Nunca me he planteado dejar de trabajar o trabajar menos por tener un hijo pero bueno, llega un momento en que lo tienes todo de cara y no te compensa en esa situación seguir trabajando, la verdad. Lo tienes muy complicado.” (Expasante, Técnica EM2PU-S)*

*“El otro día mismo lo pasé bastante mal, el jueves tenía un juicio gordo, eran las dos y media y todavía no había empezado el juicio que empezaba señalado a la una y media. Entonces llamé al colegio y les dije “mire, por favor, es que estoy en un juicio, y ya se va a celebrar pero...” porque la niña no puede estar más que hasta las tres. Y entonces me vi super apurada porque mi madre no podía ir, mi hermano no tenía el teléfono operativo y me vi pero, entonces nada, la del colegio me dijo “mira, pues yo lo siento, yo no la puedo dejar aquí más tiempo”. Colgué y en ese momento se celebró el juicio y salí corriendo, cogí un taxi y fui corriendo para arriba. Pero que llegué como un poco tarde pero yo lo siento, le estaba diciendo yo a ella “mira, es que no tengo a nadie”, “pero busca”, pero es que no puedo encontrar a nadie, y el juicio no puedo faltar. Pero es que me vi fatal, y dije, mira, pues cuelgo, yo no puedo hacer otra cosa que se quede la niña ahí esperando. Que cuando llegué la tenían ahí en un rinconcito y me cogí un enfado. Me dieron ganas de decir, ¿pero ustedes son monjas?, pues no parecen nada humanas.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

La doble presencia –temprana o tardía- hace coherente la chocante comunión de dos discursos opuestos. Por un lado, el sobreesfuerzo consciente puede concluir en autosatisfacción y una elevación de la autoestima de quienes lo realizan. Pero también genera culpabilidad, ansiedad y frustración<sup>133</sup>. Las mujeres con doble presencia sin reducción de jornada laboral son conscientes de que afrontan diariamente un reto del que, más o menos, suelen salir triunfadoras a costa de una constante movilización de recursos, capacidad de improvisación y asunción de los efectos secundarios. La valoración que hacen tras examinar su día a día nos hace pensar que son conscientes de las dificultades que superan y que reconocen sus méritos.

*“De mi experiencia, por lo menos para mí significa un orgullo, ¿no? Significa que has estudiado, que has estado trabajando un tiempo, aunque siempre con la salvedad de que lo económico no vaya muy bien ¿no? Yo ante todo lo valoro positivamente. Que me siento orgullosa de ser abogada y madre también ¿no? Pero que aunque luego los frutos no sean los que uno ha esperado ¿sabes?”(Abogada, EM2PRI-H3)*

El triunfo diario en la alternancia trabajo-hijos-casa parece elevar la autoestima de estas mujeres: *“Que yo puedo con todo, la capacidad de resistencia del ser humano es extraordinaria” (EM2PRI-H3)*. Ahora bien, a los triunfos cotidianos acompañan también inevitables fracasos en la “conciliación” en solitario. Cuando estos se narran aparecen los sentimientos de culpabilidad y se revive la ansiedad que esos conflictos suponen en el día a día, puesto que en ellos se

---

<sup>133</sup> Además de las renunciadas laborales que presentamos en este epígrafe, en los relatos se reflejan los conflictos de pareja derivados de la constatación de la desigualdad cotidiana en el reparto del trabajo y la falta de reconocimiento de las metas laborales de la mujer en el entorno familiar. “El síndrome de la prisa” aparece asociada a la doble presencia. Las aspiraciones se trasladan a lo inmediato: descansar, tener tiempo libre para leer, ir al cine. La vida cotidiana se presenta como una lista de tareas en la que se entremezclan las responsabilidades domésticas y laborales. Sobre las facturas de la doble presencia ver Hochschild y Machung (1990), Tobío (2005), Beck-Gernsheim (2003), además de las y los autores previamente citados.

ponen en juego los valores fundamentales de las madres y de las profesionales y a veces, hay que elegir entre ambos.

*“Nunca me he planteado dejar de trabajar o trabajar menos por tener un hijo pero bueno, llega un momento en que lo tienes todo de cara y no te compensa en esa situación seguir trabajando, la verdad. Lo tienes muy complicado.” (Expasante, Técnica EM2PU-S)*

Las mujeres en situaciones de doble presencia no reducida son plenamente conscientes de su posición como “generación bisagra”. Mujeres de transición hacia lo que, exponen, debería ser el siguiente paso: el compromiso de los hombres y de las instituciones con el trabajo doméstico que permita a las mujeres más jóvenes desarrollar sus expectativas profesionales sin trabas<sup>134</sup>.

*“Yo creo que los hombres más jóvenes tienen ya otro rollo, aunque no sé, yo veo un poco ¿no? que al final es más bien una pose, y luego a la hora de la verdad la mujer sigue estando por los hijos y la casa mucho más que ellos. No sé, espero que cambie un poco, pero como no nos pongamos serias (risas).” (Procuradora, EM2PRI-S)*

Los discursos de las madres comparan dos aspectos presentados anteriormente: la maternidad intensiva y una doble presencia más orientada al empleo. A las madres intensivas se les asocian las características de *sacrificio, abnegación, renuncia, dependencia*. Al segundo grupo, la relación *sacrificio, autorrealización, autonomía* que aparece vinculada con su actividad laboral. Es decir, ambas tareas y ambas potenciales elecciones (maternidad intensiva y carrera profesional) se entienden como un esfuerzo en pro de la obtención de algo mejor (sacrificio), ajeno o no a una misma. Sin embargo, el sacrificio laboral aparece vinculado a ambiciones individuales mientras que el esfuerzo maternal supone el bienestar para otros. Se trata de una nueva apelación esencialista al poder heteroafirmativo donado por las mujeres<sup>135</sup>.

Finalmente, cuando se compara la valoración de la experiencia de trabajo remunerado que tienen las mujeres en doble presencia (no parcial) con las del resto de la muestra, se observa como quienes se dedican en exclusiva al empleo y delegan o carecen de tareas cotidianas asociadas al trabajo reproductivo entienden el hogar como un lugar de descanso tras la jornada laboral. Sin embargo, las mujeres en situaciones de DP describen su actividad remunerada como un “descanso”, una relativa “desconexión” frente a las responsabilidades cotidianas que imponen los cuidados y la agenda doméstica. Los elementos potencialmente alienantes del empleo giran, en el caso de estas mujeres, para localizar el rapto del tiempo cotidiano, no en un trabajo más o menos descualificado o más o menos precario, sino en las rutinas e imprevistos domésticos que hay que sortear cada día. Frente a ellos, el tiempo de trabajo remunerado se entiende como un “alivio” que propicia el sentimiento de control sobre la situación, de utilidad y crecimiento personal, así como el alejamiento de las fuentes de conflicto cotidiano<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> Torns utiliza el término “mujeres sandwich” para referirse a aquellas que están a la espera de una renovación del contrato social entre géneros que se está haciendo esperar (Torns: 2005).

<sup>135</sup> Ver capítulo 3.

<sup>136</sup> Fuentes de conflicto que una parte de las entrevistadas insiste en localizar en las necesidades “naturales” de los cuidados antes que en las reducidas posibilidades de compatibilización que el mercado laboral y las estrategias familiares al uso permiten. Sin embargo, los hombres sí reconocen las carencias



*“Yo en el trabajo me olvido de la familia, desconecto, seré una mala madre pero (...) es como un relax, un descanso de la casa y todo eso.” (C.temporal, EM2PU-H)*

*“Yo le doy un montón de importancia a mi trabajo y le sigo dando igual. Cosa que a lo mejor mi familia no valora. Pero le sigo dando importancia. El trabajo es esencial, es como la forma de sentirme realizada. Necesito tener esa seguridad en mi vida, además, porque para algo he estudiado, para no depender de nadie si es necesario ¿no? y tener pues otras metas en mi vida que tomarme en serio.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

El caso del divorcio o separación merece una mención específica: en las entrevistas examinadas, la experiencia acontece después del primer ingreso laboral más o menos estable. La inserción ha tenido lugar, si bien el empleo logrado no garantiza la autonomía personal en uno de los casos, y sí lo hace plenamente en el segundo de ellos. En ambas narraciones, la separación supuso una nueva organización de la vida cotidiana: traslados de domicilio, negociación de bienes comunes, distribución del tutelaje de los hijos. En el caso del varón, previamente estabilizado en su trabajo remunerado, la jornada laboral no se ve afectada por el cambio. La referencia a los cuidados remite a la dotación económica, y la dedicación de fin de semana asociada fundamentalmente al ocio. La mujer plantea en este caso una experiencia claramente reconocida bajo las pautas de doble presencia. Las referencias narrativas de la jornada cotidiana presentan trabajo remunerado y reproductivo en constante interrelación, apoyada en el pluriempleo y la estrategia de comunitarización, combinada con los tres tipos de tácticas complementarias y algunas estrategias extremas que pueden repercutir en la progresión laboral<sup>137</sup>.

Una vez más, la excepción la protagonizan las mujeres hipergámicas y los hombres que las tienen por pareja:

*“Mi mujer fue un revulsivo, coño, te ves ahí con 24 años con una chica que tiene cuatro años más que tu que es juez y tu estás estudiando derecho je, je (...). Absolutamente compartido o sea eso va sobre ruedas eso nunca hemos tenido ningún problema no eso nunca ha habido ningún problema (...) efectivamente cada uno sabe lo que le toca y perfecto sabe lo que tiene que hacer y lo hace y punto entiendes y así funciona la cosa ¿no?” (Agente inmobiliario, EM1PRI-H)*

La posición hipergámica de la trabajadora<sup>138</sup> aparece asociada con una fuerte construcción de carrera profesional en su sentido más tradicional. Esta concepción favorece

---

de la actual organización del trabajo cuando se trata de valorar su tiempo familiar: el trabajo les deja sin tiempo para satisfacer incipientes necesidades de dedicación a la familia, que entienden más como momentos de ocio y disfrute de los hijos que de trabajo, como ha quedado señalado.

<sup>137</sup> *“Pues salgo antes del trabajo si puedo escaparme corriendo a por la niña y luego trabajo en casa por las noches si no me ha dado tiempo. La vecina se queda con ella algunas veces, si veo que me tengo que quedar en la oficina y no queda otro remedio. Porque es que si no ya me da cosa a veces ¿sabes? Incluso a veces come en su casa y luego yo me quedo con sus hijos algún sábado por la tarde un poco a cambio. Yo que sé, así dicho es un poco, como un poco caos ¿no? Pero ya te vas acostumbrando a que, porque yo nunca pensé que podría hacer tantas cosas en un día, pero se puede, se te agiliza la mente y no veas, eres capaz de estar en varios sitios a la vez (risas). Así que ahí vamos tirando, y luego cuando se me termine el contrato a ver, pero que va, que va, yo ya me estoy moviendo para no quedarme tirada.” (Contrato temporal, EM1PU-D1).*

<sup>138</sup> El establecimiento de relaciones entre los perfiles y los discursos permite detectar como las mujeres que consideran los ingresos económicos de su trabajo suficientes para la independencia económica son quienes se encuentran en modelos cercanos a la negociación en la pareja. Este perfil coincide con mujeres con una inserción precoz, que manifestaron clara orientación a la carrera y aspiraciones a la autonomía

que el cónyuge conozca de antemano: a) que la dedicación profesional de su pareja es una importante prioridad que requiere altísima dedicación; b) que satisfacer esta aspiración beneficia a la familia y requiere además de un esfuerzo adaptativo de ésta que implica la colaboración masculina, entendida como colaboración entre pares.

*“Aquí los dos trabajamos y mi trabajo requiere gran responsabilidad, así que la dedicación es la que tiene que ser, absoluta. Sin descuidar nada, pero mi familia sabe que mi trabajo es fundamental y lo respeta y lo apoya.” (Jueza, esposa de profesional autónomo, EM2PU-H1)*

*“Por supuesto que lo compartimos todo, trabajo doméstico y todo. Nos organizamos desde el principio entre los dos a medias porque los dos trabajamos mucho y seriamente.” (Agente inmobiliario, esposo de jueza, EM2PRI-H1)*

Es decir, si la estrategia familiar patriarcal con respecto al reparto del trabajo apoya la plena orientación a la carrera del varón y la plena orientación al trabajo doméstico de la mujer, encontramos duplicada la posición masculina: ambos miembros de la pareja entienden la consolidación de su trabajo primero, y el desarrollo de su carrera después, como prioridades vitales que requieren de la delegación del trabajo externo a la profesión en ambos casos. Pero, y esta quizás sea la parte que podemos considerar realmente *postpatriarcal*, esta situación facilita el reparto igualitario de las actividades que se consideran “indelegables” en el marco de la pareja, en tanto la negociación se construye desde la percepción del otro como un par. Se trata de unas prácticas y discursos que encontramos en mujeres en posiciones de liderazgo laboral e hipergamia familiar, así como en hombres que son pareja de este perfil. Y no aparece representada en mujeres con parejas hipergámicas ni tampoco en los hombres hipergámicos (estructura clásica): la cuestión de género se demuestra nuevamente relevante.

#### **6.4.b. Tiempo parcial y género: nuevas formulas patriarcales**

Las argumentaciones que representan a las mujeres en situaciones de parcialidad en su trabajo remunerado pueden explicarse bajo dos propuestas teóricas en principio opuestas. La primera apela a las situaciones de subordinación femenina en el hogar relacionada con su

---

como motivaciones básicas de la elección de estudios. También aparece en mujeres con fuertes apoyos económicos en la familia originaria o que ingresan en un empleo prestigioso antes de convivir en pareja y, sobre todo, antes de la llegada de los hijos. Sin embargo, incluso en estas situaciones, la DP posterior puede condicionar la carrera profesional en auge. La cuestión se plantea con la siguiente lógica en las entrevistas: a. “retrasé mi maternidad para apostar por mi profesión. Y ahora que ya soy madre, toca sacrificar mis inquietudes profesionales por mis hijos” (EM2PU-H1) b. “Ya he conseguido lo que quería, no soy ambiciosa. Además quiero disfrutar de mis hijos que para mí es más importante que cualquier trabajo” (EM2PRI-H). Es decir, se trata de un intercambio de metas vitales que se presentan incompatibles. En el primer caso existe una cesión o renuncia: “le debo esta dedicación a mi familia, porque previamente decidí retrasarla o le presté menor atención para dedicarme al trabajo”. En el segundo caso, el nuevo equilibrio se describe como un premio o un disfrute reconocido como de valor social frente a la “ambición” y al “sufrimiento laboral” que se asocia a la carrera profesional estándar. En ambos casos, es la mujer la que toma la decisión de frenar su carrera para dedicarse a los hijos, mientras que las carreras de los cónyuges evolucionan desde la dinámica empleo/ocio(descanso), ajenas a esta decisión. Vuelve a visibilizarse el esquema de género en su vertiente relacionada con las posibilidades de la agencia: se trata de una elección libre cuyos efectos son agrídulces en tanto las mujeres saben que están renunciando a un mayor reconocimiento laboral y público e incluso incrementando su “riesgo pareja”; y los hombres se mantienen en la obligación y la disponibilidad para el empleo incrementando su papel como responsable económico de la familia y padre testimonial.

*doble presencia*. La segunda se refiere directamente a las elecciones de las mujeres cuyas motivaciones responden a un esquema de género.

Así, por un lado, una parte de las trabajadoras entiende la jornada a tiempo parcial como la modalidad más óptima para “conciliar” el empleo con unas tareas de los cuidados y domésticas que siguen recayendo en ellas casi en exclusiva. Son profesionales incipientes sin posibilidades de delegación continuada ni de negociación en el hogar, con jornadas laborales flexibles que optan por reducir para hacer más llevadera la vida cotidiana. Son conscientes de que esto supone reducir temporalmente su orientación al empleo y asumir los efectos de “el espacio casi en blanco” que la parcialidad puede suponer en la carrera profesional (Joshi y Davies: 1993).

*“Yo por ejemplo, antes tenía el horario por la tarde y por la mañana iba a los juicios, pues iba al despacho y tal. Pero a raíz de ser madre que esa es otra cuestión bastante importante que afecta a esta profesión, pues ya tienes que llevar los niños al colegio e irlos a recoger y todo eso. Entonces ¿qué pasa? Pues puse el despacho por la mañana, pero muchas veces por la mañana tienes juicios, tienes que ir a los juzgados a ver papeles o lo que sea, y lo que ocurrió que muchas veces me coincide el horario que tengo para que la gente me llame al despacho con el horario de los juicios y todo esto. (...) Pero es una profesión que es muchas veces incompatible con tener hijos, si estás en despacho ajeno, casi olvídate. Si eres autónoma, entonces qué pasa, que cuando las abogadas son madres, pues ¿Qué hacen? No pueden atender a las dos cosas a la vez. Muchas de ellas, que lo he visto últimamente, ponen el horario por la mañana. (...) Al final haces menos horas de lo que deberías para estar al día, pero no te queda otra. En realidad es como un trabajo parcial (...) y lo que ganas es también menos, bastante menos de lo que podrías si te dedicaras cien por cien.” Abogada, TP, EM2PRI-H3)*

Hakim (1995, 1991) discute este argumento: la concentración de las mujeres en el tiempo parcial y en los más bajos salarios no es debida a las demandas casi innegociables de los roles familiares, sino a la preferencia de las mujeres por trabajos que entienden como más asequibles y adecuados desde una limitada orientación al empleo y al desarrollo de la carrera laboral. Resulta curioso observar la presencia de discursos que se hacen eco de esta conclusión en una muestra de tituladas universitarias:

*“No necesito más y como en el fondo soy un poco machista, digo, si algún día me caso pues que el marido apoquine más porque yo seguro que voy a trabajar en la casa más que él. Y así ha sido. Así ha sido (risas). Igual es por mi personalidad, ya te digo que no soy ambiciosa. Y creo que tampoco hay que trabajar más horas de las obligatorias, por así decir. Porque no quiero ser la más rica del cementerio ¿sabes?” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

*“Y sobre todo el tema de poder compaginar familia y trabajo para mí era fundamental. O sea, cuando yo me planteé ser madre lo hice con toda la consciencia de lo que eso implica. O sea, a un hijo hay que dedicarle tiempo y más con los tiempos que corren. Tienes que dedicarle tiempo, tienes que tener paciencia con tus hijos y de alguna manera los clientes son otro tipo de hijos, otro tipo de parientes. (...) Pero evidentemente el intentar compaginar familia y trabajo es quizás lo que ha hecho que yo tenga esa evolución. Yo he dicho, o me lo tomo con calma, con paciencia y esa paciencia implica atender al cliente también con pachorra, llámalo así, con paciencia, con cariño, como si fuera un hijo ¿me entiendes?(...) Te comento, yo soy de la vieja escuela, a mí me educaron para saber coser, barrer, limpiar, fregar, cocinar, atender a la familia y demás. Y luego he tenido la grandísima suerte, porque lo reconozco de que a pesar de que estudié una carrera de que en principio, pues sí, vale, me gustaba pero no me chiflaba, luego sin embargo cuando he empezado a ejercerla, sí, he dicho, bueno, esto es lo tuyo. Esto es lo mío y además me encanta. (...) Pero como yo quiero, a mi ritmo, sin presiones. En el sentido de que estoy haciendo lo que me gusta, lo hago como me gusta y puedo gastarme el lujo de hacerlo como me gusta. Desde el mismo momento en el que a mí me exijas cumplir con un*

*horario ya me estás exigiendo mucho. Porque me rompes mis esquemas. (...) Yo valoro calidad de vida y familia como lo mismo, y lo demás está alrededor.” (Abogada TP, EM2PRI-H)*

Y sin embargo, alguna de estas explicaciones voluntaristas que apelan al mayor desapego al trabajo, la orientación a la familia y la menor ambición de las mujeres como explicación para su reducción de la jornada se presentan incongruentes con los deseos futuros de desarrollo profesional de estas mismas mujeres:

*“Cuando llegan los niños es como un gráfico, se ve perfectamente por lo que es, que pierdes dinero y trabajo. Pero bueno, es una tranquilidad porque no voy a estar pariendo toda la vida (risas) pero se ve, vamos, es descaradísimo. (...) Por eso sigo, porque yo confío que todo es una etapa que si dios quiere pasará. Cuando ya los niños sean un poco mayores y tengan sus vidas y demás, yo podré dedicarme a esto de la manera que a mí me gusta. (...) Pero si vuelvo a nacer me gustaría ser hombre, nada más. Pero en esta vida que me ha tocado ahora mismo, nada más. Sí, porque ellos no se quedan embarazados ni tienen parones cuando les ocurren estas cosas, claro, porque no les ocurren.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Por otra parte, los datos del Eurobarómetro 2005 analizados en el capítulo 4 evidencian como en toda Europa la parcialidad y temporalidad del empleo están lejos de ser una “elección” libre de los trabajadores, sino que se presentan como la opción disponible en el mercado para determinados perfiles. En la muestra detectamos varias mujeres con contratos parciales y temporales, pero ninguna de ellas es madre. Desearían tener contratos a tiempo completo e indefinidos, pero no encuentran esa opción disponible. Estas mujeres denuncian además que la parcialidad y la temporalidad les dificultan la planificación estratégica del futuro, por un lado. Además de ello, en ambos casos, la tarea demandada se valora como excesiva para el tiempo que estipulan los contratos. Esto significa que la jornada a tiempo parcial no es tal. Simplemente, no se pagan las horas (no reconocidas) que requiere el proyecto para terminarlo a tiempo. Las instituciones públicas utilizan este tipo de contratos de forma más que habitual para reducir costes. A veces, irónicamente, en el marco del desarrollo de planes y proyectos de igualdad de género.

*“Realmente yo trabajaba más de ocho horas al día pero me pagaban cuatro. O sea, en el proyecto yo estaba contratada así, como se llama, a tiempo parcial, durante esos años ¿no? y nada, tampoco podía hacer otra cosa porque no tenía tiempo pero luego el sueldo nada que ver ¿me entiendes?” (Extrabajadora a tiempo parcial, EM2PRI-S5)*

*“El hecho de que se termine el contrato pues te crea mucha inseguridad desde el principio. No sabes que va a pasar y eso, pero mira, yo estoy ya muy harta de todas las experiencias, que si pasante que no te pagan, que si te tolean y te mangonean y luego te echan, y ahora pues con contrato temporal y todo estoy mejor y ya no le voy a dar vueltas, como se dice, carpe diem. (...) Lógicamente, estoy soltera, no tengo responsabilidades ni nada, pero la verdad es que como para planteárselo.” (Cabildo, TP, EM2PU-S2)*

Sin embargo, en el *ejercicio libre de la profesión* emergen casos diferentes de parcialidad dentro de esta muestra: la reducción de jornada es elegida por las mujeres apelando a las necesidades de la doble presencia que obligan a limitar el desarrollo profesional clásico que se mantenía hasta la presencia de los hijos, como se ha expuesto anteriormente.

Las oportunidades de delegación y los recursos de negociación no se presentan por igual en todos los casos de parcialidad femenina:

a) Algunos relatos se sitúan efectivamente en el marco de un conflicto doméstico/laboral en el seno de hogares de doble salario, con hipergamia masculina y con reducidas posibilidades de resistencia frente al esquema de género de forma autónoma. La evidencia clave de esta situación es la frustración por no poder dedicarle más tiempo al trabajo profesional y por la incompreensión de un entorno familiar poco proclive a favorecer su desarrollo profesional. Estos relatos quedarían explicados por el primer enfoque, que apela a las limitaciones de género en el contexto (Entrevista EM2PRI-H3).

b) Otros relatos corresponden a mujeres que mantienen un discurso centrado en la maternidad y una más limitada orientación hacia la carrera. Estos argumentos se presentan como origen de una elección que se inclina por dedicarle más tiempo al trabajo reproductivo. Para lo que se hace necesario contar con un salario familiar que permita la parcialidad femenina. Se trata de un perfil explicado por la teoría de las preferencias de Hakim, que vuelve a subrayar la vigencia del género, pero esta vez en las voluntades de las mujeres.

Ahora bien, para estos dos perfiles encontrados, la parcialidad conlleva que la relación con el empleo que tienen estas profesionales no esté siendo un elemento central para definir su posición en la estructura social. En el capítulo 3 se expuso como los analistas destacan la desvalorización laboral que se asocia a los contratos parciales o, en el caso de las autónomas, a quienes se dedican “sólo a medias” a la profesión<sup>139</sup>.

Al efecto “descualificador” de la parcialidad hay que añadirle unos ingresos laborales subordinados y que no favorecen la autonomía. Se convierten más bien en un incentivo privado (hogares acomodados de salario familiar) o bien un ingreso extra que complementa el ingreso principal del hogar (hogares con doble salario). La situación socioeconómica de estas mujeres autónomas, así como su estilo de vida, se alejan de los parámetros clásicos del empleo profesional, pero tampoco tienen mucho que ver con los de las trabajadoras parciales/temporales al uso. Se trata de parcialidad profesional, lo que en sí parece casi una contradicción, sobre todo en los momentos iniciales de carrera, cuando su definición clásica queda profundamente vinculada al sobreesfuerzo, la plena dedicación y un progresivo reconocimiento del entorno profesional.

En los primeros años de trabajo, la dedicación parcial al empleo equivale a la experiencia de precariedad laboral asociada a los menores ingresos de la profesión (“los nuevos profesionales pobres”). Las entrevistas a los mayores de la muestra señalan cómo una prolongación de ambas experiencias es determinante para un radical cambio de estrategia en el itinerario de estos hombres y mujeres. En este cambio se movilizan de nuevo los capitales relacionales y socioeconómicos, las credenciales y también las relaciones de género, habitualmente en el marco de la pareja. Todo ello para dar lugar a nuevas búsquedas laborales o mayor inversión formativa. En el caso de las mujeres, con este perfil se detecta también un mayor desapego con respecto al trabajo/carrera. Se focalizan más el interés en los roles

---

<sup>139</sup> “Bueno, sí, ella colabora algo con su marido, le echa una mano en los casos y tal porque al haber estudiado derecho, que fuimos compañeros, y además sacaba buenas notas y tal. Pero vamos, que es un poco ayudante, y yo creo que se dedica más a la casa y tal y el que sabe y todo eso es él, un linco el chico.” (EM2PRI-S2)

tradicionales domésticos, con independencia de que se continúe en el empleo o no<sup>140</sup>, puesto que este no permite el desarrollo autónomo ni la progresión laboral.

#### **6.4.c. Regreso al hogar: la estrategia de repliegue doméstico**

*“Las intenciones tempranas de las mujeres sobre sus vidas futuras no resultan ser predictores fiables de las decisiones en la vida adulta en lo relativo a la elección entre el trabajo doméstico o el trabajo remunerado. Esto significa que las situaciones de las mujeres no se explica tanto por las preferencias aprendidas de género, sino que, más bien, tienen que ver con la relación posterior entre las prácticas, las condiciones de la vida adulta y las opciones existentes.” (Risman, 1998: 85. Traduc.ad hoc)*

Algunas tituladas han experimentado etapas sin empleo en las que se han dedicado a la crianza y las tareas domésticas principalmente. Su discurso es el que dedica más tiempo narrativo a la búsqueda de congruencia. En este caso, las argumentaciones se centran en explicar la autopercepción de disonancia entre el esfuerzo dedicado a la formación e inserción laboral y la posterior elección que supone un repliegue hacia el trabajo doméstico que paraliza la estrategia laboral incipiente. Se hace hincapié en la condición de libertad desde la que se toma la decisión de abandonar la trayectoria laboral temporalmente para dedicarse al cuidado de los hijos. La decisión forma parte de una estrategia familiar basada en el género, puesto que la opción del retiro no se plantea nunca como posibilidad para el compañero, incluso en los casos en los que ambos miembros de la pareja parten de condiciones laborales similares. Examinando de cerca las situaciones que enmarcan la situación del repliegue, encontramos una serie de características comunes/diferenciales entre las mujeres entrevistadas que han protagonizaron el repliegue temporal<sup>141</sup> en la muestra:

- La pareja masculina se encuentra en un período de transición y estabilización laboral cuando la mujer se retira del trabajo remunerado para cuidar al primer hijo.
- La pareja masculina puede tener igual o menor nivel formativo que la mujer, incluso igual o menor sueldo que ésta. Encontramos un caso en el que, en el momento del repliegue femenino, ambos miembros de la pareja tenían idéntico empleo y salario. La mujer estaba sobrecualificada para dicho empleo mientras que en el caso de su pareja, se trataba de un empleo adaptado a su cualificación.
- La decisión del repliegue está consensuada en el seno de la familia como la mejor forma de solucionar la cuestión de la crianza, apelando a cuestiones morales, afectivas y de optimización de recursos humanos y económicos en el seno del hogar.

Las mujeres valoran su decisión de abandonar la ocupación temporalmente en pleno proceso de inserción desde distintas perspectivas:

- La experiencia de queme laboral propicia el abandono temporal de la ocupación. El repliegue se entiende como un “descanso” laboral que permitirá después reorientar la

---

<sup>140</sup> Esta cuestión depende de las posibilidades económicas familiares. El esquema de salarios complementarios no posibilita el abandono o cambio laboral y, en muchos casos, tampoco la parcialidad de unos de sus miembros.

<sup>141</sup> Algunas de las esposas de los entrevistados también participaron del repliegue hacia lo doméstico, por lo que es posible el análisis de esta experiencia desde el punto de vista del modelo masculino o supermasculino –en términos de Izquierdo–.

carrera profesional hacia otros nichos de trabajo. Un discurso que se encuentra en la línea de los planteamientos investigados por Mackinnon y que no solo forma parte de los relatos de las mujeres en situación de repliegue:

*“Vamos a ver, podría prescindir del trabajo si fuera absolutamente necesario. De lo que sí te puedo asegurar que puedo prescindir es de trabajar como lo estoy haciendo. No lo necesito, yo no necesito trabajar así, ni lo quiero, ni me gusta, ni lo necesito, ni me apetece, ni es lo que quiero.”*(Abogada, 36 años EM2PRI-H2)

*“Hay una compañera que me hizo muchísima gracia porque ella se dio de baja, decidió que ella no quería seguir, que tenía niños y que no quería (...) yo la entiendo perfectamente.”* (Procuradora, 37 años, EM2PRI-P).

*“Nunca me he planteado dejar de trabajar por tener un hijo pero bueno, llega un momento en que lo tienes todo de cara y no te compensa en esa situación seguir trabajando, la verdad. Lo tienes muy complicado.”* (Expasante, Técnica EM2PU-S)

- La maternidad temprana –durante la carrera o inmediatamente después de ésta- implica en los casos recogidos una menor orientación a la carrera desde el principio de la transición, caracterizada por la subocupación, la parcialidad o la temporalidad, hasta el momento del retiro para la crianza, que se asume como temporal. Es un discurso claramente orientado hacia la maternidad intensiva entendida en oposición al empleo “normal”. Se asume a las mujeres como responsables esenciales de los cuidados y de la decisión de la descendencia, y a los hombres como otorgadores del apoyo económico y la concesión del “visto bueno” a la descendencia como *deseo* o *necesidad* especialmente femenina.

*“Creo que las chicas lo tenemos todo más complicado, pero claro, la culpa es nuestra porque nos ponemos a tener hijos. (Risas). Yo veo que yo me he cargado con todo el trabajo de la casa, de la administración, de los papeles, de los niños porque yo he querido. Y es verdad que yo he contado con el apoyo de mi marido. Si no hubiera sido por su apoyo yo no estaría aquí. Pero los chicos cuando van a trabajar, que sí trabajan todo el día, pero cuando se levantan la ropa estaba en su sitio, el desayuno preparado, las zapatillas estaban en su sitio. Y eso no se hace solo ¿y dónde está tal? ¿Y vas al banco? Y eso no se hace solo, eso lo hago yo, y eso es mucho trabajo. Pero claro, como dice mi madre, el que busca un mal por su gusto al infierno que (no se entiende). (Risas). Tiene razón.”* (Repliegue, estudio de oposiciones judicatura, EM3-2)

- En el marco de la estrategia familiar, el repliegue de la mujer cualificada se entiende como una pérdida temporal de recursos económicos, un lujo compensado por el “valor maternal” de los cuidados. A cambio, la pareja masculina orienta su participación cada vez más en la obtención de recursos económicos que compensen la pérdida de los ingresos derivados del trabajo de la mujer.

*“Por el niño, yo decidí, convencí a mi marido (...) Y como claro, habíamos ahorrado bastante el año anterior previendo que me iba a quedar... Sí, yo tenía claro que yo me quería quedar en casa. (...) yo sabía que quería tener un hijo y lo que sí sabía era que me quería ocupar del niño. No tenerlo y ponerlo en una guardería. Hombre, si hubiese tenido necesidad sí, pero si yo podía permitírmelo me iba a ocupar de él. Tampoco quería dejárselo a mi madre ni a mi suegra porque ellas tienen su vida y ellas no van a estar con él todos los días. Yo también tenía una edad, cumplo ahora 33 años, tampoco puedo esperar mucho para tener un niño. No me voy a poner en los 34 o 40. Mi marido quería esperar más pero yo lo convencí.”* (EM3-1)

- Aparecen también explicaciones que apelan a la optimización adecuada entre recursos y necesidades familiares. El discurso es un clásico: el coste de la mercantilización de los cuidados equivale al ingreso que pudiera tener la mujer trabajadora, a pesar de sus

credenciales universitarias. Y además, la calidad de los cuidados de la madre transmite seguridad y confianza a la unidad familiar.

*“Yo estoy a gusto con el niño, de hecho si lo tuviera que dejar en una guardería no me gustaría nada. No, si tuviera que pagarla, tendría que estar trabajando para pagarla con lo cual tampoco me compensa.” (EM3-1)*

*“Pagar a alguien para que te eche una mano es que tú al final tengas que buscarte un trabajo para pagar, con lo cual ya lo hago yo.” (EM3-2)*

- La duración del repliegue se plantea como un período que se extiende desde el nacimiento hasta la primera escolarización de los hijos en la guardería. Sin embargo, existen casos en los que se restablece progresivamente la relación con el empleo durante esta época de repliegue: colaboraciones puntuales y parciales, planificación del autoempleo posterior, búsqueda de clientes o posibilidades de empleo futuras.

*“De hecho, luego cuando me quedé embarazada el año pasado estaba de tres meses y mi marido se quedó en paro otra vez. Ay, dios mío, cada vez que nos pasa algo... (...). Porque había decidido que me quería congelar para cuidar al niño. Ay, dios mío, había épocas que pensaba... Menos mal que podía cobrar el paro, yo por eso, pero claro, mi marido estaba en el paro también. (...) Bueno, he dejado de trabajar. Pero realmente lo de dejar de trabajar entre comillas porque yo ahora estoy a veces más estresada que cuando trabajaba. Porque yo le decía a mi marido “es que tú los fines de semana es diferente. Es que para mí no es diferente. Es que el fin de semana a veces trabajo más”. Porque ahora tengo el niño, hombre, lo de las comunidades no me quita demasiado tiempo pero sí es una especie de agobios porque hay días que tienes que hacer un montón de cosas, hacer muchas llamadas. Luego no puedo dejar al niño, doy clases de (instrumento musical). Yo toda la vida me imagino que seguiré pluriempleada. Al principio lo llevaba fatal, pero ya me he ido acostumbrando.” (34 años, se retira del empleo para la crianza, incorporación progresiva posterior desde el pluriempleo y el sector informal, EM3-1)*

Destacamos como los argumentos economicistas del repliegue aparecen también en situaciones donde ambos cónyuges tienen empleos y salarios similares, incluso en parejas en las que la mujer cuenta con mayor nivel formativo. Por lo que la justificación “táctica” no es tan racional como aparenta: debe asociarse a un argumento esencialista anclado en el género que pasa por entender la crianza como una labor mucho más femenina que masculina. En ninguno de los casos analizados se planteó la posibilidad de que fuera el hombre el encargado de los cuidados una vez que la mujer terminara el período de lactancia<sup>142</sup>. Obviamente, las relaciones afectivas no quedan al margen en este esquema. Las madres que paren, cuidan y alimentan a los bebés establecen relaciones mucho más cercanas con ellos que propician su posterior y voluntaria vinculación a la maternidad intensiva en los siguientes años.

---

<sup>142</sup> El período de lactancia natural se define en estos discursos como la forma más adecuada de ejercer la maternidad en los primeros meses: *“Lo de la lactancia es muy bueno pero no te cuentan la parte mala. Yo por ejemplo quería darle el pecho y como siempre he tenido alergias, y se supone que los inmuniza, eso sí como este me sale alérgico ya veremos lo que hago con el siguiente. Pero yo lo decidí y al principio reconozco que la primera semana fue horroroso. Yo decía “ay, y si se me fuera la leche”. Porque claro, yo el hecho de que... porque a mí me duele le dejo sin pecho no me parecía... Yo respeto a la gente que lo haga y lo entiendo, pero bueno. Pero claro, si me da cualquier cosa y se me va la leche, la decisión no la he tomado yo, me he visto obligada.” (EM3-1)*



## 6.5. El uso de la identidad: género, discriminación y transfugismo

La identidad de los trabajadores sigue marcadamente asociada a valores de género que se entienden repetidamente como consustanciales a las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Este tipo de asociaciones y estereotipos<sup>143</sup> trascienden para dibujar una comprensión del trabajo claramente impregnada de valores de género. Las ideas morales que señalan la maternidad como la dedicación fundamental en la vida de las mujeres no han cambiado tanto como pudiera parecer a la luz de otros cambios experimentados por su cualificación y participación en la actividad. Estas ideas pesan sobre las profesionales, que las aceptan con más o menos resistencias. Ante la presencia del rol materno, las mujeres declaran poner en primer lugar su papel (potencial o real) de madres haciendo evidente la persistencia de la dicotomía empleo-maternidad. Esta dualidad puede suponer incompatibilidades en sus vidas que tendrán que resolver privadamente sin contar con ningún modelo que les de una respuesta eficaz y respaldada socialmente. Salvo, tal vez, la posibilidad de hospedarse en posiciones secundarias en el mundo profesional: el retiro temporal y la parcialidad no resultan disonantes ni son tan fáciles de detectar como el abandono del empleo o la profesión, pero su impacto está siendo alto en las nuevas generaciones de mujeres profesionales del Derecho. La estrategia es aceptada socialmente, tanto por la familia originaria que apostó por la formación superior de la hija esperando el desarrollo de una carrera profesional, por la familia final que auspicia la falta de reparto del trabajo reproductivo, como por un mercado laboral que apuesta por segregar y precarizar a los jóvenes trabajadores/as y sus nuevas demandas antes que por reorganizarse.

Precisamente esta explicación cultural que alude a valores de género se aleja de la otra establecida por la teoría neoclásica que encuentra racionalidad en la especialización de género que supone la división sexual del trabajo. ¿Qué ventaja obtienen las mujeres cualificadas de su localización como responsables únicas del trabajo doméstico y los cuidados si la ausencia de reconocimiento social de estas tareas promueve la vulnerabilidad de quienes se ocupan de ellas? Lejos de aplicar la racionalidad de esta cuestión a nivel del sujeto, las disonancias y heterogeneidad de razonamientos evidencia el peso de una estructura de género que no ha posibilitado la elección a las mujeres, incluso cuando mantienen un empleo profesional. Son los valores culturales dominantes y la propia estructura patriarcal del mercado laboral los que han servido de mecanismos para mantener tal división del trabajo, esta vez en forma de doble presencia femenina, incluso en los casos en los que no se desea ni se espera previamente esta alternativa.

La DP acaba siendo un comportamiento habitual entre las familias en las que ambos cónyuges trabajan, especialmente cuando hay hijos u otras personas que requieren cuidados, pero esta generalidad no significa que el día a día de esta vivencia resulte más “racional” para las mujeres que están en estas situaciones. Más bien al contrario, sus discursos reflejan los

---

<sup>143</sup> La maternidad intensiva -exclusiva y excluyente-, el halo místico de la relación privada madre-hijo, el “detallismo” y la “capacidad de organización” femenina entendida como algo natural, la condena de la “ambición” (femenina) y la exigencia de “éxito laboral” (masculina) entre otras construcciones que se han planteado en este estudio.

continuos conflictos de tiempos, lugares y tareas, además de dolorosas reflexiones sobre el papel desempeñado por el cónyuge en la sobrecarga diaria de trabajo de estas mujeres.

A la luz de este reconocimiento se hace evidente la necesidad de incorporar los aspectos culturales en los análisis del empleo. Si el mercado de trabajo no reconoce la importancia de estos valores, tal vez sea porque su funcionamiento tradicional requiere que una parte de los trabajadores (las mujeres) siga ocupándose además por entero del trabajo reproductivo, para que otra parte de los trabajadores (hombres), así como las familias y el resto de las instituciones sociales puedan disponer de la cobertura de servicios que realizan voluntariamente y gratis las mujeres ocupándose de niños, ancianos, personas con discapacidades, tareas del hogar...

Los aspectos socioculturales de género impregnan la definición identitaria como lo hacen con la forma de entender el trabajo y su valor en la vida de los sujetos. Efectivamente, como tantas veces ha sido puesto de relieve en los últimos estudios sobre mujer y trabajo realizados en nuestro país, las nuevas generaciones de mujeres –con mayor y más heterogénea formación que las anteriores- ya no se plantean el abandono laboral en el mismo y definitivo sentido que caracterizaba a la mujer hasta hace unas décadas. Las mujeres de nuestra muestra entienden el trabajo remunerado como un elemento instrumental y de autorrealización en el mismo sentido que los hombres:

- El trabajo realizado se valora por su utilidad social.
- Es un elemento necesario y deseable para la emancipación, autonomía, seguridad e independencia.
- Es obligado trabajar para cumplir las expectativas de vida y consumo familiar que se entienden como irrenunciables.
- El trabajo posterior al la titulación es una elección coherente con la elección formativa.
- El trabajo aumenta las posibilidades de movilidad social de las mujeres.

El discurso de las mujeres añade a estas consideraciones, la de la *satisfacción por no depender económicamente del cónyuge real o pontencial*<sup>144</sup>. Un planteamiento que evidencia el género y que pone de manifiesto la novedad que supone para las mujeres la posibilidad de independencia que genera el trabajo remunerado por un lado. Ningún hombre plantea que su empleo le permite “no depender” de su pareja, puesto que en el marco de las elecciones socialmente admisibles parece no encontrarse la posibilidad de que los hombres tengan menos éxito profesional (en términos de salario también) que sus parejas femeninas, cuánto menos mencionar el abandono laboral masculino. La independencia de la pareja es, en todo caso, bastante relativa en la mayoría de los casos, puesto que la estrategia del doble salario resulta

---

144 “A mí es que siempre me ha gustado tener mi dinerito ¿no? mis ahorrillos de mi trabajo, eso para mí es importante, como que es un tema de sentirme más independiente ¿no? de lo que gana tu marido y esas cosas” (Abogada, EM2PRI-H5) “Y a lo mejor lo que gano yo es que voy y le compro ropita mona a las niñas o le hago un regalo a mi marido y eso es fundamental, aunque solo sea por eso, porque tampoco...” (Abogada, EM2PRI-H3)

la más usual en el campo de entrevistas realizado: ambos miembros necesitan del empleo del otro.

No obstante, las mujeres vuelven a subrayar revelaciones altamente diferenciales: tener una remuneración y una responsabilidad laboral propia hacen *más viable la negociación familiar*. La estrategia de reparto del trabajo se acerca más en este caso al respeto que se deben los pares en contextos en los que cualquiera de ellos puede romper los pactos, puesto que su participación en la vida pública (empleo) permite otras opciones vitales externas a la familia. El trabajo es entendido por las mujeres como un seguro frente a las posibilidades de conflicto y ruptura que pudieran presentarse en la pareja: facilita la negociación entre casi-iguales (las mujeres acaban asumiendo el trabajo doméstico casi en su totalidad) y facilita la *huida* en caso de que esta negociación finalmente acabe por no producirse.

La doble presencia es la situación donde se observan mayores variaciones en los discursos sobre el valor y la identidad laboral. Junto con todas las razones argumentadas, las comunes a hombres y a mujeres y las que no lo son, el discurso sobre el trabajo que tienen las trabajadoras profesionales con trayectorias de tanteo y en situaciones de doble presencia (la mayoría de las madres de la muestra)<sup>145</sup> refleja mayores tensiones y aparentes contradicciones expositivas: el trabajo se valora por sus posibilidades futuras más que por las satisfacciones presentes. El trabajo remunerado aparece como una vía de escape de las demandas familiares cotidianas, pero también la familia es una vía de escape de las tensiones laborales cotidianas. Cuando se plantea la posibilidad de abandonar cualquiera de las dos esferas que el discurso plantea como enfrentadas, las respuestas apelan a la “liberación” que vendrá tras el final de la crianza de los hijos<sup>146</sup>. En ese punto de futuro “cuando las niñas crezcan” se sitúan las expectativas de estas mujeres. Será entonces cuando el trabajo remunerado permitirá seguridad personal, tiempo libre, posibilidades de desarrollo profesional.

Hemos observado cómo la cuestión de género aparece en todas las entrevistas para revelar el conflicto doméstico de las profesionales. Pero estas son mucho más reacias a analizar aspectos diferenciales relacionados con el género en el seno de la organización profesional. No obstante, las entrevistas han servido a su vez para recoger experiencias que revelan elementos de discriminación. Sean estos relatos casos anecdóticos o más comunes dentro de la profesión, su importancia reside en el hecho de que existan. Y, especialmente, en el hecho de que sean sus protagonistas las que interpretan las situaciones por las que pasaron como síntomas de discriminación sexual en el trabajo: salarios más bajos que los compañeros, asignación diferencial de tareas, ralentización de la promoción, ausencia de solidaridad ante situaciones puntuales relacionadas con el período de embarazo, parto y postparto, procesos de

---

<sup>145</sup> La Tasa de Ocupación de las profesionales españolas es más elevada que la europea (un 48% frente al 41% de media UE). Su cualificación académica parece ser el factor que determina su progresión en el trabajo frente a otras mujeres en nuestro país; y la doble presencia un factor que las caracteriza por encima también del entorno europeo (Tobío, 2005: 32).

<sup>146</sup> “En cuanto se hagan un poco más mayores, pienso dedicarme más a mi profesión” (EM2PRI-H3) “Espero poder recuperar mis horarios de antes y ampliar la clientela” (EM2PRI-H2) “Cuando vaya al cole será una liberación, ya podré dedicarme más a lo otro.” (EM3-H2)

selección personal que se reconocen discriminatorios bien para ellos, bien para ellas. Ante estas situaciones específicamente señaladas como elementos que ponen de manifiesto el género, el juego de la identidad se manifiesta como estrategia defensiva: sentirse ignorada o rechazada en el ámbito de trabajo supone una experiencia dolorosa para las entrevistadas que relatan experiencias de ese estilo. Cuando estas experiencias aparecen reconocidas por los sujetos como sucesos de discriminación vinculados al hecho de ser mujer, la respuesta suele ser la reafirmación personal.

En ese sentido, la identidad femenina se recupera como un instrumento estratégico defensivo y forma parte de la respuesta de reafirmación personal frente a los problemas acontecidos en sentidos radicalmente opuestos:

1. Superación de la estructura tradicional de género: la lucha laboral como un esfuerzo reivindicativo del cambio en la identidad y de roles. En este marco, se plantean demandas que permitan a las mujeres adaptarse en igualdad de condiciones sin necesidad de ser señaladas como “positivamente ayudadas o empujadas” para lograr equipararse a los hombres en el trabajo (permisos obligatorios y viables de paternidad/maternidad para todos, sistemas de control de la discriminación formal e informal).

*“Se trata de que la cosa funcione para todos y en ese todos también las mujeres, pero es que no nos hacen un favor, es que tenemos el mismo derecho y lo demás son tonterías. Entonces, yo creo que sí, que se trata de impedir que ese tipo de comportamientos se den, o se sigan dando en el siglo XXI por dios, es que hay medidas ¿no? Si no, que se mire a otros países que se están poniendo las pilas. Es que creo que aquí la mentalidad es terrible por mucho que digamos” (Empresaria, EM2PRI-S5)*

2. El repliegue total o parcial, como elemento de autoexclusión voluntaria (Opt-Out) auspiciado por el reconocimiento de una identidad femenina supuestamente distintiva.

*“Yo no le voy a dar al trabajo un esfuerzo que no se merece, así te lo digo, tengo otras cosas más importantes que hacer y si me lo puedo permitir, pues bien. Yo como mujer, no sé, creo que mi éxito no está como... orientado solo ¿no? Orientado al trabajo, es que hay mucho más en la vida, y eso es algo que los hombres no valoran tan bien como nosotras.” (Abogada, EM2PRI-H3)*

3. La lucha laboral entendida desde el esfuerzo de negación de cualquier problemática específicamente femenina: aceptación del modelo tradicional de carrera como modelo neutral:

*“Los abogados son personas cada una con su estilo y sus problemas, no depende de ser hombre o mujer.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

Resulta curioso observar como la negación de los posibles efectos discriminatorios de la estructura de género no supone a su vez una negación de la identidad femenina en su vertiente más esencialista:

*“Lógicamente, las mujeres somos distintas, tenemos estilos que, y otra cabeza, como otras cosas. Vamos a ver, las mujeres es que tienen cualidades y también defectos que no tienen los hombres.” (Abogada, EM2PRI-H4)*

Esta estrategia se manifiesta en una consciente masculinización del estilo de trabajo, una adaptación plena a la norma del empleo y un rechazo explícito a elementos asignados como femeninos, sobre los que el sujeto pretende *desapegarse*; es el caso de la identificación

con áreas del Derecho más feminizadas (familia, matrimonial), los estilos o cualidades señaladas como femeninos (suplencias entre las mujeres en caso de partos, primer período de crianza, bajas por enfermedades de los hijos, signos externos de la DP, etc.). Las mujeres con un perfil que hemos señalado como “tránsfugas” pretender ser excluidas de la identidad femenina estereotipada a través de la asunción del modelo neutro (masculino) en el que no se reconoce la discriminación de ningún tipo, siendo la lucha personal por los logros el motor de las conquistas laborales de cada profesional. Solamente se identificarán con un supuesto modelo identitario femenino para reconocer su sobreesfuerzo personal y ciertas características entendidas como cualidades: constancia, generosidad, responsabilidad, orden.

*“Precisamente yo me llevo mejor con los hombres. A mí el tema ese de matrimonial me aburre, y los temitas de conversación entre las abogadas, uf, a veces.... Yo, como ves, no soy la típica minifaldera que se pinta y se arregla para ir a los juzgados, prefiero aprovechar ese tiempo para preparar mi trabajo, la verdad.” (EM2PRI-S1)*

*“Es que las mujeres a veces se ahogan en un vaso de agua, y se puede hacer todo si te organizas. (...) somos así, hacemos todo más rápido que ellos, así que al final lo hacemos para no tener que explicar como lo hacemos.” (EM2PRI-H4)*

## 6.6. Resumen

*“Las propias mujeres solas no se dieron cuenta de que, si querían tener una carrera profesional colmada de éxito y gratificaciones, les haría falta una esposa.” (Greer, 2000: 375)*

La historia de no pocas jóvenes profesionales contribuye a explicar la bajada de la fecundidad que, si bien es un fenómeno ya secular, aparece también asociado a la incorporación laboral de las mujeres en un mercado laboral que no está preparado para permitir el tipo de crianza considerado apropiado por las familias y la sociedad. En un principio, las pioneras del trabajo profesional –mujeres burguesas del siglo XIX y XX- renunciaron de forma consciente a la maternidad para conseguir objetivos de autonomía que el matrimonio convencional hacía imposibles. Estas mujeres sabían que el movimiento hacia lo público y lo político desde lo privado y doméstico –y sobre todo el logro del equilibrio de poder entre hombres y mujeres- exigía cierta toma de posición en la práctica vital. La *renuncia*<sup>147</sup> a los hijos y a la convivencia en pareja exponía ese compromiso como una vía de conquista de la autonomía y la ciudadanía (Mackinnon, 1997: 10).

Las premisas que inspiraron estos comportamientos no son tan explícitamente reconocibles entre las mujeres profesionales en la actualidad. En el caso que nos ocupa, el de las tituladas en Derecho jóvenes-adultas de Santa Cruz de Tenerife, los planteamientos aluden a las condiciones de un mercado de trabajo profundamente marcado por el individualismo y la competitividad entre las y las profesionales. La conquista de la autonomía es ahora una lucha por la estabilidad para la gran mayoría de los y las jóvenes, que ven prolongarse su ciclo de juventud con el impacto de distintos sucesos laborales: rotaciones entre el empleo y el desempleo, entre unos puestos y otros, entre unos lugares y otros. En estas condiciones, el retraso/renuncia a la maternidad se convierte en una decisión estratégica tanto para mujeres

---

<sup>147</sup> El concepto “renuncia” se utiliza aquí como expresión de no realización de un suceso demográfico factible. No se trata de una expresión que remita a una valoración de ningún tipo sobre los deseos de maternidad, o sobre si esta decisión supone o no un sacrificio para las mujeres.

como para hombres. Ya que no sólo los cuidados, sino la cobertura económica que esperarían estos profesionales para tener hijos se convierte en una expectativa futura.

*“Para mí no fue fácil decidirme a tener hijos, y eso que siempre me ha apetecido, yo creo que desde que conocí a (esposa) tenía ganas de tener chiquillos (risas) pero tal y como está el trabajo había primero que buscar algo un poco que no fuera tan inestable ¿no? no te la puedes jugar cuando hay niñería en casa.” (Abogado, EHPRI-H4)*

Sin embargo, hombres y mujeres coinciden en señalar que el dilema es mayor en el caso de las mujeres. En este punto los discursos se consensúan procediendo de diversas direcciones. Tanto los más esencialistas, que asocian a las mujeres las responsabilidades de crianza y concluyen en que la sociedad no está preparada para dar respuesta a las necesidades de las madres trabajadoras; como los más igualitarios que apelan a que, ni el mundo del trabajo ni las estructuras familiares permiten demandar una organización equilibrada entre los sexos tanto en la crianza como en el empleo.

*“El dilema de si tener o no tener hijos y cuándo es algo que hay que resolver y que los tíos no tienen que pensar tanto y al final hay que tomar una decisión. Quizá aproveches uno de los paros para hacerlo y la cagas pero... yo no lo veo un problema de las tías sino de la sociedad. Lo entiendan como o entiendan hay una etapa de ese proceso en la que ¡la jodida eres tú!” (EM-S5)*

El uso habitual de anticonceptivos ha permitido este retraso consciente de la maternidad en las mujeres y entre las parejas. Hombres y mujeres cada vez entienden más el empleo como una carrera de dos, en la medida en que, no sólo las reivindicaciones de las mujeres, sino también la necesidad del doble salario, han propiciado la situación. Así, el retraso o *renuncia* a la maternidad, lejos de ser una expresión política, aparece entre las profesionales entrevistadas como una estrategia de oportunidad de corte individual. Una estrategia orientada al desarrollo de la carrera laboral de éxito más o menos precoz, o bien, hacia el logro de una cierta estabilización económica y profesional.

*“O sea, alucinante como cambia el mundo de una generación a otra. Ella me comentó que se lo iba a plantear por fin para este año, con 36 años. Pero que es bastante inviable si el coleguita no tiene estabilidad, nada que hacer. Tanto para mujeres como para hombres. Pero para mujeres claro, es inviable. Y yo le pregunté ¿y las abogadas, cómo tienen hijos? Mi hija, pues no pueden.” (Exabogada, EMIPU-P1)*

Otras expectativas vitales que se relacionan con las nuevas pautas de consumo cultural y de ocio pueden también contribuir a explicar este retraso de la maternidad. El esfuerzo laboral y los estilos de vida de la clase profesional reclaman unos períodos cíclicos de descanso asociados al viaje de placer, a la práctica deportiva, a un consumo de ocio que requiere tiempo y dinero que pueden percibirse en conflicto con las responsabilidades de la crianza.

*“(…) desayunas y a las tres me voy para mi casa, como algo, descanso un poco, y si es martes o jueves me voy a bailar y si no me quedo en casa o sales o haces alguna gestión que tengas que hacer, o quedas con alguna amiga y te vas a merendar, o marujeando, sacas un poco de comida, o haces un poco la casa, o te quedas leyendo unas revistas, según lo que te apetezca o te duela más o menos la cabeza. O te vas al cine con tu marido porque ese día no entrena. Vamos, que tengo una vida estupenda. (...) Lo reconozco (risas). Ya después se me va a acabar (quiere tener un hijo), pero bueno, me iré al parque a pasear. Si dios quiere, pero vamos, que ya la tendré que ocupar con otras cosas, pero bueno, que eso también es bueno. Y el fin de semana, me voy a cenar con mi chico, sales con amigos, o le acompañas a entrenar y mientras el está*

*nadando vas caminando por la orillita, los sábados por la mañana siempre hacemos algo de ejercicio, vamos juntos al gimnasio, vamos juntos a nadar. Intentamos hacer las cosas en las que coincidimos pues hacerlas juntos. (...) Yo reconozco que tengo una vida relajada, no sí yo estoy muy contenta (risa). No tengo problemas. (...) estabilizados estamos ahora, yo supongo que un niño lo que viene es a desestabilizar. (Risas) Porque vamos, eso tiene que estar clarísimo. (...) pero bueno, siempre es un paso, un proyecto y además es algo que parece como natural ¿no? Ya llega un momento en el que uno lo tiene y te viene el momento de tenerlo. De hecho en mi familia viene con mucho retraso, porque aquí donde me ves la cara que tengo, dentro de un mes tengo 37 años. Ya te digo, hasta que no tuve 35 no tuve la oposición aprobada, y luego, entre que se te quita el yuyu y se va una decidiendo pues bueno, este es el momento. Este es el momento. (...) Hemos disfrutado ya un montón solos.” (Técnica Adm., EM2PU-S2)*

En la estrategia familiar<sup>148</sup> esta aspiración aparece incluso localizada en un intervalo temporal que se entiende de “aceptación social”. Entre los entrevistados, el matrimonio y la estabilización profesional de ambos o del hombre parecen abrir una posterior y breve etapa de “luna de miel” en la que se desarrollan aspiraciones como el viaje y otras formas de ocio y consumo asociadas al “deber ser” de la clase social de pertenencia. Posteriormente, se inicia una etapa de crianza que puede retrasarse como nunca antes debido a la tolerancia social que adquiere la posibilidad de la adopción como recurso alternativo de descendencia.

La soltería y el retraso de la maternidad aparecen poco señalados políticamente<sup>149</sup>. Las jóvenes tituladas colocan el matrimonio y los hijos entre sus aspiraciones futuras. Varias de ellas se plantean incluso la renuncia a un mayor desarrollo profesional si estas expectativas familiares pudieran resultar potencialmente incompatibles con las demandas del empleo. Sin embargo, la diferencia frente al resto de los discursos es que estas mujeres demandan previamente la participación de sus parejas en los cuidados, aunque prevean que esta participación pudiera no resultar suficiente para solucionar el conflicto.

*“Si yo veo que hay algún problema de incompatibilidad, pues desde luego, ya he trabajado, no me importaría dejar de trabajar o, yo que sé, cambiar de trabajo para ajustarme mejor a lo que fuera mejor para mi hijo ¿no? pero yo creo que como yo cualquiera.” (Gestora, EM1PRI-S)*

*“Tendría que un poco organizarme de tal manera que pudiera atender a las necesidades de mi hijo y a la del despacho, buscar la forma de compatibilizarlas de alguna forma. Se puede hacer, estoy convencida, hay abogadas que han sido madres, que lo son y siguen siendo abogadas. Que a lo mejor han tenido que modificar horarios, trabajar la mitad en el despacho, la mitad en casa, bueno sí, han tenido que reformar su forma de trabajar pero que ahí están, por lo tanto creo que es posible. Además que me imagino que a lo mejor el padre de los niños también ayuda un poquito, digo yo, imagino que sí, que tampoco te tienes que ver tú sola por tus hijos, que si*

---

<sup>148</sup> Las estrategias familiares se diseñan como vía para la optimización de los recursos familiares para adaptarse al entorno en función de las disponibilidades de los miembros de la familia (Moreno: 2002), pero a menudo, las vías de optimización no se reducen a una sola opción. El diseño que finalmente caracteriza a la estrategia tiene también que ver con la aceptación de las estructuras de género vigentes como las más oportunas en términos racionales, obviando las posibilidades más novedosas que supondrían conflictos internos en el núcleo familiar o entre este y su entorno social (ejemplo: la ausencia de planteamientos de retiro voluntario del varón para encargarse de los cuidados en situaciones que empiezan a no ser extrañas, en las que la madre mantiene un mejor salario, o parecidos recorridos de carrera que el padre).

<sup>149</sup> Y sin embargo, la teoría económica vuelve a confirmar una evidencia común: que las mujeres con más cualificaciones profesionales, al tener mayor acceso al empleo y a la promoción laboral, están menos incentivadas para casarse o para entender el matrimonio bajo los presupuestos del pacto tradicional (Cabrillo, 2004: 95). Es el caso de las profesionales con titulación en Derecho de Santa Cruz, de Canarias y de todo el territorio nacional, que presentan tasas de soltería más elevadas que el total de las cohortes de sus mismas edades, lo contrario que sucede en los hombres de su misma edad y titulación.

*tienen padres que sea consciente de que tiene que ayudarlos. Y si no tienen, pues tú serás consciente de que te tienes que organizar. (...)El poder contratar a alguien o el tener un compañero con el que te lleves muy bien y el poder delegar o compartir asuntos con él, pues sí.” (Abogada, EM2PRI-S2)*

Sin embargo, aunque mucho más tímidamente, emerge un cierto discurso autosuficiente de las mujeres solteras, especialmente de las madres solteras: las necesidades individuales de autonomía pueden sentirse amenazadas con la posible llegada de una pareja masculina que reviva el esquema de género en la organización cotidiana y estratégica del trabajo, pudiendo afectar a las expectativas profesionales y vitales de estas mujeres.

*“Mira, yo ahora tengo pareja, pero no me lo planteo, ni quiero que haya niños desde el principio. No me lo planteo, yo ahora lo que quiero es desarrollarme profesionalmente. Tampoco me planteo vivir, bueno sí me lo planteo, vivir con él ¿no? porque te apetece, pero vamos, que también me da un poco de reparillo, porque por todo eso ¿no? yo creo que seríamos a la par, estaríamos iguales para compartir la casa y todo eso, pero nunca se sabe, mi experiencia ha sido muy negativa en ese sentido otras veces (risas).” (Abogada, EM2PRI-S1)*

La estela que parecen tomar estas jóvenes profesionales ha sido abierta por aquellas otras mujeres muy pocos años mayores que empiezan a relatar en pasado sus renuncias a la progresión tras las experiencias de doble presencia que no fue compartida por la pareja.

*“No, la verdad es que no he tenido mucha ayuda por parte de mi marido (...) Y sí, lógicamente, hay cosas que no puedo hacer, pues ponerme por las tardes a ejercer, hacer un master o qué se yo, plantearme lo de la promoción de otra manera ¿no?, sí es verdad. (...) Pero cuando tienes niños es difícil, yo sé que podría dar más, lo que pasa es que sopesas y yo me quedo con mis niños y me compensa. Ves a la gente haciendo master y demás y yo no, por mis circunstancias tengo las tardes ocupadas pero no me quejo, estoy contenta.” (Técnica, EM2PU-H3)*

El discurso puede recordar los vaivenes de las curvas de actividad de las mujeres de épocas pasadas ante la llegada del matrimonio y los hijos. Pero en esta ocasión no nos remitimos al abandono del mercado laboral sino a un cierto repliegue profesional<sup>150</sup> planificado y aceptado por las mujeres cuando su carrera se presenta en conflicto con los roles tradicionales. Como hemos observado anteriormente, Incluso las mujeres solteras y sin hijos que están ahora desarrollando su máximo esfuerzo profesional de arribaje y progresión se plantean como futurible una situación de potencial repliegue o de ralentización de sus carreras, en el caso de que lleguen los hijos. Si bien, se trataría más bien de una imagen que se disipa una vez se entra a valorar el papel que el trabajo/empleo está desempeñando en la vida actual de estas mujeres con o sin pareja como fuente de autonomía.

*“Mi trabajo para mí es importante, es importante porque el mío concretamente creo que me ayuda a realizarme como persona y además es importante porque es un medio para obtener ingresos que son necesarios. Son necesarios en el mundo en el que nos movemos, en el mundo que tenemos son necesarios. Entonces es importante por las dos cosas. (...) Cualquier tipo de trabajo ocuparía un lugar importante en mi vida, sí, si, sí. Siempre he dicho que bueno, si no puedo ganarme la vida con esto tendré que ganármela de otra manera.” (Abogada, EM2PRI-S2)*

*“No me imagino a mí misma sin trabajar. ES importante para sentirte bien, y además es que sin eso no vives, o te toca la lotería. Pero es que no me imagino, de verdad.” (Técnica, EM2PU-P1)*

---

<sup>150</sup> Del que las estadísticas siguen haciéndose eco cuando reflejan el techo de cristal o la parcialidad del trabajo femenino.



Las oscilaciones de la carrera de estas profesionales se prevén como lo fueron las de sus hermanas mayores: mucho más profundas que las de los hombres. Completamente al margen de cualquier discurso de repliegue o de estrategias que vinculen trabajo productivo y reproductivo, los hombres solo reflejan entre sus expectativas las incertidumbres comunes a ambos sexos con respecto a la situación de los mercados profesionales.

*“Lo preocupante es cómo está el mercado, que te falte trabajo. Pero una vez que lo tienes, a todo gas, pero es que a todo gas y a por todas. (...) Y si tienes que dejarte días sin dormir pues te los dejas. (...) Y ya con hijos y todo eso pues imagínate, ya sí que a tope, sin descanso (...) a currar porque es que los biberones y los pañales son caros y luego llegan los colegios y demás, y claro, eso hay que tenerlo sí o sí.” (Abogado, EM2PRI-P2)*

Las estrategias de las mujeres producen un giro llamativo en la línea de análisis planteada, al apuntar a una aproximación entre dos polos que, en un principio, parecen contrapuestos: *la renuncia de las mujeres a una mayor estabilización y progresión en su carrera, perpetúa su posición secundaria en el mercado de trabajo y no conduce a posibilidades que trasciendan la división sexual del trabajo en el marco de la familia.*

Las mujeres son conscientes de que ambas cosas –altas demandas profesionales y crianza tradicional- no pueden producirse en su vida al mismo tiempo: en términos individuales el resultado puede ser una probable frustración de metas laborales e, incluso en ciertos casos, de autonomía<sup>151</sup>, y una vuelta al rol de los cuidados que implica que la balanza del trabajo doméstico se incline ya definitivamente del lado femenino. Se trata de un discurso que atraviesa casi todas las entrevistas realizadas y que evidencia como la renuncia a la carrera profesional tradicional se plantea también entre las más jóvenes como una posibilidad muy tangible si entra en conflicto con la crianza.

¿Debemos dar relevancia a estas afirmaciones sobre potenciales decisiones futuras que afectarían radicalmente a la carrera profesional de las tituladas? ¿Qué explicación puede tener esta tendencia detectada? Las entrevistas nos acercan las respuestas: Las mujeres que son madres al inicio de sus carreras laborales van a enfrentarse a situaciones potencialmente conflictivas que las ponen entre la espada y la pared: en muchos casos la negociación doméstica se queda en una buena intención que acaba dando lugar a unas prácticas de género bastante tradicionales en el seno del hogar con hijos. Pero la maternidad más tardía tampoco deja el camino libre al desarrollo profesional, toda vez que los procesos de inserción se prolongan y la estabilización continúa siendo sólo una aspiración pasados diez años de esfuerzo laboral, como es el caso de las y los titulados que ejercen en el mercado privado. Así, la doble presencia de estas madres convierte la apuesta por la carrera en una opción más que dificultosa para las mujeres. Las sitúa en itinerarios mucho más inestables y cuya lógica está íntimamente relacionada con la asunción femenina de las responsabilidades domésticas y menos con las estrategias habituales para el desarrollo de una carrera profesional al uso. Entre las agotadoras jornadas de doble presencia con pleno desarrollo de carrera profesional por un lado, y la maternidad intensiva por el otro, es fácil que las tituladas con reducida orientación a

---

<sup>151</sup> En el caso de las mujeres que se retiran del todo del empleo, o bien cambian hacia la parcialidad y un empleo que no posibilita la autonomía.

la carrera se planteen la segunda como una opción más saludable y socialmente aceptable. Pero la necesidad del doble salario impide conocer si su voluntad de optar por el tradicional esquema de género conduciría a un regreso real del ama de casa (con titulación universitaria, eso sí); o bien si se trata de una expresión utilizada por las mujeres de igual manera que los trabajadores recurren a la ilusión de la lotería: como una hipótesis casi imposible y hasta deestabilizadora del proyecto vital en caso de producirse. La “lotería” del repliegue reproductivo puede tener consecuencias nefastas para la *emancipación*<sup>152</sup> y el desarrollo personal porque implica subordinación económica de desconocidos efectos y las mujeres lo saben. El trabajo/empleo, una vez que se prueban sus efectos sobre la autonomía, no es tan sencillo de abandonar salvo que la situación se valore como inabordable.

Ahora bien ¿qué situación es considerada “inabordable”? Una vez más, el peso decisivo sobre esta percepción lo tienen los recursos con los que cuentan las mujeres. Precisamente una gran parte de las mujeres entrevistadas, especialmente aquellas casadas y con hijos, recurren a la ayuda de otras mujeres para hacer frente a la doble presencia. Consideran que es la única forma de evitar que el solapamiento de sus demandas provoque serios problemas cotidianos. Abuelas<sup>153</sup> y otras mujeres de la familia, pero también asistentes permanentes o esporádicas, son mujeres-canguro que resuelven los conflictos anotados en la agenda de las mujeres trabajadoras. En varios relatos, la ayuda del marido se sitúa al mismo nivel que la que pueden aportar estas otras mujeres y, en la mayoría de los casos narrados, tal ayuda se describe como el último recurso con el que se cuenta.

*“Sobre todo, las abuelas, sin ellas más de una curranta que yo se tendría que haber pues no sé, o retirado o pasarlo muy pero que muy mal (risas) porque si es los maridos, olvídate de que te echen una mano, ellos son así. (...)Tengo la suerte de contar con mi madre para dejar a los niños. Bueno, es que si no fuera por mi madre no hubiera tenido hijos jamás. Te lo puedo garantizar. Entonces las abuelas son importantísimas hoy en día.” (Procuradora, EM2PRI-H2)*

Las explicaciones sobre este tipo de reparto vuelven a justificarse con los argumentos recurrentes:

- a) *La jornada laboral del marido es mayor.* Se trata de un argumento circular o retroalimentado, puesto que esta situación ha sido previamente generada por el retiro femenino parcial del empleo o por su frecuente situación más precaria en el mismo. O bien por la selección previa de un horario de empleo más apto para la doble presencia, en el caso de las mujeres del sector público. Este argumento aparece incluso en casos donde el nivel educativo de la mujer es más elevado que el de su pareja, y mantiene posiciones

---

<sup>152</sup> Ver Glosario.

<sup>153</sup> El papel de la abuela debe empezar a ser comprendido como un recurso del pasado, en tanto que las nuevas abuelas ya no son una reserva incondicional y permanente en las estrategias de familiarización. Las nuevas abuelas empiezan a pertrechar sus tiempos contra la extensión de su rol materno hasta límites abusivos. La vejez cambia de signo y se abre a nuevas posibilidades de ocio y desarrollo personal a medida que la esperanza de vida se prolonga y se reconocen socialmente las posibilidades que esta etapa vital permite. Podemos preguntarnos, por ejemplo, ¿qué pasará cuando las entrevistadas sean abuelas? Si siguen trabajando como es su deseo ¿quién cuidará de los nietos? La cuestión de la doble presencia se extiende así al futuro planteando nuevos problemas sociales y evidenciando como, sin una revisión de la organización social del trabajo y sin un nuevo contrato entre los sexos, no habrá tampoco un contrato entre generaciones.

laborales con ingresos similares y altas posibilidades de promoción. Finalmente, la asociación de mayor jornada y salario con la pareja masculina representa el caso más común de hipergamia masculina que corresponde al modelo patriarcal.

b) Cuando el argumento económico (mayor jornada, mayor salario, mejor carrera para el hombre) se evidencia poco convincente por sí solo, como ocurre en los casos en los que la mujer tiene mayor nivel educativo, jornadas de trabajo similares o ingresos casi parejos, la explicación se torna esencialista: la estrategia familiar de reparto del trabajo se impone a las estrategias profesionales individuales apoyada en un esquema doblemente reforzado por el esencialismo:

1. La construcción social de la maternidad exige que sean las mujeres las que renuncien a sus metas laborales para dedicarle más esfuerzo a la reproducción familiar: *“los hijos son de las madres.”*(EM2PRI-H3, EM2PRI-H4; EM3-H2).
2. La maternidad intensiva vuelve a “ceder” el poder heteroafirmativo a las mujeres y convierte lo doméstico y la crianza en un reinado femenino que responde a las viejas normas del código del hogar patriarcal. Un código no apto para profesionales que pretendan cumplirlo estrictamente. Deberán entonces elegir entre satisfacer las expectativas de la “buena madre y el buen hogar” o bien realizar una carrera profesional que mantiene también preceptos sobre el “buen profesional” íntegramente dedicado a su trabajo: *“Es verdad que yo soy muy exigente. La casa me gusta llevarla como me enseñó mi madre y ahora con los niños es importante hacerlo.”* (EM2PRI-H4). *“Tener una carrera no te permite entretenerte con mucho más. Desde luego no puedes estar pensando en comprar comida fresca a diario, ni tener la casa como de foto, desde luego.”* (EM2PRI-S2).
3. Aunque los argumentos no se enraícen profundamente en la construcción clásica de la maternidad<sup>154</sup>, aparecen numerosísimas apelaciones estereotipadas sobre la ausencia “natural” de compromiso masculino con el trabajo doméstico. En este último caso, las mujeres prefieren recurrir a la generalización de estos comportamientos antes de afrontar las situaciones personales en las que son sus parejas quienes evidencian el esquema patriarcal que les aleja del compromiso doméstico y les permite una mayor disponibilidad con el empleo.

*“Los hombres es que no se dan cuenta nunca de lo que hay que hacer. Mi marido no es que no haga nada, no, si se lo pides se vuelca. Pero lo que pasa es que hay que estar todo el día diciéndole y al final lo haces tú y ya está. Tienes tu, vamos a ver, como tu lista mental de lo que hay que hacer cada día, y eso él no lo ve, se va al trabajo tranquilo y yo me voy con mi cosas en la cabeza, el médico, la comida, la compra, que si el cole, que a ver cómo me las veo.”*(EM2PRI-H2)

*“Ellos son así, no le pidas a un hombre que se planche su camisa. No se la va a planchar y le dará igual, si tiene que ir con la camisa arrugada pues se va tan tranquilo. Y luego “mira, la mujer de ese que no le plancha la camisa”. Así que prefiero hacerlo yo y ya está.”* (Abogada, EM2PRI-H4)

---

<sup>154</sup> Mujeres que entienden que la compatibilización de la vida laboral con la doméstica requieren de unas exigencias diferentes que las tradicionalmente asociadas a las amas de casa: *“no es necesario limpiar todos los días, y si un día hay que comer un huevo y ya, pues se come. O comemos fuera y ya está”*(Técnica, EM2PU-P1).

*“Hombre, él las tardes las ocupa más de lo que lo hago yo porque es una persona a la que le gusta hacer mucho deporte (...) con lo cuál tiene menos tiempo libre pero bueno. (...) Él se encarga de cocinar y de la cocina y a mí me toco la ropa. Porque como dice él “tú sabes que si intento doblar una camiseta parece que los gatos se han peleado con ella”. (...) Y aquí en la esquina también te venden una comida que está muy buena. De ver en cuando un pollo asado, unas albóndigas, y compra la comida porque también es verdad que con tantas horas de entreno no le da tiempo a nada. (...) Le dije “mano, ayuda un poco”. Y decía, “es que cuando yo voy tú lo has hecho”. Digo “sí, claro es que sí tú no lo haces lo hago yo”. Pero bueno, nunca ha habido problema ninguno para organizarnos, estamos bastante bien avenidos, no hace falta chillar ni nada de eso para hacer las cosas. Además, yo soy una persona bastante poco belicosa, realmente.” (Técnica, EM2PU-P2)*

*“Todo lo del niño me ocupo yo realmente. A lo mejor es también un poco culpa mía, porque él me lo dice “es que tú lo puedes hacer todo y nunca pides ayuda”. Yo si puedo hacer algo intento no molestar a la gente lo hago yo. Entonces claro, el podría realmente también ocuparse del niño pero el otro día por ejemplo me lo trajo sin calcetines porque no podía ponerle los calcetines de lo que se movía, entonces ya digo pues para eso, lo hago yo. Entonces realmente es culpa mía de querer hacer tantas cosas, y él se acostumbra y también es culpa mía no decirle “esto hazlo tú”. Pero no, el trabajo doméstico no es que me apasione.” (Adm.fincas, EM2PRI-H6)*

Alguna de estas mujeres, después de agotar planteamientos esencialistas y economicistas que acaban mostrándose irreales, son perfectamente conscientes del desequilibrio que implica esta falta de colaboración igualitaria del elemento masculino en su caso particular. Se trata en este caso de mujeres con clara orientación a la carrera que entienden su doble presencia en solitario como una traba para su desarrollo profesional y que constatan el profundo deterioro que esta estrategia de género supone en sus expectativas, no únicamente laborales sino también afectivas y familiares. Estas mujeres se deciden por la mercantilización y familiarización de los cuidados como formas de evitar un fuerte y permanente conflicto en el hogar. Sin embargo, la agenda doméstica sigue estando organizada por estas trabajadoras y algunas de ellas –quienes tienen más de un hijo-, incluso con el privilegio de contar con la ayuda de otras mujeres, siguen describiendo su jornada diaria como una carrera de resistencia entre las demandas laborales, domésticas y de los cuidados<sup>155</sup>.

Para los hombres, observamos que las obligaciones de los cuidados no se plantean en términos de conflicto. Algunos de ellos asumen parte de estos cuidados como un elemento más o menos integrado en su horario. Un deber puntual: llevar a los hijos al colegio, recogerlos o bañarlos por la noche. Tareas que se relatan matizando la localización de esta colaboración como un elemento de modernidad que no suele resultar habitual en el entorno masculino circundante. Pero también aquellos hombres que se reconocen a sí mismos como ciertamente “especiales” porque “ayudan” en el hogar evidencian como la agenda de la crianza está elaborada por el otro componente de la pareja incluso en los casos en los que aparecen situaciones de separación y divorcio<sup>156</sup>. La organización de los cuidados y la casa sigue correspondiendo a las mujeres, en ellas el deber puntual se convierte en la alerta constante.

---

<sup>155</sup> Ver entrevistas EM2PRI-H2, EM2PRI-H3, EM2PU-H y EM2PU-H2.

<sup>156</sup> En estos casos, el sentimiento de inseguridad con respecto a la cooperación de la expareja en la crianza de los hijos se manifiesta con rotundidad. Las mujeres entienden que sus hijos pueden sufrir la desatención de los hombres (“olvidadizos”, “irresponsables”, “egoístas”, “naturalmente incapaces”), pero

Pero ¿Por qué los cuidados requieren tanto esfuerzo por parte de las mujeres y no se plantean nunca en las entrevistas masculinas más que como una simple anécdota más o menos cotidiana que no interrumpe el desarrollo profesional? Las mujeres son conscientes de que su vida cotidiana resulta más multifacética y de que el peso de sus responsabilidades como cuidadoras puede afectar seriamente sus aspiraciones laborales. Sin embargo, en una esquina de este razonamiento que apela sobre todo a la inercia de la división de roles, encontramos otras explicaciones distintas: lo que algunas mujeres no parecen dispuestas a asumir es que el peso de estas aspiraciones laborales afecte seriamente a su idea de la *maternidad* (la sientan como impuesta o no). Este elemento se convierte en irrenunciable, la fuerza intensiva de la construcción social de la maternidad constituye el esqueleto de la estrategia profesional femenina de estas madres profesionales que lidian cada día con la doble presencia.

*“Bueno, acabé la carrera y me dediqué durante un par de años sabáticos a cuidar de mi niña. A cuidar de mi niña y hasta que me vi la típica mujer que hace las faenas de la casa, (...), se ocupa muy bien de su marido y de su hija, porque además pertenezco por desgracia a esa generación en la que nos educaron para ser buenas madres y esposas y, lo de los estudios aunque mis padres insistieron bastante en que tuviera una carrera y me buscara la vida, pero... tienes otra mentalidad.(...) Yo me he montado mi despacho en casa (...) Trabajo a gusto, puedo estar en casa, estar con mis hijas, estar con mi marido. En un momento dado, porque las niñas son pequeñas y a mí me gusta, o sea, te digo, a mí me educaron de que los hijos son de una y si los tienes y los pares tú es para sacarlos adelante tú.”(Abogada en DP con previa experiencia de repliegue, EM2PRI-H)*

Como se observó en el anterior epígrafe, el peso de la construcción social de la maternidad hace posible que las mujeres acepten su sobrecarga de trabajo y renuncien a mayores aspiraciones de carrera<sup>157</sup>. Son también estos valores los que impiden la emergencia de los conflictos de pareja en situaciones –comprobamos que bastante habituales- en las que el hombre se retira paulatinamente de los cuidados a medida que estos requieren más dedicación (cuando llegan los hijos). Su presencia se reduce a una colaboración puntual y organizada que permite la progresión de carrera, mientras que la mujer acepta la doble presencia y se muestra más tendente a reducir su implicación en el empleo con independencia de que éste cumpla sus expectativas instrumentales y expresivas o no. El esencialismo de esta elección sirve al orden de la reproducción puesto que evita un cuestionamiento más agudo de las relaciones familiares actuales, incluso de las supuestamente “progresistas”. Cede ante una presión social, familiar y moral que exige a las mujeres que cumplan con su “deber de maternidad” desde los parámetros tradicionales y naturalizados<sup>158</sup>. No debe por lo tanto

---

nunca el de las madres (“los hijos son de las madres” “madre no hay más que una” “mi hijo siempre me tendrá a mí” “una madre nunca falla”).

<sup>157</sup> Una maternidad intensiva de plena dedicación que, por otra parte sigue resultado de utilidad social en tanto no se ofrecen recursos para facilitar otras opciones de cuidados sin perjuicio de los más vulnerables en este esquema: las nuevas generaciones de hijos/as.

<sup>158</sup> La fuerza del esencialismo se refleja en las Encuestas. El citado sondeo del CIS (1997) pone de manifiesto la creencia popular de que, con independencia de que existieran ayudas públicas y que los hombres compartieran más las tareas del hogar, las mujeres con empleo e hijos siempre tendrán una carga de trabajo mayor que los hombres. Esta postura es compartida por la mitad de la población mientras que algo menos (un 46 por ciento) cree que el compromiso de los hombres con las tareas domésticas y de cuidados, así como la existencia de infraestructuras sí lograría cargas de trabajo igualitarias entre hombres

sorprendernos que estas madres profesionales que han alcanzado un cierto recorrido de carrera describan desde estos argumentos clásicos la autolimitación de sus carreras, su posición familiar secundaria en el empleo o su mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidados:

*“Me ha cambiado por ser mujer. Yo empecé trabajado, fui subiendo así, fui despegando, cada vez más, muy, muy bien. Me caso, me quedo embarazada, ¡pum! Otra vez a bajar. Eso a un hombre no le pasa, pero es que es así, inevitable. (...) Las mujeres no podrán nunca trabajar como un hombre, porque ellas son las que tienen a los hijos, y los hijos son de las madres.” (EM2PRI-H2)*

*“Es que es una desgracia pero es que sigue siendo así, las mujeres son las que al final... Y yo siempre lo digo. Y a mí me gusta mucho porque mi marido me lo reconoce. O sea, es que el poder está en las mujeres<sup>159</sup>. (Silencio).*

*P. ¿El poder está en las mujeres?*

*R. Clarísimamente. Es que estamos (las mujeres) para todo. (...) Y además, yo llegué a pensar en un momento que era a lo mejor que era un tema de familia. Pero es que hables con el que hables en cuanto a mujeres, se siguen los mismos cánones. O sea, la mujer es la que tiene que estar ahí para supervisar la compra, la cocina, las tareas de la casa, las tareas de los niños, son muy contados los hombres en el que el rol se invierte.” (Empresaria, EM1PRI-H).*

Además, esta asociación que argumenta el comportamiento diferencial de género prolonga sus efectos para justificar también la extensión de los cuidados a terceros, mayores de la familia y al propio cónyuge que puede ser entendido como otra responsabilidad incluida en las tareas domésticas, incluso aunque esto no ocurriera así antes de llegar los hijos.

*“Y ya cuando te pones con los hijos parece como que se te multiplican las tareas, incluso cosas que antes no hacías o que nunca te habías pensado que ocuparían tanto tiempo, que si papeles que si ir al banco, que si la compra. No se hace solo y eso lo hago yo todo al final.” (EM3-H1)*

El poder de la “maternidad” construye altas cargas emocionales entre las mujeres y sus hijos que consolidan el deber moral de los cuidados como la prioridad absoluta en su vida cotidiana. El foco de atención de las mujeres se bifurca entonces y justifica el sobre esfuerzo de la doble presencia, aunque esté demostrado que este modelo produce problemas físicos y mentales entre quienes lo asumen por completo y sin apoyos. Hemos encontrado bastantes ejemplos que ratifican las tensiones diarias que debe soportar una mujer trabajadora bajo el

---

y mujeres. El inmovilismo vuelve a reflejarse en otras opiniones: por ejemplo, un 62% de los encuestados piensa que es negativo para los niños y niñas menores de 6 años que la madre trabaje fuera de casa. Un segundo factor tiene que ver con las características de la muestra de casi 6500 individuos con representatividad nacional. Su implicación con el trabajo de la casa deja bien claro que la limpieza de la casa y los cuidados a hijos o hermanos recaen sobre otros/as. La máxima implicación de los entrevistados en las tareas domésticas es hacer la cama, misión que realiza el 47% de los encuestados.

<sup>159</sup>¿Un poder asumido “por desgracia” por quien lo obtiene?: se trata de una referencia algo perversa. La responsabilización social de los cuidados asociada a las mujeres puede entenderse como una forma de poder, el llamado “heteroafirmativo” (Jonnasdóttir: 1993) o “poder del amor”. Dicho concepto se basa en la responsabilidad de cuidado y dedicación a otros que viene asociándose tradicionalmente a las mujeres... El dominio masculino se construye sobre la idea de que sólo los hombres pueden ejercer los poderes de actuación y microdefinición (Saltzman: 1989), mientras que las mujeres se ubican en el poder heteroafirmativo, al estar socializadas en la obligación de los cuidados, de la que se benefician quienes adquieren el derecho a ser cuidados. Así, el género perdura como uno de los ejes centrales donde discurren las relaciones públicas y privadas de poder

modelo de la doble presencia<sup>160</sup>. Al agotamiento que esta situación produce, se le une en este caso el tremendo conflicto interno que debe sufrir la protagonista al ver como un día tras otro, su tiempo y su esfuerzo son donados a la familia mientras su cónyuge –con la misma jornada laboral que ella- disfruta de su ocio y permanece impassible ante la ausencia de tiempo de disfrute de su esposa. La negociación no se plantea como viable en el discurso cuando la cesión de poder y el peso de los roles tradicionales se prolonga en el tiempo. Ante la opción de la separación, una posibilidad aparentemente menos dramática es la de reducir la única carga que las mujeres pueden limitar sin ser penalizadas social ni moralmente por ello: es decir, la de reducir sus expectativas de carrera, mantenerse en empleos no asociados a progresión, finalmente, la reducción de su implicación en él: horarios, salarios, formación, innovación, interés...

Esta estrategia de cesión consigue equilibrar el conflicto de la carga total del trabajo en las mujeres, sin suponer un cuestionamiento de su “labor de madre”. La cesión puede incluso plantearse en términos de liberación, puesto que su primer resultado es reducir la carga de estrés diario de las protagonistas. Pero sería tremendamente injusto referirse a estas posiciones cercanas al *opt-out* -tan en boga en los países nórdicos y anglosajones- como una “exclusión voluntaria” entre las mujeres, o incluso como una expresión de necesidades vitales identificada como femenina –tal y como está siendo interpretada por ciertas autoras-. Mucho menos podemos entender esta opción –en el marco del análisis realizado- como una crítica femenina al modelo de desarrollo vital planteado desde la perspectiva masculina dominante. No estamos encontrando aquí mujeres solventes y exitosas en su profesión que deciden retirarse al hogar y a sus relaciones privadas para cumplir con otras metas vitales no identificadas con el patrón de carrera tradicional. Se trata más bien de una búsqueda del mejor de los males, ante una situación de sobretrabajo que se puede volver insufrible. La práctica laboral se entiende como más difícil de modificar –apenas se cuestiona- y la negociación con la pareja no aparece como una solución viable en los casos en los que la mujer no es hipergámica.

Como conclusión, las nuevas posibilidades de parcialidad y el cambio del foco de atención hacia los hijos como prioridad, aparece como la solución menos conflictiva o más viable a nivel personal para las mujeres, aunque se trate de una posición que dificulta el empoderamiento de las mujeres en la carrera laboral: las renunciaciones profesionales pasan al

---

<sup>160</sup> “Mira que es que yo no puedo ir a recoger a los niños y ella tenía que soltar todo en granadilla, decir, mira anúlame la agenda esta tarde y venir más de una vez, más de un susto por la autopista, porque no llegaba a recoger a los niños. Y es un estado de nervios y de estrés. Al final lo dejó, dejó el despacho en el sur y empieza ahora de nuevo porque no podía” (EH2PRI-H) “Y su marido todavía tiene un negocio que es muy libre en cuanto a horario porque es agente comercial y tiene una cantidad de horas libres al día que para mí las quisiera, pero no le ayuda. Pero eso son hábitos, son los hábitos desde pequeños. (...) Hay otros casos en los que tienen chicas fijas y no ayudan en la casa como diciendo “yo ya pago a la chica para no tener que hacer yo nada”. Y al final lo que queda por hacer lo haces tú también. Ese tipo de cosas. eso depende mucho de la sensibilidad. Porque mi hermana trabaja como yo o más y la sensibilidad del marido se perdió no sé donde la habrá perdido pero no existe (risas). Me entiendes, eso depende de la suerte que tengas de elegir a la pareja que realmente te complemente en ese sentido ¿no?” (Empresaria, EM1PRI-H).

ámbito de lo personal y se guardan en el cajón de los sueños privados e imposibles. Encima de ese cajón, la foto de los niños recuerda que lo verdaderamente importante en la vida de una mujer es su faceta de madre, la fuente de su “verdadera” felicidad.

Para los hombres profesionales entrevistados, las posibilidades de retiro parcial o total de las mujeres se presentan también como la solución óptima y adecuada a las necesidades familiares. No se comprende como una renuncia sino como una conclusión lógica de la mayor implicación de las mujeres con los cuidados a los hijos y con el trabajo doméstico. Se entiende además como un privilegio limitado, un tiempo “sabático” que concluirá cuando los hijos ya estén criados, momento en el que la pareja femenina regresará al empleo –aunque no esté claro a qué tipo de empleo podrá regresar. Las experiencias de las mujeres ensombrecen estos planteamientos tan “liberadores”, evidenciando una renuncia más o menos costosa en términos de autonomía y desarrollo profesional. La renuncia ha sido generada como única solución viable ante la ausencia de cambios laborales y domésticos que permitan el reparto igualitario del trabajo. La supuesta liberación equivale así al alivio experimentado por quienes reducen la tensión en situaciones angustiosas de doble presencia y estrés laboral, convirtiéndose en trabajadoras parciales o abandonando sus expectativas de carrera. Estos discursos se localizan especialmente en las trayectorias de aproximación sucesiva que se prolongan en el tiempo y generan experiencias laborales negativas. Ahora bien, un “respiro” o una huida nunca pueden plantearse en términos de cambio a nivel social, puesto que conllevan la reproducción de las tendencias preexistentes. La doble presencia es más bien un ejemplo del viejo lema “que algo cambie para que todo pueda seguir igual”.

Así, se entiende claramente el carácter práctico de la doble presencia femenina en términos de estrategia individual. Es la respuesta de organización laboral frente a situaciones insostenibles producidas por las rigideces del comportamiento familiar, junto con la excesiva flexibilidad de un mercado laboral que dificulta la inserción y estabilización de la mayoría de los jóvenes. Un mercado que además sigue siendo rígido en cuanto a las posibilidades que otorga a la organización de las responsabilidades extralaborales.

*“Yo creo que el proceso de negociación de la pareja está totalmente condicionado por una situación macro por arriba que es la que está mal: evidentemente uno intenta no perder pasta y en eso hay que ser racional y si con el curro de tu pareja ganas más pasta.... por otro lado si lo que aparece por delante de ti es tener un hijo con cuatro meses de mierda para cuidarle y luego dejarle tirao y tener que irte a trabajar como una burra dejándote la pasta en alguien que le cuide y tú tener que compensar todo por las noches y los fines de semana.... en fin el panorama es tan poco alentador que yo veo muy razonable la elección de las tías de quedarse en casa a cuidarles. Yo personalmente no la comparto pero a ellas las entiendo, el problema no está en ellas sino en la sociedad.” (EM2-S5)*

La excesiva confianza en este tipo de estrategias personales –doble presencia, parcialidad o repliegue- como promotoras del cambio social descansa, a nuestro juicio, en la reflexión que este tipo de acciones pudiera generar en el seno del mercado de trabajo. Se trata, obviamente, de una pérdida de recursos humanos valiosos que reclama la introducción de cambios en la organización laboral y en la comprensión de la carrera profesional. Estos cambios abrirían posibilidades inclusivas de carrera capaces de reconocer esas otras trayectorias que



siempre estuvieron allí: las de las mujeres y los profesionales con menos capitales y recursos que experimentan recorridos hasta ahora definidos como un segundo orden en lo que supuestamente debe ser una carrera profesional exitosa, pero más viables para satisfacer la compatibilización de sus necesidades y metas cotidianas laborales y doméstico-privadas.

En general, se observa cómo las posibilidades de salir perdiendo laboralmente al confrontar la familia y la carrera profesional son numerosas en las mujeres. En los hombres esta dicotomía solo se presenta bajo dos argumentos:

a) Quienes presentan una extrema dedicación al trabajo hacen notar que su tiempo familiar es muy reducido, e interpretan este tiempo familiar como un escenario de ocio del que se ven privados, y que la familia les demanda.

*“Antes sí, antes tenía a mi mujer diciendo que no hacía más que trabajar, trabajar y trabajar y que tenía una familia, ahora yo ahora yo soy el que me escaqueo del trabajo para irme con mi familia a descansar. Porque ya, ya me he quemado han sido ocho años a toda ostia realmente a tope a tope a tope y ya el cuerpo el cuerpo no es de hierro ya lo nota uno.*

*P: ¿ha habido algún acuerdo entonces para llevar...?*

*R: Sin acuerdos esto es así y punto, claro luego la llevabas de viaje y le comprabas el coche que a ella le gustaba y sin rechistar punto y... Oye que nos vamos de vacaciones vale pues nos vamos nos vamos a Marbella y pagar de alquiler nada más medio millón de pesetas así le tapabas la boca un poco.”(Abogado, EH2PRI-H)*

b) Los padres separados o divorciados presentan sus propios problemas de doble presencia en situaciones de custodia compartida, o durante el tiempo en el que deben encargarse de sus hijos. Sin embargo, sus relatos de la relación padre-hijo hacen mucha mayor referencia al ocio y al trabajo como limitador de las horas de paternidad, sin mencionar responsabilidades en el trabajo doméstico y de los cuidados.

*“Procuro no llevarme trabajo a casa, hacer más cosas además de trabajar. También estoy haciendo es también un master (...) y además nosotros tenemos una gran relación con la familia pues mi madre con todos los hermanos y los sobrinos y siempre pues todos los fines de semana estamos juntos o sea eh nos vamos a comer vamos por la tarde al cine paseamos a los niños juntos (...) Yo te digo mis hijas las veo un día entre semana y el fin de semana (...). Yo creo que eso de tener tiempo par la familia te va a dar el equilibrio y lo mismo respecto a lo a lo demás no, cuando estoy con mis hijas intento ser lo mejor como padre eh... y que yo me sienta pues bien que les estoy dando lo mejor pues te digo con la familia con los amigos, y después como te decía antes pues el tener hobbies el salir y disfrutar un poco pues en casa meterte pintar hacer cosas eh...pues bueno yo creo que eso que al final te hace sentir...pues bueno que personalmente yo me encuentro en un buen momento eh...personal y profesional.”(EH2PRI-DS)*

En ambos casos, no aparece el conflicto estratégico entre unos tiempos y espacios y otros. Las tácticas empleadas no se enfrentan a la plena dedicación profesional, sino que inhiben la dedicación familiar (descrita como “ocio”) por un lado. O bien, en el caso de los padres separados, emplean la delegación y cuentan a su vez con la doble presencia de sus exmujeres, lo que permite evitar los continuos reajustes narrados por las mujeres en doble presencia continuada y no compartida.

Resulta especialmente interesante destacar la DP femenina como una estrategia marcada por el género con fuerte impacto en las carreras profesionales femeninas. Este modelo parte de la realidad de una organización familiar convencional. El conflicto familia/empleo pasa a ser considerado en ambas esferas como un problema particular de las

mujeres. Su inercia reduce las posibilidades reales de acción y elección de las féminas. Esta inercia actúa incluso en los casos en los que las trabajadoras no participan de las atribuciones sociales de género, pero se ven abocadas a la DP sin haber pretendido asumirla en un principio. Estas mujeres *no eligieron* de antemano la responsabilidad dual en solitario. Pero esta situación fue generada por la ruptura en la práctica de los pactos negociados o la ausencia de colaboración en el hogar o en el empleo. El análisis realizado sobre la DP de las mujeres tituladas en Derecho confirma así los resultados de Carrasquer et al (1996): muchas mujeres en DP comparten los deseos de éxito definidos en términos masculinos. Su forma de entender el éxito laboral se vincula férreamente a una comprensión holística del trabajo y a la valoración de la calidad de vida como meta principal básica. Las aspiraciones iniciales de las profesionales con respecto a su trabajo son similares a las de sus compañeros de carrera: progresión, satisfacción y mejor adaptación de los tiempos de trabajo con el resto del tiempo – aunque hemos visto que este “resto del tiempo” no es equivalente en hombres y en mujeres.

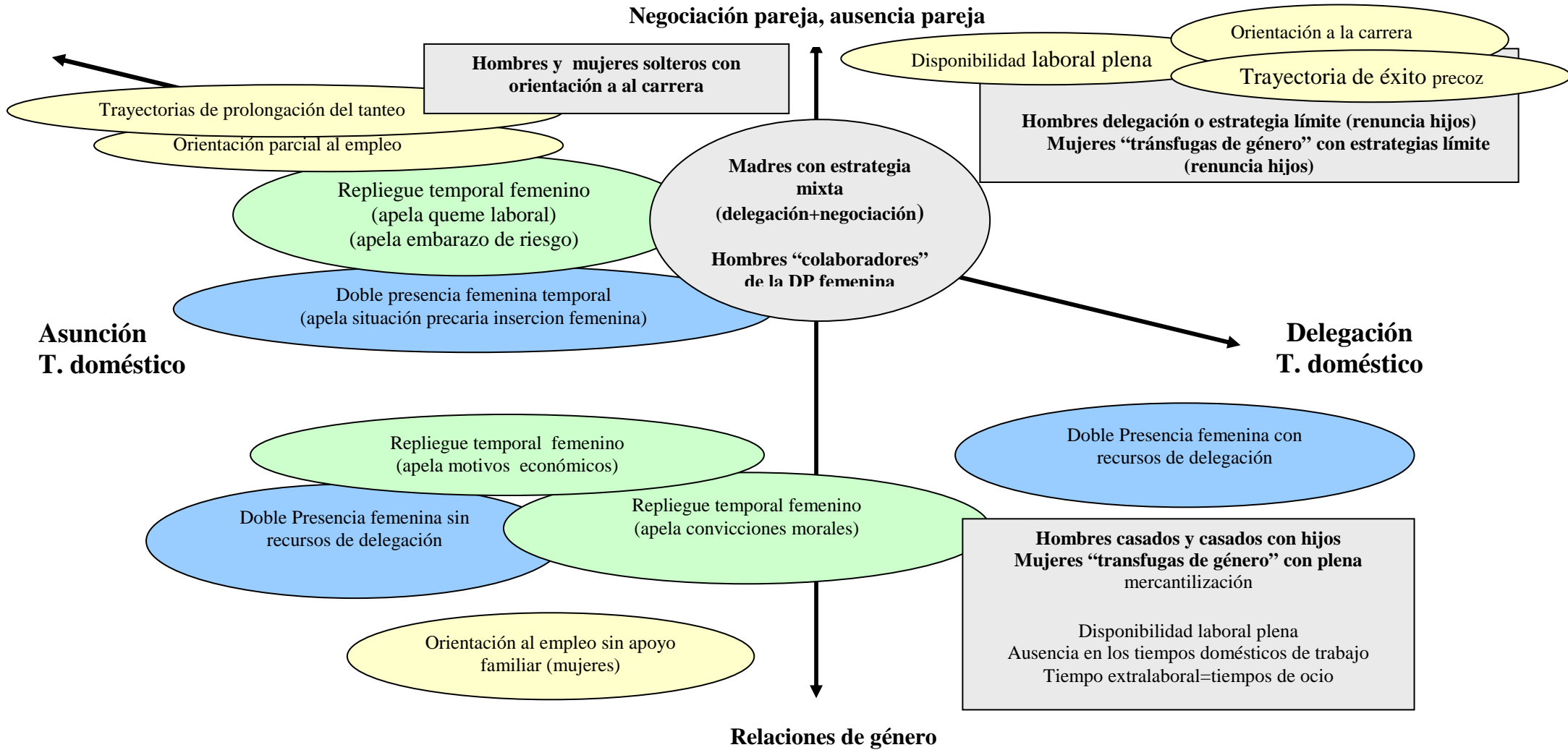
Se detectan también mujeres satisfechas con la opción tradicionalista. Los perfiles que encontramos en esta posición presentan el mismo esquema dual que explica el repliegue temporal: maternidad temprana junto con primeras experiencias laborales dolorosas. En la muestra esta aceptación se detecta en mujeres con reducida orientación a la carrera profesional que forman parte de un hogar acomodado en situación de hipergamia masculina<sup>161</sup>. Así, no es tanto la DP, sino las condiciones en las que ésta se realiza, lo que separa a estas mujeres del resto, mucho menos susceptible de entender la DP como una experiencia liberadora o posibilitadora de un nuevo modelo de carrera profesional que proporcione las metas deseadas.

*“En realidad, si el reparto del trabajo doméstico resulta algo tan difícilmente modificable (resistente a intervenciones tanto ideológicas como materiales) es porque parece el efecto irreversiblemente producido por un irrompible círculo vicioso: el que se establece por la causalidad circular retroalimentada que se da entre la segregación ocupacional y la discriminación salarial, por un lado, y el desigual reparto del trabajo doméstico por la otra parte. En efecto, mientras siga habiendo discriminación salarial, seguirán existiendo causas objetivas realmente existentes en el mercado de trabajo que explicarán materialmente la existencia del injusto reparto desigual del trabajo doméstico.” (Gil Calvo 1991: 89)*

---

<sup>161</sup> La estrategia hipergámica de las mujeres –que supone movilidad a través de la nupcialidad- no es incompatible ni opuesta a la estrategia ocupacional o de carrera que supone inversión educativa e inserción laboral. En algunos casos, puede incluso servir para paliar la precariedad inicial de los contratos o para facilitar experiencias de pasantía o prolongación de la etapa formativa a las mujeres, porque la meta económica pasa a ser secundaria en la estrategia personal.

**Gráfico 6.5. Estrategias temporales de organización de la jornada cotidiana durante el período de estabilización profesional. Relación con las trayectorias de los Titulados en Derecho.**



**CONCLUSIONES FINALES**

## Conclusiones finales

El capítulo final de esta tesis resume las principales conclusiones extraídas del estudio. En primer lugar se presentan aquellas relacionadas con los planteamientos metodológicos que han orientado la tesis. A continuación, se exponen los resultados que responden a los objetivos planteados y a las hipótesis asociadas a ellos, para después resumir algunas observaciones relacionadas con los enfoques teóricos que se han acercado al estudio de la carrera profesional desde la perspectiva de género y su aportación a las cuestiones tratadas. Finalmente, las últimas reflexiones se centran de forma más general en el objeto de estudio.

La primera de las conclusiones de esta investigación tiene ver con las inquietudes metodológicas que se han planteado en el capítulo 1 de la tesis. En primer lugar, el acercamiento a las experiencias de los profesionales desde una perspectiva de género supone tener en cuenta la ausencia de estudios que aporten los datos necesarios sobre estos profesionales. En segundo lugar, se puede caer en la trampa de la homogeneización de las experiencias de las mujeres. La utilización de lo *femenino* como objeto de análisis se reafirma en la evidencia de que las mujeres no han sido reconocidas en las investigaciones sociológicas como sujetos con experiencias diferenciadas hasta nuestros días. En la actualidad, los estudios de género centrados en las experiencias femeninas han eclosionado de forma contundente, en respuesta a anterior invisibilización de la estructura de género y de los efectos desiguales que esta tiene sobre hombres y mujeres. Sin embargo, esta circunstancia no debe ocultar otras diferencias sociales importantes que se producen entre las mujeres, como las hay entre los hombres. Estos aspectos -señalamos aquí especialmente la edad y la clase social- pueden servir también como fuentes de información relevante, puesto que su interrelación con las categorías femenina y masculina hace visible la estructura de género vigente en distintas manifestaciones:

1. En cuanto al factor *edad*, este limita *a priori* las conclusiones del estudio. La diversificación de los modelos de inserción de los jóvenes puede estar creando un falso espejismo de transformación de la estructura de género. Es verdad que los jóvenes plantean modelos novedosos de familia y, a su vez, que las mujeres mantienen pautas de relación con el empleo más parecidas a las masculinas. Pero eso no significa necesariamente que sus comportamientos vayan a producir cambios considerables en la estructura de género. Son numerosos los factores que nos alertan: el retraso de la entrada en el empleo, de la emancipación familiar y de las pautas de fecundidad de las jóvenes; así como la extensión de su precariedad laboral hasta la adultez, que prolonga el ciclo vital de transición a la vida adulta.

Los modelos alternativos de convivencia y las nuevas estrategias laborales son una respuesta adaptativa a las condiciones que presenta la transición a la vida adulta, además de una evidencia de que algunos aspectos culturales se están modificando. Pero los modelos estratégicos novedosos pueden variar una vez que termine el ciclo de tránsito que da paso a la madurez o vida adulta. Las posiciones de género pueden volver a aparecer en estos mismos actores con la dinámica tradicional de reducción de la implicación en el empleo de la mujer, o con su mantenimiento en

posiciones subordinadas (ausentes de promoción, dependientes), tanto en el mercado laboral como en el seno de la familia. Sobre este asunto, la dimensión biográfica nos remite a significados vinculados con la edad y las circunstancias sociales vividas por cada sujeto. A su vez, estas circunstancias están íntimamente relacionadas con el contexto sociohistórico.

Por lo tanto, cuando analizamos las estrategias de transición al empleo y observamos cambios de planteamiento con respecto a los modelos iniciales (que aquí remitimos a la tradición patriarcal), podemos caer en la tentación de hablar de cambios de conducta capaces de modificar las pautas generales de la sociedad. Por eso es importante no obviar que las circunstancias descritas pertenecen tan sólo a un ciclo de la vida de los individuos. La edad se relaciona con formas más o menos novedosas en los itinerarios de todas las generaciones, pero eso no significa que estas novedades vayan a cambiar sustancialmente los patrones generales.

2. El segundo factor, la *clase social* originaria, es muy relevante puesto que los capitales familiares amplían las posibilidades de elección y suavizan los efectos de la precariedad inicial, tanto en hombres como en mujeres. Con respecto a la familia final, la existencia de recursos individuales facilita la normalización de las relaciones cotidianas de convivencia desde posturas pares y aspiraciones profesionales similares. Las mujeres profesionales de las clases medias permiten reconocer pautas de localización en el trabajo que se explican a través, aunque no sólo, del género. No obstante, las entrevistas de control y la inevitable disparidad de situaciones socioeconómicas de la familia (originaria y final) que aparecen entre las clases medias no acomodadas, confirman que las estrategias están muy condicionadas por la existencia de los recursos que puedan ser movilizados en este período. Así, estos recursos son un elemento importante para explicar el acceso al trabajo remunerado de las mujeres y hombres con titulación universitaria de Derecho<sup>1</sup>.

No obstante, para acercarse a un objetivo de medición de los efectos del género y la clase social de manera conjunta en el acceso al empleo es necesario articular una metodología diferente. Lo que sí podemos constatar en estas líneas es que el campo tradicional del Derecho no sólo está

---

<sup>1</sup> Varias investigaciones han puesto de relieve esta conclusión (ver capítulos 2 y 3). Como ejemplos de relevancia, Plummer (2000) y Lenski (1966). Este último autor apuntó una teoría que presenta la multidimensionalidad de los sistemas de estratificación, analizando la variabilidad de la influencia de los factores de clase, género, etnia y otras fuentes de dominación y subordinación. Se trata de un esfuerzo de síntesis entre las teorías liberales y conservadoras, cuyo éxito para explicar la desigualdad de género reside en tres factores: la inclusión del elemento psicológico en las explicaciones sociológicas, el reconocimiento de la transformación de los modos de producción industrial como un hecho que robusteció las diferencias de género y, finalmente, la defensa de las políticas sexuales como puente entre los individuos y las organizaciones. Lenski explicó cómo el desarrollo tecnológico incrementa la acumulación del poder en manos de los hombres de las clases pudientes, frente al resto de los hombres y también frente a *todas* las mujeres con independencia de la clase social. Esta afirmación le lleva a subrayar la importancia de la entrada de las mujeres en los medios de producción y en el control del desarrollo tecnológico como vía para romper con la dominación. Resultan especialmente interesantes las críticas a esta teoría realizadas por Saltzman, Huber y Tickmayer en el monográfico de la revista *Sociological Theory* dedicado a la figura del autor (junio de 2004). En otro sentido, Murray (1987: 454) indica cómo la dinámica de acumulación del capital sigue excluyendo a las mujeres y a las clases populares de la práctica del Derecho en la primera fila. Esta conclusión es compatible con el hecho de que una parte de las féminas obtenga el éxito a través de un modelo tradicional de carrera que es mucho más accesible para las mujeres con posiciones sociales elevadas en la familia originaria. Estas mujeres han sido socializadas en la carrera clásica y cuentan con recursos para observar los presupuestos de este modelo de carrera, obviando planteamientos críticos que pudieran visibilizar otros incipientes perfiles de carrera.

organizado en torno a las pautas del modelo tradicional de carrera masculino (que supone invisibilizar el trabajo doméstico y a quienes lo realizan). Este ámbito profesional también refleja hábitos y valores de clase, capaces de establecer distancias entre el campo profesional (que recibe las señales y puede establecer su selección entorno a ellas) y los aspirantes procedentes de localizaciones socioeconómicas algo alejadas del modelo profesional de las clases medias. Los entrevistados señalan prácticas, formas de relación y de ocio, conocimientos tácitos -idiomas, estilos de vestir y de expresarse, “modales”, relaciones- que trascienden las barreras de lo aprendido en la Universidad, pues se aprenden en el ámbito familiar y a lo largo de todo el proceso de socialización.

Un segundo bloque de conclusiones se relaciona con los objetivos planteados. La presunción de partida que da sentido a la finalidad de esta tesis es que el género interviene en la diferenciación de las experiencias y los procesos de inserción laboral y desarrollo de carrera entre los titulados y tituladas en Derecho. Con respecto a los objetivos e hipótesis relacionados con este supuesto, el análisis del proceso de inserción desde la doble perspectiva de los perfiles de trayectorias y estrategias laborales ha permitido obtener diversas conclusiones:

1. En primer lugar, las *trayectorias* de los titulados en Derecho entrevistados se han construido en un contexto social marcado por las transformaciones generales en el empleo y en el trabajo profesional, y también por los cambios acontecidos en las relaciones familiares y de género. La conjunción de estos aspectos ha dado lugar a una compleja trama de situaciones que puede afectar de manera diferente a sujetos con las mismas credenciales académicas y similares circunstancias sociales. En este caso, el estudio ahonda en la comprobación de una hipótesis puesta ya de relieve en el entorno español: los títulos universitarios han sufrido un cierto deterioro como recursos para la inserción laboral, especialmente bajo las expectativas de integración en los mercados de trabajo. O, simplemente, para el logro de un cierto desarrollo clásico de las trayectorias de carrera.

Esta situación conduce a que las trayectorias caóticas (Spilerman: 1977) o de aproximación y precariedad (Casal: 1996) alcancen a más titulados. Su existencia señala itinerarios marcados por constantes bifurcaciones, experiencias de tanteo prolongadas, cambio constante y desorientación en las metas laborales y vitales. Como resultado, las experiencias de inserción no concluyen necesariamente en etapas de estabilidad o de progresión. Puede acontecer una extensión alarmante del tanteo que hemos definido como *estabilización en la inestabilidad*. Estas trayectorias preocupantes se localizan, tanto en los mercados periféricos, como en el corazón del campo profesional vinculado a los estudios jurídicos. Sus itinerarios se caracterizan por movimientos circulares y complejos, constantes cambios de trabajo que constituyen iniciativas de cierta “huída hacia delante”, en tanto existe una resistencia a alejarse de los marcos profesionales. Los protagonistas quieren permanecer en puestos vinculados con su formación, aunque existan barreras limitantes que impiden el acceso a estos puestos a los jóvenes con menos posibilidades de movilizar capital: colegiación, pasantías sin sueldo, informalidad en el empleo, alto coste económico y temporal

de las oposiciones y los cursos de postgrado, inversión empresarial y costes del ejercicio autónomo del Derecho.

La característica básica del tránsito hacia el mundo laboral de los universitarios viene determinada por un hecho estadístico obvio: la edad para comenzar a trabajar se retrasa unos cuantos años<sup>162</sup>: los jóvenes universitarios suelen incorporarse al trabajo, cualificado o no, más tarde que el resto. Sobre todo si entendemos este trabajo como un empleo regularizado y con unas condiciones laborales y salariales posibilitadoras de la supervivencia. Sin embargo, es cierto que el título universitario, a la larga, permite mejores y mayores probabilidades de encontrar un empleo y sobre todo, de progresar en él. Las mujeres y las clases medias no acomodadas –los nuevos perfiles de la Universidad- lo saben y siguen insistiendo en la opción universitaria. Pero sus recorridos laborales se alejan del modelo de éxito precoz, incluso en los casos de alto rendimiento académico. Estos nuevos candidatos están mucho mejor representados por el modelo de trayectoria que describía acertadamente Casal (1999): no en vano, las trayectorias de *aproximación sucesiva* representan a la mayoría de las narraciones recogidas. Sólo en los casos en los que los perfiles se sitúan en el extremo de la muestra, clase media-alta (entrevistas de control) o bien con alta movilización de los capitales a los que se añade un perfil académico brillante, podemos recoger trayectorias de éxito temprano.

La inserción laboral de los titulados en Derecho entrevistados presenta una heterogeneidad de trayectorias que ha sido expuesta en el capítulo 4. En primer lugar, aparecen trayectorias de éxito precoz, aproximación sucesiva y adscripción (Casal: 1999), tanto en hombres como en mujeres, siendo mucho más frecuentes las *trayectorias de aproximación*, entre las que también encontramos recorridos tendentes a la *precarización*. Las estrategias de inserción asociadas a estas trayectorias se reconocen sobre todo como *estrategias procesuales*. Pero también encontramos *estrategias arqueológicas* y *estructurales* (Coninck y Godard: 1998) relacionadas con las *trayectorias de adscripción* y *éxito precoz* fundamentalmente. En definitiva, la mayoría de la muestra encaja en un perfil de titulados con una *trayectoria de aproximación sucesiva* y con una *estrategia procesual*. Son itinerarios caracterizados por la existencia de varias etapas y numerosas bifurcaciones, en el intento de lograr un trabajo verdaderamente dotador de autonomía, estabilidad y progresión. Frente a esta amplia representación, las trayectorias de adscripción y éxito precoz acortan la inserción y se asocian a estrategias en las que la movilización de recursos se concentra en menos factores, entre los que los capitales y la estrategia de la familia originaria ocupan un papel muy relevante.

Las trayectorias más breves de inserción, las más cercanas al éxito precoz, presentan características que nos remiten al *modelo central de carrera* (Collins y Young: 2000) como la forma esperada de desarrollo laboral, especialmente en las narraciones masculinas: una inserción más o menos pronta en un empleo en el que después se progresa, o bien en el libre ejercicio profesional

---

<sup>162</sup> Cabe aquí apostillar que la causa del retraso no descansa sólo el énfasis que se le ha dado en las últimas décadas a la educación superior como elemento de democratización social y movilidad individual. Por un lado, se planteó el acceso a la Universidad como una inversión que requería costes de oportunidad como el de posponer la incorporación al empleo. Además de ello, el fomento de la vía universitaria para las clases populares permitió trasladar al futuro el grave problema del desempleo juvenil.



con una cierta estabilización en él. Un recorrido que requiere, así nos lo indican quienes se reconocen en él, plena orientación hacia la carrera laboral. Pero encontramos otros muchos ejemplos de *modelos periféricos de carrera* (Maranda y Comeau: 2000), lógicamente relacionados con experiencias más prolongadas de inserción en las que resulta frecuente cambiar de empleo, puesto o sector de actividad, sin que esto suponga una mejora laboral o permita obtener la autonomía y las metas emancipatorias deseadas. Así, la progresión típica del modelo central no aparece en estos perfiles periféricos en el transcurso del tiempo analizado. Los modelos periféricos de carrera probablemente no resulten una novedad en el campo profesional del Derecho. Pero la complejidad y el impacto de estos modelos se han incrementado con la incursión de egresados que, desde finales de los ochenta, modifican el perfil de social y sexual de las profesiones.

En tanto el período de inserción aparece señalado por la presencia o carencia de capitales relacional y económico de apoyo, que amplían o limitan las posibilidades de elección del individuo, los recursos del contexto socio-familiar se señalan como elementos fundamentales que contribuyen a localizar a los titulados en las trayectorias, modelos de carrera y estrategias laborales (capítulo 4). Junto con estos aspectos, los relatos evidencian que el género es todavía un factor que distingue las trayectorias entre los titulados ya en los primeros años de desarrollo profesional (capítulo 5), como a su vez, corroboran los datos estadísticos observado (capítulo 3). Las conclusiones específicas detallaran brevemente estas observaciones.

Finalmente, la apuesta tradicional de la formación como elemento garante de la inserción profesional cobra una relevancia diferente en el marco de un grupo de aspirantes que parten de la previa existencia de credenciales universitarias idénticas. Una apuesta excesiva y unilateral por la formación “al peso” posterior a la carrera, entendiendo esta como elemento de empleabilidad, contribuye a reforzar más la jerarquía existente entre los aspirantes potencialmente exitosos (presencia de capitales, estereotipos y atribuciones de los empleadores) y los que prolongan su moratoria en las colas organizadas por la oferta de empleo, abundando en la sobrecualificación de todos una vez que ingresen en el trabajo. Por otro lado, las entrevistas a los autónomos y empresarios del sector de la abogacía ponen de relieve como la cultura de empresa valora las *cualificaciones*<sup>163</sup> a través de la vigencia de estereotipos y preferencias afectivas/perceptivas que no necesariamente se relacionan con la formación o la capacitación objetiva. En ese sentido, las empresas aparecen como parcialmente independientes del marco profesional clásico que describen las teorías de la segmentación de mercados. Se convierten así en un factor más complejo que incide

---

<sup>163</sup> El concepto de cualificación y la productividad que se le asocia han servido tradicionalmente para explicar la segregación en el empleo y otros elementos de ordenación y discriminación. Pero, como se ha expuesto en el capítulo 2, la cualificación puede ser repensada como una construcción ideológica fuertemente estereotipada que contribuye a invisibilizar y reproducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, entre clases sociales, entre las diversas profesiones y oficios. El argumento beckeriano que presenta a las trabajadoras como “*sustitutos imperfectos*” de los trabajadores porque mantienen características diferentes en su llegada al mercado de trabajo, se viene abajo cuando planteamos casos como los de las mujeres profesionales de la jurisprudencia. A igualdad de cualificación, el mercado de trabajo sigue tratando de forma diferencial a los aspirantes. A veces por motivos claramente reconocidos como prejuicios, otras auspiciándose en motivaciones de rentabilidad cada vez menos sostenibles.

en la ya alta diversidad de trayectorias laborales, en un mercado flexible en el que se ponen en juego cualidades formales e informales, explícitas y tácitas de los aspirantes, entre las que aparecen los estereotipos de género.

2. En cuanto al análisis de la *dimensión estratégica* de las trayectorias de inserción y de la carrera, este plantea la distinción de dos tipos de planificaciones temporales. Las *estrategias cotidianas* nos remiten a las tácticas diarias de relación espaciotemporal entre el trabajo y las otras esferas vitales, que han sido contempladas en profundidad en el capítulo 6. Estas tácticas tienen, a su vez, efecto en las *estrategias proyectivas* o de desarrollo de la carrera durante un cierto periodo vital, que ocupan el capítulo 5. Cuando las estrategias inician su primera etapa, se localizan en el proceso de inserción, analizado en el capítulo 4.

A partir del relato de la inserción se pueden localizar distintos modelos estratégicos, como intentos de planificación de la trayectoria incipiente. En este sentido, destaca la relevancia de las *estrategias procesuales*, más abundantes en la muestra y muy acordes con el alto impacto de las trayectorias de aproximación sucesiva. Estas estrategias suponen una periódica movilización de recursos y numerosos cambios o *bifurcaciones* adaptativas. Frente a ellas, las estrategias *estructurales* y *arqueológicas* se mantienen más asociadas a casos polares en relación con los capitales disponibles, o bien se asocian a *trayectorias de adscripción* lineales o a experiencias de movilidad familiar acontecidas durante el período de estudios universitarios y que supusieron hitos radicales para el cambio como pudieron ser la muerte del padre, una ruina o despegue económico familiar, o un cambio importante de lugar de residencia.

Las *estrategias* de primer desarrollo de carrera profesional constituyen un elemento idóneo para observar las relaciones entre el trabajo productivo/reproductivo<sup>164</sup>, así como entre las tres esferas pública, privada y doméstica, que aparecen como contextos de organización del espacio social cotidiano (Gutiérrez: 2002). El estudio de estas estrategias ha permitido, en este caso, observar oportunidades de cambio, adaptación y reproducción de los patrones de género existentes en el ámbito laboral y en el doméstico-familiar durante la primera etapa de desarrollo profesional. Estas oportunidades son el resultado del juego entre la acción de los sujetos (sus expectativas, motivaciones y elecciones) y el efecto de la estructura social, que se manifiesta en las inercias y barreras observadas en las instituciones sociales (organizaciones laborales, familia, universidad, profesión).

En principio, el análisis de la organización productiva-reproductiva durante el período vital descrito permite concluir que las experiencias tácticas cotidianas de hombres y mujeres con igual

---

<sup>164</sup> Integrar el análisis del trabajo reproductivo -o doméstico y de los cuidados- en el marco del análisis del trabajo no significa asimilarlo a los enfoques que pretenden asignarle un valor monetario. Se puede visibilizar, y por lo tanto, dar valor al trabajo doméstico mostrando su impacto en las estrategias y trayectorias laborales de las trabajadoras. La conclusión es que la visibilización del trabajo doméstico implica el reconocimiento de un valor que no es ni debe ser mercantil (Gorz: 1991). Pero se trata de un valor que debe manifestarse pública y políticamente para intentar evitar contradicciones vigentes como, por ejemplo, la del apoyo a la familia tradicional junto con el supuesto apoyo al empleo de las mujeres trabajadoras de las que sigue esperándose que asuman mayor responsabilidad en las tareas del hogar y los cuidados. El debate sobre la salarización del trabajo doméstico puede abordarse en Bazo (2002).

titulación son distintas durante los primeros años de carrera laboral. La posición social de las mujeres en la familia originaria y, si aparece, en la reproductiva o final, condiciona experiencias como los cuidados a terceros (hijos, enfermos, personas mayores) y cierta reducción de sus posibilidades de elección todavía condicionadas por los prejuicios familiares de género en lo referente a la movilidad, las posibilidades laborales y el papel que el empleo debe representar en la vida de estas mujeres.

Las estrategias observadas para afrontar la inserción y la primera etapa de carrera muestran la relevancia de las relaciones de género puestas en marcha durante el proceso. No solamente afectan las creencias, roles y preferencias gestadas en el entorno previo de la socialización (familia originaria, sistema educativo, relaciones de pares), sino que los nuevos ámbitos de relación que representan la esfera laboral y la familia de reproducción contribuyen a sostener estrategias específicas claramente señaladas por un marco de situaciones diferentes entre hombres y mujeres. Los mapas que se presentan ante unos y otras son descritos de distinta manera en las narraciones. Así mismo, las configuraciones a largo plazo de la carrera profesional están mediatizadas por contextos cotidianos marcados, en el caso de las mujeres con familia, por unas responsabilidades doméstico-laborales que se traducen en formas estratégicas de *doble presencia* (DP) (Balbo: 1978) y repliegue temporal hacia lo doméstico o *repliegue reproductivo* (RR). Se trata de tácticas de organización cotidiana de la carga total del trabajo que generan efectos duraderos en los desarrollos profesionales. Las mujeres en DP o con experiencias de RR aparecen situadas en recorridos periféricos de carrera, y en trayectorias laborales más sinuosas que las de los hombres, y que las de las mujeres sin familia final.

Mientras, el *absentismo doméstico* permanece asociado al modelo central de carrera, tradicionalmente masculino. En este perfil se sitúan la gran mayoría de las historias masculinas recogidas. Los hombres con hijos, y las mujeres que delegaron parte de las responsabilidades domésticas y de crianza hacia terceros, han utilizado diversas tácticas: la *familiarización* (hacia su pareja o madre, en el caso de los hombres; hacia las madres en el caso de las mujeres), la *mercantilización* (hacia servicio doméstico: mujeres de otros grupos sociales, inmigrantes) y la *comunitarización*<sup>165</sup> (hacia las vecinas y compañeras de trabajo) (Varella: 2001). Estas tres formas de delegación están muy presentes y suponen depositar una parte del trabajo familiar o personal en otras mujeres. Con independencia de su capacidad resolutoria y los afectos implicados en esta delegación, se trata de un ejercicio de reproducción del género. Además, cuando se trata de un recurso espontáneo, la delegación hacia otras mujeres supone la dependencia de estrategias *límite o extremas* (Tobío: 2005) que no siempre evitan los riesgos de fricción entre el empleo y la familia, y son difícilmente compatibles con el desarrollo de una carrera profesional.

---

<sup>165</sup> Las redes de solidaridad entre las mujeres que hacen viables las estrategias de delegación no mercantilizadas (familiarización y comunitarización) son en realidad redes de reciprocidad entre grupos y generaciones de mujeres. Sin estos mecanismos informales basados en el género, la doble presencia sería casi impensable para las mujeres cuyos ingresos laborales no justifican racionalmente su dedicación profesional en el seno de la estrategia familiar. Destaca especialmente la “abuelización” de los cuidados, presente en toda la muestra, tanto en las prácticas como en los discursos que localizan potencialmente esta práctica como recurso básico en su planteamiento futuro de la maternidad/paternidad.

Las estrategias que se apoyan en el *reparto del trabajo* doméstico y la carga laboral [Méda (2002), Izquierdo (2001)] son mucho menos habituales entre los entrevistados y se presentan, sobre todo, en términos de aspiraciones de las mujeres. Especialmente de las profesionales en DP, o bien sin pareja. Los deseos de mantener unas relaciones igualitarias en la pareja se formulan a través de chistes, evidenciando la desazón y cierta desesperanza creadas por el desajuste real entre los planteamientos masculinos y femeninos en relación a la responsabilidad reproductiva. La recurrencia al esencialismo de género esconde, bajo los habituales estereotipos sobre las capacidades de hombres y mujeres, unas relaciones de poder que siguen comprendiéndose innegociables en muchos casos [Connell (2002), Corsí y Bonino (2003)]. Su verbalización podría suponer un conflicto que solo algunas mujeres han sido capaces de reconocer abiertamente. Las pocas relaciones postpatriarcales (Risman: 1998) relatadas han permitido a mujeres y hombres desarrollar estrategias de *carrera dual*<sup>166</sup> y de DP compartida<sup>167</sup>. Pero estos casos, apoyados en estrategias postpatriarcales, aparecen solamente cuando las mujeres son hipergámicas y la convivencia o la llegada de los hijos se produce con posterioridad a la estabilización de la carrera profesional femenina. O, lo que es coincidente, las relaciones igualitarias se detectan en hombres con pareja hipergámica que han sido padres una vez su pareja ha estabilizado su carrera.

El análisis ha mostrado la relevancia que la *doble presencia*<sup>168</sup> y el *repliegue doméstico* mantienen como tácticas específicamente femeninas de organización cotidiana del trabajo y de desarrollo estratégico del itinerario laboral. Antes de presentar brevemente las conclusiones sobre ambas cuestiones, volvemos a señalar que los hombres se localizan, sobre todo, en tácticas de absentismo doméstico y delegación a otras mujeres, fundamentalmente a la pareja y a mujeres de la familia, cuando no al servicio doméstico. Y solo algunos, parejas de mujeres hipergámicas o que viven solos, participan de tácticas de DP. Si bien, en este caso, la descripción de las tareas realizadas cotidianamente evidencia, en consonancia con lo que muestran los datos estadísticos

---

<sup>166</sup> Fraser (1994) mencionaba el modelo “dual earner/dual career” como una utopía hace tan poco más de diez años. Pero las experiencias de los nuevos trabajadores, que salen ahora de sus etapas de inserción laboral, evidencian que el cambio de mentalidades es viable, si bien, no está exento de demandas a las instituciones sociales que todavía deben producirse para que las voluntades cuajen en prácticas reales y sostenidas en el tiempo. En este sentido, la emergencia de discursos que apuestan por el desarrollo de la carrera de hombres y mujeres con independencia de sus relaciones domésticas y privadas viene a reforzar los resultados de encuestas actuales que evidencian de forma más palpable, pero menos matizada, el cambio de actitudes.

<sup>167</sup> Diversos autores han detectado, además, la correlación positiva entre el reparto del trabajo doméstico y de los cuidados y la mayor satisfacción laboral. Así como una relación inversa entre este reparto, el riesgo de ruptura de la pareja y su conflictividad (Meil: 2005).

<sup>168</sup> Las narraciones de las mujeres con doble jornada ponen en evidencia cómo el contexto cotidiano resulta a veces una explicación más poderosa para las elecciones vitales que la socialización temprana de género. Las condiciones y acontecimientos de la vida adulta pueden complicar la movilización del capital cultural (el estatus educativo y el éxito en la carrera, por ejemplo) y ser afectados por la estructura de género. El modelo de ama de casa que se localiza como estrategia de trabajo de las mujeres en contextos de estrategia familiar, aparece relativamente denostado entre los entrevistados. Pero se diluye y se tolera cuando se localiza en el marco de la “maternidad” (intensiva): la maternidad aparece como contraseña que convoca un discurso esencialista profundamente impregnado por el género y capaz de dar la vuelta a las aspiraciones profesionales y vitales de las mujeres.

nacionales, que la *agenda doméstica*<sup>169</sup> y las tareas sistemáticas que ocupan más tiempo son realizadas por las mujeres.

Incluso en los casos de cierta delegación de las tareas domésticas y de cuidados, la *agenda doméstica* se mantiene como responsabilidad femenina casi en exclusiva. Esta cuestión sigue señalando cierta inercia de género también en las mujeres con mayores posibilidades de delegación y negociación. Posibilidades capaces de permitir la apertura de sus estrategias y una mayor orientación hacia el reparto del trabajo en la familia (modelos de carrera dual) y hacia el modelo central de carrera. Nos referimos, en este caso, a las mujeres hipergámicas que parten de mayores capitales familiares previos y que posponen la familia final hasta la estabilización de su primera etapa de desarrollo profesional. Sus recorridos de inserción y carrera aparecen como exitosos y son, en la muestra femenina, los más similares al modelo tradicional de carrera. Sin embargo, una vez aparece la familia final, la agenda doméstica y la mayor parte del trabajo doméstico no delegado en otras mujeres recae sobre ellas también. Una carga de trabajo que, en estos casos, se interpreta más como un *hobby* o un elemento de autorrealización, dada la levedad con la que se percibe la tarea (cocinar, ir de compras, el aseo de los hijos y la atención a sus tareas escolares). Sin embargo, lo relevante es que dichas tareas, valoradas en esta ocasión como elemento de disfrute, siguen apareciendo asociadas a la mujer de la mano de varios argumentos esencialistas. Mientras que los profesionales exitosos con hijos describen su ocio, familiar o no, asociado a actividades deportivas y extradomésticas.

Centrándonos pues en las féminas, el repliegue doméstico bien puede denominarse, tal y como planteaba las hipótesis, *repliegue reproductivo* (RR), puesto que, cuando aparece, permanece asociado a una etapa de crianza caracterizada por el abandono laboral más allá de lo establecido por los períodos de baja maternal. La temporalidad del empleo en los primeros años de la carrera aparece como un factor de alta relevancia para reforzar la decisión del repliegue. Si las aspiraciones de desarrollo inmediato de la familia final tienen lugar durante el primer período de carrera (la etapa del *tanteo* laboral), La finalización de los contratos y lo reducido de los ingresos obtenidos por la

---

<sup>169</sup> La asunción de la *agenda doméstica* resulta ser un elemento clarificador para detectar estilos de reparto del trabajo doméstico y de los cuidados, modelos de relación de pareja y estrategias de doble presencia encubiertas o bien, suavizadas por la presencia de tácticas de delegación. En todos los casos entrevistados, hombres y mujeres localizan la gestión directiva de lo doméstico en la trabajadora. La toma de decisiones cotidianas ante las emergencias del hogar, la organización de las dietas, los horarios y las necesidades domésticas no pueden derivarse hacia otras mujeres y su “liderazgo” vuelve a recaer en manos femeninas con las consiguientes consecuencias en términos de ingerencia en las actividades laborales cotidianas y en la carga general de esfuerzo. En los relatos, la organización de la agenda cotidiana no es definida en los márgenes del trabajo doméstico. Se trata de una labor difícil de medir en términos espaciotemporales, pero que se enraíza en la diferencia de sentido entre la doble jornada y la doble presencia. Porque quien se ocupa de la agenda doméstica piensa en esta *mientras* realiza otras actividades y cuenta con ella *para* realizarlas de una manera u otra. Sin embargo, la difícil demarcación de la agenda facilita que sea entendida como una iniciativa más o menos improvisada de quien posee ciertas actitudes y aptitudes que la *qualifican* para este tipo de gestión. Esta comprensión del fenómeno lo convierte en un elemento de condensación del discurso de género que permite localizar claramente las posiciones de cada entrevistado frente a la cuestión del reparto del trabajo y la reproducción de las relaciones de género. Esta conclusión viene a reafirmar la tesis de Edgell (1980) que señala la vigencia de la desigualdad de género en las parejas de clase media profesional, mostrando la agenda doméstica como señal de este hecho.

mujer se señalan como aspectos que presentan como oportuna la activación del rol reproductivo femenino en sus formas más tradicionales<sup>170</sup>. Pero la prolongación no esperada del tanteo, y por lo tanto de la precariedad, contribuye, incluso, a animar al RR en mujeres que presentan una cierta mayor orientación a la carrera<sup>171</sup> a priori, como ha podido observarse en la muestra.

La temporalidad y parcialidad en el empleo de los hombres, genera, sin embargo, un retraso de la transformación de la pareja en familia final. Así como la aparición de estrategias basadas en la movilidad, el sobre esfuerzo (pluriempleo, alta dedicación) y bifurcaciones estratégicas en la carrera, que aparecen también en las mujeres sin familia final o que no conviven con la pareja. Los relatos masculinos muestran que, cuando llega, la familia final contribuye a incrementar la orientación y disponibilidad hacia la carrera de los hombres, argumentada por el incremento de necesidades económicas que generan los hijos. Mientras, la familia final produce el fenómeno opuesto en las mujeres, reforzando su adscripción a la DP o llevando, en ocasiones, al repliegue temporal.

Así, durante el primer período de inserción, las trayectorias de los hombres, como las de las mujeres sin pareja han seguido un curso más o menos periférico, pero cercano al modelo tradicional. Mientras, las de las madres en RR se presentan inciertas frente al futuro, en comparación con el resto. Porque, aunque la táctica de la exclusión voluntaria (Opt-Out) es definida como temporal y puede comprenderse como una oportunidad para preparar un giro radical de la estrategia laboral<sup>172</sup>, su localización en un período de arranque profesional supone un peligro potencial en el desarrollo de la carrera tradicional: el vacío curricular es un riesgo, especialmente si no se dispone de los capitales relacionales y económicos adecuados para facilitar el regreso al mundo laboral tras ciertos años de retiro.

---

<sup>170</sup> Precisamente, son las mujeres con hijos y trayectorias profesionales de tanteo prolongadas en el tiempo – estabilización en el tanteo– quienes evidencian la verdadera naturaleza del modelo de organización del trabajo como esquema atravesado por el género. Sólo el elemento de valor –poder adquisitivo, prestigio profesional– permite tanto a las mujeres como a los hombres, salirse del marco sexual del reparto del trabajo, abandonar los ropajes de género y convertirse en seres *híbridos*: ellas, centradas en la carrera –tengan hijos o no los tengan–. Ellos, capaces de abandonarla y dedicarse con mayor afluencia a la familia (entendida como tiempo expresivo y de ocio). Ambos, sin el juicio social o familiar que pudieran generar sus opciones vitales-laborales en caso de no estar asociadas al éxito. Sólo las trayectorias exitosas permiten trascender sin conflictos el género. La pregunta ahora localizaría el problema en otra posición diferente: ¿qué mujeres y qué hombres consiguen el éxito profesional definido desde la tradición de carrera en el seno del Derecho? Los recorridos de inserción y primer desarrollo profesional aquí analizados nos llevan a apostar por los referentes de capital familiar y red social vinculados con las diferentes dimensiones del *habitus* de carrera, en el que está a su vez incluida la fuerte orientación a la misma, reflejada en términos de disponibilidad y sobre esfuerzo inicial. La movilización de red y capitales familiares se reconoce explícitamente en los discursos de éxito como un elemento clave para conseguir el logro profesional temprano entre el colectivo de profesionales estudiado.

<sup>171</sup> La fuerte orientación a la carrera es un elemento relacionado con ciertos cambios domésticos hacia la igualdad. El hecho de tener un empleo y querer promocionarse en él, hace que las mujeres se cuestionen su rol doméstico no compartido que aparece en la situación de doble presencia. Pero es el empleo más reconocido (central, prestigioso, altamente remunerado, profesional) el que permite una negociación entre pares en la pareja. De esta forma, la hipergamia femenina vendría a compensar la estructura de género que inclina la balanza del poder hacia el hombre. El empoderamiento de estas profesionales en la esfera pública hace difícilmente llevaderos los argumentos de racionalidad económica, o bien las justificaciones puramente esencialistas que siguen asociando a estas mujeres la mayoría de la carga doméstica, en un período vital en el que esta asunción puede perjudicar seriamente las posibilidades laborales que su cualificación permite.

<sup>172</sup> Preparación de oposiciones, incremento de la formación, desarrollo de proyecto de autoempleo, búsqueda de las soluciones laborales deseadas.

El caso específico del *repliegue parcial* constituye, en realidad, un ejemplo particular de DP con elevada reducción de jornada laboral. En la muestra, estos casos aparecen asociados a las mujeres profesionales autónomas de la procuraduría y la abogacía. Cuando estas son madres se ven forzadas a introducir cambios de peso en la organización cotidiana de su trabajo. Se localizan dos vías de resolución del conflicto: *la limitación o concentración de jornada* acerca los horarios profesionales a los del sector público, pero supone el incremento del riesgo de perder clientela y exige fuerte autoorganización, colaboración familiar o ciertas posibilidades de delegación, así como un funcionamiento certero del resto de los factores laborales (que contribuyen a hacer más laxos los tiempos y complican su gestión privada -horario de juicios, citas, etc.-). Esta opción supone la introducción de una propuesta innovadora por parte de las mujeres, frente a la tradición profesional masculina que se apoya en la plena disponibilidad del abogado con respecto al cliente y a los servicios asociados. La segunda vía, *la reducción de jornada*, corresponde al RR parcial. Se trata de un sustancial y prolongado descenso de la dedicación profesional diaria durante un período de crianza (o de cuidados a terceros) que puede prolongarse años.

En ocasiones, esta táctica se esgrime desde la voluntad de compaginar trabajo e hijos, dando prioridad a estos últimos. Su crianza es interpretada como elemento de autorrealización específicamente femenino. Los argumentos concuerdan con la maternidad intensiva (Hays: 1996) como construcción social de la relación entre las mujeres y su familia. En otros casos, la reducción de jornada se presenta como una solución forzada por circunstancias no esperadas: la falta de colaboración de la pareja hipergámica en los cuidados/trabajo doméstico, junto con la precariedad económica de los primeros años del ejercicio, explican la toma de decisión de las mujeres, en contra de lo que hubiesen deseado para el desarrollo de sus carreras.

Bien se trate de una asunción voluntaria basada en creencias, motivaciones y preferencias (Hakim: 2000a), bien sea una actuación forzada por las circunstancias (situaciones laborales precarias, barreras de género en el trabajo, ausencia de negociación familiar, mejor balance de costes y beneficios) (Maruani et al: 2000), lo cierto es que el repliegue parcial, como la DP, convierte el tiempo cotidiano en un espacio complejo claramente marcado por la asunción femenina del rol reproductivo. A esta situación se le añade la, más que posible, pérdida de clientela, ingresos y oportunidades laborales que supone la reducción de jornada. Una cuestión especialmente delicada en los inicios de la carrera profesional. La autonomía y el futuro desarrollo laboral se postergan y se incrementa el "riesgo pareja" (Beck-Gernsheim: 2003) y la necesidad de contar con capitales de reserva para su futura movilización. En todos los casos se manifiesta el deseo de regresar a la plena dedicación, una vez se perciba una disminución de la demanda de la crianza. Si bien, el tiempo establecido para estos cuidados se presenta indefinido y, sobre todo, depende de dos aspectos: uno relacionado con las posibilidades de la agencia, y otro con la reconstrucción de la situación que se genera una vez que se pone en marcha el RR. En el primer caso, se trata de preferencias explicadas en términos de motivaciones expresivas e instrumentales de la mujer con respecto al empleo y a la carrera. Con respecto a la segunda cuestión, se relaciona con los capitales y las posibilidades de negociación familiar del entorno. Así como el hecho de que las pautas cotidianas de la familia,

incluidas las decisiones laborales de la pareja, han sido organizadas apoyándose fuertemente en el RR femenino, lo que puede complicar el regreso laboral de la mujer más de lo esperado en la situación inicial.

Por su parte, la *Doble Presencia* (DP) es una táctica de organización del tiempo cotidiano que, de estar repartido el trabajo doméstico en el entorno familiar y facilitada su gestión por las organizaciones laborales y los servicios públicos, supondría una auténtica *conciliación* entre la vida pública, la privada y la doméstica para todos los trabajadores<sup>173</sup>. Todas las personas necesitamos tiempo y esfuerzo para cubrir las necesidades doméstico-reproductivas, y parece lógico pensar que las formas de organización cotidiana de quienes desarrollan a su vez una carrera profesional deben ser similares. Sin embargo, la muestra realizada es contundente: las mujeres con familia permanecen asociadas a la DP, asumiendo la mayoría de la carga doméstica, mientras los hombres desarrollan su carrera en toda la intensidad que permite un mayor o menor absentismo doméstico.

Los relatos<sup>174</sup> permiten recorrer períodos de experiencia más allá de la etapa de inserción y observar cómo un mismo individuo es capaz de experimentar posiciones diversas, como es el caso de los hombres y mujeres que han vivido un período de tiempo solos, organizando sus estrategias de trabajo de manera similar pero que, una vez configurada la familia de reproducción, se han orientado hacia modelos patriarcales de división del trabajo familiar, antes que acudir a posibilidades ya puestas en juego en el anterior período y que implicaban el desarrollo conjunto de carrera y trabajo doméstico. La fuerza de los patrones de género resulta evidente.

Así, entre los profesionales con alta cualificación, la DP sigue asociándose también a las mujeres, hayan, o no, reducido su jornada laboral para hacerse cargo de la crianza y de las actividades domésticas. Estas responsabilidades resultan definitivamente feminizadas cuando llegan

---

<sup>173</sup> Coincidimos con los planteamientos de Torns (2005: 17) cuando destaca cómo la mayoría de las reflexiones sobre la llamada “conciliación” exponen la cuestión como un problema exclusivamente femenino, lo que conduce a generar políticas que parten de un prejuicio de género. El análisis de las estrategias temporales y de los usos del tiempo realizado en este estudio evidencia que, efectivamente, la doble presencia aparece como estrategia femenina, bastante desajustada y con consecuencias en la inserción y el desarrollo profesional de las mujeres. Pero sigue manteniéndose, no sólo porque las mujeres asumen ciertas posturas esencialistas sobre la maternidad, sino porque incluso las más trasgresoras de este modelo tradicional de creencias no encuentran tantas posibilidades de negociación, ni con sus parejas ni en el mercado laboral. En primer lugar, por la situación secundaria que las mujeres ocupan en las organizaciones de trabajo. Si bien, en el caso de las profesiones vinculadas al Derecho esta situación corresponde cada vez más al imaginario social que a una realidad generalizable. Segundo, porque, aunque esta posición subordinada está modificándose a marchas forzadas –como evidencian algunos de los datos aquí presentados– el esencialismo de la maternidad se reafirma con una comprensión clásica de la carrera profesional como un campo profundamente masculino al que las mujeres se acercan desde la periferia. Y lo hacen, además, bajo la sospecha de ser calificadas como “ambiciosas” o “egoístas” si muestran un interés elevado en su desarrollo profesional “masculino” que las localice en estrategias *preventivas* y de *riesgo*. Estrategias que, en el caso de las mujeres que además no obtienen el éxito laboral rápidamente, van a llevarlas a ser cuestionadas real o potencialmente como madres, esposas e hijas, puesto que la comparación de valor éxito-fracaso se establece en términos de roles tradicionales femeninos en el caso de las mujeres.

<sup>174</sup> Recordamos que se trata de titulados y tituladas en Derecho de las promociones de finales de los ochenta y primeros noventa de la Universidad de la Laguna, que cuentan con una edad entre 34 y 43 años.



los hijos, aunque anteriormente no fueran realizadas por la mujer. Los relatos dan fe de las consecuencias de esta DP acontecida en el primer período de desarrollo de carrera<sup>175</sup>.

Las prácticas descritas por hombres y mujeres con cierto *éxito laboral precoz* apuntan que la estrategia del retardo de la familia de reproducción se muestra mucho más adecuada para las mujeres con fuerte orientación a la carrera, puesto que la aparición de la familia final puede actuar como un *resorte de género*<sup>176</sup>, que acabe asociando la DP a la mujer mucho más de lo que ella esperaba en un principio, tal y como evidencian algunos relatos.

3. Como se planteaba en las hipótesis secundarias, además del contexto privado y doméstico-familiar, el *ámbito laboral* se ha manifestado como un elemento clave para explicar las diferencias entre las trayectorias y estrategias de los hombres y mujeres entrevistados. El mercado de trabajo revela también la importancia del género como uno de los elementos que organizan la estructura de las organizaciones laborales: la clara segmentación de género persistente entre el *sector público y privado*, señala el empleo en las administraciones públicas como un resguardo para las mujeres. Los argumentos están muy presentes en los discursos de hombres y mujeres, que perciben explícitamente la feminización del sector público como resultado de una elección oportuna realizada por las mujeres para responder a su DP: ellas eligen lo público por las mayores posibilidades de conciliación que presentan los horarios y por la estabilidad laboral. Se trata de dos factores valiosos para poder organizar las estrategias cotidianas y proyectivas en consonancia con unas expectativas familiares y laborales más o menos tradicionales.

Pero también se entiende el empleo público como un ámbito controlado que evita el choque con las barreras de género que se perciben más fuertes en el sector privado. La vía de acceso elude los procesos de selección arbitrarios en lo que al género se refiere. E, incluso, permite reducir el impacto en las mujeres de los estereotipos de género que, en el caso del sector público, juegan a favor de ellas como potenciales trabajadoras (atención a usuarios, organización y liderazgo democrático, empatía social, etc.). Finalmente, al tratarse de un sector feminizado también en los puestos más elevados de la jerarquía –con algunas excepciones, que han podido observarse en el capítulo 3-, se evitan las situaciones que generan estrategias adaptativas de asimilación, subordinación o segregación (Witz: 1992) típicas en el caso de las mujeres en empresas y

---

<sup>175</sup> Se trata de un sobreesfuerzo en términos de superposición de tiempos, espacios y responsabilidades cotidianas. La DP no compartida incrementa además las dificultades para afrontar un mayor desarrollo profesional y posibles promociones que requieran un aumento de la disponibilidad y movilidad laboral, o un tiempo extra de formación o estudio.

<sup>176</sup> A lo largo de esta tesis se ha hecho referencia al concepto “resorte de género”, entendiéndolo como el resultado de una combinación cuyas proporciones no son susceptibles de medida en el marco del análisis cualitativo. Por un lado, la fuerza de los patrones de género aprendidos desde la infancia a través de los procesos de socialización en diversas instituciones sociales. Por otro lado, el contexto de referencia donde tienen lugar las prácticas actuales de organización del trabajo familiar y del empleo, que contribuye a reforzar creencias y estereotipos de género: barreras laborales y relaciones de género, junto con argumentos esencialistas y económicos en el entorno familiar, se añan a lo largo del proceso de inserción y primer desarrollo profesional favoreciendo incluso un regreso de las pautas patriarcales de organización de las familias. El *resorte de género* influye así en las estrategias de mujeres y de hombres, limando las disonancias entre las creencias sociales vigentes (basadas en los estereotipos) y las preferencias reales de los nuevos trabajadores. Se trata de un mecanismo que podemos entender como adaptativo y reproductivo, antes que transformador.

profesiones. Estas estrategias, y los factores que las desencadenan (barreras de género en la jerarquía, el estilo laboral, la promoción, el funcionamiento de las redes, la asignación de tareas y el orden comunicacional) consiguen mantener en el sector privado los fenómenos del *suelo pegajoso* y el *techo de cristal*. Así lo evidencian las experiencias descritas por mujeres y hombres que trabajan o han trabajado en el sector privado, convirtiéndose en testigos de casos de discriminación directa e indirecta de género. Algunas de las entrevistadas vivieron en persona la asignación diferencial de tareas, desarrollando incluso labores “domésticas” en el seno de los despachos. Detectaron frenos a su promoción vinculados con la presencia de estereotipos y sufrieron también experiencias de acoso laboral y sexual. Estos hechos, que los discursos tratan de presentar como anécdotas infrecuentes, dieron lugar a una bifurcación estratégica, un cambio de empleo hacia el sector público o hacia el autoempleo entre las profesionales.

El *trabajo asalariado* y el *autoempleo* suponen, a su vez, características específicas en su relación con el género. El primero puede asociarse a una relativa estabilidad laboral (limitada por la duración del contrato), y a una mayor rigidez horaria. Mientras que el autoempleo aparece relacionado con una mayor disponibilidad laboral, flexibilidad máxima en las jornadas de trabajo y la posibilidad de autogestión del tiempo cotidiano. En principio, parece que esta última característica contribuye a argumentar la localización de estrategias femeninas de DP en el ámbito del trabajo autónomo profesional, aunque la gestión cotidiana del tiempo se describa en la práctica más compleja de lo que explican los motivos y las expectativas iniciales de la elección. Resulta necesario matizar que la compatibilización de la DP en el caso de la jornada laboral voluntariamente reducida, no permite la autonomía de ingresos de la profesional, por lo que estos perfiles se inscriben siempre en parejas de *doble salario* en las que los ingresos de la mujer son mucho más limitados, aunque resulten imprescindibles<sup>177</sup>. O bien, aparecen ligados a *estrategias de salario familiar* donde el ingreso principal es aportado por el hombre, entendiéndose como prescindible el de la mujer. El resto de las percepciones y experiencias de autoempleo y trabajo asalariado no se distinguen por diferencias notables entre hombres y mujeres, sino que más bien dependen, una vez más, de la

---

<sup>177</sup> El doble salario, sueldo o ingreso familiar, además de ser la expresión de la normalización del trabajo remunerado de las mujeres, evidencia a su vez las necesidades económicas de las nuevas familias. Estas no pueden prescindir de ambos sueldos y explican el desajuste entre el número de hijos deseado y el real por motivos económicos. Si bien, en las narraciones también se menciona con fuerza la ausencia de tiempo para los cuidados como motivo de reducción de los hijos. El coste de oportunidad que representan los hijos para estas familias puede ser mayor en las mujeres con titulación universitaria, porque sus salarios también son potencialmente mayores. Ahora bien, esto no significa que se cumpla la relación económica en todos los casos: existen países donde las tasas de actividad, la ocupación y las credenciales de las mujeres son mayores con tasas de natalidad también más altas, como es el caso de Suecia. Resulta evidente el peso de las políticas activas de conciliación para reducir el impacto mutuo entre el trabajo productivo y reproductivo. Es bien cierto que el doble salario podría forzar a su vez la *doble presencia* en ambos miembros (reparto del trabajo), como forma de optimizar los recursos laborales de ambos. Pero, en sentido inverso, el doble salario puede contribuir a reproducir la tradición de género en varias formas: a) si la trabajadora permanece asociada a perfiles subordinados en el trabajo que acaban racionalizando en el hogar su *doble presencia* en solitario; b) si persiste la ausencia de negociación en las relaciones privadas que impide el diseño de una estrategia entre pares. Lo cierto es que la muestra analizada ha resultado ser mucho más representativa del segundo de estos proyectos: las situaciones de *doble sueldo* con *doble presencia femenina* han aparecido como fuerza en las entrevistas, especialmente entre las mujeres y hombres -profesionales o no- con hijos.

variedad de las primeras expectativas y situaciones laborales experimentadas, así como de los capitales con los que los profesionales afrontan situaciones iniciales más o menos precarias como las descritas en los capítulos 4, 5 y 6.

A pesar de que el nivel educativo y las expectativas de carrera de las mujeres se han incrementado en las últimas décadas, y de que las diferencias laborales relacionadas con el género han disminuido como consecuencia, el mercado laboral y las organizaciones de empleo todavía muestran aspectos que tienen que ver con la segregación sexual. Como se introdujo en el capítulo 2, las explicaciones se pueden organizar en un esquema cuyo eje fundamental se construye en torno a la relación adaptativa o transformadora entre estructura y acción. Los dos enfoques pueden aparecer como complementarios en el caso específico del análisis de la cuestión de género en el marco del campo profesional del Derecho. Especialmente cuando se introduce el segundo eje analítico transformación/adaptación propuesto por Maranda y Comeau (2000). Manteniendo la relevancia de la estructura, la teoría de los mercados duales de trabajo enfatiza el papel de las organizaciones como instrumentos de inclusión, ordenación, segregación y exclusión de los trabajadores. Observamos cómo el patrón de género se manifiesta aquí en casos en los que los estereotipos han intervenido en el proceso de reclutamiento y desarrollo de la carrera profesional (Sengenberger: 1978). A pesar de ello, las valoraciones que los sujetos hacen de las experiencias de discriminación en los procesos selectivos (personales o de las que fueron testigos) apuntan que la selección no es, sin embargo, la fase más problemática. La *asignación de tareas* en las empresas privadas vinculadas con la profesión se detecta como un elemento reproductor de los prejuicios asociados a los roles de géneros tradicionales y un motivo para cambiar de empresa, empleo o, incluso, de trayectoria laboral.

Por su parte, las explicaciones orientadas a la acción<sup>178</sup> recogen un amplio espectro de planteamientos que pueden organizarse a su vez en el esquema adaptación-transformación. A grandes rasgos, estas teorías se centran en explicaciones sobre la exclusión y segregación de género –especialmente las que atañen a las mujeres- en el mercado laboral. E intentan explicar dicho fenómeno aludiendo a ciertas características que han sido entendidas como “femeninas”. En el caso de las tituladas en Derecho, como es también frecuente entre las cualificaciones asociadas con niveles de estudio superior, la tesis del capital humano reducido o equivocado resultada descartada. Especialmente cuando se trata del análisis interno de un colectivo de hombres y mujeres con cualificaciones profesionales semejantes.

No obstante, aludiendo a otras teorías de la acción, ciertas referencias argumentales relacionan el discurso de los entrevistados con estas ideas: los relatos de quienes que se inclinan por explicaciones relacionadas con las características diferenciales de la socialización de las mujeres o su “inevitable” predestinación a los cuidados. Sin obviar el cálculo económico de costes que se produce en el ámbito de la familia, así como otros fenómenos asociados a la experiencia laboral (el *queme* laboral, la imposibilidad de lograr las metas laborales). Estos argumentos centrados en las

---

<sup>178</sup> Desde el enfoque del capital humano (Becker: 1985), el de la socialización (Friedel-How: 1990) o la teoría de las prácticas femeninas (Beck-Gernsheim: 1981), ejemplos de teorías de la acción en las que el enfoque de género se manifiesta explícitamente.

*preferencias* constituyen el núcleo duro de los razonamientos que tratan de argumentar el repliegue de las mujeres hacia las tareas de cuidados de los hijos y por ende, su asociación al resto de la cadena de significados: la asunción del trabajo doméstico y su menor desarrollo laboral, en definitiva<sup>179</sup>.

Un segundo grupo de explicaciones vinculadas con las teorías de la acción, más cercano al eje estructura/agencia, interpreta las organizaciones de empleo como sistemas de relaciones sociales. Se centra así en los actores y en los grupos de interacción, descubriendo como las asignaciones de género son particularmente significativas en los procesos de categorización y suelen funcionar como referentes básicos en la construcción y transmisión de los estereotipos en el trabajo (Rudolph: 2003). Algunas autoras se refieren a “organizaciones con género”, en las que se acepta la división sexual del trabajo como parte substancial de su composición. Se trataría, como describen Witz y Savage (1992) de una subestructura que permanece invisible bajo a la apariencia de neutralidad. La neutralidad se construye de acuerdo con normas y roles que están inspirados en los patrones de vida y trabajo tradicionales de los hombres. El mismo concepto “carrera profesional” se presenta desde estos patrones. Las apreciaciones de los entrevistados evidencian que el modelo *neutro* de organización del trabajo sigue perjudicando especialmente a las mujeres. Se trata de estándares establecidos por quienes no consideraron criterios de trabajo reproductivos en la organización del tiempo y ritmo del trabajo. La evidencia más cercana a estas explicaciones está representada entre los entrevistados por los que entienden la dedicación laboral y, por ende, los usos del tiempo en general, como aspectos asociados a la disponibilidad: quien no pueda ajustarse a esos criterios de rigidez horaria o bien elasticidad de la jornada, queda *naturalmente* excluido del empleo normalizado o de la profesión. Su previa elección de título o carrera profesional se considera errónea. Se trata de un argumento que convoca nuevamente la segmentación laboral de género y la división sexual del trabajo.

La perspectiva de género ha hecho posible mostrar la relación entre los ámbitos y responsabilidades laborales, privadas y domésticas. Ha permitido también evidenciar cómo la organización cotidiana/proyectiva del tiempo y de la experiencia laboral sigue manifestando diferencias entre hombres y mujeres. Estas disparidades son atravesadas por el género en tanto permanecen asociadas a explicaciones ancladas en los patrones, barreras, creencias y estereotipos de género que están presentes en trabajadores e instituciones sociales, por un lado. Y, en segundo

---

<sup>179</sup> La modificación de los tiempos de trabajo propios (transformación) y la asunción de la doble jornada por parte de las mujeres, habitualmente acompañada de la derivación de parte de esta carga hacia otras mujeres (estrategias adaptativas), aparecen como opciones usuales entre las entrevistadas con hijos. A pesar de aportar cierta capacidad transformadora en las pautas profesionales, se trata de estrategias marcadas por el género puesto que ninguna considera el reparto verdaderamente equitativo de las tareas de cuidados y domésticas en el seno de la pareja, ni tampoco se plantea la iniciativa colectiva en demanda de tiempos de trabajo compatibles con otras necesidades vitales y familiares. Los argumentos recurren al *esencialismo* que viene a justificar el sobreesfuerzo doméstico o la limitación de la carrera de las mujeres (“los hijos son de las madres” “somos así”), así como la imposibilidad de negociación sobre la dedicación laboral y doméstica de los hombres (“no hay nada que hacer, ellos pasan de todo eso y siempre va a ser así porque está en su naturaleza”, “las mujeres se les da mejor lo de la casa y los niños, es lo suyo ¿no?”).

lugar, porque suponen la localización de las mujeres en posiciones más periféricas en el sector privado, y en situaciones de doble presencia y repliegue no compartidas por los hombres. Estas situaciones contribuyen a frenar sus posibilidades de desarrollo profesional y vital autónomo, en un contexto ya de por sí perjudicado por la nueva emergencia de los trabajadores “pobres” (solapados por la extensión del apoyo de la familia originaria) y la devaluación del trabajo profesional. Ambos factores obligan al desarrollo de estrategias plurales de supervivencia como el doble salario o el retraso de la emancipación real en los nuevos trabajadores, con cierta independencia inicial de su cualificación y sus credenciales.

Las percepciones y experiencias de los trabajadores del ámbito profesional del Derecho (segunda muestra) han permitido una aproximación a las pautas de *desarrollo profesional* en ámbitos de cualificación históricamente consolidados en la tradición masculina, como es el caso de la abogacía (ver epígrafe 5.4.). Estos ámbitos están experimentando fuertes cambios en la composición sexual y el origen social de sus trabajadores, circunstancia que permite detectar con mayor claridad las trayectorias de aproximación sucesiva y su asociación a los posteriores desarrollos periféricos de carrera profesional. Frente al *modelo central de carrera*, anclado en un esquema neutral-masculino que entiende al profesional como plenamente disponible para su trabajo y ausente de las responsabilidades extralaborales (no económicas), estas otras trayectorias, cada vez más frecuentes, demandan una reflexión sobre las posibilidades vitales que ofrece el trabajo. Así mismo, invitan a un replanteamiento de construcciones sociales como el éxito, el prestigio y estatus profesional, la cualificación, la maternidad, la paternidad y la calidad de vida. Todos ellos, conceptos puestos en juego en las explicaciones que argumentan el sentido estratégico de las trayectorias, una vez que estas han desarrollado sus primeras etapas.

El análisis ha mostrado algunos ejemplos de recepción del mercado laboral a las candidatas que evidencian la vigencia de ciertas prácticas sexistas en el campo profesional del Derecho, aunque estas se califiquen como anecdóticas o residuales. Así mismo, se revelan las barreras de género que dificultan el desarrollo de la carrera profesional a las mujeres desde el marco de las instituciones laborales, los estilos profesionales y el orden comunicacional, los estereotipos y creencias de género que circulan en el mercado de trabajo, imposibilitando una mayor reflexión sobre los recursos públicos y privados que deberían ponerse en marcha para favorecer el acceso al empleo y a la carrera profesional de todos los trabajadores. A su vez, las condiciones de carrera en el marco del trabajo profesional están influyendo en la reproducción de estrategias laborales marcadas por el género. Se apuntan las prácticas del mercado laboral, tanto profesional como en los mercados secundarios o periféricos, como elementos que establecen una respuesta diferenciada entre hombres y mujeres, contribuyendo al mantenimiento de estereotipos, la segmentación sexual del trabajo y la subordinación de las mujeres en los ámbitos profesionales. A la precarización (prolongación de las pasantías, necesidad de fuerte inversión económica inicial y de capitales relacionales, temporalidad/parcialidad, subempleo) se añaden, en el caso de las mujeres, situaciones de clara discriminación en la asignación de tareas y diseño de la carrera objetiva desde las organizaciones. Como se planteaba en un principio, el análisis cualitativo ha permitido ofrecer

explicaciones a las diferencias que muestran los datos estadísticos. Ha resultado especialmente esclarecedora la distinción establecida entre los espacios público, privado y doméstico que pone de manifiesto la magnitud de los conflictos que condicionan las tácticas cotidianas y las estrategias laborales de los trabajadores y, especialmente, de las trabajadoras con hijos.

En resumen, el análisis de trayectorias y estrategias de inserción y carrera laboral desde una perspectiva de género conduce a varias observaciones generales:

a. El acceso profesional tras el paso por la Universidad se presenta complejo y visibiliza la emergencia de trayectorias de aproximación sucesiva que se extienden, de cierta precariedad sostenida y de modelos de desarrollo periférico de carrera. Las condiciones de acceso al empleo retrasan o reducen las posibilidades de autonomía, de emancipación y de progresión profesional, afectando tanto a las metas laborales como a las extralaborales. Este contexto incierto contribuye a propiciar experiencias de sobre esfuerzo (pluriempleo, alta disponibilidad), alta movilidad laboral-territorial y subempleo, tanto en los hombres como en las mujeres. Pero también contribuye a reforzar las inercias de género justificadas ahora en el ámbito de las relaciones doméstico-privadas como la opción menos arriesgada para gestionar el trabajo y las responsabilidades en las, cada vez mas frecuentes, familias de doble salario. En estas unidades, el reparto del trabajo se apoya generalmente en el rol doméstico femenino, con independencia de que la mujer desarrolle una actividad laboral similar o no a la de su pareja e imprescindible, a su vez, para la economía familiar. Solo las mujeres hipergámicas y quienes no forman familias finales durante el período investigado permanecen alejadas de una doble presencia femenina que asume las tareas doméstico-familiares y reduce la disponibilidad para la carrera de las trabajadoras. Si bien el proceso de inserción ya presenta algunas incidencias (procesos de selección, asignación diferencial de sueldos y tareas), es la segunda etapa del proceso, la de despegue de la carrera profesional, el momento en el que se detectan abiertamente los conflictos de género. Las mujeres aparecen señaladas por las metas doméstico-privadas y los entornos laborales como plenas responsables del hogar. Su estabilización profesional continúa estando perjudicada por este escenario. Solamente su posición hipergámica – superar en prestigio profesional y salario al cónyuge- parece trascender esta atribución de roles. Como señala Glazer y Slater (1987: 244): “Las mujeres deben continuar preocupándose por la integración de su empleo con el matrimonio, y especialmente cuando aparecen los hijos, de maneras en las que los hombres raramente lo hacen”.

b. La variabilidad de las estrategias y trayectorias femeninas las convierte en menos predecibles y menos susceptibles de reconocer en perfiles o pautas claras, como han puesto en evidencia a su vez varias autoras (Jones et al, 1990: 90). Esta investigación presenta un esquema que recoge los itinerarios de las mujeres y hombres entrevistados, poniendo en relación las estrategias y tácticas (que condensan la capacidad de agencia) y las trayectorias finales. El análisis ha posibilitado localizar a las mujeres claramente entre las nuevas modalidades de carrera profesional. Se trate de experiencias pioneras y posibilitadoras del cambio social, o bien, en sentido menos optimista, de recorridos más limitados por las metas y responsabilidades extralaborales.

Recorridos condicionados por la vigencia de las relaciones de género en el entorno laboral (discriminación, estereotipos), doméstico (rol de los cuidados) y privado (ausencia de negociación, atribuciones y autoatribuciones de género), lo que vuelve a significar el peso de las prácticas y la estructura de género.

c. El análisis realizado en este estudio pone de manifiesto como la posición de las mujeres en la estructura social las mantiene alejadas de la organización masculina dominante en diversos sentidos: los usos del tiempo y la tradición de la carrera profesional. Lo que equivale sobre todo a disminuir sus posibilidades de promoción laboral, más que suponer un problema de inserción en el empleo<sup>180</sup>. Las demandas y condiciones temporales del trabajo repercuten sobre la capacidad de control del proyecto vital mucho más en las mujeres.

d. Con respecto a las tácticas cotidianas que afectan a la carrera de las mujeres con hijos, la DP no compartida y el RR, si persisten durante un período prolongado de inserción laboral, pueden interferir de manera impactante en el inicio y desarrollo de carrera de las mujeres tituladas<sup>181</sup>. Especialmente en el caso de las mujeres que no ocupan posiciones hipergámicas en la familia final y que no cuentan con capitales sociales de partida que permitan nuevas movilizaciones de recursos en el futuro. En este sentido, como señaló la hipótesis inicial, la diferenciación de estrategias marcadas por el género en el acceso al trabajo no contradice la existencia de modelos que son definidos por la posición socioeconómica. Sin embargo, la explicación de género puede contribuir a detectar más claramente los efectos de este segundo factor, además de aportar explicaciones a situaciones que parecen verse más afectadas por el género que por la posición social relacionada con el nivel socioeconómico, como es el caso del repliegue o la DP. Estos fenómenos a menudo se argumentan desde sentidos opuestos en la economía familiar e individual. Y, sin embargo, las explicaciones acaban coincidiendo en revelar la pervivencia de la asociación cultural “mujer-cuidado de los hijos/casa”, que remite a una identidad tradicional de género, con independencia de la holganza o precariedad económica que caracterice a cada experiencia. La revisión bibliográfica coincide en señalar una situación similar a la observada a lo largo de esta última década por numerosas

---

<sup>180</sup> Especialmente, si entendiéramos esta inserción desde el punto de vista tradicional de incorporación a “cualquier empleo”.

<sup>181</sup> Como se expuso en el capítulo 4, los objetivos europeos del 2010 reconocen el efecto negativo de la condición de madre en las tasas de empleo de las mujeres y el positivo de la condición de padre para las tasas de empleo masculinas. Explícitamente se reconoce la necesidad de potenciar las medidas de conciliación. Pero paralelamente, se apuesta por el trabajo parcial... de las mujeres. El resultado, las mujeres se incorporan al empleo bajo el modelo de la doble presencia, en los puestos con menos garantías para la autonomía y la promoción. Muchos empleos ya están diseñados para ser ocupados por un perfil femenino a tiempo parcial, y quienes los ocupan preferirían tener un empleo a tiempo completo [Eurostat (2002); Carrasco y Mayordomo (1999), etc.]. Pero incluso entre las profesionales con mayor cualificación, el repliegue llega en pleno período de estabilización de sus carreras, planteada como un ajuste/renuncia personal de las mujeres necesaria para poder atender el rol de los cuidados. Las otras dos opciones, a) *doble presencia* en solitario o co-ayudada con otras mujeres y b) el retroceso o renuncia a la maternidad tampoco son modelos superadores del género. El primero carga las tintas sobre las mujeres y les produce un duradero conflicto moral y una merma de su calidad de vida. La renuncia a la maternidad genera también frustraciones y supone además un problema social que se refleja en el sostenido descenso de las tasas de fecundidad.

autoras<sup>182</sup>: a pesar de que son evidentes los avances realizados por parte de las mujeres con respecto a la inserción laboral, un elevado número de ellas abandona parcial o definitivamente el trabajo, o cambia sus expectativas y pautas laborales para cuidar a sus hijos. El resultado es que su inserción y vida laboral son irregulares, cambiantes y con itinerarios más diversificados que las masculinas. Sus compromisos profesionales siguen vinculados a la relación con el rol reproductivo, por lo que sus ciclos de vida y el trabajo se establecen en sentido distinto al de los hombres. A lo largo de su período inicial de inserción, las mujeres atraviesan situaciones de flexibilización y adaptación que no forman parte de la homogeneidad con la que las instituciones políticas y laborales presentan el desarrollo incipiente de una carrera laboral.

e. La negociación colectiva debería empezar a hacer suyas las necesidades y demandas de las familias y las profesionales, para trasladar a las políticas públicas y laborales un discurso más elaborado que ofrezca algo más que políticas de tiempo parcial orientadas a las mujeres. Políticas que son en sí reproductoras del género en tanto siguen presentando un estilo laboral femenino nada consecuente con las cualificaciones profesionales de las mujeres y sus posibilidades de desarrollo profesional. Un discurso político que defienda verdaderamente los intereses de estas mujeres debe admitir, en primer lugar, que ni las características del trabajo profesional, ni las posibilidades limitadas de negociación familiar permiten a las profesionales temporales o del sector privado plantearse las mismas aspiraciones laborales que sus compañeros, salvo que renuncien a su maternidad. Hacer compatible la maternidad con un desarrollo profesional adecuado a las capacidades y expectativas de las mujeres es una acción política que revierte en la mejora de los recursos humanos de un territorio, además de promover el debate sobre las necesidades reales de los trabajadores en las sociedades del doble salario. Un debate que va mucho más allá del género, anclándose en el reconocimiento de todos aquellos que no corresponden al imaginario del profesional al uso, ni de la carrera profesional "normal", ni del trabajador estándar de la norma del empleo: personas con discapacidades, personas mayores recualificadas, o quienes provienen de entornos socioeconómicos que reducen sus posibilidades laborales. O bien, todos aquellos trabajadores que ven como los ingresos de su trabajo lejos de incrementarse con el tiempo, se estancan o disminuyen a pesar de una alta dedicación a la profesión. O bien quienes no logran obtener una estabilidad y condiciones laborales que posibiliten su emancipación, y cuyos ingresos – tras varios años de trabajo- no están muy lejos del mínimo interprofesional y, en algunos casos, no llegan a él.

En cuanto a la cuestión del reparto del trabajo, varias autoras coinciden en señalar, junto algunas de las entrevistadas, que el foco de atención debe situarse en un esfuerzo consciente para implicar a hombres y mujeres en la conciliación (Mackinnon: 1997, Méda: 2002). Este movimiento político, cuando se produzca, será fundamental para cuestionar el esencialismo todavía vigente en los discursos sobre la relación empleo/cuidados: la presunción social de que son ellas las que deben limitar, no solo las posibilidades laborales iniciales, sino el propio interés por la carrera profesional. El

---

<sup>182</sup> Como ejemplo de los numerosos citados en esta tesis, ver Schweitzer (1998: 59-70).



caso de las profesionales del Derecho evidencia la necesidad de plantear la conciliación desde parámetros de género: bajo el respeto a las nuevas aspiraciones profesionales de las mujeres y dando cabida a las nuevas fórmulas domésticas, privadas y de las organizaciones de empleo para valorar el trabajo en general, que deben manifestarse como puntales de las nuevas estrategias. Una reflexión de este tipo implica la intervención de políticas públicas que se planteen incentivar el trabajo doméstico en los hombres<sup>183</sup>; así como la valoración del trabajo-empleo más allá de su papel mercantil, como una expresión y necesidad humana que debe permitir el desarrollo de otras actividades básicas necesarias para la vida a las personas y familias, evitando entrar en conflicto con ellas. Sin embargo, las políticas laborales y familiares actuales siguen incidiendo en la permanencia de estrategias familiares y laborales basadas en una posición secundaria de las mujeres en el empleo y en su dependencia económica y familiar (Moreno: 2005), contribuyendo a mantener así las pautas de género en las relaciones familiares y laborales.

f. Las explicaciones del efecto del género sobre las trayectorias y estrategias laborales que han quedado reflejadas en el este estudio recogen tanto las aportaciones de los enfoques que destacan el peso de la estructura de género (Walby: 1989) como las que otorgan un papel plenamente responsable a las elecciones de las mujeres (Hakim: 1991). Diversas investigaciones citadas destacan la necesidad de relacionar enfoques teóricos aparentemente opuestos en el estudio de las percepciones y prácticas de los trabajadores. En tanto algunas explicaciones señalan la importancia de las preferencias o elecciones individuales y otras ponen de relieve el impacto de las estructuras e instituciones sociales en sus trayectorias y estrategias. La heterogeneidad de enfoques que han desarrollado la sociología del género y el feminismo presenta muchas más ventajas que inconvenientes: las distintas corrientes teóricas que recogen la perspectiva de género permiten valorar y utilizar sus aportaciones de manera conjunta en no pocos asuntos. En concreto, el feminismo de *la diferencia* aporta a esta investigación una voluntad de limitarse a plasmar la vida y los discursos de un determinado grupo de mujeres y hombres que no representan ni otorgan voz a quienes no cuentan con su mismo perfil social (titulación, edad, territorio, clase social). No se pueden extrapolar a toda la población las conclusiones realizadas sobre el impacto de las relaciones y el sistema de género, sin una instrumentalización de la técnica que lo permita. Las observaciones aquí realizadas son válidas como aproximación a un caso específico: el de perfil de hombres y mujeres titulados en Derecho en un contexto más o menos local- En tanto este caso puede servir de orientación para detectar discursos sobre los modelos estratégicos de inserción y de primer desarrollo de carrera, por un lado. Y comprobar, como así hemos observado, la vigencia del modelo de trayectorias de aproximación sucesiva para el estudio de la inserción laboral de los universitarios.

---

<sup>183</sup> Estas medidas están ya contempladas, por otra parte, entre los objetivos de Lisboa para el 2010 (901), pero las políticas nacionales de conciliación no están visibilizando la necesidad de la cooperación y el reparto del trabajo en el hogar. Lo que resulta inquietante, toda vez que el doble salario se ha convertido en la modalidad más habitual de las nuevas familias para salir adelante. La situación aventura la doble presencia de las mujeres como el esquema que viene a sustituir al del ganador del pan, incluso entre las mujeres más cualificadas, dejando a medio gas sus carreras profesionales y causando conflictos personales y familiares que la mercantilización y la familiarización (la ayuda de las abuelas) del trabajo doméstico están contribuyendo a ocultar en el caso de las mujeres con más recursos para la delegación.

En otro sentido, el feminismo de *la igualdad* orienta nuestro deseo de visibilizar los elementos de desigualdad que se ocultan bajo la apariencia neutra de lo dispar, y que revelan en realidad la vigencia de la estructura de género incluso entre las mujeres y hombres con más oportunidades objetivas para no reproducirla. Ciertos perfiles de ubicación ante el empleo, la carrera profesional, el trabajo doméstico y la relación de pareja evidencian los efectos de una estructura de poder que concede pesos diferentes a las capacidades de acción de unas y otros. Es cierto que la capacidad de transformación y la responsabilización sobre las acciones está presente en todos los actores sociales. Mucho más cuando sus condiciones objetivas de partida otorgan ciertas ventajas frente a otros grupos sociales, incluso en los delicados momentos de la inserción laboral y pese a las características generales de los mercados de trabajo en la actualidad. Sin embargo, el sistema de género se cuela de forma no consciente en las argumentaciones aparentemente más racionales. Argumentos generalmente relacionados con el engranaje de supuesta rentabilidad, que suelen señalar a la mujer como recurso mucho más orientado a los cuidados, pese a las potencialidades (económicas y expresivas) que suponen sus credenciales. No obstante, conviene diferenciar el efecto social de las estrategias de género aquí representadas de su impacto en las vidas individuales de quienes las ponen en marcha<sup>184</sup>. Por otro lado, no sería tampoco oportuno –precisamente por el reconocimiento de la previa estructura de poder– dar el mismo valor analítico a las ausencias domésticas de los titulados, que a la doble presencia laboral de las tituladas. Sea este un acto no negociado o bien, esté reconocido en la menor orientación femenina hacia la carrera y la invocación del rol maternal como un nicho de satisfacciones privadas y de protección frente a la dureza del ámbito profesional. No se puede disociar de la distribución social del poder esta estructura de ausencia masculina/doble presencia femenina que se repite en tantos trabajadores con hijos de la muestra. Así, la estructura de género concede pesos diferentes a las capacidades de acción de unas y otros, aunque no elimine estas capacidades. Los discursos muestran como las preferencias y prácticas de los nuevos trabajadores les convierten en agentes activos del cambio y también de la reproducción del género. Pero evidencian también que sus itinerarios están limitados por ciertas barreras de diversa índole: inercias de la segmentación de género en las profesiones; resistencias más o menos explícitas de los profesionales en posiciones de poder; vigencia de los estereotipos en la selección, asignación de tareas, promoción y estilos laborales. Las condiciones precarias de la inserción, cuando se suman a la ausencia de negociación y apoyo familiar (familia originaria o final) y

---

<sup>184</sup> Al margen de la interpretación sociológica, sí puede entenderse cómo las situaciones de marginalidad de algunas mujeres en las profesiones son hasta celebradas en privado como un estatus posibilitador de calidad de vida, de improvisación y creatividad. Estos estatus periféricos habitualmente femeninos invitan a nuevas estrategias y abren otras posibilidades vitales para los profesionales. Sin embargo, no podemos decir que estos aspectos sirvan para redefinir las profesiones, ni para señalar un impacto real de las mujeres en las tradiciones profesionales. Creemos que la relación entre las féminas y profesiones –carreras y ámbitos organizacionales– puede contemplarse desde diversos prismas y grados de compromiso: no sólo se trata de comprobar cómo la esfera profesional cambia a las mujeres, sino de observar además cómo el compromiso que las mujeres adquieren con su carrera profesional puede contribuir a cambiar la esfera laboral (su profesión), la doméstica (los roles familiares) y la privada (a ellas mismas y sus relaciones).

a las autoatribuciones de género, contribuyen a profundizar aún más en los recorridos diferenciales de los y las tituladas en el mercado laboral.

g. En cuanto a la reflexión teórica, el análisis sobre las experiencias y valoraciones de la inserción y el desarrollo de carrera de los titulados en Derecho desde una perspectiva de género nos inclina a apoyar dos tesis complementarias: la *teoría de las preferencias emergentes* (teorías de la socialización) y la *teoría de las limitaciones estructurales de género*. Ambas han contribuido a explicar varios aspectos que hemos señalado: a) En primer lugar, por qué las mujeres tituladas en Derecho que trabajan en el marco de las cualificaciones universitarias se orientan más al sector público, siendo su presencia en el sector privado de la profesión mucho más limitado, especialmente en los puestos de liderazgo. En el mismo sentido, por qué las mujeres tituladas en Derecho están más presentes que los hombres en el subempleo y en el desempleo, incrementándose estas diferencias con el tiempo (flujo) o la edad (stock)<sup>185</sup>. b) En segundo lugar, por qué las mujeres con hijos están ubicadas en estrategias asociadas al género como la DP, el repliegue temporal o las jornadas parciales; o bien deciden retardar su maternidad cuando están en su etapa de primera progresión laboral. Ambas explicaciones teóricas se encuentran íntimamente relacionadas, evidenciando la importancia de la relación entre agencia y estructura para explicar los procesos adaptativos de los individuos y también las posibilidades de transformación social.

El objetivo de esta tesis ha permitido plantear la relación que existe entre las nuevas transformaciones del mercado laboral que tienen que ver con la desregularización, flexibilización y precarización de cada vez más grupos de trabajadores y la pervivencia de la estructura de género como forma de reorganización del empleo entre trabajadores con las mismas cualificaciones profesionales. El análisis ha ido perfilando que es posible que estos procesos de precarización y fragmentación de las condiciones del trabajo estén ocultando y afianzando la pervivencia del género como aspecto de desigualdad en los procesos de inserción: primero, porque afecta a las llamadas “cualificaciones tácitas” que intervienen en los procesos de selección y localización de las mujeres en el seno de la profesión (construidas a través de estereotipos y atributos de género). Segundo, porque persisten las discriminaciones verticales y horizontales de género en las instituciones laborales en el proceso de progresión en la carrera. Tercero, y respecto a las relaciones entre la esfera laboral y la doméstico-familiar, porque las condiciones de empleo ofertadas no son compatibles con la ausencia del reparto del trabajo doméstico entre sexos vigente en la actualidad.

Ciertas experiencias y estrategias (maternidad, doble presencia, repliegue, falta de orientación a la carrera) contribuyen a extender y hacer más complejas las trayectorias de aproximación sucesiva de las trabajadoras. Mientras otro conjunto de experiencias y estrategias (paternidad, orientación tradicional a la carrera, apoyo familiar, capital relacional e informacional) ayudan a reducir el período de aproximación al empleo estable. Las mujeres aparecen señaladas por

---

<sup>185</sup> La variabilidad de las generaciones se puede observar comparando datos censales de años dispares, y observando el comportamiento de las cohortes en su paso por distintos intervalos de edad. Los stocks poblacionales hacen referencia al comportamiento de las distintas cohortes de edad en un mismo Censo anual.

una mayor heterogeneidad en sus recorridos y estrategias mientras que los hombres se sitúan mucho más claramente en el modelo tradicional de carrera.

La conclusión de estos análisis apoya la tesis de que si las mujeres y los hombres no están aún en condiciones de igualdad profesional es también porque se presupone una distribución desigual de las tareas familiares (Maruani, 2002: 65) que promueve estrategias diferentes en hombres y en mujeres. Nuestra hipótesis se basa precisamente en esta argumentación, que destaca las relaciones sociales de género en la familia como elementos que inciden en la producción de desigualdades profesionales. En este caso, nos remitimos no tanto a la familia originaria como a las relaciones de pareja y a la formación del primer núcleo convivencial como fuente de posibles desigualdades en la inserción y primer desarrollo de carrera de unos y otras, en tanto el modelo que se entiende “progresista” no deja de ser un esquema fundamentado en las relaciones de género: la doble presencia y el repliegue temporal de las mujeres. Estas estrategias familiares se siguen apoyando en la responsabilidad individual de las mujeres sobre los cuidados. La doble presencia, especialmente, es sin duda una elección óptima para mantener la estructura familiar patriarcal estable: mejora la economía del hogar, permite incrementar las posibilidades profesionales del varón y no supone pérdidas sustanciales en el ámbito doméstico y de los cuidados porque la mujer sigue ocupándose del trabajo reproductivo, y a veces, se sirve además de la delegación hacia otras mujeres de parte de las tareas. En el camino, las oportunidades laborales y de progresión hacia la autonomía de las trabajadoras, también sus posibilidades de negociación familiar, se reducen justo en el período en el que el modelo de carrera vigente demanda más dedicación para permitir la posterior progresión profesional. Las explicaciones de esta situación se enraízan en asimetrías de género que tienen que ver con la estructura material y productiva. Aunque existen explicaciones también relevantes que remiten a la superestructura cultural y cognitiva que ayuda a la reproducción estructural (Gil Calvo, 1991: 90). Los cambios se tienen que producir en sendas instituciones, familia y empleo, lo que implica a los ámbitos productivo y reproductivo del trabajo, así como a las esferas de relación entre lo público, lo privado y lo doméstico. Pero los casos de hombres y mujeres cercanos a la negociación en el hogar (los más próximos a trascender la estructura material y cultural de género) también señalan importantes problemas para compaginar su carrera con las responsabilidades domésticas y de los cuidados: las relaciones extradomésticas de producción entran en conflicto con los intentos de reparto igualitario del trabajo en el seno del hogar.

Así, el uso y abuso de las atribuciones estereotipadas de género del tipo “las mujeres son más tal, los hombres son más cual” pueden estar ocultando viejas relaciones de dominio y subordinación más allá del ámbito doméstico, en el seno del mercado laboral. Precisamente porque ambas esferas siguen sin mirarse a la cara y reconocerse, las explicaciones de los actores sociales se concentran en lo más aprehensible de antemano, lo evidente: la carga doméstica femenina. Un referente común a la cotidianidad de tantas mujeres con o sin título. Mientras que la discriminación, el acoso y la segmentación de género se presentan como simples anécdotas incluso aunque hayan sido vividas en primera persona.

## Reflexión final

El término “Carrera” es en realidad una metáfora derivada de carruaje aplicada al desarrollo cada vez más ajustado de la actividad profesional a lo largo de la vida. Conviene preguntarse por su sentido actual, cuando los caminos de progresión están bloqueados para cada vez más trabajadores. Más que de carrera, cuando nos referimos a la primera etapa de desarrollo laboral, observamos una tendencia cada vez mayor al cambio repentino y no necesariamente hacia la mejora progresiva: más bien hacia otros trabajos, hacia puestos inferiores o similares, hacia el desempleo, hacia la economía informal, hacia la inactividad. El tiempo de los logros lineales y acumulativos en el seno de las profesiones parece no ser más que una referencia ideal para gran parte de los y, sobre todo de las entrevistadas. La presencia de trayectorias de aproximación, cuyo impacto cuantitativo ha sido confirmado por otros estudios a nivel nacional hace difícil que los trabajadores en la treintena puedan medir sus logros profesionales por el crecimiento de sus ahorros, su estabilidad o las mejoras paulatinas en su vida cotidiana. Las narraciones distan de ser lineales, aunque tengan aspiraciones de serlo. Se trata, más bien, de un cúmulo de tanteos que sustituyen a las viejas historias esforzadas de escalada y movilidad social. Las historias laborales de algunos universitarios cercanos a los cuarenta, más que hacernos descansar con la narración de la movilidad y del éxito logrado, nos inquietan con la continua percepción del riesgo, la imposibilidad de organizar un futuro con una mínima estabilidad, la permanente apelación al apoyo económico de la familia originaria como colchón que palia los efectos de una precariedad inicial que se prolonga años. Las aspiraciones de movilidad se traducen en las narraciones de los más jóvenes en el mero vértigo de sobrevivir de mudanza en mudanza (de empleo, de localidad, de estilos de trabajo, de relaciones) a la deriva de los giros que imponga el mercado de trabajo, sin un rumbo claro. Las necesidades emocionales, afectivas, domésticas tradicionales resultan difícilmente compatibles con las exigencias de fugacidad de estas nuevas formas de trabajo.

Las cualidades con las que la economía global y la lógica del empleo flexible definen un *buen trabajo* y al *buen trabajador* hacen muy difícil organizar una vida profesional lineal y forjar un carácter e identidad coherentes y arraigados. Y es que, no solamente se están disipando las posibilidades de desarrollar una vida profesional más o menos lineal y progresiva. También es posible que los titulados se encuentren en la necesidad de poner en juego cualificaciones externas, tal vez muy distintas a su formación académica, para permanecer en el mundo del empleo. No solamente se trata de la formación permanente de los profesionales, sino de cambios más radicales que suponen para los trabajadores una sorprendente diversificación de capacidades: licenciados en Derecho que se transforman en cocineros, policías con títulos de bellas artes, consultores de finanzas reconvertidos en programadores, publicistas expertos que llevan un taxi, profesores universitarios que hacen horas de guías turísticos... Todos estos son casos reales y corresponden a personas que obtuvieron su título en los primeros años noventa. Para los objetivos de este estudio el más interesante de estos circuitos no lineales en los itinerarios al empleo es el de las mujeres que, en medio de su primera inserción o incluso con cierto éxito en su tránsito hacia el empleo, deciden abandonar parcial o totalmente sus expectativas laborales para dedicarse a otro tipo de trabajo como es el que contienen

las actividades domésticas o del hogar y cuidados reproductivos. El capítulo 6 ha mostrado las razones expuestas por ellas para asociar estas decisiones de repliegue con las nuevas características del empleo e identificarlas con lógicas derivadas de las interpretaciones sobre sus posibilidades y las condiciones del mercado.

En cualquier caso, existe una tremenda contradicción entre las construcciones ideales de carrera identificadas con la tradición profesional masculina, y aquellas otras que desarrollan tantos hombres y mujeres a la búsqueda diaria del equilibrio entre sus metas vitales y laborales. El modelo tradicional de carrera se basaba en la externalización de las responsabilidades extralaborales del profesional hacia las mujeres (esposas, madres, servicio doméstico). Este factor garantizaba la plena disponibilidad laboral y el apoyo incondicional del entorno familiar a la carrera en progresión del trabajador. Pero la permanencia en este modelo es inviable para quien no parta de ese presupuesto inicial que remite a la división sexual del trabajo.

Por otro lado, el ideal de carrera que se aventura como relevo del modelo tradicional y que se relaciona con el empleo flexible y las trayectorias más periféricas de carrera, señala como disfuncional todo movimiento centrado en el compromiso, la confianza, la lealtad (Collins: 2002; Granovetter: 1973). En un empleo que no se prevé duradero, los valores que se aprenden en el trabajo -como pueden ser el desapego y la cooperación superficial- se siguen separando además de las relaciones privadas y domésticas, y mantienen exigencias de prioridad ante cualquier conflicto que pueda surgir entre las tres esferas.

Nos hemos preguntado cómo afectan estos modelos a las estrategias de los nuevos trabajadores y a quienes conviven con ellos. Como resultado ha aparecido uno de los grandes escenarios de género de nuestro tiempo: las prácticas reales que intentan compatibilizar las formas emergentes de trabajo con las rutinas familiares aprendidas, basadas todavía en la división sexual de roles por un lado, pero también en la confianza, la interdependencia y la lealtad individual por el otro. Es una experiencia cotidiana problemática: ¿Cómo pueden perseguirse objetivos personales a largo plazo en una sociedad y una economía entregadas al corto plazo? ¿Cómo sostener relaciones sociales duraderas? ¿Cómo demandar lealtad y compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración o reorganización? (Sennett 1998: 10-25).

Por otra parte, la disfuncionalidad se extiende también a aquellos que deciden desmarcarse del terreno de la disponibilidad hacia el mercado, y abandonar parcial, temporal o totalmente sus actividades profesionales para dedicarse al trabajo doméstico con más intensidad. Serán interpretados –en el caso de la parcialidad- como “jugadores de segunda”, con una progresión difícil en su carrera profesional, merecedores candidatos para ser prescindibles. En el caso de la opción del abandono radical, la ambivalencia no es entendida ni respetada por un mercado de trabajo que exige continuas y permanentes muestras de actividad, reciclaje y vasallaje sin concesiones –no a la progresión personal en la carrera- sino a un circuito de empleo en espiral guiado por fuerzas centrípetas: quién no está dentro, cada vez tiene más posibilidades de quedar fuera.

Los relatos del tránsito o inserción laboral son una herramienta para tratar de entender cómo se puede desarrollar un relato de identidad o historia de vida en medio de los contextos actuales del

empleo, la familia y las relaciones de género. Son especialmente útiles para recoger la percepción de las dificultades que plantean para los proyectos y las aspiraciones a largo plazo. Las historias de vida presentadas muestran como el sobreesfuerzo laboral, la disponibilidad al cambio, los rendimientos académicos/laborales y la formación permanente no son tan relevantes en la localización del éxito laboral<sup>186</sup>, como pueden serlo la movilización de los capitales y la presencia de información clave (mentores, cercanía previa a la profesión, redes) desde el comienzo de la inserción. En el transcurso del primer itinerario de carrera, la localización de metas claras y la permanencia en la orientación profesional pueden incluso disiparse ante los nuevos escenarios vitales: experiencias negativas en el empleo, aparición de las metas de paternidad y, sobre todo, de maternidad. Y ¡cuánto más difícil es definir cuáles son las metas que suponen el éxito cuando el camino se llena de meandros, recovecos y complica la localización de un destino claro!<sup>187</sup>

Abundan las aspirantes a la estabilización en la profesión. Una de las razones de esta abundancia es la presencia de las mujeres jóvenes egresadas con perspectivas de carrera parecidas a las masculinas. Pero esta emergencia no se produce, ni mucho menos, porque la organización del trabajo profesional se haya adaptado a las nuevas necesidades planteadas por el nuevo perfil de trabajador que es trabajadora. Las aspiraciones de repliegue, así como los cuadros de agotamiento y frustración descritos en la DP nos llevan a pensar que el modelo de organización laboral existente sigue sin cuestionarse elementos de cambio. El conflicto deriva en los problemas personales y familiares relatados, pero sigue permaneciendo en el terreno de lo privado y de la resolución de las mujeres, sin calar a la escena pública de la negociación y defensa colectiva de los intereses laborales. Las estadísticas muestran que persiste el techo de cristal en el mercado privado del Derecho, en radical oposición a lo que ocurre en las administraciones públicas. La clave está en que las mujeres no pueden (deseen o no hacerlo) modificar la responsabilidad del rol femenino tradicional de los cuidados y las tareas del hogar, mientras que los hombres se inclinan por obviar una posible y novedosa implicación en el trabajo reproductivo, máxime cuando esta podría plantearse en términos de reparto igualitario del trabajo en la pareja. Pero no es tan sólo esta explicación la que parece pertinente, toda vez se detectan en el mercado de trabajo elementos que contribuyen a obstaculizar la promoción de las mujeres con independencia del estilo familiar de reparto de trabajo en el que se encuentren.

---

<sup>186</sup> El éxito ha quedado asociado a través de la reflexión teórica y el análisis cualitativo por tres cualidades básicas: autosatisfacción, estabilidad y autonomía.

<sup>187</sup> “El adagio que dice que «no pueden colocarse cabezas de ancianos sobre hombros de jóvenes», expresa figuradamente, entre otras verdades, la afirmación de que las creencias que resultan en la juventud de la inexperiencia, unida a la carencia de disciplina para el pensamiento y el sentimiento, no pueden, sino después de muchos años, reemplazarse por creencias que son fruto de un saber más extenso y de facultades mentales mejor equilibradas. Lo mismo que es ordinariamente imposible adelantar los resultados del desenvolvimiento y de la cultura del espíritu, así no se puede, durante sus primeras fases, provocar desconfianza alguna respecto de las convicciones que entonces se formen.” (Spencer, 1992: 319)

**GLOSARIO**



## Glosario

- **Agencia:** Los seres humanos tienen "agencia": representan, tienen intenciones y voluntad. La agencia se entiende como una propiedad de las relaciones sociales. [Para una redefinición del concepto ver Doménech y Tirado (1998)]. El término agencia se asocia a la Sociología centrada en el estudio del individuo como sujeto de la acción social en un contexto relacional. Suele oponerse al enfoque estructural que señala la determinación que implica el entorno en el que tiene lugar el comportamiento. Desde las teorías de la elección, el concepto de agencia se entiende como un modelo de comportamientos orientado por la maximización de la utilidad, las diferencias de intereses entre los actores y la cuota de riesgo asumida por ellos. Los presupuestos básicos son la "racionalidad económica", el efecto de la asimetría en el reparto de la información y el cálculo de los costes de la acción. El concepto de "agencia" definido en las teorías neoinstitucionalistas se centra en las relaciones institucionales (todos estos arreglos comprendidos como "medio" para la consecución de objetivos) que regulan la forma en que los agentes de decisión conciertan sus ámbitos de responsabilidad y competencia, distribución de cargas o resultados o grado de asumir riesgos, de modo que se consigan los objetivos individuales de cada parte en condiciones de intereses divergentes y de asimetría en la información. El objetivo de las relaciones de agencia-individuo se orienta a compaginar la obtención de resultados de las partes implicadas, en condiciones de intereses en parte convergentes y en parte divergentes.
- **Campo social:** hace referencia a la localización de posiciones y relaciones entre los agentes. Su estructura hace referencia a una coherencia entre la distribución del poder y la del capital en sus márgenes. De tal forma, podemos decir que el éxito objetivo de la carrera de un/a profesional es el resultado del juego establecido entre el habitus y la localización de el/ella en un campo social concreto caracterizado por unas determinadas formas de capital. Cada campo social es semi-autónomo, como resultado de sus particulares procesos de construcción histórica, una determinada lógica de acción, formas de capital concretas, y también transformaciones específicas de los capitales en capital simbólico. El grado de autonomía de cada campo depende del volumen de capitales que haya acumulado –en definitiva, es el resultado del juego de poderes-. Que las condiciones de acceso a un campo tiendan a reproducir su estructura no significa que no haya posibilidades de cambio. Este se produciría a través de la llegada de los nuevos agentes con nuevas formas de capital simbólico, si bien es un acceso muy condicionado por las características de los actores sociales, que previamente han debido conocer y formar parte de las prácticas y normas de su campo para poder acceder y progresar en él.  
**Capital:** para los análisis sobre las estrategias y evoluciones de las carreras, el concepto de capital desarrollado por Bourdieu resulta fundamental, como reflejan muchos trabajos empíricos que han usado este concepto a lo largo de los últimos años. Conviene distinguir al *Capital Económico* como la forma más eficiente de capital, que puede ser a su vez fácilmente convertible en capital social, cultural o simbólico, o bien derivar de estos tres capitales. En el marco de las trayectorias analizadas, el capital económico se relaciona claramente con la familia originaria y, posteriormente con la de reproducción. Se incluyen también los ingresos de trabajo y capital del individuo que se relacionarán con el sentido de su posterior trayectoria, así como los derechos de propiedad. Estas características relacionan al capital económico íntimamente con el resto de los capitales. El *Capital ambiental* da cuenta de las ventajas de cercanía espaciotemporal entre la vivienda, la universidad y el puesto laboral. Se relaciona con la movilidad espacial inter e intraurbana, interinsular y hacia otros territorios, así como con la cuestión de la vivienda (propia, en alquiler, heredada, regalada, comprada, compartida con familia originaria o final...). Se trata de la mayor inversión de los trabajadores y una meta importante en su vida. Su relación con ella va a ser un factor estratégico de primer orden para explicar ciertas trayectorias. El *Capital Cultural*

recoge las disposiciones y recursos encarnados del hábitus. Engloba al *Capital Educativo* incorporado a lo largo del tiempo, objetivizado a través de productos culturales (obras) e institucionalizado gracias a los títulos académicos. De esta forma, el capital cultural educativo se entiende como el resultado de un esfuerzo/inversión realizado por los sujetos y sus familias. Este tipo de capital mantiene su relación con las generaciones familiares localizando un mayor logro educativo entre aquellos cuyos padres/madres alcanzaron un capital elevado. La afirmación equivale a señalar una vía de reproducción social y distribución del poder en las sociedades. El *Capital Familiar* hace referencia a los recursos familiares: medios y costumbres utilizados en el ámbito familiar y movilizados con el fin de garantizar la reproducción o producción de un estilo de vida presente o deseado. El capital familiar es clave para definir las estrategias orientadas a la movilidad social y a la descendencia. El *Capital Social* implica relaciones de mutuo reconocimiento entre miembros de grupos, instituciones (la familia) y clases sociales. Este tipo de capitales ejerce un poder multiplicador de los efectos del resto de los capitales (Bourdieu, 1983: 191). “Conjunto de medios y estrategias de “infiltración” (relacionales, técnicas de sociabilidad y de “hacer valer”) que un individuo tiene en grados de rentabilidad muy desiguales de la posición de su familia y de su medio biográfico en la estratificación social” (Brunet y Morell, 1998: 41). Obviamente, existe un rendimiento muy desigual de los títulos según el origen social, más evidente que el de género, pero este factor puede, sin duda, formar parte del “hacer valer”. El capital social está relacionado con la clase social de origen y de destino, las relaciones de clase (clientelismo, mentorazgo...) que influyen en las tácticas y logros. Como concepto relacional, en él se incluyen los recursos reales y potenciales que pueden movilizarse en determinadas redes sociales de relaciones como procedimiento para disminuir costes y esfuerzos y evitar la competencia. Se trata de una oportunidad vinculada a determinados grupos sociales delimitados por factores de clase y laborales. Ya en el marco de las profesiones, las redes están delimitadas por la vigencia del hábitus y las posibilidades que permitan los tiempos y las barreras de género y clase. Finalmente, el *Capital simbólico* se define como la capacidad de legitimar los valores culturales, estéticos y morales. Los logros de movilidad económica y social tienen que ver con la existencia de estos capitales

- **Cathexis:** La concentración o acumulación de energía mental en un canal particular (kaTEksls). Psychol. [holding, retention, intended as a rendering of G. (libido)besetzung (Freud)]. (1922) “J. Strachey Freud’s Group Psychol. Dread in an individual is provoked either by the greatness of a danger or by the cessation of emotional ties (libidinal cathexes [orig. Libidobesetzungen]). (1923) E. Jones in Internat. J. Psycho-Analysis In hetero-suggestion a hypercathexis of the idea of the operator is correlated with a hypo-cathexis of all ideas in conflict with his. (1948) Brit. J. Psychol. XXXVIII. There are a number of very specific factors responsible for any particular process of ‘cathexis’. (1951) C. Kluckhohn et al. in Parsons & Shils Toward Gen. Theory of Action iv. ii. 398 Since value always involves affect, cathexis and value are inevitably somehow interrelated” [Oxford English Edition (Second Edition)].
- **Conocimiento, poder y género:** “Si consideramos esta relación de conocimiento y poder con relación al género, parece que estamos obligadas a preguntarnos cómo se organiza el género de manera que funcione como presupuesto de cómo se estructura el mundo. Así pues, no existe un mero enfoque epistemológico hacia el género, una manera simple de preguntar cuáles son las formas de conocer de las mujeres o qué podría significar conocer a las mujeres. Por el contrario, las formas en que se dice que las mujeres “conocen” o “son conocidas” están ya orquestadas por el poder, precisamente desde el momento en que los términos de categorización “aceptables” son instituidos” (Butler, 2001: 16). La simpatía con este argumento de Butler nos hace asumir a priori el nexo inevitable entre el conocimiento y el poder, por encima de cualquier división que se realice en el seno de dicho conocimiento o de dicho poder, en el sentido que expone Foucault (1997: The

politics of Truth) pero con una intención optimista: seguir hacia delante y tocar allí donde más duela, en el centro mismo de las desigualdades, aunque sea de la mano de un conocimiento siempre ligado al poder.

- **Cualificación:** Resulta habitual confundir la cualificación con la formación. Este estudio diferencia cualificación profesional (vinculada con las credenciales educativas o el nivel de acreditación formal) de la cualificación laboral (adquirida en el proceso de trabajo). En general, podemos definir la cualificación como “requerimientos que el proceso de trabajo exige a las personas” (Lope et al, 2000: 39), medidos en términos de conocimientos y capacidades puestos en juego en el mercado de trabajo, en un empleo en concreto y en funciones determinadas dentro del mismo.
- **Discriminación de género:** se pueden establecer distintos tipos de discriminaciones de género. Podemos hablar de “segregación” o separación en primer lugar. En el marco de la segregación, Izquierdo distingue la segregación espacial y funcional de la segregación estratégica. Esta consiste en “poner la carreta por delante del carro, pretendiendo que quien tira de la división del trabajo son las diferencias entre hombres y mujeres y no a la inversa: que las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a sus capacidades laborales son precisamente el resultado del sexismo” (Izquierdo, 2001: 20). Un tercer tipo de segregación, la intencional, justifica el sexismo aduciendo beneficios de orden moral, una concordancia adecuada con el sistema de valores preexistente. La autora mantiene que sólo una pequeña pero trascendental parte de las conductas discriminatorias y de segregación entre sexos es intencional. La mayoría son actos no planificados, sino hábitos asumidos que se encuentran en el camino sin ser provocados. Quien se opone a ellos es entendido, eso sí, como un ser extraño, patético o amenazador. Los actores juegan su juego con los dados marcados sin saberlo. (Izquierdo, 2001: 20-22). En segundo lugar, la discriminación de género, como acto clasificatorio, deriva en desigualdad social, sometimiento, explotación y violencia. El malestar que la discriminación genera es fuerte, y la resistencia escasa porque queda desactivada cuando se asumen las identidades y sus hábitos. Incluso ciertos elementos de resistencia ante el modelo de trabajo y ciudadanía tradicional pueden servir, en la práctica para robustecer los modelos familiares que perpetúan la dependencia de las mujeres, como es el caso del trabajo parcial (jornadas parciales y temporalidades y tanteos entre las esferas del empleo y las domésticas). En el concepto político que define la discriminación se hace patente cómo la ley concibe el logro de la “igualdad” como un derecho a adquirir por los colectivos discriminados y no como un derecho individual. La Directiva Europea 97/80 (art. 2.2.) se plantea así dos tipos de discriminación –directa e indirecta-. La primera, explícita y menos probable, se relaciona con el salario o acceso a ciertos empleos. La indirecta o implícita es más habitual, pero también puede localizarse en las estadísticas (Izquierdo, 2001: 94). Otro tipo de discriminaciones, todavía más ocultas, tienen que ver con la valoración social y salarial de las ciertas cualificaciones y profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres, o bien campos de trabajo en proceso de feminización asociado directamente a su precarización y descualificación en el mercado de trabajo.
- **Estrategia:** “El concepto de estrategia se refiere directamente a una posición en la estructura social desde la que se ve el conjunto o buena parte de la propia estructura social y las posibilidades que tiene el sujeto de moverse en la misma. En las estrategias se intenta dominar el tiempo, pues producen dominio. De hecho, son el resultado de un sujeto de querer y poder (de Certeau, 1990: 59) y, por lo tanto, se salen de los contextos inmediatos (...) intentando trascenderlos. Ahora bien, las estrategias parten de un saber: el que mantiene y determina el poder de darse un lugar propio” (Callejo, 2005: 180). El concepto “estrategia” orienta el análisis a las prácticas sociales de los sujetos descubiertas a través del sentido argumental de su discurso. En la narración aparecen elementos de motivación y elección, así como otros factores externos a la voluntad que condicionan la estrategia. Es bien cierto que el sentido estratégico de la

trayectoria desarrollada puede ser presentado en la historia vital como un argumento justificativo de la experiencia vivida. Este sentido sería presuntamente organizado con posterioridad, como intento de racionalizar y destacar la propia acción por encima de las circunstancias. Encontramos este tipo de intentos en entrevistas en las que la experiencia real de inserción se presenta mucho más caótica y desordenada de lo que las explicaciones sobre el diseño de vías y metas de inserción plantean. La primera distinción entre los modelos estratégicos arqueológico, procesual y estructural se basa en la detección de hitos y elementos objetivos del proceso de inserción antes que en las impresiones que exponen los sujetos sobre sus estrategias. La autovaloración de la estrategia personal de inserción sí es relevante sin embargo para reconocer cuestiones como los usos del tiempo, la movilización de los recursos, la orientación al empleo y a la carrera, las metas laborales, los planteamientos sobre el éxito profesional y las concepciones que los sujetos tienen sobre el trabajo y su relación con otros aspectos vitales. En este sentido hablaremos de estrategias temporales<sup>1</sup>, estrategias de carrera y estrategias de género como fórmulas en las que aparecen relacionadas las intenciones, los recursos y factores estructurales con las respuestas de resolución de los entrevistados. El uso del término “estrategia” no implica necesariamente un diseño claramente planificado que a menudo no encaja con realidades mucho más volátiles y sujetas a imprevistos que dificultan la continuidad y el sentido de la planificación. Sin embargo, el uso de este concepto es útil porque se basa en que: a) factores como el género o la clase social condicionan la claridad de los diseños estratégicos. Puesto que para que una estrategia se reconozca claramente y mantenga una línea de continuidad se le supone un previo conocimiento del medio profesional y una instrumentalización racional de los recursos que se vinculan sobre todo a las clases profesionales y, dentro de ellas, a los hombres. Puesto que es éste el perfil de sujeto central del habitus de carrera tradicional (Bloosfeld et al: 2003; Maranda y Comeu: 2002). De tal forma tiene sentido la puesta en juego de un cierto análisis estratégico desde la perspectiva de género; b) aunque difusas o diseñadas a corto plazo, las motivaciones, expectativas y logros, así como los cambios que las acompañan, constituyen un hilo conductor recurrente en las narraciones de quienes, al reconstruir sus experiencias destacan su capacidad de acción frente a las incertidumbres; c) la estrategia tiene aún más sentido en un entorno territorial donde las medidas para hacer compatibles las metas familiares y las laborales se demuestran muy limitadas. Y donde los actores deben arreglárselas por su cuenta. Lo que implica la conciencia de una mayor y más óptima planificación laboral y cotidiana.

- **Estructura social:** “conjunto de los modos en que las prácticas de grupos e individuos están organizadas (instituciones) y relacionadas entre sí (procesos sociales), de manera que se crean unos ejes de desigualdad que configuran la identidad de esos individuos y grupos, así como los cursos posibles de la acción (individual y colectiva). Dicho de otro modo, la estructura social sería la configuración de instituciones, reglas y recursos que atribuyen condiciones de vida desiguales a las personas en un momento y lugar determinado” [Adelantado et al, 1998: 10, en Varella (2001: 106)]. Este concepto supone tres dimensiones de análisis: las esferas institucionales o de acción social (mercado, estado, doméstica y relacional); así como la existencia de ejes de desigualdad (clase social, género, etnia y edad) y de los actores colectivos. “En sentido amplio, el concepto de “estructura social” comprende tanto el de “estructura de la sociedad”, como el de estructura social en sentido microsociológico.” (el primer concepto nos remite a sectores de funciones o subsistemas sociales en intersección con la estructura económica y con categorías de población ulteriormente diferentes en términos de desigualdad social). “Saber cuáles son las numerosas dimensiones de la estructura social depende sobre todo de los enfoques ideológicos y científicos,

---

<sup>1</sup> Las estrategias temporales cotidianas son en realidad “tácticas” que forman parte de una experiencia temporal más o menos planificada a medio o largo plazo.

de los problemas planteados así como de las preferencias de los científicos sociales, de las “escuelas” y de las orientaciones” (Hillmann, 2001: 317).

- **Familia:** utilizamos la clasificación CIRES (1996): familia unipersonal=hogar solitario: protagonizada por las personas mayores, así como por jóvenes de ambos sexos que se establecen por su cuenta antes de casarse o después de separarse: “los nuevos solteros”. Familias de núcleo estricto: parejas sin hijos y parejas de nido vacío. Familias nucleares: pareja con hijos. Familia extensa: familia nuclear con otras personas o núcleos en el hogar. Familia monoparental: uno de los padres con los hijos. Familias de tejido secundario: nuevas parejas con hijos anteriores de uno de los dos miembros o de ambos.
- **Formación:** Es un proceso complejo de adquisición de conocimientos abstractos y técnicos, adquiridos tanto fuera como dentro del sistema educativo, a través de la experiencia laboral y en diversas esferas sociales. Por lo tanto, la formación no es patrimonio del sistema educativo, salvo cuando hacemos referencia a la formación “reglada” o “formal”. (Lope et al, 2000: 38-29). Los enfoques que han tratado tradicionalmente el papel de la formación con respecto al mercado laboral se desarrollan a partir de las teorías del Capital Humano, por un lado, y de las teorías de la Reproducción por el otro. La versión funcionalista representada por el enfoque del capital humano subraya la educación como inversión social, impulsando la escolarización masiva de la población en respuesta a las necesidades de la producción taylorista-fordista y de la sociedad de consumo desde finales de los cincuenta. Se trata de una perspectiva criticada por excesivamente mecanicista, economicista y por su ocultamiento de los procesos de desigualdad social que intervienen en el acceso y utilización de las credenciales educativas. La réplica a estas teorías se desarrolla desde mediados de los sesenta a través de las teorías de la reproducción que subrayan los mecanismos de transmisión de la estructura social preexistente a través de la educación, la formación y el empleo. Así como la transmisión de los valores culturales de la clase dominante en el sistema educativo. Frente a ambas posturas opuestas, el credencialismo que surge a finales de los setenta, supone una respuesta neoweberiana que evidencia las luchas de los grupos sociales por las credenciales, con el fin de mejorar o sostener su estatus –lucha desigual, por otra parte-. Las luchas se recrudecen en situaciones de crisis, cuando la sobreeducación permite a los empleadores establecer el límite inferior para la selección en la posesión de un título académico. A lo largo de estos años, el funcionalismo se ha impuesto defendiendo el acceso al mérito educativo que reflejan las titulaciones como vía personal de inserción laboral. La teoría pierde fuerza a finales de siglo, al chocar con una realidad en la que el desempleo y el subempleo afectan también a personas con altas credenciales educativas.
- **Generación:** Distinguimos el uso de este término de otros también utilizados como conceptos más genéricos en este estudio, como es el caso de la cohorte. El concepto “cohorte” nos remite a la simple contemporaneidad cronológica: se trata de poblaciones con la misma edad – generalmente en agrupaciones demográficas de cinco años-. Frente al uso común de la “cohorte” para presentar la cuestión de la edad, el de “generación” presenta el grupo de edad señalado desde su diferenciación frente a otros que tienen o han tenido condiciones materiales y sociales de existencia y de reproducción distintas. “la unidad de una generación no es un lazo social que tienda a la constitución de grupos concretos, incluso aunque pueda ocurrir ocasionalmente que la unidad de la generación se convierta en el fundamento consciente y unificador de la formación de grupos concretos. (...). No se puede hablar de una situación de generación idéntica más que en la medida en que los que entren simultáneamente en la vida participen potencialmente en acontecimientos y experiencias que crean lazos. Sólo un mismo cuadro de vida histórico-social permite que la situación definida por el nacimiento en el tiempo cronológico se convierta en una situación sociológicamente pertinente” (Mannheim, 1990: 41-52). Hablamos de generación cuando se produce una coincidencia social y temporal (un mismo espacio social y una misma

época en un momento determinado de la vida de cada miembro). Estas características –nos explica Bourdieu (1988)- confluyen en una producción similar de habitus. Puede adoptarse una definición flexible de la generación (Mauger: 1990), asociándola a quienes comparten un determinado hito común en sus vidas: la finalización contemporánea de la carrera académica de Derecho en un mismo lugar, con una misma edad y desde la pertenencia a una clase social determinada.

- **Género:** categoría relacional que nos remite a las relaciones sociales asimétricas entre hombres y mujeres. Esta asimetría nos permite constatar las construcciones sociales que hacen que a las personas se les asignen capacidades y atributos a partir de su sexo.
- **Habitus:** Bourdieu, el *habitus* es un sistema general de configuraciones durables –porque están inscritas en la construcción social del yo- y transportables –porque se deslizan de un campo a otro. Estos sistemas funcionan en el plano inconsciente pero se producen en un espacio socialmente estructurado de posibilidades. Podemos entender el habitus como la relación dinámica entre la estructura y la agencia, entre el individuo y la sociedad. Significa tanto opus como modus operandi tal y como explica Bourdieu (1993: 113). El autor asume una serie de asunciones al respecto: a) el habitus opera a nivel inconsciente, b) es una estructura estable configurada en el la socialización primaria, aunque puede modificarse no sin serias dificultades, en otras etapas posteriores de la socialización, c) la socialización constituye un proceso de incorporación de la estructura social y d) las formas de actuar y entender el mundo están relacionadas con campos sociales específicos constituidos por combinaciones particulares de capitales sociales, culturales y económicos. (Blossfeld et al: 2003). El habitus corresponde para Mannheim a las formas de "estratificación de la conciencia" que se relacionan con el origen social y generacional.
- **Hipergamia:** las referencias a la hipergamia plantean dos sentidos diferentes de su uso: 1) La hipergamia como estrategia femenina es un comportamiento clásico de selección social que consiste en la práctica femenina de casarse con varones con igual o mayor estatus. Para que se produzca esta hipergamia se necesita una población reducida de mujeres que facilite las posibilidades de elección de éstas, en una época de bonanza económica (tesis de Easterling). El resultado es el efecto "cenicienta" o "síndrome del príncipe azul" que indica la preferencia cultural por el emparejamiento asimétrico (Gil Calvo, 1991: 26-28). En este sentido hablaremos de "estrategias de hipergamia". En las familias de clase media es relativamente habitual que en la dote que ofrece la mujer se incluya un título universitario como elemento que favorece el ascenso social de las hijas posibilitando el matrimonio deseado. 2) la referencia a las mujeres y hombres hipergámicos o en posiciones hipergámicas hacen mención, sin embargo, a quienes ocupan posiciones de mayor estatus en la pareja, frente a las situaciones homogámicas que sitúan a ambos cónyuges en plano de igualdad de estatus (Tobío, 2005: 202).
- **Igualdad:** La perspectiva de género apunta como el discurso de la igualdad ha servido a menudo como un recurso que obliga a imitar las pautas y patrones dominantes, invisibilizando la opresión/subordinación de muchos hombres y mujeres que no pertenecen a estos segmentos. Sin renunciar a planteamiento igualitarios que demanden reconocimiento público, económico y de valor a las acciones de todos/as, la propuesta de la igualdad no puede nunca apoyarse en la mera aceptación de las estructuras vigentes como "neutrales". A menudo podemos observar como esta aceptación aséptica lleva a ciertos discursos públicos a defender la igualdad o la diferencia (de género o cualquier otra) según resulte más conveniente para no cuestionar este modelo "neutro" de organización social. Los perfiles sociales que no corresponden a ese modelo aspiran a alcanzar un papel en el estatus quo. Pero la conquista puede hacer perder por el camino los planteamientos novedosos que no encajan con el proceso de movilidad experimentado. Este razonamiento apoya la idea manifestada en esta tesis de que la mera orientación de las mujeres

al liderazgo y al éxito profesional no garantiza ningún cambio de género si la progresión se realiza bajo la aceptación del modelo tradicional de carrera y de arribaje a ella (aculturación). Identidad de género: la identidad de género en un orden patriarcal es causa de desigualdad porque implica una jerarquía en la posición social. Se construye a través de la identificación de atributos comunes que en este orden son los correspondientes al “ganador del pan” y a la “esposa y madre, el ama de casa” (Pateman: 1995 (e.o.1988)). Aunque factores como la clase social, la edad o la etnia hagan que los efectos de la desigualdad de patriarcado no incidan igual en todas las mujeres, es cierto que todas ellas ocupan siempre peor posición a igualdad de todos los demás aspectos.

- **Inserción laboral:** “Término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría (...), con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. Su estudio abarca tanto el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes (o trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). Así entendida, la inserción laboral es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica” (García Blanco y Gutiérrez, 1996: 269)
- **Interacción entre habitus, capital y campo social:** La relación se establece de diversas maneras (Bourdieu, 1993a: 108). Las estructuras están incorporadas en los campos sociales particulares y a su vez, estos no pueden existir sin quienes participan en ellos. Por último, los sujetos han tenido que internalizar las reglas del juego en función de las disposiciones de su habitus. Pese a sus dificultades de transformación, el habitus no es innato ni inamovible y puede ser modificado por la influencia de los procesos secundarios de socialización. Lo que resulta interesante para los intereses de este estudio, entendiendo la socialización a través del sistema educativo y en el seno de las profesiones y organizaciones laborales como parte fundamental de este proceso posterior de socialización.
- **Normas e idealizaciones de género:** Habermas (Factilidad y Validez, 1998: 78): las normas proveen a los actores de un entendimiento común. Sus enunciaciones ponen de manifiesto las idealizaciones que se dan por válidas, normales, naturales para un cierto grupo que tiene en común compartirlas. (ver Butler, 2001: 23). No entendemos aquí estas idealizaciones como algo positivo –alegando su contribución a mantener el orden social-, ni siquiera neutro. Los enunciados que remiten a idealizaciones de género contribuyen a manifestar y reproducir un orden que apostamos por destruir, un orden violento y excluyente. Y, ¿por qué no? también admitiendo que nuestras prácticas –no siempre alerta- contribuyen a incrementar la carga de dichas idealizaciones, o que la utilización de la norma dicotómica de género también puede ser inducida a modificar el orden social.

**Metodología para el estudio de la Carrera Profesional:** el concepto de *carrera* se convierte en objeto de éste estudio debido al planteamiento del objetivo centrado en las estrategias laborales de los licenciados en Derecho que han experimentado sus primeros años de trabajo profesional. El estudio de la profesión se traslada en términos individuales y estratégicos al concepto “carrera”. Y se concreta solamente en aquellos entrevistados que se encuentran vinculados laboralmente con el campo profesional del Derecho. La *carrera* es un fenómeno central de intersección entre los niveles individual, organizacional y social tanto como instrumento de análisis como por su importancia en la práctica social. Tharenou (1997) afirma que existen serias dificultades no superadas para integrar los enfoques que tienen que ver con los factores individual, organizacional y social que intervienen en el fenómeno. Esta deficiencia está condicionada por el hecho de que las implicaciones que se relacionan con la carrera comprometen diversas ramas de

conocimiento en las ciencias sociales. Siendo así, encontramos referencias innumerables en la psicología, la teoría de dirección de empresas y la ciencia económica, aunque el enfoque sociológico acude fundamentalmente a la referencia de la sociología del trabajo o, más concretamente, a la sociología de las profesiones, también contemplada en términos de la llamada *sociología de las carreras* (Arthur et al: 1987 y 1996)<sup>2</sup>. Pero la numerosa literatura que apela al estudio empírico de la carrera está también minuciosamente fragmentada: desde una perspectiva muy general, se puede distinguir, en primer lugar, la corriente *micro-analítica* de investigación sobre la carrera que examina los niveles individual y organizacional del fenómeno. La evaluación se concreta tanto en el plano de la carrera subjetiva (necesidades, estrategias y logros específicos junto con la evolución de estos a lo largo del proceso de carrera) como en aspectos más objetivos que tienen que ver con los indicadores laborales y la estructura de las profesiones y contextos en los que se enmarcan (Gunz: 1988; Schein: 1978<sup>3</sup>). En segundo lugar, un segundo *marco analítico* se centra en el contexto *macro* donde se producen las carreras. Es decir, el sistema económico y la estructura de las ocupaciones, examinados ambos desde el punto de vista de las oportunidades y barreras que suponen para el desarrollo profesional (White: 1970)<sup>4</sup>. Lo cierto es que el micronivel generó mucha más producción investigadora hasta mediados de los ochenta. Sin embargo, los planteamientos se basaban en una concepción homogénea de las carreras focalizada en las grandes organizaciones (Ornstein e Isabella: 1993)<sup>5</sup>. En este sentido, aunque este estudio participa del examen micro-analítico de la carrera con ciertos añadidos<sup>6</sup>, avanzamos que lo hace desde una orientación bastante diferente porque también es diferente el *estilo de carrera* principalmente a partir de finales de los ochenta: la globalización, el cambio tecnológico y en el funcionamiento de los mercados de trabajo<sup>7</sup> afectan a los patrones de carrera que, hasta hace poco tiempo, se explicaban o bien en términos vocacionales, o bien aludiendo a los intereses de movilidad colectiva de las profesiones. Frente a esta interpretación tradicional de los patrones de carrera lo que observamos en la actualidad es un paisaje mucho menos homogéneo tanto desde el punto de vista individual como organizacional. Diversas propuestas invitan a estudiar las carreras profesionales desde aportaciones enriquecedoras que den cabida a los estilos de carrera *fragmentada* que afectan sobre todo a los nuevos trabajadores. Algunos nuevos enfoques se centran en el análisis de la carrera “subjetiva” como proyecto típico de la autodisciplina moderna [Hugues (1958)<sup>8</sup>, Gattiker y Larwood (1986)<sup>9</sup>, Peluchette (1993)<sup>10</sup>]. Un análisis que se interesa por la forma en que los y las profesionales perciben y construyen su carrera personal. En este marco, tienen cabida los comportamientos particulares como vías para estudiar el éxito –también subjetivo– en las carreras laborales. Esta perspectiva se relaciona especialmente con las teorías psicosociales de la *atribución* y *autoeficacia*. Pero desde una perspectiva más sociológica destacan los estudios

---

<sup>2</sup> Arthur y Rousseau (1996) y Arthur, Hall y Lawrence (1987).

<sup>3</sup> Gunz (2000) y Schein (1978).

<sup>4</sup> White, H.C. (1970).

<sup>5</sup> Ornstein e Isabella (1992).

<sup>6</sup> El segundo capítulo de esta tesis incluye una interpretación macro-sociológica de la carrera en la presentación de los enfoques teóricos, mientras que el análisis de caso se centra más exclusivamente en su comprensión subjetiva.

<sup>7</sup> Aunque hemos planteado estos entornos a lo largo del capítulo 2, destacamos ahora la existencia de las organizaciones descentralizadas de las pequeñas firmas, y la orientación de las nuevas producciones a la fabricación de bienes intangibles, servicios, información y conocimiento bajo nuevas fórmulas organizacionales. Estos rasgos conviven con los aspectos tradicionales que se asocian a la producción industrial ahora globalizada.

<sup>8</sup> Hugues (1958).

<sup>9</sup> Gattiker y Larwood (1985).

<sup>10</sup> Peluchette (1993).



inspirados en Pierre Bourdieu, como los de Blossfeld et al.<sup>11</sup>. Este equipo de investigación desarrolló los conceptos “hábitus de carrera”, “campos de carrera” y analizó la presencia de “capitales” como aspectos centrales para describir y explicar la formación, modificación y estabilización de determinadas progresiones profesionales. Parece evidente que el análisis de los modelos de carrera requiere la presencia de una dimensión *individual* y otra *colectiva*, ambas presentes en la descripción de la evolución de la carrera de los y las trabajadoras. La dimensión colectiva nos remite al mencionado uso de las ideas de Bourdieu y a la propuesta desarrollada por Blossfeld. El concepto principal sería el de “hábitus de carrera”, definido como la incorporación de la estructura social relevante en cada campo de carrera. Se describen a su vez los “campos de carrera” como espacios donde se establecen las posiciones y relaciones entre las personas y los grupos sociales. En tercer lugar, los “patrones de carrera” serían las formas específicas de transición entre las posiciones que son resultado del juego entre el *hábitus* de carrera y los campos de carrera (Blossfeld et al: 7). Según el modelo de los citados autores los dos primeros conceptos –campo y habitus de carrera- sirven a su vez para explicar el tercer factor –los patrones de carrera. El interés por estos planteamientos se relaciona con la necesidad de estructurar teóricamente los distintos aspectos implicados en la biografía de los entrevistados con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados: a) En cuanto a los *campos de carrera*, Dentro del enfoque organizacional, varios aspectos han sido señalados como importantes para la evolución y el éxito profesional: la movilidad organizacional, el grado de especialización funcional, la experiencia de trabajo, las situaciones coyunturales del empleo, etc. Appelbaum y Santiago (1997) entre otros destacan cómo existe un punto determinado en la carrera de cada individuo en el que las probabilidades de un próximo ascenso o promoción se reducen (“Career plateaus”). En este sentido, el enfoque del capital humano ha explicado el peso objetivo que la educación y la experiencia laboral tienen en el avance de carrera de los individuos con distintos niveles educativos, o bien distintos tipos de titulación y de experiencia profesional (Tharenou: 1997). Rosenbaum (1984) mostró cómo una más rápida y probable estabilización y progresión en la carrera de los trabajadores estaba vinculada a un tiempo lo más reducido posible en los primeros trabajos de ingreso en la organización. Esta aseveración sólo tiene sentido, lógicamente, desde el análisis de los campos de carrera en el seno de cada organización. Se escapan de ella todas aquellas situaciones más o menos novedosas de itinerancia entre empresas y puestos de trabajo en el marco de una profesión, o entre los diversos mercados de trabajo. Lo que sí parece claro es que una promoción rápida lleva a mayores oportunidades de desarrollo y promoción futura, mientras que el estancamiento en un empleo vulnerable desacelera la “velocidad de carrera” necesaria, ya no sólo para progresar, sino para mantener dicho empleo. Algunas de las últimas investigaciones han mostrado como en el seno de las organizaciones existen tendencias reproductoras que discriminan a las mujeres y a quienes no se encuentran representados por el patrón de identidad tradicional que las caracteriza impidiendo una promoción rápida o normalizada (Landau: 1995; Haberfeld: 1992). B) En cuanto a los estudios sobre las transiciones de carrera, el enfoque organizacional parte de la Escuela de Chicago (Glaser y Strauss: 1971) subrayando la importancia de la rapidez con que los aspirantes asimilen y hagan propias las motivaciones, los hábitos y el vocabulario que se asocian a su posición laboral presente y potencial. C) Por su parte, el *hábitus*<sup>12</sup> de carrera relaciona los niveles individuales y estructurales a través de la inclusión de

---

<sup>11</sup> Entre estos estudios, destacamos el citado por el empleo de las entrevistas en profundidad de una forma similar a la propuesta en la presente investigación

<sup>12</sup> Para una crítica del concepto *habitus* nos remitimos a las críticas de Boudon (1996), Martucelli (1999) y el propio Bourdieu (1997b): la consideración del *habitus* como una caja negra en la que no se explica suficientemente cómo el pasado se activa para generar disposiciones y cómo estas disposiciones pueden construir prácticas no acordes a las nuevas realidades. O bien la confusión entre los términos analíticos, siendo

las dimensiones psicológica, temporal, social y estratégica. Un análisis centrado en estas cuatro dimensiones puede organizar los resultados de la investigación, abordando cuestiones tales como las fases de la carrera, las estrategias, las lógicas organizacionales, etc. Veamos brevemente en qué consiste cada una de estas dimensiones: 1. La *dimensión psíquica* comprende las predisposiciones personales (estables e inconscientes) a la acción. Relacionadas con el resto de los factores señalados, puede explicar la evolución de una carrera profesional. Las dimensiones individuales que parecen explicar mejor el avance de una carrera han sido categorizadas como “*Big Five*”<sup>13</sup>, “patrones de motivación al liderazgo”<sup>14</sup>, “ambición y motivación para el logro” y “habilidades cognitivas generales”<sup>15</sup>. 2. En segundo lugar, la *dimensión de estrategia* se refiere a aquellas acciones adoptadas con el fin de lograr los intereses profesionales previamente elegidos, sean estos consistentes con otros intereses vitales o bien a expensas de subordinar esas otras expectativas al interés profesional (Ferris et al.: 1989<sup>16</sup>). Esta dimensión cobra una importancia señalada en el marco de la investigación, puesto que un objetivo central de la misma tiene como objeto la relación entre las estrategias laborales de los profesionales del derecho y otras esferas vitales (fundamentalmente la doméstica). En el marco de esta dimensión estratégica cabrían aspectos como: la tendencia a construir y mantener *relaciones cooperativas* en el trabajo que puedan suponer oportunidades o aumentar el número de opciones disponibles (la red profesional). La existencia de una red de relaciones informales tanto fuera como dentro del entorno profesional incrementa las posibilidades de promoción y de obtener mayores salarios (Burt: 1992<sup>17</sup>) poniendo de manifiesto la importancia del capital relacional que Bourdieu asocia a los grupos sociales privilegiados en el acceso diferencial a las metas. Dentro de esta red de relaciones, cobra especial importancia el “*mentorazgo*”, entendido este como una relación de motivación, ayuda y orientación de los/as protegidas/as en cuestiones laborales y de promoción. Whitely et al (1993)<sup>18</sup> pusieron en evidencia como este factor tiene mucho más impacto en la promoción de quienes inician su carrera laboral que otras variables de corte individual u organizacional. Un último aspecto se centra en las *tácticas políticas* que pueden también interpretarse como la parte de la estrategia laboral que se desarrolla en el seno de las organizaciones (estrategias organizacionales) (Ferris et al.: 1992). Las tácticas políticas tienen estrecha relación con la participación que los individuos tengan en el poder de las instituciones laborales. Esta cuestión es importante para la promoción al liderazgo pero no tanto para los primeros años de inserción y estabilización que ocupan nuestro interés. ¿Podemos hablar de

---

*habitus* excesivamente parecido al concepto *campo*. Entre las críticas más notables, destacamos la dificultad para aplicar el esquema de Bourdieu a las sociedades contemporáneas caracterizadas por el constante cambio. Sin embargo, desde un uso no dogmático, creemos que los conceptos aquí presentados pueden aportar a nuestra propuesta un primer esquema interesante para el análisis de los datos.

<sup>13</sup> Las cinco primordiales dimensiones de la personalidad serían la concienciación, extraversión-introversión, estabilidad emocional, apertura a la experiencia y aceptación. Guthrie et al. (1998) demuestra como estas cinco dimensiones están relacionadas con estrategias de carrera como la selección de un mentor, la construcción de redes y la autopresentación.

<sup>14</sup> Los patrones de motivación al liderazgo se explican a través de aspectos como el deseo de ejercer el control sobre los demás, una escasa necesidad de afiliación, un alto grado de autocontrol y estrecha amistad con otros. Las investigaciones psicosociales han mostrado que quienes tienen estas características tienden a ser promocionados más que otros/as (Jacobs y McClelland: 1994)

<sup>15</sup> Este tipo de habilidades se relaciona con la rapidez con la que las personas aprenden, que se vincula positivamente con una alta capacidad para adquirir pronto las capacidades requeridas para desarrollar tareas laborales complejas más frecuentes a medida que se asciende en la escala laboral.

<sup>16</sup> Ferris, G.R. et al. “Politics in organizations”, en Giacalone, R.A. y Rosenfeld, P. (eds.): *Impression management in the organization*. Hillsdale: 143-170

<sup>17</sup> Burt (1992).

<sup>18</sup> Whitely et al (1970).

estos factores como un aspecto significado desde el punto de vista del género? A priori parece que serán las clases sociales más elevadas –que cuentan con redes “heredadas” de relaciones-, así como quienes dediquen más tiempo vital y laboral a fomentar estas relaciones en la esfera pública y la privada (tanto hombres como mujeres) quienes más posibilidades de promocionarse tendrán. Podemos deducir –si bien es algo que nuestro campo de entrevistas intentará examinar- que las mujeres desarrollan menos estas redes relacionales por el efecto de su adscripción a los tiempos y roles domésticos (el efecto de la doble presencia) y su menor vinculación a las redes relacionales en el trabajo (o tal vez el efecto de la atribución por parte de sus compañeros y la autoatribución de un papel secundario en estas redes). 3. La *dimensión social* resulta interesante desde la perspectiva planteada en este estudio. Se trata de aspectos de la personalidad que son afectados de manera decisiva por el proceso de incorporación de las estructuras sociales al individuo (en términos de socialización de carrera): “Auto-eficacia<sup>19</sup>”, “Capacidad Camaleónica<sup>20</sup>”, “Maquiavelismo<sup>21</sup>” y “Orientación Vocacional”. En este sentido, destacamos las interesantes conclusiones de Rosentiel et al (1998), que observaron que los sujetos que presentaban un alto grado de “*orientación a la carrera*” (que aquí vamos a entender en términos de describir la carrera profesional como un interés vital relevante) así como un *alto grado de compromiso en realizar los objetivos propuestos* y una menor *orientación al ocio* eran quienes más fácilmente encontraban un trabajo adecuado a su perfil profesional. 4. La última de las dimensiones implicada en el esquema es la *temporal*. Este cuarto aspecto debe ser también subrayado, puesto que se trata del proceso biográfico de generación del hábitus. En este sentido, tanto el curso objetivo del proceso de iniciación de la carrera profesional como la reconstrucción subjetiva que de él hacen los implicados deben ser examinados. Tenemos algunos ejemplos del interés del enfoque biográfico en la detección de las diferencias de carrera y en el planteamiento de sus posibles causas. Hartman (1995, 1996, 1998) ha puesto de manifiesto a través de sus estudios comparativos en Europa como las tres cuartas partes de los altos directivos tienen un origen social de clase media-alta. Quienes crecieron en el seno de las familias de esta clase social aprendieron desde la infancia los hábitos y normas no escritas de las posiciones de elite en el trabajo. Este hecho les facilitó la progresión profesional y redujo las posibilidades de conflicto sociolaboral. Otro ejemplo, Tucker (1985), usa las entrevistas biográficas para detectar las diferencias en las carreras de hombres y mujeres que empezaron a trabajar en distintas décadas con un MBA<sup>22</sup> bajo el brazo. Ahora bien, las investigaciones biográficas muestran como las explicaciones básicas del

---

<sup>19</sup> La *autoeficacia* tiene que ver con la creencia en la habilidad personal para llevar a cabo una acción exitosamente (Bandura: 1977). Otros autores demuestran que este factor es relevante en la elección de la profesión y el progreso profesional. La llamada “autoeficacia vocacional” interviene en cómo se perciben las opciones de carrera, la indecisión y los grados (Taylor et al: 1990).

<sup>20</sup> Este aspecto explica cómo las personas adaptan su comportamiento a los requerimientos de una situación específica con la intención de causar la mejor impresión a los otros. El factor tiene especial relevancia cuando los sujetos cambian de una empresa a otra para promocionar su carrera profesional. Kilduff y Day (1994: 1058-60) describen este comportamiento asociándolo a la figura del *camaleón* y destacando su especial capacidad para establecer relaciones con un/una mentora/a y tener un contacto fluido y cordial con los altos niveles jerárquicos.

<sup>21</sup> El *maquiavelismo* es la capacidad de manipular a otros para los propios propósitos. Resulta curioso (y tranquilizante) observar como las investigaciones han puesto de manifiesto que estas tendencias no se relacionan positivamente con la movilidad ascendente en la carrera, excepto cuando el espacio organizacional está poco estructurado y normativizado (Schultz: 1993).

<sup>22</sup> Los MBA (*Master in Business Administration*) suponen un importante elemento de acceso a las profesiones de liderazgo en el mercado.

desarrollo profesional en los llamados mercados internos de trabajo<sup>23</sup> se quedan cortas a la hora de reflejar la complejidad de etapas, movimientos, estados y aspectos que intervienen en los procesos de carrera, tanto desde una perspectiva personal, como desde el punto de vista de la organización de las profesiones. Aunque es verdad que existen numerosos modelos que tratan de esquematizar este proceso, este aspecto resulta algo ajeno a nuestros intereses, centrados tan sólo en el análisis de los primeros años de carrera laboral y profesional<sup>24</sup>. Sin embargo, resulta obligado mencionar a Super (1957, 1990) cuyos planteamientos teóricos revelan una estructura lógica que sigue aún siendo sostenida por las investigaciones empíricas de otros autores. Este planteamiento se basa en la detección de cuatro etapas en el desarrollo individual de la carrera: el *entrenamiento*, la *estabilización*, el *mantenimiento* y el *declive*. Cada una de estas etapas presenta efectos, actitudes y discursos específicos en los actores sociales. Para los análisis sobre las estrategias y evoluciones de las carreras resulta útil un último aspecto extraído de la teoría de Bourdieu. Se trata del concepto *Capital*, cuyo uso resulta fundamental en el desarrollo de muchos trabajos empíricos a lo largo de los últimos años. Conviene distinguir al *Capital Económico* como la forma más eficiente de capital, que puede ser a su vez fácilmente convertible en capital social, cultural o simbólico, o bien derivar de estos tres capitales. El *Capital Social* implica relaciones de mutuo reconocimiento entre miembros de grupos, instituciones (la familia) y clases sociales. Este tipo de capitales ejerce un poder multiplicador de los efectos del resto de los capitales (Bourdieu, 1983: 191). En tercer lugar, el *Capital Cultural* o informacional engloba al *Capital Educativo* incorporado a lo largo del tiempo, objetivizado a través de productos culturales (obras) e institucionalizado gracias a los títulos académicos. De esta forma, el capital cultural educativo se entiende como el resultado de un esfuerzo/inversión realizado por los sujetos y sus familias. Este tipo de capital se transmite entre las generaciones familiares localizando un mayor logro educativo entre aquellos cuyas familias alcanzaron un capital elevado. Dicha afirmación equivale a señalar una clara vía de reproducción social y distribución del poder en las sociedades. Por último, el *Capital Simbólico* es aquél aceptado como legítimo en los lugares sociales de referencia donde se pone en juego. La relación entre el *habitus*, el *capital* y el *campo* se establece de diversas maneras. Las estructuras están incorporadas en los campos sociales particulares y a su vez, estos no pueden existir sin quienes participan en ellos. Por último, los sujetos tienen que hacer suyas las reglas del juego en función de las disposiciones de su *habitus*. Pese a sus dificultades de transformación, el *habitus* no es innato ni inamovible y puede ser modificado por la influencia de los procesos secundarios de socialización. Un aspecto que resulta interesante para los intereses de este estudio, entendiéndose que esta socialización se produce tanto en el sistema educativo como en el seno de las profesiones y organizaciones laborales. La Carrera se entiende, desde el punto de vista expuesto, como una secuencia de posiciones en uno o varios campos sociales caracterizados por una determinada estructura de campo (campo de carrera), una tradición de capitales y unas estrategias y acciones características de este o estos campos. Parece claro que el origen social<sup>25</sup> y las características sociodemográficas son fuertes

---

<sup>23</sup> El enfoque institucionalista plantea esta evolución términos de escala profesional, desde los empleos situados en los puertos de entrada y salida de las profesiones (caracterizados por su vulnerabilidad) a los puestos de liderazgo para quienes promocionan en los mercados de trabajo con el tiempo.

<sup>24</sup> Hemos denominado etapa de *transición* a la que centra nuestro interés en el estudio biográfico aludiendo a los factores de cambio general que intervienen para hacer de esta etapa incluso un ciclo vital específico. Pero en términos laborales, se puede entender como estos primeros años de empleo y vida adulta se localizan en los puestos de “entrenamiento”, o en los “puertos de entrada y salida de los mercados internos de trabajo”, o en las “etapas de rodaje o aprendizaje profesional”, en función de los diversos enfoques que han quedado planteados a lo largo de este capítulo de exposición teórica.

<sup>25</sup> El origen de clase ha sido puesto en evidencia como uno de los factores determinantes del desarrollo de las expectativas de carrera (ambiciones) por McClelland (1990).

condicionantes de la construcción de la carrera. En el mismo sentido, Gattiker y Larwood (1990) demostraron el poder predictivo del sexo como aspecto clave para definir la carrera subjetiva (percepción de carrera). Con pretensiones más reducidas, esta tesis pone de manifiesto que pueden existir claras diferencias en la definición de la carrera subjetiva entre los hombres y las mujeres, con independencia de cómo luego se lleven a la práctica las estrategias. Prácticas que, a su vez, aparecen vinculadas a la estructura de género definitivamente. Por último, además de los planteamientos individual y social de la carrera, debemos distinguir la carrera *objetiva* de la *subjetiva*. Si bien, como este estudio apuesta por la perspectiva biográfica, tanto la dimensión organizacional como la carrera objetiva quedan relegadas a un segundo plano.

- **Poder social de negociación:** “nivel de aceptación de condiciones de trabajo por debajo del cual los trabajadores considerarían sus condiciones de trabajo socialmente inaceptables” (Brunet y Pastor, 2001: 13).
- **Subempleo:** La OIT hace referencia a quienes trabajan de modo involuntario menos que el tiempo normal de trabajo en su actividad y que buscan un trabajo suplementario o están disponibles para semejante trabajo. Se trata de un subempleo que Maruani llama “visible” puesto que puede detectarse en las estadísticas (Maruani, 2002: 144) y que viene marcado claramente por la pobreza y por el signo femenino en toda Europa bajo la misma aparente “tolerancia social” que obvia el desempleo femenino en España (Torns: 1998; OIT: 1990).
- **Trabajo:** “cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee y distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano” (Giner et al., Diccionario de Sociología).
- **Trayectorias:** “Sucesión de posiciones a lo largo del tiempo, en el que el proceso es lo fundamental y la perspectiva es temporal de corte longitudinal” (Guitián, 1998: 114). El modelo de trayectorias se basa en la localización de un desarrollo lógico de acontecimientos a lo largo del tiempo. Por ejemplo, la permanencia prolongada en una situación de desempleo o inactividad reduce las probabilidades de cambiar de situación a corto o medio plazo, por lo que no es tanto la circunstancia de no estar trabajando sino la duración de esta etapa lo que puede explicar las relaciones causales que las estadísticas confirman. Cuando esta situación aparece en las entrevistas, la trayectoria aparece señalada como de aproximación sucesiva y, dependiendo de la prolongación de la etapa sin empleo o de su localización en el ciclo vital pueden entenderse como elementos que señalan una trayectoria de precarización en lo que al trabajo se refiere. En otro sentido, existen procesos que se suspenden o se aplazan en el tiempo al comprenderse como incompatibles con otras metas: el caso del matrimonio y los hijos, demorados hasta finalizar el período formativo o de inserción laboral en las trayectorias de éxito precoz. O el retraso del abandono del hogar de la familia originaria hasta lograr los objetivos laborales y económicos que se consideran oportunos. También encontramos casos de retraso de la incorporación al empleo y el desarrollo de la carrera profesional que dan prioridad a la crianza de los hijos desde el modelo maternal tradicional. Para construir las trayectorias es fundamental considerar el orden en el que aparecen los sucesos, puesto que éste es un indicador clave del tipo de inserción y aparece muy vinculado con la cuestión del género en el caso de las madres. El concepto requiere metodología específica que permita su localización entre los individuos y las estructuras sociales. La perspectiva de los estudios del curso vital (Life Course) permite esta integración, que es también la de las teorías de la elección y las estructurales. Desde esta interacción es posible anclar la perspectiva de género en un marco intermedio entre el factor preferencial de las conductas y sus condicionantes externos (limitaciones estructurales).

**BIBLIOGRAFÍA**

## Bibliografía

- Abbott, A. (1988) *The System of Professions: an essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press
- Abbott, A. (1993) "The sociology of work and occupations". *Annual Review of Sociology* 19, pp. 187-209
- Abel, R.L. (1989) *American Lawyers*. N. York: Oxford University Press
- Acker, J. (1998) "The Future of "Gender and Organization": Connections and Boundaries". *Gender, Work and Organization*, Vol. 5, pp. 195-206
- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs and Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, Vol. 4, pp. 139-158
- Acker, S. (1991) "Gender Institutions: From sex roles to Gendered Institutions". *Contemporary Sociology* 21 (5), pp. 565-569
- Acker, S. (1994) *Gendered Education: Sociological Reflections on Women, Teaching and Feminism*. Buckingham: Open U. Press
- Adkins, L. (1994) *Gendered Works*. London: Milton Keynes-Open University Press
- Aguilar, M. (2001) *La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*. Tesis Doctoral. Universidad de Málaga
- Ahn, N. y Ugidos, A. (1995) "Duration of unemployment in Spain: Relative effects of unemployment benefit and family characteristics". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57(2), pp. 249-264
- Aizpuru, M. Y Rivera, A. (1994) *Manual de Historia Social del Trabajo*. Madrid: Siglo XXI
- Alba, A. (2000) *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Ariel
- ALEF. (1992) *El absentismo laboral de la mujer: estereotipo cultural o realidad cuantificable*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales
- Alemany, C. (1992) *Yo no he jugado nunca con Electro-L*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Almarcha, A. et al. (2001) "Cambio y desigualdad en la Universidad actual: el avance de las mujeres", en R. Rald Philipp. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 105-125
- Alonso, L.E, Pérez Ortiz, L. (1996) *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*. Madrid: Encuentro
- Alonso, L.E. (1988) "Entre el pragmatismo y el pansemilogismo. Notas sobre usos y (abusos) del enfoque cualitativo en sociología". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 43, pp. 157-168
- Alonso, L.E. (1994) "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa", en J.M. Delgado y J. Gutiérrez, (coords.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis, pp. 225-240
- Alonso, L.E. (1998) *La mirada cualitativa en Sociología*. Madrid: Ed. Fundamentos

- Alonso, L.E. (1999) "El avance del determinismo tecnológico y la crisis de la sociedad del trabajo. Una interpretación sobre el relativo declive de la sociología del trabajo", en L.E. Alonso. *Trabajo y Ciudadanía*, Trotta-Fundación 1º de Mayo, pp. 99-120
- Alonso, L.E. (2000a) *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos
- Alonso, L.E. (2000b) "El marco social del empleo juvenil: hacia una reconstrucción del lugar del trabajo en las sociedades complejas" en L. Cachón (dir.) *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: Instituto de la Juventud
- Alonzo, P. (1996) *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*. Paris: L'Harmattan, Colección Logiques sociales
- Álvaro Page, M. (1996a) "Diferencias en el uso del tiempo entre varones y mujeres y otros grupos sociales". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 74, pp. 291-326
- Alvaro Page, M. (1996b) *Los usos del tiempo como indicadores de las discriminaciones entre los géneros*. Madrid: Instituto de la Mujer, Colección Estudios 46
- Alwin, D.F., Braun, M. y Scott, J. (1992) "The separation of work and the family: attitudes towards women's labour-force participation in Germany, Great Britain and the United States". *European Sociological Review*, 8, pp. 13-37
- Amorós, C. (1997) *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Cátedra
- Amorós, C. (1985) *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos
- Anzaldúa, G. (1990) *Making face, making soul: creative and critical perspectives by women of colour*. San Francisco: Aunt Lute
- Anker, R. (1998) *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Geneva: ILO
- Anker, R. (1997) "Theories of Occupational Segregation by sex: an Overview". *International Labour Review* 136, pp. 313-39
- Apple, M. (1996) *Política cultural y educación*. Madrid: Morata
- Arding, S. (1987) "The Instability of the Analytical Categories of Feminist Theory", en S. Harding y J.F. O'Barr (eds.) *Sex and Scientific Inquiry*. Chicago y Londres: Chicago Univ. Press
- Arendt H. (1993) *La condición humana*. Madrid: Paidós
- Arnold, J. (1997) *Managerial careers into the 21st century*. London: Chapman
- Arnot, M. (1995) "Feminismo y educación democrática", en V.V.A.A. *Volver a pensar la educación*. Madrid: Morata, pp. 307-325
- Aronson, E. (2000) *El animal social*. Madrid: Alianza Universidad (8ª ed., e.o.1975)
- Arrazola, M. (2001) *Análisis empírico de la depreciación del capital humano para el caso de las mujeres y los hombres en España*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales
- Arthur, M. y Rousseau, D. (eds.) (1996) *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. N. York: Oxford U. Press
- Arthur, M.B., Hall, D.T. y Lawrence, B.S. (eds.) (1987) *Handbook of career theory*, Cambridge:Cambridge U.Press



- Ayuso López, T. (1997) *Fuentes documentales sobre el trabajo de las Mujeres*, Madrid: Akal
- Babcock, L. y Laschever, S. (2003) *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, N.J.: Princeton U. Press
- Backhouse, C. (1985) "To Open The Way for Others of My Sex: Clara Brett Martin's Career as Canada's First Woman Lawyer". *Canadian Journal of Women and the Law* 1 (1) pp. 1-41
- Badinter, E. (1993) *XY la identidad masculina*. Madrid: Alianza
- Bain, O. y Cummings, W. (2000) "Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women". *Comparative and International Education Society* 44(4)
- Balbo, L. (1994) "La doble presencia", en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona-Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 503-510 (e.o. 1978)
- Banyuls, J. Cano E Picher J. V. y Sánchez A. (2002) "Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar". *Revista de Sociología del Trabajo* 47, pp 44-75
- Baron, J.T. and Bielby, W.T. (1985) "Organizational Barriers to Gender Equality: Sex Segregation of Job and Opportunities". *Gender and the Life Course*. New York: Rossi A.S.- Aldine de Gruyter
- Barrera, C. (2004) *Trabajo, Educación y Familia de las mujeres canarias. Análisis sociológico del papel de las mujeres en los últimos 20 años*. Tesis Doctoral. Universidad de La Laguna
- Bateson, M.C. (1990) *Composing a Life*. New York: Plume
- Baudelot, C. et al. (1987) *Los estudiantes, el empleo y la crisis*. Madrid: Akal Universitaria
- Baxter, J. and Kane, E.W. (1995) "Dependence and independence: a cross-national analysis of gender inequality and gender attitudes". *Gender of Society*, 9, pp. 193-215
- Bazo, M.T. (2002) "Intercambios familiares entre las generaciones y ambivalencia: una perspectiva internacional comparada". *Revista de Estudios Sociales*, 2, pp. 117-127
- Beck, U. (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós
- Beck, U. (1997) "La reinención de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva", en U. Beck, A. Giddens y S. Lash. *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza
- Beck, U. (1993) *Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms (Freiheit oder Kapitalismus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main)*. Colección Estado y Sociedad. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- Becker, G. (1985) "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, 1 (supplement), pp. 33-58
- Becker, G. (1983) *El Capital Humano*. Madrid: Alianza Editorial
- Beck-Gernsheim, E. (2003) *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós
- Beck-Gernsheim, E., Butler, J. y Puigvert, L. (2001) *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure

- Béduwé, C. y Giret, J.F. (1999) "Desarrollo de la formación y mercados de trabajo en Europa". *Revista de Educación*, 318, enero-abril, pp. 35-56
- Beechey, V. (1977) "Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production". *Capital and Class* 3, pp. 45-66
- Belkin, L. (2003) "The Opt-Out Revolution". *The New York Times Magazine*, October 26
- Beltrán, E. (2003) "Sobre modas académicas e interdisciplinariedad en las Facultades de Derecho", en F. Laporta (ed). *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, vol. 6, pp. 171-196
- Bem, S.L. (1993) *The Lenses of Gender: Transforming The Debate on Sex Inequality*. New Haven: Yale University Press
- Benerías, L. (2005) "La globalización y el trabajo de las mujeres", en R. Antúnez, *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Antítesis
- Benería, L. (1991) "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14, pp. 23-35
- Benería, L. (1977) *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*. Barcelona: Anagrama
- Beriain, J. (2000) "El ser oculto de la cultura femenina en la obra de Georg Simmel". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)* 89, pp. 141-180
- Bertaux, D. (ed.) (1981) *Biography and society. The life history approach in the social sciences*. Beverly Hills: Sage
- Bertin-Mouroit (1997) "La participación des femmes à exercicie du pouvoir dans les grandes entreprises". *Les Cahiers du Mage*, 1
- Bettio, F. (1994) "Segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo", en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 371-389
- Bettio, F. y Villa P. (1994) *¿Existe un proceso mediterráneo de integración de las mujeres en el mercado de trabajo?* *Revista de treball*, 24, pp. 152-184
- Bezt, M. y O'Connell, L. (1989) "Work Orientations of Male and Females: Exploring the Gender Socialization Approach". *Sociological Inquiry* 59, pp. 318-30
- Biblarz, T.J. y Raftery, A.E. (1999) "Family Structure, Educational Attainment, and Socioeconomic Success: Rethinking the "Pathology of Matriarchy". *American Journal of Sociology* 105 (2)
- Bielby, DD. Y Bielby, W.T. (1988) "She Works Hard for the Money: Household responsibilities and the Allocation of Work Effort". *American Journal of Sociology* 93, pp. 1031-59
- Bielby, DD. y Bielby, W.T. (1984) "Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment". *American Sociological Review* 49, pp. 234-247
- Biggeri, L. et al. (2001) "The transition from University to work: A multilevel approach to the analysis of the time to obtain the first job". *Journal of the Royal Statistical Society-Series A*, vol. 164(2), pp. 293-305

- Blair-Loy, M. (1999) "Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis". *American Journal of Sociology* 104, No. 5, March, pp.1347-97
- Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2001) *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. NBER Working Paper No. 8200
- Blaug, M. (1981) *Educación y Empleo*, Madrid: Instituto de Estudios Económicos
- Blau, P.M. y Duncan, O. (1967) *The American Occupational structure*. N.York: John Wiley&Sons
- Blaxter, M. (ed.) (1979) "The analysis of qualitative data: a symposium". *Sociological Review*, 27, pp. 649-827
- Blossfeld, H-P y Hofmeister, H. (2005) (eds.) *Globalization, Uncertainty, and Women in Society*. London: Routledge Advances in Sociology Series
- Blossfeld, H-P, y Hofmeister, H. (2004) "Mid-Career Women in Uncertain Times: Findings and Conclusions". *GLOBALIFE Working Paper* 59
- Blossfeld, H-P. et al. (eds.) (2005) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London: Routledge
- Blossfeld, H.P. et al. (2000) *Managerial Career in Post Industrial Context*. The Vienna Career Panel Project. On-Line Test
- Blossfeld, H-P y Hakim, C. (eds.) (1997) *Between equalization and marginalization. Part-time working women in Europe and the United States*. Oxford: Oxford University Press
- Blossfeld H-P et al. (1995) *Event History Analysis*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum
- Blossfeld, H.P. (1986) "Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects". *European Sociological Review*, 2, pp. 208-225
- Boltanski, L. E. (2002) *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal
- Bonal, X. y Rambla, X. (2000) "La política educativa y la estructura social", en J. Adelantado (Coord.). *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona: Icaria
- Bonet, J. y Caballé, A. (2000) *Mi vida es mía (44 autobiografías breves)*. Barcelona: Plaza y Janés
- Borderías, C. (2003) "la feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)". *Sociología del Trabajo* 48, pp. 57-124
- Borderías, C. Carrasco C. y Alemany C. (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria/Fuhem
- Boudon, R. (1983) *La desigualdad de oportunidades*. Barcelona: Laia (e.o.1973)
- Bouffartique, P. (2005) "Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle". *Coloquio Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*. UCM, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid, 18 de febrero
- Bourdieu, P. (1997) "La ilusión biográfica", en P. Bourdieu. *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama, pp. 74-83

- Bourdieu, P. (1994) "Stratégies de reproduction et modes de domination". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 105, pp. 3-12
- Bourdieu, P. (1991) *El sentido práctico*. Madrid: Taurus, (e.o. 1980)
- Bourdieu P. y Passeron, J.C. (1977) *La reproducción. Elementos para una teoría de la enseñanza*. Barcelona: Laila (e.o. 1970)
- Bowles, S. y Gintis, H. (1983) "El problema de la teoría del Capital Humano; una crítica marxista" en L. Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza
- Braidotti, R. (1994) *Nomadic subjects: embodiment and sexual difference in contemporary feminist theory*. New York: Columbia U. Press
- Brannen, J. y Moss, P. (1991) *Managing Mothers: Dual Earner Households after Maternity Leave*. London: Unwin Hyman
- Braverman, H. (1980) *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro tiempo (e.o. 1974)
- Breen, R. y Goldthorpe, J.H. (1997) "Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory". *Rationality and Society* 9 (3), pp. 275-306
- Brint, S. (1992) "Profesiones y Mercado". *REIS*, 59, pp. 161-203
- Bronwyn, D. (1991) "The concept of agency: a feminist poststructuralist analysis". *Social Analysis* 30
- Bruegel, I. (1996) "The Trailing Wife: A declining breed? Career formation, Geographical Mobility and Household Conflict in Britain 1979-89", en R. Crompton, D. Gallie y K. Purcell. *Corporate Restructuring and Labour Markets*. London: Routledge, pp 235-258
- Brullet Tenas, C. (1995) "Prácticas de crianza e identidades parentales". *Sociología de las relaciones de género*, Madrid: MTAS- Instituto de la Mujer
- Brullet, C. y Carrasquer, P. (1995) "Sociología de los Géneros". Madrid: *Congreso de Sociología de Granada*. Instituto de la Mujer 18
- Brunet, I. y Pastor, I. (2001) "Formación, Empleabilidad y desigualdades sociales". Salamanca: Comunicación para el grupo de trabajo Sociología de la Educación y Estratificación Social. *VII Congreso Nacional de Sociología*
- Brunet, T. y Morell, A. (1998) "Mercado de Trabajo y estrategias de valorización". *REIS* 82, pp. 37-71
- Burin, M. y Meler, J. (1998) *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la sexualidad*. Buenos Aires: Paidós
- Burman, E. (1990) *Feminism and psychological practice*. Newbury Park: Sage
- Burt, R.S. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: C.U.Press
- Butler, J. (2001) "La cuestión de la transformación social", en E. Beck-Gernsheim, J. Butler y L. Puigvert. *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure, pp. 7-31
- Butler, J. (1990) *Gender trouble. Feminism and the subversión on identity*. London: Routledge

- Cabré, M. y Ortiz, T. (eds.) (2001) *Sanadoras, matronas y médicas en Europa. Siglos XII a XX*. Barcelona: Icaria
- Cabrillo, F. (2004) "La nueva familia española: un análisis económico". *Papeles de Economía Española* 100 (2), pp. 92-101
- Cabruja, T. (1998) "Psicología social y posmodernidad. Implicaciones para las identidades construidas bajo la racionalidad moderna". *Anthropos: Huellas del conocimiento* nº 177, pp. 49-58
- Cachón, L. (2003) *Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España*. Sevilla: CentrA, Documento de trabajo S2003/02
- Cachón L. (ed.) (2000a) *La inserción profesional*. Alzira: Germania
- Cachón, L. (2000b) *El empleo juvenil* (Vol. 1). Alzira: Germania
- Cachón, L. (dir.) (2000c) *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: Instituto de la Juventud
- Cachón, L. (1997) "La formación y los Nuevos Yacimientos de Empleo en España". *REIS*, Nº77-78
- Cachón, L. (1991) "Segmentación del mercado de trabajo y niveles educativos". V.V.A.A. *Sociedad, Cultura y Educación. Homenaje a la memoria de Carlos Lerena*. Madrid: CIDE-UCM, pp. 111-136
- Cachón, L. (1989) *¿Movilidad social o trayectorias de clase?: elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*. Madrid: CIS-Siglo XXI
- Cacouault, M. (2000) "Variaciones en los empleos femeninos y masculinos", en M. Maruani, CH. Rogerat, y T. Torns (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 27-34
- Caillavet, F. (1987) "Trabajo u honor. El trabajo femenino en la economía contemporánea". *REIS* 40, pp.113-130
- Callejo, J. y Viedma, A. (2006) *Proyectos y estrategias de Investigación Social: la perspectiva de intervención*. Madrid: MacGrawHill
- Callejo, M.J. (2005) "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), pp. 175-204
- Callejo, M.J. (2001) *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*, Barcelona: Ariel
- Campbell, B. (1993) *Goliath*. London: Methuen
- Campbell, I. (1998) "Beyond unemployment: the challenge of increased precariousness in employment". *XX Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, University of Trento, Italia
- Cano, E., Bilbao, A. y Standing, G. (2000) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Alzira: Germania
- Capel, R.M. (coord.) *Mujer y sociedad en España (1700-1975)* Madrid: Instituto de la Mujer

- Capel Muñoz, R. M. (1980) *La mujer española en el mundo del trabajo: 1900-1930*. Madrid: Fundación Juan March
- Carabaña, J. (1999) *Dos estudios sobre la movilidad intergeneracional*. Madrid: Argenteria-Visor
- Carabaña, J. (1996) "¿Se devaluaron los títulos?". *REIS* 75, pp. 173-213
- Carabaña, J. (1993) "Educación y Estrategias familiares de reproducción", en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds.) *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial, pp. 37-47
- Carbonero, M.A. (1997) *Estrategias laborales de las familias en España*. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Estudios
- Carnoy, M. (2001) *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza
- Carrasco, C. (2000) "Un mundo también para nosotras", en *Mientras Tanto*, 60
- Carrasco, C. (ed.) (1999) *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria
- Carrasco, C. et al. (1998a) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*. Madrid: Instituto de la Mujer. Colección Estudios 51
- Carrasco, C. (1998b) "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres". *Mientras Tanto*, 71
- Carrasco, C. (1996) "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica", en A. Rodríguez, B. Goñi y G. Maguregi (eds.) *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-CDEM, pp. 19-46
- Carrasco, C. (1992) "El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización". *Cuadernos de Economía*, 20
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (2000) "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social. La encuesta de población activa y el sesgo de género". *Política y Sociedad* 34, pp. 101-112
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1992) "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", en C. Carrasco (ed.) *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona: Icaria, Antrazyt, pp. 125-172
- Casal Bataller, J. (2000) "Modalidades de transición profesional y precarización del empleo", en L. Cachón (ed.) *La inserción profesional*. Alzira: Germania, pp. 17-54
- Casal, J. (1996) "Modelos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración". *REIS* 75, pp. 295-316
- Castaño, C. et al (2004) *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Castaño, C. et al. (1999) *Diferencia o discriminación*. Madrid: CES
- Castel, R. (1995) *Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires-París: Paidós
- Castells, M. (1998) *La era de la información. Vol.3. Fin de milenio*. Madrid. Alianza
- Castells, M. (1996) *La era de la información. Vol.1. La sociedad red*. Madrid: Alianza

- Castells, M. y Esping-Andersen, G. (1999) *La transformación del trabajo*. Colomers: la factoría cultural
- Castillo, J. (1988) "La singular sociología de Thorstein Veblen: el caso de la condición femenina". *REIS* 43, pp. 7-22
- Castillo, J. J. y López Calle P. (2002) "Mujeres al final de la cadena. El entorno productivo de VW-Navarra". *Revistas Sociología del Trabajo* 47, pp 3-42
- Castro Martín, T. (1999) "Pautas recientes en la formación de parejas". *REIS*, 23, pp. 61-94
- Centro de Investigación sobre la Realidad Social (CIRES) (1996) *Ahorro, Familia y Vejez*. Madrid: CIRES-MAS
- Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) e Instituto de la Mujer (2001) *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (1997) "De las mujeres y el empleo". *Barómetro Enero 1997*. Madrid: CIS
- Chafetz, J.S. (1992) *Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Cátedra
- Chafetz, J.S. (1997) "Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory". *Annual Review of Sociology* 23, pp. 97-190
- Chiu, Ch. y Leicht, K.T. (1999) "When does feminization increase equality? The case of lawyers". *Law & Society Review*, 33 (3), Changing Employment Statuses in the Practice of Law, pp. 557-593
- Chodorow, M. (1984) *El ejercicio de la maternidad: psicoanálisis y sociología de la maternidad y la paternidad en la crianza de los hijos*, Barcelona: Gedisa. (e.o.1978)
- CIDE (1998) *Catorce años de investigación sobre las desigualdades de educación en España*. Madrid: MEC
- CIDE (1997) *Diez años de estudios sobre desigualdades educativas*. Madrid: MEC
- CIDE (1995) *El sistema educativo español*. Madrid: MEC
- CIDE. (1992) *Las desigualdades de la educación en España*. Madrid: MEC
- CIDE (1988) *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer
- CIDE-Instituto de la Mujer (1999) *La presencia de las mujeres en el sistema educativo español*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura (MEC)
- CIS (1999) "Los jóvenes de hoy". *Boletín de datos Opinión* 19. Madrid: CIS
- Clair, R. (ed.) (1996) *La formación científica de las mujeres. ¿Por qué hay tan pocas científicas?* Madrid: Los Libros de la Catarata
- Coates, J. (1994) "The Language of the Professions: Discourse and Career", en J. Evetts (ed.) *Women and career: Continuity between Private and Professional Identity*. Londres y N. York: Longman
- Cockburn, C. (1991) *In The Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organization*. London: Macmillan

- Cockburn, C. (1985) *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London: Pluto Press
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) (2005) *Informe de la CRUE al Anteproyecto de Ley sobre el Acceso a las Profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, aprobada por el Consejo de Ministros del 22 de Julio de 2005*. Madrid: CRUE
- Cohen, L.E. et al. (1998) "And then there Were More? The Effect of Organizational Sex Composition on the Hiring and Promotion of Managers". *American Sociological Review* 63, pp. 711-27
- Colectivo IOÉ (1990) *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Madrid: JOC-E
- Collins, A. (1986) "Career development: The significance of the subjective career". *Personnel Review*, 15 (2), pp. 22-28
- Collins, A. y Young, R.A. (eds.) (2000) *The Future of Career*, Cambridge: Cambridge U. Press
- Collins, R. (1989) *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la Educación y de la estratificación*. Madrid: Akal (e.o. 1979)
- Coltrane, S. (1996) *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*. Oxford: Oxford University Press
- Combes, D. y Haicault, M. (1994) "Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase", en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 533-553
- Comisión Europea (2002) *Employment in Europe 2002*. Recent Trends and Prospect. Bruselas: Comisión Europea
- Comisión Europea (2001) *Employment and social politics: a framework for investing in quality*. Bruselas: COM 313
- Comisión Europea (2000a) *Empleo en Europa 2000*. Bruselas: Comisión Europea
- Comisión Europea (2000b) *Key Data On education in Europe 1999-2000*. Luxemburgo: Office for the Official Publications of the European Communities
- Comisión Europea (1995) *Enseñar y Aprender: hacia la sociedad cognitiva. Libro Blanco sobre la Educación y la Formación*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- Comisiones Obreras (CCOO) (1998) *La formación profesional: cualificaciones y certificaciones*. Murcia: CCOO
- Commaille, J. (1992) *Les Stratégies des femmes, travail, famille et politique*, París: La Découverte
- Commaille, J. (1984) "Avant prospe á Travail de femmes et famille", en *Sociologie du Travail* 3
- Congregado, E. y García, J.L. (2002) *El problema del desempleo en la economía andaluza 1990-2001: análisis de la transición desde la educación al mercado laboral*. Fundación Centro de Estudios Andaluces (CentrA). Documento de Trabajo, Serie Economía E2002/17
- Connell, R.W. (2002) *Gender*. Cambridge: Polity Press



- Connell, R.W. (1999) *Masculinities*. Berkeley: University of California Press (e.o. 1995)
- Connell, R. W. (1987) *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press
- Consejo de Universidades (2001) *Anuarios 1990-2001*. Madrid: Ministerio de Educación
- Consejo Económico y Social (1993) *La situación de la mujer en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES
- Consejo Económico y Social (2002) *España 2001. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: CES
- Consejo Económico y Social de Canarias (2003) *El Sistema Educativo en Canarias. Una perspectiva socioeconómica* (76), Estudio Monográfico 1
- Coontz, P.D. (1995) "Gender Bias in the Legal Profession: Women "See" it, Men Don't". *Women and Politics* 15, pp. 1-22
- Coria, C. (1996) *Las negociaciones nuestras de cada día*. Barcelona: Paidós
- Coriat, B. (1996) *El taller y el robot*. México: Siglo XXI
- Coninck, F. de y Godard, F. (1998) "El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones. Formas temporales de causalidad". En T. Lulle et al. *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales* (II). Barcelona: Anthropos
- Correll, S.J. (2004) "Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations". *American Sociological Review* 69 (1), Feb., pp. 93-113.
- Corsi, J. y Bonino, L. (2003) "Violencia y género: la construcción de la masculinidad como factor de riesgo" en J. Corsi y G.M. Payrú (coord.) *Violencias Sociales*. Barcelona: Ariel
- Cotter, D. Hermsen J., Ovadia S., Vanneman R. (2001) "The Glass Ceiling Effect". *Social Forces*, 80(2), Dec., pp. 655-683
- Couppe, T., Épiphanie, D. y Fournier, C. (1997) "Insercion professionnelle et début de carrière, les inégalités entre homes et femmes resistant-elles au diplôme?". *Céreq-Bref* n°135, octubre.
- Cragg, A. y Dawson, T. (1984) "Unemployed Women: A Study of Attitudes and Experiences". *Research Paper* 47, London: Department of Employment
- Crompton, P., Gallie, D., Purcell, K. (eds.) (1996) *Changing Forms of Employment*. London-N. York: Routledge
- Crompton, R. (2006) *Employment and the Family. The reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press
- Crompton, R. y Sanderson, K. (1990) *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman
- Crompton, R. y Sanderson, K. (1986) "Credentials and Careers: Some implications of the increase in professional qualifications amongst women". *Sociology* 20, pp. 25-47
- Crompton, R., Gallie, D. and Purcell, K. (1991) *Corporate Restructuring and Labour Markets*, London: Routledge
- Crompton, R., Harris, F. (1998) "Explaining Women's employment patterns: orientations to work'revisited". *British Journal of Sociology*, 49(1), Mar., p118-137
- Crosby, F.J. (1982) *Relative Deprivation and Working Women*. Oxford: Oxford University Press

- Crow, G. (1989) "The use of the Concept "Strategy". *Recent Sociological Literature*". *Sociology* 23, (1), pp. 1-24
- Dahrendorf, R. (1991) *El moderno conflicto social*. Madrid: Mondadori
- Daune-Richard, A-M. (2000) "Cualificación y representación social", en M. Maruani et al (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 71-88
- Davies, C. (1996) "The sociology of professions and the profession of gender". *Sociology*, 30 (4), pp. 661-679
- Davies, H, Joshi, H y Peronaci R. (1998) "Dual and zero earner couples in Britain: longitudinal evidence in polarization and persistence", en *Discussion papers in economics*, No. 8/98, London: Birkbeck College, University of London
- Davis, Z. (1995) *Women on the Margins: three Seventeenth Century Lives*. Cambridge y Mass.: Harvard U. Press
- Delgado, M. (1994) *Cambios recientes en el proceso de formación de la familia*. Madrid: CIS
- Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (eds.) (1994) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks CA: Sage
- Derber, Ch. (ed.) (1982) *Professionals as workers: mental labor in advanced capitalism*. Boston: G.K.Hall
- Devine, F. (1994) "Segregation and Supply: Preferences and Plans among "self-made" women". *Gender, Work and Organization* 1, pp. 94-109
- Devine, T.J. y Kiefer, N.M. "The empirical status of job search theory". *Labour Economics* Vol. 1(1), pp. 2-24
- Dex, S. (1991) *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Díaz, C. (2002) "Parejas, dinero e individualización". *RES*, 2, pp. 129-139
- Díaz, C. et al (2004) *Estudio de las relaciones de género y poder en los procesos de toma de decisiones en el ámbito privado. Una comparación internacional de las relaciones de pareja*. Oviedo: Universidad de Oviedo
- Díaz, C. (1999) "Estrategias familiares para el tránsito a la vida activa de la juventud rura: modelos de inserción sociolaboral". *REIS*, 85, pp. 47-65
- Dillabough, J-A. (2001) "Gender theory and research in education: modernist traditions and emerging contemporary themes", en B. Francis, y Ch. Skelton. *Investigating Gender. Contemporary perspectives in education*. Suffolk: Open University Press, pp. 11-26
- Doeringer, P. y Piore, M. (1985) *Mercados Internos de Trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de trabajo (e.o. 1971)
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (2002) *Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across The Atlantic*. Documento de Trabajo 2002-11, FEDEA

- Dombais, R. (2002) "¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales". *Sociología del Trabajo*, nueva época 46, otoño, pp. 45-71
- Domènech, M. y Tirado, F.J. (comps.) (1998) *Sociología Simétrica*. Barcelona: Gedisa
- Dominguez, C. (2001) *Construyendo el equilibrio: Mujeres, trabajo y calidad de vida*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Dubar, C. (2001) "El trabajo y las identidades profesionales y personales". *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo* 13
- Dubar, C. (1991) *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin
- Durán, M.A. (2000) "Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 17
- Durán, M.A. (ed.) (1996a) *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*. Madrid: CIS
- Durán, M.A. (1996b) "El trabajo invisible en España: aspectos económicos y normativos". *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 105, pp. 137-157
- Durán, M.A. (1988a) *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales
- Durán, M.A. (1988b) *El dualismo de la economía doméstica*. Madrid: ICE 655
- Durán, M.A. (1986) *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria
- Durán, M.A. (1982) "Liberación y utopía: La mujer ante la ciencia". *Liberación y utopía*. Madrid: Akal, pp. 7-34
- Durkheim, E. (1986) *Las reglas del método sociológico*. Madrid: Morata (e.o. francesa 1885)
- Easterday, L. et al (1977) "The making of a female researcher: Role problems in fieldwork". *Urban Life*, 6, pp. 333-48
- Eccles, J.S. (1994) "Understanding Women's Educational and Occupational Choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-related Choice". *Psychology of Women Quarterly* 18, pp. 585-609
- Eccles, J.S., Barver, B. y Jozefowicz, D. (1995) "Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choice", en W.B. Swann, J.H. Langlois, y L.A. Gilbert (eds.) *Sexism and Stereotypes in Modern Societies*. Washington: American Psychological Association, pp. 153-191
- Echevarría, L. (2005) *Ya no sufro por amor*. Madrid: Astarté
- Edgell, S. (1980) *Middle Class Couples*. Londres: Allen and Unwin
- Egerton, M. y Savage, M. (2000) "Age stratification and class formation: a longitudinal study of the social mobility of young men and women 1971-1991". *Work, Employment and Society*, 14 (1), March, pp 23-49
- Ehrenreich, B. (2003a) "¿Puede sobrevivir el feminismo a la polarización de clase". *Znet*, marzo.
- Ehrenreich, B. (2003b) *Por cuatro duros. Cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*. Barcelona: RBA Libros S.A. (e.o. 2001)

- Einhorn, B. (1993) *Cinderella goes to market*. London: Verso
- Eldberg, E. y Glenn, C. (1979) "Male and female: Job versus gender models in the sociology of work". *Social Problems* 26, pp. 526-538
- Elder, G.H. (ed.) (1985) *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions 1968-1980*. Ithaca: Cornell University Press
- Elejabeitia, C. y López, M. (2004) *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE/Instituto de la Mujer. Mujeres en la Educación
- Elgquist-Saltzman, I. (1992) "Straight Roads and Winding Tracks: Swedish Educational Policy from a Gender Perspective". *Gender and Education* 4, (1-2), pp. 41-56
- Elias, N. (1995) *Sociología fundamental*. Barcelona, Gedisa (e.o. 1970)
- Ellingsaeter, A.L. (2003) "Changing Roles: Trends in Women's Employment and Gender Equality". *Social Trends*, EBSCO Publishing, pp 153-171
- Ellingsaeter, E. Y Ronsen, M. (1996) "The dual Strategy: Motherhood and the Work Contract in Scandinavia". *European Journal of Population* 12, (3), pp. 239-260
- Elósegui, M. (2002) *Diez temas de género. Hombre y mujer ante los derechos productivos y reproductivos*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias
- England, P. et al (2000) "The devaluation of Women's Work: a comment on Tam". *American Journal of Sociology* Vol. 105, (6), mayo, pp. 1741-60
- England, P. (1993) "The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Economics", en A. Ferber y J.A. Nelson (eds.) *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. Chicago: The University of Chicago Press
- England, P. (1982) "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation". *Journal of Human Resources* 18, pp. 358-70
- Epstein, C.F. (1993) *Women in Law*. Illinois: University of Illinois Press
- Epstein, C.F. et al (1995) "Glass Ceilings and Open Doors: Women's Advancement in the Legal Profession". *Fordham Law Review* 64, pp. 291-449
- Epstein, D. (1995) "In Our (New) Right Mind: The Hidden Curriculum and the Academy", en L. Morley y V. Walsh (eds.) *Feminist Academics on the Move*. London: Taylor and Francis, pp. 56-72
- Erikson, E. (1990) *Identidad, juventud y crisis*. Madrid: Taurus
- Erikson, R. (1984) "Social class of men, women and families", en *Sociology*, 18, pp. 500-514
- Escobar, M. (1982) *La identidad social del parado*. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Esping-Andersen, G. (2000) *Fundamentos sociales de las economías posindustriales*, Barcelona: Ariel
- Etzioni, A. (1999) *Essays in Socio-Economics*. Berlin: Springer
- Eurostat (2005) *European Community Household Panel: Survey Methodology and Implementation and Survey Questionnaires for Waves 1-3*, 2 vols, Luxembourg: Eurostat

- Eurostat (2003) *How women and men spend their time. Statistics in focus, Theme 3*, december
- Eurostat (2004) *European Community Household Panel: Survey Methodology and Implementation and Survey Questionnaires for Waves 1-3*, 2 vols, Luxembourg: Eurostat
- EUROSTAT (2000) *European Social Statistics Demography*. Eurostat, New Cronos
- Evans, M. (1998) *Introducción al pensamiento feminista contemporáneo*. Madrid: Minerva Ediciones
- Evetts, J. (1996) *Gender and Career in Science and Engineering*. London: Taylor&Francis
- Evetts, J. (ed.) (1994) *Women and Career: continuity between Private and Professional Identity*. London and N.York: Longman
- Faraday, A. y Plummers, K. (1979) "Doing life histories". *Sociological Review*, 27, pp. 773-98
- Fave-Bonnet, M.F. (1996) "Les femmes universitaires en France. Une féminisation et des carrières diferencias" .*Les Cahiers du Mage* 1, enero.
- Feito Alonso, R. (1996) *Estructura social contemporánea*. Madrid: Siglo XXI
- Fernández Casado, A.B. (1999) "Yacimientos de empleo: las ocupaciones que más se demandan". *A distancia*, Madrid, 17, (2), diciembre, pp. 87-90
- Fernández Enguita, M. (1990) *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa*. Madrid: MEC
- Fernández Gómez, J.A. (2002) "El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo". Madrid: Siglo XXI-Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, 47, pp. 43-74
- Fernández Villanueva, C. et al (2003) *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona: Icaria
- Fernández, C. y Jimeno, J.F. (2004) "Educación e inserción laboral". *Papeles de Economía Española* 100, pp. 112-121
- Fernández, J. (1998) *Género y sociedad*. Madrid: Psicología Pirámide
- Fernández, J. (ed.) (1996) *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el género*, Madrid: Pirámide
- Figuera, P. (1996) *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB
- Fina, L. (1997) "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa. Problemas y oportunidades". *Papeles de Economía Española*, 72, pp.67-86
- Finkel, L. (1999) "¿Qué es un profesional? Las principales conceptualizaciones de la sociología de las profesiones", en C.A. Castillo Mendoza, *Economía, Organización y Trabajo*. Madrid: Pirámide
- Finkel, L. (1995) *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide
- Fitzgwrald, L.F. y Betz, N.E. (1994) "Career development in cultural context: The role o gender, race, class, and sexual orientation", en M.L. Savickacs y R.W. Lent (eds.), *Convergence in career development theories: implications for science and practice*. Palo Alto: CPP Books, pp. 103-117

- Flanders, M.L. (1994) *Breakthrough: The career woman's guide to shattering the glass ceiling*. London: Paul Chapman
- Flaquer, L. (2002) *Políticas familiares en la Unión Europea*. Barcelona: ICPS
- Flaquer, L. (1999) *La estrella menguante del padre*. Barcelona: Ariel
- Flax, J. (1986) "Gender as a Social Problem: In and For Feminist Theory", en *American Studies /Amerika Studien, Journal of the German Association for American Studies*
- Flecha, C. (1996) *Las primeras universitarias de España*. Madrid: Narcea
- Flick, U. (2004) *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata
- Foucault, M. (1992) *Historia de la sexualidad. La voluntad del saber*. Madrid: Siglo XXI, (e.o.1976)
- Fournier, C. (1996) "Diploma y progresión de las mujeres en el empleo: enfoque del capital humano". *Marché du travail et Genre, Les Cahiers du Mag*, enero
- Fournier, C. (1989) "Diplôme, itinéraire social et activité des jeunes femmes". *Travail et employ* 41
- Fournier, C. et al. (1997) *Femmes sur le marché du travail. L'autre relation Formation-Emploi*. CEREQ-Études 70
- Francis, B. y Skelton, C. (eds.) (2001) *Investigating Gender: contemporary perspectives in education*. Buckingham: Open University Press
- Francisco, M.J. (1991) *La mujer en el mercado de trabajo español: 1963-1975*. Oviedo: Universidad de Oviedo. Tesis doctoral
- Franco, A. y Karin W. (2003) "Women and men reconciling work and family life". *Statistics in focus*. Population and Social Conditions. European Communities: Eurostat
- Fraser, J. y Hodge, M. (2000) "Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings", en *Sociological Inquiry*, spring 70 (2), pp, 172-187
- Freidson, E. (2001) *Profesionalismo. La Tercera Lógica*. Chicago: The Chicago University Press. (Traducción no publicada: Marta Jiménez, Universidad de La Laguna)
- Freyssener, M. (2002) "La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales. "Japonización", fin del trabajo, globalización, nueva economía, sociedades". *Sociología del Trabajo*, nueva época, 46, otoño. Pp 3-17
- Freyssenet, M. (1980) "¿Es posible una definición única de cualificación?" *Sociología del Trabajo* 2, (1ª época), pp. 53-64
- Frigole, J. (1997) *Un hombre. Género, clase y cultura en el relato de un trabajador*. Barcelona: Muchnik
- Friot B. y Rose J. (dir.) (1996) *La construcción social del empleo en Francia.(La construction sociale de l'emploi en France)*. París: L'Harmattan
- Frug, M.J. (1992) "Progressive Feminist Legal Scholarship: Can We Claim "A Different Voice"?". *Harvard Women's Law Journal* 37 (15)

- Frutos, L. Y García Escribano, J.J. (2001) "Cambio y desigualdad en la Universidad actual: el avance de las mujeres", en R. Rald Philipp. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 281-300
- Funck, B. y Pizzati, L. (ed.) (2002) *Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process: changing perspectives and policy options*. Washington: The World Bank
- Fundación Santander Central Hispano (ed.) (2001) *La Universidad en la sociedad del siglo XXI*. Madrid: FCE
- Gabinete de Análisis y Planificación de la Universidad de La Laguna. (2003) *Estudio del empleo de los alumnos de la Universidad de La Laguna*
- Gaitán Moya, J.A. Y Piñuel Raigada, J.L. (1998) *Técnicas de investigación en comunicación social*. Madrid: Ed. Síntesis Experiencias e Investigación
- Galland, O. (1998) "Una nueva etapa en la vida" en Fernández Enguita (ed.) *Textos de Sociología de la Educación*, Madrid: Alianza, pp. 378-389
- Gallego. M. y Mó. O. (1996) *Public Administration. Women and the University Curriculum. Towards Equality, Democracy and Peace*. London: Kearney y Holden-UNESCO Pub.
- Gambetta, D. (1987) *They Push or They Jump?* Oxford: Oxford University Press (2ªed. 1996).
- Garbey, D. (2000) "Perspectivas históricas", en M. Maruani, Ch. Rogerat, y T. Torns (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 35-58
- García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R. (1996) "Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: cuestiones teóricas". *REIS* 75, pp. 269-293
- García de Cortázar, M.L. (2000) *Profesionales del periodismo hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid: CIS
- García de Cortazar, M.L. (1997) *Mujeres en minoría una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: CIS
- García de León, M.A. y García de Cortázar, M. (eds.) (2001) *Las académicas: Profesorado Universitario y Género*. Madrid: Instituto de la Mujer
- García Espejo, I. (1999) "Sobreeducación y movilidad laboral". *Revista Internacional de Sociología*, Córdoba, (tercera época), 22, enero-abril, pp. 101-128
- García Ferrando, M., Ibañez, J. Y Alvira, F. (Comp) (1986) *El análisis de la realidad Social: Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza
- García López, J., Castillo, C.A. (2002) "Nuevos enfoques en el estudio del trabajo. Encuentros con Vittorio Rieser". *Sociología del Trabajo* 45, nueva época, primavera, pp. 149-152
- García Saínz, C. (2002) "Trabajo remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado". *RES* 2, pp. 139-149
- García, J. et al. (2002) *Análisis de las diferencias salariales por sexo en España y Cataluña.*, DGES: proyecto PB98-1058-C03- 03 e Instituto de la Mujer: proyecto VS/2001/0497

- García, J., Hernández, P.J. y López, A. (2001) "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression". *Empirical Economics*, 26, pp.149-167
- García, J. et al. (2000) "La discriminación salarial de la mujer en España: evidencia estadística y econométrica", en *La Mujer en el mercado de trabajo*. Sevilla: Ed. Instituto de Desarrollo Regional y Consejería de Trabajo e Industria, Junta de Andalucía
- Gardey, D. (1998) "Perspectivas históricas", en Maruani et al (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 35-58
- Garrido Medina, L. (1993a) *Las dos bibliografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Garrido Medina, L. y Gil Calvo, E. (eds.) (1993b) *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial
- Garrido, L. y Requena, M. (1996) *La emancipación de los jóvenes en España*. Madrid: INJUVE
- Gary, K., Riley, Pamela J. (1999) "Moral discourse on domestic labor: Gender, power, and identity in families". *Social Science Journal*, Vol. 36 Issue 3, pp. 541-549
- Gattiker, U.E. y Larwood, L. (1985) "Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel". *Journal of Business and Psychology* 1(2), pp. 78-94
- Geertz, C. (1993) *La interpretación de las culturas*. Gedisa, Barcelona
- Geiger, S. (1986) "Women's life histories: method and content". *Signs*, nº2, invierno
- Gelsthorpe, L. (1992) "Response to Martyn Hammersley's paper "on feminist methodology". *Sociology* Vol. 26 (2), pp. 213-218
- Genovese, M. (1993) *Women as National Leaders*. Sage: Newbury Park
- Germani, G. (1962) *Clase social subjetiva e indicadores objetivos de estratificación*. Trabajos e Investigaciones del Instituto de Sociología, Colección Datos 3
- Gershuny, J. y Sullivan, O. (1998) "The sociological uses of time-use diary analysis". *European Sociological Review*, 14, pp. 69-85
- Gerson, K. (1985) *Hard Choices: How Women Decide about Work, Career and Motherhood*, Berkeley: University of California Press
- Gibbons, M. et al (1994) *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage
- Giddens, A. (2000a) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península, 3ª edición (e.o. 1991)
- Giddens, A. (2000b) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus (e.o. 1999)
- Giddens, A. (1995) *La transformación de la Intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Cátedra (e.o. 1993)
- Giddens, A. (1991) *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press
- Gidney y Millar (1996) *Professional Gentlemen: The Professions in Nineteenth Century Ontario*. Toronto: U. of Toronto Press



- Gil Calvo, E. (2001) *Nacidos para cambiar. Cómo construimos nuestras biografías*. Madrid: Taurus
- Gil Calvo, E. (1997) *El nuevo sexo débil. Los dilemas del varón postmoderno*. Madrid: Temas de hoy
- Gil Calvo, E. (1993) "El concepto de estrategias familiares", en Garrido, L. y Gil Calvo, E. (eds.). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza, pp. 13-34
- Gil Calvo, E. (1991) *La mujer cuarteada. Útero, Deseo y Safo*. Barcelona: Anagrama
- Gil Calvo, E. (1989) "Participación laboral de la mujer. Natalidad y tamaño de las cohortes". *REIS* 47, pp. 137-175
- Gil Jurado, J. A. (1998) *Inserción laboral y desajuste educativo de los titulados universitarios. Un estudio de los titulados de la UPLGC (1988-1996)*. Las Palmas: ULPC
- Gil Rodríguez, Eva P. (2002) "¿Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo?: una aproximación a la teoría de la performatividad de Judith Butler". *Atenea Digital* 2, otoño.
- Gilligan, C. (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge Mass.: Harvard University Press
- Ginn, J. y Sandell, J. (1997) "Balancing Home and Employment: Stress reported by social service stall", en *Work, Employment and Society*, Vol.11 (3), pp. 413-434
- Gintis, H. (1983) "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista", en I. Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza
- Glaser, B.G. y Strauss, A.L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine
- Glazer, P.M. y Slater, M. (1987) *Unequal colleagues: The entrance of Women into the Professions*. New Brunswick: Rutgers University Press
- Glover, J. (1997) "La faible représentation des femmes dans les sciences: les explications féministes". *Les Cahiers du Mage* 1
- Goffe, R. y Nicholson, N. (1994) "Career development in male and female managers: Convergence or collapse?", en M.J. Davidson y R.J. Burke (eds.) *Women in management: Current research issues*. London: Paul Chapman
- Goldberg, H. (1992) *Hombres. Trampas y mitos de la masculinidad*. Ediciones Temas de hoy Colección Fin de Siglo
- Goldthorpe, J.H. (1984) "Women and class analysis: a reply to the replies". *Sociology*, 18, pp. 491-500
- Gómez Arboleya, E. (1998) "Sociología de los grupos profesionales". *REIS*, 83, pp. 313-320
- Gómez Bueno, C. (1997) "La valoración de la propia ocupación". *Revista Internacional De Sociología* 17, pp 153-169
- Gómez Bueno, C. (1996) "El género y el prestigio profesional". *REIS* 75, pp. 215-233
- Gomez Estéban, C. (dir.). (1993) *Estudio sobre La imagen de la mujer en situaciones de competitividad laboral*. Patrocinado por el Instituto de la Mujer. Convocatoria de 1993. Miembros del equipo: Luisa Martín Rojo, Javier Callejo y Juan Manuel Delgado. 1993-1994. Mimeografiado

- Gómez Ferri, J. (2004) "la profesión de informático. Una investigación preliminar sobre la generización de la profesión". *II Congreso Online OCS/2004*
- Gómez, C. y Prieto C. (1998) "Testigas de cargo, Mujer y relación salarial hoy". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 11
- González, J.J. (1992) "La construcción empírica de las clases". *Política y Sociedad* 11, pp. 99-122
- González-Betancor, S. et al (2004) "El primer período de desempleo de técnicos y técnicos superiores". *Revista de Economía Laboral* 1, pp. 1-37
- Gorz, A. (1995) "La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial". *Capitalismo, Socialismo, Ecología*. HOAC, pp. 77-93
- Gorz, A. (1991) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema
- GPI Consultores (2005) *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: MTAS-Instituto de la Mujer
- Grandjean, B.D. (1981) "History and career in a bureaucratic labour market". *American Journal of Sociology*, 86, pp. 1057-92
- Granovetter, M. (1973) "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology* 78, pp. 1360-2380
- Gray, A. (1997) "Learning from Experience: Cultural Studies and Feminism", en J. McGuigan (ed) *Cultural methodologies*. Londres: Sage
- Greer, G. (2000) *La mujer completa*. Barcelona: Kairós
- Grey, C. "Careers as a project of the self and labour process discipline", en *Sociology*, 28(2), pp. 479-497
- Group of Lisbon (1995) *Limits to competition*. Cambridge, M.A: MIT Press
- Gubrium, J.F y Hostein, A. (1997) *The New Language of Qualitative Method*. Nueva York: Oxford University Press
- Guerra, E. (1988) "El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro". *Sociología del Trabajo*, primavera (3), pp. 3-26
- Guillén, A. M. (1997) "Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español". *Papers* 53, pp. 45-63
- Guillén. M.F. (1992) "El sistema de profesiones: el caso de las profesiones Economicas en España". *REIS*, 59, pp. 243-259
- Gunz, H. (1978) "Organizational Logics of Managerial Careers". *Organization Studies* 94, pp. 529-554
- Gutek, B. (1987) *Women's career development*. Londres: Sage
- Gutek, B.A. (1985) *Sex and the workplace: the impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Gutiérrez Sastre, M. (2002) "Lo triangular público, doméstico y privado, o ¿cómo negociar en pareja?". *REIS* 99, pp. 61-85

- Guthrie, J.P. et al (1998) "Career management strategies: the role of personality". *Journal of Managerial Psychology* 13, pp. 371-386
- Habermas, J. (1990) *Pensamiento postmetafísico*. Madrid: Taurus (e.o. 1988)
- Habermas, J. (1999) *La inclusión del otro*. Barcelona: Paidós (e.o. 1996)
- Hagan, J. (1990) "The Gender stratification of income inequality among Lawyers". *Social Forces* 68, pp. 835-855
- Hagan, J. y Kay, F.M. (1995) *Gender in Practice: A Study of Lawyers' Lives*. Oxford: Oxford University Press
- Hakim, C. (2000a) *Preference Theory: Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press
- Hakim, C. (2000b) *Research Design. Successful designs for social and economics research*. London-New York: Routledge, 2da. Ed. (e.o. 1987)
- Hakim, C. (2000c) *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference Theory*. London: Open University Press
- Hakim, C. (1998) "Developing a Sociology for the Twenty-first century: Preference Theory". *British Journal of Sociology* 49 (1), pp. 137-151
- Hakim, C. (1996) "Labour mobility and employment stability: rhetoric and reality on the sex differential in labour market behaviour". *European Sociological Review*, vol 12 (1), pp.1-31
- Hakim, C. (1995) "Five feminist myths about women's employment". *British Journal of Sociology* 49, pp. 118-136
- Hakim, C. (1993) "Segregated and integrated occupations: a new framework for analysing social change". *European Sociological Review*, 9, pp. 289-314
- Hakim, C. (1992) "Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour". *European Sociological Review*, vol. 8, pp.127-152
- Hakim, C. (1991) "Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy to women's work orientations". *European Sociological Review*, 7, pp. 101-132
- Hall, C. W. (1992) *Male and Middle Class*. Cambridge: C. Polity Press
- Hall, D.T. (ed.) (1996) *The Career is dead –long live the career". A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass
- Hammersely, M. (1994) "On feminist methodology: a response". *Sociology*, 28 (1), pp. 293-300
- Hammersley, M. (1992) "On feminist methodology". *Sociology*, 26 (2), pp. 187-206
- Handy, C. (1986) *El futuro del trabajo*. Barcelona: Ariel
- Hanson, S. y Pratt, G. (1995) *Gender, Work and space*. London: Routledge
- Haraway, D. (1995) *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra (e.o. 1991)
- Hardill, I. et al "Who decides What? Decision Making in Dual-Career Households". *Work, Employment and Society*, 11, (2), pp. 313-326
- Harding, S. (1996) *Ciencia y Feminismo*, Madrid: Morata

- Harding, S. (ed.) (1987a) *Feminism and Methodology: Social Sciences Issues*. Bloomington: Indiana University Press
- Harding, S. (1987b) "The Instability of the Analytical Categories of Feminist Theory", en S. Harding y Jean F. O'Barr (eds.) *Sex and Scientific Inquiry*. Chicago-Londres: Chicago Univ. Press
- Harenstam, A. y Bejerot, E. (2001) "Combining professional work with family responsibilities - a burden or a blessing?", en *Rev. International Journal of Social Welfare*, July 10 (3), pp. 202-214
- Harmon, L.W. (1996) "A moving target: The widening gap between theory and practice", en M.L. Savickas y W.B. Walsh (eds.) *Handbook of career counselling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, pp. 37-54
- Harris, A.M. (1997) *Broken Patterns: Professional Women and the Quest for a New Feminine Identity*. Detroit: Wayne State University Press
- Hartman, H. (1994) "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo", en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. (comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria (art.o. Hartman, H. "Capitalism patriarchy and job segregation by sex", en *Sings*, 1 (3), 1976)
- Hauser, R.M. et al (1998) "Occupational Status, Education and Social Mobility in the Meritocracy", en K. Arrow, S. Bowles y S. Durlauf (eds.) *Meritocracy and Economic Inequality*. Princeton: Princeton University Press
- Hay, FM y Hagan, J. (1998) "Raising the Bar: The Gender Stratification o Law Firm Capital". *American Sociological Review* 63, pp. 728-43
- Hays, S. (1998) *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Barcelona: Paidós (e.o. 1996)
- Hearn, J. (1987) *The Gender of Oppression: Men, Masculinity and the Critique of Marxism*. Brighton: Wheatsheaf
- Hearn, J. (1982) "Notes on Patriarchy, Professionalization and the Semi-Professions". *Sociology* 16, pp. 184-202
- Hearn, J. (1977) "Toward a concept of non-career". *Sociological Review*, 25, pp. 273-288
- Hegewisch, A. (2000) "A mitad de camino entre América y Europa: las mujeres y el paro en Gran Bretaña", en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona: Icaria
- Heidegger, M. (1994) "A cerca de la pregunta del ser"(Zur Seinsfrage), en M. Heidegger y E. Junger. *Acerca del nihilismo*. Barcelona-Buenos Aires-México: Ed. Paidós, I.C.E. de la Universidad Autónoma de Barcelona
- Heinz, W.R. (ed.) (1999) *From Education to Work: Cross-National Perspectives*. Cambridge: C.U. Press
- Heinz, W.R. (ed.) (1991) *The Life Course and Social Change: comparative perspectives*. Weinheim: Deustcher Studien Verlay
- Heller, T. (1982) *Women and Men as Leaders: In Business, Educational and Social Service Organisations*. South Hadley MA: J.F. Bergin

- Hernández Armenterios, J. (2002) *Información Académica, Productiva y Financiera de las Universidades Públicas Españolas. Año 2000. Curso Académico 2000-01*. Conferencia de Rectores de Universidades de España (CRUE)
- Hernando, A. (2000) *La construcción de la subjetividad femenina*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, UCM
- Heward, C. (1994) "Academic snakes and merit ladders: reconceptualising the 'glass ceiling'". *Gender and Education*, 6 (3), pp.249-262
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1998) "Una nueva mirada a la división sexual del trabajo", en Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 139-158
- Hochschild, A.R. (2001) "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en A. Giddens y A. Hutton. *En el límite*. Barcelona: Tusquets
- Hochschild, A.R. (1997) *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York. New York: Metropolitan Books
- Hochschild, A.R. (1989) *The Second Shift*. New York: Viking
- Holland, J.L. (1997) *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Hollway, W. y Jefferson, T. (2000) *Doing Qualitative Research Differently: free associations, narrative and the interview method*. London: Sage
- Holzer, H.J. "Search methods used by unemployed youth". *Journal of Labor Economics*, vol. 6 (1), pp. 1-20
- Homs, O. y Prieto, C. (1991) "La construcción social de los requerimientos cualificacionales en las empresas españolas". *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 13/14, pp. 218-224
- Hood, J.N. y Koberg, C.S. (1994) "Patterns of differential assimilation and acculturation for women in business organization". *Human Relations* 47 (2), pp. 159-181
- Huber, J. (2004) "Lenski Effects on Sex Stratification theory". *Sociological Theory* 22, junio, pp. 258-268
- Hughes, E.C. (1958) *Men and their Work*. Glencoe: Free Press
- Hughes, K.B. (1996) "Transformed by technology? The changing nature of women's "traditional" and "non-traditional" white-collar work". *Work, Employment and Society*, Vol. 10, (2), pp. 227-250
- Huhn, M.H. (1960) "Self Attitudes by Age, Sex and Professional Training". *Sociological Quarterly* 1, pp. 39-55
- Huici, C. (1984) "Individual and social functions of sex-role stereotypes", en H. Tajfel (ed.) *The social dimension*. Cambridge: Cambridge University Press, 2, pp. 579-602
- Hull, K.E. y Nelson, R.L. (2000) "Asimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers". *Social Forces*, 79 (1), Sept., pp. 229-264
- Humm, M. (ed.) (1992) *Feminist. A reader*. London: Harvester Wheatsheaf

- Humphries, S. (1977) "The working class family, women's liberation and class struggle. The case of 19th century british history". *Review of Radical Political Economy* 9, pp. 25-41
- Ibáñez Pascual, M. (1999) "Recursos de mercado y familia de origen, en el proceso de inserción laboral". *Revista Internacional de Sociología*, 25, tercera época, septiembre-diciembre, pp. 7-26
- Ibáñez, M. (1998) *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo
- Ibarra, M.E. (1999) *Mujeres universitarias: presencia masiva, discriminación persistente*. México: UNAM, Febrero
- INE. (2004) *Encuestas de Población Activa 1998-2004*. Microdatos. Instituto Nacional de Estadística
- INE (2001) *Censo de Población*. Microdatos y tabulaciones (base de datos [www.ine.es](http://www.ine.es))
- INE (2001) *Estadística Universitaria de primer y segundo ciclo. Alumnado matriculado y su evolución 2000-2001*. Madrid: INE
- INE (1999) *Estadísticas de la enseñanza superior en España. Series*. Madrid: INE
- Inglehart, R. (1998) *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS, 1998
- Instituto de la Mujer (2001a). *Encuesta de uso del tiempo*. Madrid: MAS, 2001
- Instituto Nacional de Estadística (2001b). *Encuesta de Población Activa 2000. La transición de los estudios al empleo, Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística*. Cifras INE, junio
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2000) CIFRAS INE: "La transición de los estudios al empleo", *Boletín Informativo del INE*
- Instituto Nacional de Empleo (INEM) (1993). Servicio de Evaluación de la Oferta. *Estudio sobre la inserción laboral de tituladas universitarias en el mercado de trabajo situación actual y nuevas posibilidades de recualificación y empleo en las titulaciones de filología, historia, geografía, pedagogía, psicología y profesorado de EGB*. Madrid: INEM
- Iranzo, J.M. (2002) *Cuatro globalizaciones: capital, trabajo, poder y contestación*. Madrid: Siglo XXI
- Irwin, S. (1995) *Rights of Passage: Social Change and the Transition from Youth to Adulthood*. Londres: UCL Press
- Izquierdo, M.J. (2001) *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Barcelona: Bellaterra
- Izquierdo, J. (1999) "Antropismo social, reflexividad estadística y liberalismo avanzado: más allá de la globalización económica", en R. Ramos (ed.) *Globalización, riesgo, reflexividad: tres temas de teoría social contemporánea*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)
- Izquierdo, M.J. (1998a) *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra
- Izquierdo, M.J. (1988b) "¿Son las mujeres objeto de estudio para las Ciencias Sociales?". *Papers* 30

- Izquierdo, M.J. (1991) "Un marco teórico para las relaciones de sexo y género", en N. Kabeer. *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México: Paidós
- Izquierdo, M.J. (1988) "Desigualdades y diferencias en el uso y percepción del tiempo: la incidencia del sexo y el género", en usotmp.doc, pp. 1-23
- Jackson, L.A., Gardner, R. y Sullivan, L. (1992) "Explaining gender differences in self-pay expectations: social comparison standards and perceptions of fair play". *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 651-663
- Jackson, S. (ed.) (1993) *Women's Studies. A reader*. London: Harvester Wheatsheaf
- Jacobs, J.A. (1996) "Gender inequality and higher education". *Annual Rev. Sociol.* 22, pp.153-85
- Jacobs, J.A. (1989) *Revolving Doors in Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford: Stanford U. Press
- Jacobs, R.L y McClelland, D.C. (1994) "Moving up the corporate ladder". *Consulting Psychology Journal* 46, pp. 32-41
- Jameson, F. (1991) *El posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado*. Barcelona: Paidós (e.o.1984)
- Jick, T. D. (1983) "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action", en J. V. Maanen (ed). *Qualitative Methods: Triangulation in Action*. Newbury Park, Sage, pp. 135-148
- Jiménez Bermejo, M. (1971) *Sociología del trabajo de la mujer. La función de la mujer en el desarrollo económico y social de su país*. Madrid: Edicusa
- Jiménez, M. (2003) "El género en el profesorado. El caso de las profesoras universitarias". *Clepsydra*, 2, enero, pp. 71-101
- Jódar, P. (1997) "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción". *Revista de Sociología del Trabajo*, 29, invierno, pp. 3-31
- Jones, C., Marsden, L. y Tepperman, L. (1990) *Lives of their own: the individualization of women's lives*. Toronto: Oxford University Press
- Jonnoasdóttir, A. (1993) *El poder del amor*. Madrid: Cátedra
- Joshi, H. y Davies, H. (1993) "Mothers, Human Capital and Childcare in Britain", en *National Institute Economic Review* 146, pp: 50-59
- Joshi, H. y Paci, P. (1998) *Unequal Pay for Women and Men: Evidence from the British Birth Cohort Studies*. Cambridge MA: MIT Press
- Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. London: Basic Books
- Kauffman, M. (1989) *Hombres, placer y cambio. La construcción de la masculinidad y la triada de la violencia masculina*. Sto. Domingo: CIPAF
- Kay, F.M. y Hagan J. (1995) "The persistent glass ceiling gendered inequalities in the earning of lawyers". *Rev. London School of Economics* 46(2), pp. 280-310
- Kempeneers, M. y Lelièvre, E. (1993) "Women's Work in the EC: Five Career Profiles". *European Journal of Population* 9(1), pp. 77-92

- Kerckhoff, A.C. (1995) "Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies". *Annual Review of Sociology* 15, pp. 323-247
- Kerckhoff, A.C. (1976) "The status attainment process: Socialization or allocation?". *Social Forces* 55 (2), pp. 368-381
- Kergoat, D. (1978) "Ouvriers=Ouvrières: proposition pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classes sociale". *Critiques de l'économie politique*, nouvelle série, 5, pp. 65-97
- Kern, H. y Schumann, M. (1988) "Trabajo y carácter social: perfiles nuevos y antiguos", en J.J. Castillo (comp.) *La automatización y el futuro del trabajo. Tecnologías, organización y condiciones de trabajo*. Madrid: MTSS
- Kerr, C. (1985) *Mercados de Trabajo y determinación de los salarios*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (e.o.1955)
- King, A. (1999) *Women and the Professions: A Bibliography*. Toronto: OISE/UT
- Kinnear, M. (1995) *In Subordination: Professional Women, 1870-1970*. Montreal y Kingston: McGill-Queen's U. Press
- Kilduff, M.D. y Day D.V. (1994) "Do chameleons get ahead?". *Academy of Management Journal* 37, pp. 1047-1060
- Kirk, J. y Miller, M.L. (1986) *Reliability and Validity in Qualitative Research*. Newbury Park, CA: Sage (Qualitative Research Methods Series, vol.1)
- Köhler, M. y Martín, A. (2005) *Sociología del Trabajo y las Relaciones Laborales*. Madrid: Dykinson
- Kollock, P. et al (1985) "Sex and power in interaction: conversational privileges and duties". *American Sociological Review*, 50, pp. 34-46
- Kovács, I. (2002) "Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta". *Sociología del Trabajo* 45, nueva época, primavera, pp. 25-52
- Kuhn, M.H. (1960) "Self Attitudes by Age, Sex and Professional Training". *Sociological Quarterly* 1, pp. 39-55
- Lagarde, N. (1996) *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas
- Langa Rosado, D. (2001) "A propósito de ser joven y estudiante universitario". Salamanca: Comunicación presentada en el VII Congreso Español de Sociología
- Lanquetin, M-T. (1998) "La igualdad profesional: el derecho bajo la prueba de los hechos", en Maruani et al (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 171-186
- Larson, M.S. (1977) *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*, Berkeley y L.A.: University of California Press
- Lash, Ch. (1996) *La rebelión de las élites y la traición a la democracia*. Barcelona: Paidós
- Lash, S. (1994) "The Making of an Underclass: Neo-liberalism", en P. Brown y R. Crompton (eds.) *Economic Restructuring and Social Exclusion*, London: UCL Press



- Laufer, J. (1998) "Entre la esfera pública y la privada: los retos de los derechos de las mujeres", en Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 159-170
- Laurentis de, T. (1984) *Alice Doesn't: Feminism, Semiotics, Cinema*. Bloomington: Indiana University Press
- Le Compte, M. y Goetz, J. "Problems of reliability and validity in ethnographic research", en *Review of Educational Research*, 52 (1), pp. 31-60
- Le Feuvre, C. y Walters, P. (1993) "Égales en droit? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne". *Rev. Sociétés contemporaines*, nº16
- Leite, M. (1999) "Nuevos desafíos en el mundo del trabajo". *Sociología del Trabajo*, 36, pp.3-31
- Lennon, K. y M. Whitford (eds.) (1994) *Knowing the Difference: Feminist Perspectives in Epistemology*. London: Routledge
- Lenski, L. (1966) *Power and Privilege: A theory of Social Stratification*. N. York: McGraw-Hill
- León Santana, J.S. (2004) "La Feminización del trabajo asalariado. Problemas conceptuales y metodológicos para estudiar la participación de las mujeres en el trabajo/empleo". *Témpora* 7, diciembre, pp. 81-106
- Lewis, S. y Cooper, C. (1988) "Stress in dual earner families". *Women and Work* 3, pp. 139-207
- Lewis, J. (ed.) (1986) *Labour and love, Women's experience of home and family 1850-1940*. Oxford: Basil Blackwell
- Liefland, L. (1986) "Career Patterns of Male and Female Lawyers". *Buffalo Law Review* 35, pp. 601-31
- Liff, S. y Ward, K. (2001) "Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management". *Gender, Work And Organization*, Jan., 8 (1), pp. 19-36
- Lin Chang, M. (2004) "Growing Pains: Cross-National Variation in Sex Segregation in Sixteen Developing Countries". *American Sociological Review* 69, febr., pp. 114-137
- Lindsey, L. (1990) *Gender Roles. A Sociological Perspective*. New Jersey: Prentice Hall
- Linhart, D. (2002) "Los asalariados y la mundialización". *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 45, primavera, pp. 53-68
- Lloyd, C.B. et al (eds.) (1979) *Women in the Labor Market*. N.York: Columbia U. Press
- Lober, J. (1998) "Men's Gender Politics". *Gender and Society* 12, pp. 469-477
- Lope, A. et al. (QUIT) (2000) *¿Sirve la Formación para el Empleo?* Madrid: QUIT-Consejo Económico y Social
- Lope, A., Gibert, F., and Ortiz, D. (2002) *Atajar la precariedad laboral. La concertación local ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?* Barcelona: Icaria
- Lope, A., Lozares, C. y Miguélez, F. (1997) "Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo". *REIS*, 77-78, pp. 283-305

- López Sáez, M. et al. (2002) "Mujeres Ingenieras: percepciones sobre su vida profesional". *Revista de Psicología General y Aplicada* 57(2), pp. 161-180
- López Saez, M. (1995) *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia
- López, M.T. y Valiño, A. (2003) "El trabajo asalariado como generador de derechos sociales. Las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social: diferencias entre hombres y mujeres", en C. Sarasúa, y L. Gálvez (eds.) *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante
- López-Zafra, E. y López-Sáez, M. (2001) "Por qué las mujeres se consideran más o menos femeninas y los hombres más o menos masculinos. Explicaciones sobre su autoconcepto de identidad de género". *Revista de Psicología Social*, 16, pp. 193-207
- Lorber, J. (1994) *Paradoxes of Gender*. New Haven: Yale University Press
- Lorber, J. (1984) *Women Physicians: Career, Status and Power*. London: Tavistock
- Lown, J. (1990) *Women and Industrialization*. Cambridge: Polity Press
- Lucas, R. (1997) "Youth, Gender and Part-time Work-Student in the Labour Process". *Work, Employment and Society*, 11 (4), dec., pp. 595-614
- Lucey, H. (2003) Melody, J. y Walkerdine, V. "Uneasy Hybrids: psychosocial aspects of becoming educationally successful for working-class young women". *Gender and Education* 15, (3), sept., pp. 286-299
- Luhmann, N. (1998) *Complejidad y modernidad. De la unidad a la diferencia*. Madrid: Trotta
- Lulle, T., Vargas, P. y Zamudio, L. (coords.) (1998) *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales I y II*. Barcelona: Anthropos
- Lunneborg, P. (1990) *Women Changing Work*. New York: Bergin & Garvey
- Lyons, M (1999) "Professionalisation, feminisation and sociospatial polarisation in London, 1971-1991". *Environment and Planning A*, 31, pp 493-506
- Macinnes, J. (2005) "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), pp. 35-71
- MacKinnon, A. (1997) *Love and Freedom. Professional Women and the Reshaping of Personal Life*. Cambridge: Cambridge U. Press
- MacKinnon, C.A. (1989) *Toward a feminist theory of the state*. London: Harvard University Press, (e.o. 1982)
- MacKinnon, C.A. (1979) *Sexual Harassment of Working Women: A case of sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press
- Macpherson, D.A. y Hirsch, B.T. (1995) "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?". *Journal of Labor Economics*, 13(3), pp. 426-71
- Mallart, J. (1944) *La enseñanza profesional en España*. Madrid: Vimar
- Maranda, M.F. y Comeau, Y. (2000) "Some contributions of sociology to the understanding of career, en A. Collins y R.A. Young. *The Future of Career*. Cambridge: Cambridge U. Press

- Marchington, M. (1992) "Managing Labour relation in a competitive environment", en A. Sturdy et al (eds.) *Skill and Consent: Contemporary Studies in the Labour Process*. London: Routledge
- Marí-Klose, M. y Nos Colom, A. (1999) *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*. Colección Opiniones y Actitudes 27. Madrid: CIS
- Marinas, J.M. (2002) "De la invención moderna del trabajo". *Revista de Sociología del Trabajo, nueva época*, 44, invierno, pp. 157-162
- Marinas, J.M. y Santamarina, C. (eds.) (1993) *La historia oral: métodos y experiencias*. Madrid: Debate
- Marini, M. y Briton, M.L. (1984) "Sex typing in Occupational Socialization", en N. Reskin (ed.) *Sex Segregation in the workplace*. Washington DC: National Academy Press, pp. 192-232
- Markus, M. (1987) "Women, Success and Civil Society: Submission to, or Subversion of, the Achievement Principle", en S. Benhabib y D. Cornell (eds.) *Feminism as Critique: On the Politics of Gender*. Minneapolis: University of Minnesota
- Marlow, S. (1997) "Self-employment women-new oportunities, old challenges?". *Entrepreneurship & Regional Development* 9, pp. 199-210
- Marry, C. (1997) "Le diplôme et la carrière: masculin/féminin", en Terrail, J.P (ed.) *La Scolarisation de la France. Critique de l'état des Linux*, París: éditions La Dispute
- Martín Criado, E. (1999) "El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución", en L. Cachón (ed.) *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Valencia: Mig Editorial, pp. 15-47
- Martín Criado, E. (1991) "Del sentido como producción: elementos para un análisis sociológico del discurso", en M. Latiesa (ed.) *El pluralismo metodológico en la investigación social. Ensayos típicos*. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, pp. 187-212
- Martín Criado, E., Gómez Bueno, C, Palomares, F. Y Rodríguez, A. (2000) *Familias de clase obrera y escuela*. San Sebastián: Iralka
- Martín Rojo, L. y Callejo Gallego, J. (1995a) "Argumentation and inhibition: sexism in the discourse of Spanish executives". *Pragmatics*, 5(4), pp.455-484
- Martín Rojo, L. y Callejo, J. (1995b) "Sexismo de cuello blanco". *Abaco*, nº.6-7, pp. 99-108
- Martín Rojo, L. y Gómez Esteban, C. (2002) "Narratives at work: when women take on the role of managers", en R. Woday y P. Weiss. *Theory and Interdisciplinarity*. Macmillam/Palgrave, pp. 241-272
- Martin, J. y Roberts, C. (1984) *Women and Employment: A Lifetime Perspective*. London: HMSO
- Martínez Celorrio, X. (2001) "Educación, cierre social y nuevas políticas de acceso al conocimiento", *Actas VII Congreso Español de Sociología*, FES
- Martín, A. y Lópe, A. (1994) "Dinámica de las cualificaciones y política de Recursos Humanos". *Economía y Sociología del Trabajo*, nº21-22
- Martínez, J.S. (2007) "Clase social, género y desigualdad de oportunidades educativas (España 1977-2004)". (Admitido para publicación) *Revista de Educación* 342, abril-mayo

- Martínez Pérez, M.D. (2002) *Determinantes estructurales y psicosociales del éxito en la carrera: un estudio longitudinal desde la perspectiva de género*. Tesis Doctoral no publicada. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Martínez Quintana, M.V. (1992) *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Martínez Veiga, U. (1995) *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria
- Maruani, M. (2002) *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos
- Maruani, M. (1991) "La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo". *Economía y Sociología del Trabajo* 13/14, pp. 129-137
- Maruani, M., Rogerat, Ch., y Torns, T. (dirs.) (1998) *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria
- Maruani M. y Reyraud E. (1993) *Sociología del Empleo*. París: La Decouverte
- Maruani, M. y Nicole, C. (1989) *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. París: Syros-Alternatives
- Masjuan, J.M. et al (1995) *Estudi dels itineraris de formació i ocupació dels nous titulats universitaris III*. Universitat Autònoma de Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació
- Matas, N. et al (2000) *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: La Caixa
- Maxwell, J.A. (1996) *Qualitative research design: An interactive approach*. London: Sage
- Mayers, K.U. y Tuma, N.B. (eds.) (1990) *Event History Analysis in Life Course Research*. Madison: The U. Wisconsin Press
- McDowell, L. (1992) "Gender Divisions in a Post Fordist Era", en McDowell, L. y Pringle, R. (eds.) *Defining Women*. Cambridge: Polity Press, pp. 181-193
- Mcilwee, J. y Robinson, G. (1992) *Women in Engineering: Gender, Power, and Workplace Culture*. New York: State University of New York Press
- McRobbie, A. (1978) "Working class girls and the subculture of femininity". *Womens Studies Group: Women Take Issue*. London: Hutchinson
- Mead, M. (1961) *El hombre y la mujer*. Buenos Aires: CGFE
- Méda, D. (2002) *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea
- Méda, D. (2000) "Les femmes peuvent-elles changer la place du travail dans la vie?". *Droit Social*, Mayo
- Meda, D. (1998) *El trabajo: un valor en peligro de extinción (Le travail. Une valeur en vie de disparition)*. Barcelona: Gedisa (Aubier)
- Meil, G. (2005) "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales". *REIS* 111, pp. 153-179
- Meil, G. (1999) *La postmodernización de la familia española*. Madrid: Acento

- Meil, G. (1997) "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española". *REIS* 80, pp. 69-93
- Melkas, H. y Anker, R. (1998) *Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets*. Geneva: International Labour Office
- Menkel-Meadow, C. (1989) "Feminization of the Legal Profession: The Comparative Sociology of Women Lawyers", en R.L. Abel y P. Lewis *Lawyers in Society*. Vol. 3. California: University of California Press, pp. 196-255
- Merton, R. K. (2002) *La división del trabajo social de Durkheim*. Madrid: CIS 99
- Merton, R.K. (1982) *Social Research and the Practising Professions*. Cambridge MA: Abt Books
- Middleton, Ch. (1994) "El destino común de los "famulae": las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado", en C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria-Fuhem, pp. 209-249
- Mies, M. (1994) *Patriarchy and accumulation on a world scale: women in the international division of labour*. London: Zed Books Ltd
- Mies, M. (1983) "Towards a methodology for feminist research", en Bowles, G. y Duelli, K. (eds), *Theories of Women's Studies*. London: Routledge y Kegan Paul
- Miguel de, A. (1996) *La sociedad Española 1995-96*. Madrid: Editorial Complutense
- Miguel de, C. (1993) "Profesión y género", en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds.) *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Editorial, pp. 95-112
- Miguel de, J. (1996) *Auto/Biografías*. Cuadernos Metodológicos 17, Madrid: CIS
- Miguel de, J.M. (2001) *La Universidad en España*. Madrid: Dirección General de Universidades, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Miguel de, J.M. y Sarabia, B. (2003) "La Universidad española en un mundo globalizado: los recursos". *REIS* 102, pp. 207-259
- Miguel de, J.M. y Sarabia, B. (2002) *La Universidad española en un mundo globalizado: los resultados*. Madrid: CIS
- Mills, C.W. (1999) *La imaginación sociológica*. Madrid: FCE (e.o.1959)
- Mingione, E. (1993) "Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado". Col. *Economía y Sociología del trabajo* 67. Madrid: Ed. BOE
- Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) (2001). *Las cifras de la educación en España 2001*. Madrid: MEC
- Mirchandani, K. (1999) "Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy". *Canadian Rev. of Sociology* 36 (1), feb., pp. 87-107
- Mó, O. (1994) *A Look to the Spanish Situation and Improvement of the last decade. The Under Representation of Women in Science and Technology*. Brussels: Ed. Christine Amussen European Parliament Brussels
- Moen P. (ed) (2003) *It's About Time: Couples and Careers*. Ithaca: Cornell University Press

- Moltó, M.L. (1998) *La actividad laboral femenina en el sur de Europa el estado de la cuestión*. Institut Universitari d'Estudis de la Dona
- Molyneux, M. (1976) "Beyond the domestic labour debate". *New Left Review*, núm. 116
- Montañes, M. y Olivari, L. (2000) *Jóvenes y Empleo. Percepciones, valores y expectativas*. Madrid: GPS
- Montesinos, R. (2002) *Las rutas de la masculinidad. Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*, Barcelona: Gedisa
- Montoro, R. (1983) "Universidad y Paro: reflexiones críticas sobre el desempleo de los licenciados universitarios". *REIS*, 24, pp. 89-111
- Moreno, A. (2005) "Empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador". *REIS* 112, pp. 131-163
- Moreno, L. (2002) *Bienestar mediterráneo y "Supermujeres"*. *RES*, 2, pp. 41-57
- Morgan, C. (1996) "An Embarrassing and Severely Masculine Atmosphere: Women, Gender and the Legal Profession at Osgoode Hall, 1920s-1960s". *Canadian Journal of Women of Law and Society* 11 (2), pp. 32-36
- Morgenstern, S. (2000) "La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Año 6, N° 11, pp. 117-148
- Morgenstern, S. (1995) "El reparto del trabajo y el reparto de la educación", en Castells, M. et al. (eds.). *Volver a pensar la educación*. Madrid: Ed. Morata, pp. 329-341
- Moscovici, S. (1990) "The origin of social representations: a response to Michael". *New Ideas in Psychology*, 8 (3), pp. 380- 391
- Mosteiro, M.J et al (2001) "Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres", en R. Rald Philipp. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 105-125
- Moya Morales, M. y Gómez Berrocal, C. (1996) *Psicología y género: un análisis de la profesión*. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada
- Murillo, S. (1996) *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI
- Murray, G. (1987) "Women Lawyers in New Zeland: Some Reflections about the Politics of Equility". *International Journal of the Sociology of Law* 439 (15)
- Naciones Unidas (1995) *Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y Estadísticas*. N. York: ONU
- Nefa, J.C. (1991) *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Un análisis crítico de Marx, Taylor y Ford*. Buenos Aires: Humanitas
- Nelson, H.L. (ed.) (1997) *Feminism and Families*. London: Routledge
- Nicole-Drancourt, C. (1989) "Stratégies professionnelles et organisation des familles". *Reveu Française de Sociologie* 30 (1), pp. 57-59
- Nuss, S. (1991) *Las mujeres en el mundo del trabajo análisis y previsiones estadísticas hasta el año 2000*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- OCDE (1999) *Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market*. Paris: OCDE
- OCDE (1997) *Politiques du Marché du Travail: Nouveaux Défis. Apprendre à tout âge pour rester employable durant toute la vie*. Paris: OCDE
- Offe, C. (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza
- Offe, C. y Deken, J. (2000) "Trabajo, ocio y participación social", en S. Muñoz et al. (dir.), *Las estructuras del bienestar en Europa*. Madrid: Escuela Libre Editorial, Civitas
- Ornstein, S. e Isabella, L.A.(1992) "Making sense of careers: A review 1989-1992" *Journal of Management* 19, 2, pp. 243-267
- Ortí, A. (1986) "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo" en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (comps.) *El análisis de la realidad social*, Madrid: Alianza (col. Universidad Textos)
- Ortiz Gómez, T. (eds.) (2001) *Sanadoras, matronas y médicas en Europa. Siglos XII-XX*, Barcelona: Icaria
- Osca, A. y López Sáez, M. (1996) "Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres". *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10, pp. 73-85
- Osca, A. y Martínez-Pérez, M.D. (2002) "Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales". *Revista de Psicología Social* 17, pp. 193-205
- Osterman, P. (1983) "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes", en M. Piore. *Paro e inflación*. Madrid: Alianza, pp. 246-261 (e.o.1973)
- Pahl, J. (1983) "The allocation of money and the structuring of inequality within marriage". *Sociological Review* 31, pp. 237-62
- Pahl, R.E. (1991) *Divisiones del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (e.o. 1984)
- Palazuelos, E. et al. (1990) *Dinámica capitalista y crisis actual*. Madrid: Akal Universitaria
- Papí, N. y Frau, M.J. (2005) "La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución de género". *REIS* 110, pp. 149-171
- Parsons, T. (1951) *The social system*. Glencoe, I.L.: Free Press
- Pastor, R. (1996) "Realización sexual y de género: implicaciones psicosociales" en Fernández, J. (coord.) *Varones y Mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el género*. Madrid: Pirámide
- Pateman, C. (1996) "Críticas feministas a la dicotomía público/privado", en Castells, C. (comp.) *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós
- Pateman, C. (1995) *El contrato sexual*. Barcelona: Antrophos (e.o.1988)
- Pedersen, D. (1996) *Changing Women, Changing Society. A Bibliography of the History of Women in Canada*. Ottawa: Carleton University Press

- Peluchette, J.E. (1993) "Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables", *Journal of Vocational Behavior*, 43, pp. 198-208
- Pérez Sáinz, J.P. (2002) "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias". *Sociología del Trabajo*, 47, pp 107-108
- Peruga, R. y Torres, J.A. (1997) "Desigualdad educativa en la España del siglo XX: un estudio empírico", en V.V.A.A. *Educación, vivienda e igualdad de oportunidades. (II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza)*. Madrid: Fundación Argentaria y Visor
- Phoenix, A. (1996) "Social constructions of lone motherhood: a case of competing discourses", en Bortolaia Silva, E. (ed.) *Good Enough Mothering? Feminist Perspectives on Lone Motherhood*. London: Routledge
- Picchio, A. (1992) *Social reproduction: the political economy of the labour market*, Cambridge: Cambridge University
- Piore, M. (1983) "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en L. Toharia. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp. 193-221
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1993) *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Universidad (e.o. 1984)
- Plummer, G. (2000) *Failing Working-Class Girls, Stoke-on-Trent*. London: Trentham Books
- Poal, G. (1993) *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI
- Polanyi, K. (1989) *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta
- Polavieja, J.G. (2003) *Estables y Precarios. Desregularización laboral y estratificación social en España*. Monografías 197. Madrid: CIS
- Posada, L. (2000) "Teoría feminista y construcción de la subjetividad", en Hernando, A. (ed.), *La construcción de la subjetividad femenina*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, UCM, pp. 27-51
- Prados, M.J. (2003) "¿Estudiar para trabajar? Cambios en el nivel de instrucción de las mujeres rurales en Andalucía y su reconocimiento profesional", en A. Rodríguez et al. *Género y Población: una perspectiva internacional*. Ibersag, pp.45-55
- Prats, M. et al. (1996) *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales-Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona
- Prentice, A. (1999) "Three women in Physics", en Smyth et al (eds.) *Challenging Professions: Historical and Contemporary Perspectives on Women's Professional Work*. Toronto: U. of Toronto Press, pp. 119-141
- Prieto, C. (2000) "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)". *Política y Sociedad*, 34, pp 19-32
- Prieto, C. (1999a) *La crisis del empleo en Europa*. Valencia: Germania, 2vols.
- Prieto, C. (1999b) "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer". *Política y Sociedad* 32, pp.141-149



- Pringle, K. (1994) *Men, Masculinities and Social Welfare*. London: UCL Press
- Puigvert, L. (2001a) *Las otras mujeres*. Barcelona: El Roure
- Puigvert, L. (2001b) "Feminismo Dialógico. Aportaciones de las "otras mujeres" a la transformación social de las relaciones de género", en E. Beck-Gernsheim, J. Butler y L. Puigvert. *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure, pp. 31-58
- Pujadas, J. J. (1992) *El método biográfico*. Cuadernos Metodológicos nº 5, Madrid: CIS
- Quintana, F. (2003) "Trabajo, neuromagma y fisuras. Escenario neo/postfordista". *Atenea Digital* 3, primavera
- Quintanilla Navarro, B. (1996) *Discriminación retributiva diferencias salariales por razón de sexo*. Barcelona: Ed. Marcial Pons
- Rald, R. (2001) "Acerca del estatus epistemológico crítico de las investigaciones de género", en R. Rald (ed.) *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS
- Rald, R. et al (2001) "El proceso de feminización de la enseñanza superior en España. Un análisis de su evolución desde 1950", en R. Rald (ed.) *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 173-188
- Raldúa Martín, R.V. (2001) "Comparación internacional de los empleos del tiempo de hombres y mujeres". *REIS*, 94, pp. 105-126
- Ramazanogu, C. (1992) "On feminist methodology: male reason versus female empowerment". *Sociology*, vol. 26 (2), pp. 207-13
- Ramos, E., Pozuelo, F., Zayas, B. (2001) "Docentes nosotras, docentes ellos. Un estudio cuantitativo de la presencia de las mujeres en los centros de la Universidad de Extremadura", en R. Rald Philipp. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 345-363
- Ramos, R. (1990) *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdades entre hombres y mujeres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer-MAS
- Re del, A. (1995) "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción". *Política y Sociedad* 19, pp. 75-81
- Real Academia de la Lengua Española (RAE) (2005). *Diccionario Panhispánico de Dudas*. Madrid: RAE
- Recio, A. (1997) "Reparto del trabajo y reparto del empleo: planteamiento general del problema", en A. Recio, J. Riechmann. *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 23-40
- Recio, A. (1995) "Las mil y una formas del desempleo", en Gabinet Tècnic de CCOO Balears, *Desempleo y precariedad en el mercado de trabajo balear*. Palma de Mallorca: CCOO Illes Balears, pp. 29-47
- Recio, A. y Lipietz A. (1995) *Géneros, clases y reparto del trabajo*. CEPREMAP
- Reich, R. (1992) *The Work of Nations*. New York, Vintage Books
- Reinharz, S. (1992) *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press

- Requena, F. (1991) *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS
- Resa, C. (2004) "El trabajo de los estudiantes universitarios en la Unión Europea". *Labóral Augusto Plat*, Agosto-septiembre, Vol.2 No. 17
- Reskin, B.F. (1993) "Sex Segregation in the Workplace". *Annual Review of Sociology* 19, pp. 241-270
- Reskin, B.F. y Padavic, I. (1994) *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press
- Reskin, B.F. y Ross, P.A. (1990) *Job Queues, Gender Queues*. Temple University Press
- Reskin, B.F., Hartman, H., Swing, D., Patton, F.L., Thompson, Ch.L. (1986) *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington: National Academy Press
- Revilla, J.C. (2003) "Los anclajes de la identidad personal". *Atenea Digital* 4, otoño
- Revilla, J.C. (1998) *La identidad personal de los jóvenes: pluralidad y autenticidad*. Madrid: Entinema
- Rexroat, C. y Shehan, C. (1984) "Expected versus actual work roles of women". *American Sociological Review*, 49, pp. 349-58
- Rich, A. (1978) *Nacida de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Barcelona: Noguer
- Rifkin, J. (1996) *El fin del trabajo*. México: Paidós
- Rindfuss, R.R. et al. (1984) "The transition to motherhood: the intersection of structural and temporal dimensions". *American Sociological Review*, 49, pp. 359-72
- Riska, E. (2001) *Medical careers and feminist agendas: American, Scandinavian and Russian women physicians*. N. York: Aldine de Gruyter
- Risman, B.J. (1998) *Gender Vértigo. American families in transition*. Yale: Yale University Press
- Risman, B.J., Atkinson, M.P., and Blackwelder, S.P. (2000) "Understanding the Juggling Act: Gendered Preferences and Social Structural Constraints". *Sociological Forum* 14 (2) (e.o. 1994)
- Roach Anleu, S. L. (2000) *Law and social change*, London New Delhi: Thousand Oaks Sage
- Roach Anleu, S.L. (1992a) "Critiquing the Law: Themes and Dilemmas in Anglo-American Feminist Theory". *Journal of Law and Society* 19(4), pp. 423-440
- Roach Anleu, S.L. (1992b) "Recruitment Practice and Women Lawyers' Employment: An Examination of In-House Legal Departments in the United States". *Sociology* 26, pp. 651-672
- Roberts, K. (1981) "The sociology of work entry and occupational choice", en A.G. Wats, D.E. Super y J.M. Kidd (eds.) *Career development in Britain: Some contributions to theory and practice*. Cambridge: CRAC/Hobsons Press
- Robinson, D. (1998) "Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión". *Revista internacional del Trabajo* 117 (1), pp 1-36
- Rodríguez Guerra, J. (2006) *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Madrid: Talasa

- Rodríguez Guerra, J. (2002) *Globalización y Estado del Bienestar*. Santa Cruz de Tenerife: La Marea, Islas Canarias
- Rodríguez Guerra, J. (2001) *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*. Granada: Comares
- Rodríguez Guerra, J. (1993) *Estudios sobre trabajo y educación. Estudios sobre Educación y Trabajo*. La Laguna: Universidad de La Laguna
- Rodríguez, A., Goñi B. y Maguregi G. (eds.) (1996) *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-CDEM
- Rogerat, Ch. (1998) "Los/las matratados/as del empleo", en M. Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 285-294
- Roipe, A. y Mall, E. (1994) "Talking trouble". *Working Woman* 19, nº10, october
- Rose, N. (1999) *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. London: Intl Specialized Book Service Inc
- Rosenbaum, J.E. (1984) *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. New York: Academic Press
- Rosenbaum, J.E. et al (1999) "Pathways into work: short-and long-term effects of personal and institutional ties". *Sociology of Education*, vol. 73 (3), pp. 179-196
- Rosener, J.B. (1990) "Ways Women Lead". *Harvard Business Review*, 68, (6), noviembre-diciembre, pp. 119-134
- Rosenfield, R. (1979) "Women Occupational Careers: Individual and Structural Explanations". *Sociology of Work and Occupations* 6, pp. 283-311
- Rossilli, M. (Coord.) (2001) *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Lincea
- Rossiter, M. (1995) *Women Scientists in America: Before Affirmative Action*. Baltimore y Londres: Johns Hopkins U. Press
- Rossiter, M. (1982) *Women Scientists in America: Struggles and Strategies to 1940*. Baltimore: Johns Hopkins University Press
- Rubery, J., Smith, M. y Fagan, C. (1999) *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London: Routledge
- Rubery, Y. y Fagan, C. (1993) La ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté européenne. Luxemburgo: CE Comisión, *Europe sociale* 3
- Rubin, G. (1975) "The traffic in women: notes on the political economy of sex", en Reiter (ed.) *Towards an anthropology of women*. Monthly Review Press, New York
- Rubin, H.J. y Rubin, I. (1995) *Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data*. Londres: Sage
- Rudolph, H. (2003) "Women in business consultancies. Chances or risk for professionalisation?", en *Paper for the ESA research network, The Sociology of Professions*, Murcia, España, septiembre
- Ruspini, E. y Dale, A. (2002) *The gender dimension of social change. The contribution of dynamic research to the study of women's life courses*. Bristol: Polity Press

- Sacks, K.B. and Remy, D. (1984) *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me: Everyday trials and triumphs of Women Workers*. New Brunswick: Rutgers University Press
- Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press
- Sainz Ibáñez, M. et al (2004) "Expectativas del rol profesional de las mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas", en *Acción Psicológica* 3 (2), pp. 111-123
- Saks, M. (1983) "Removing the Blinkers? A Critique of Recent Contributions to the Sociology of the Professions". *Sociological Review* 31 (1), pp.1-21
- Salido, O. (2001) *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*. Madrid: CIS, Monografías 182
- Salido, O. (1995) "Desigualdad y movilidad social de las mujeres. El acceso a las profesiones", en Carabaña, J. *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik. O. Wright*, Madrid: Visor-Fundación Argentaria
- Saltzman, J. (2004) "Gendered Power and Privilege: Taking Lenski One Step Further", en *Sociological Theory* 22, junio, pp. 267-277
- Saltzman, J. (1989) *Equidad y género*. Madrid: Cátedra
- Salvà Mut, F. (2000) "Una perspectiva de género en los estudios sobre la transición a la vida adulta: estudios y trabajo de las jóvenes de las Islas Baleares", en E. Bosch, V. Ferrer, A. Victoria y T. Riera (comps.) *Una ciència no androcèntrica: reflexions multidisciplinars*, Palma: Universitat de Las Illes Balears, pp. 103-112
- Salvador Coderch, P. y Ruiz García, J.A. (2000) "La enseñanza universitaria del derecho en España". *Revista de educación* 312, enero-abril pp. 117-135
- Sampedro, R. Gómez, M.V. y Montero, M. (2002) "Maternidad tardía: Incidencia, perfiles y discursos". *Empiria: Revista metodológica de ciencias sociales*, 5, pp. 11-36
- Sánchez-Apellániz, M. (1999) "Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional". *REIS* 85, pp. 67-83
- Sanchís, E. (1984) *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*. Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer
- Santos J.A. (1995) *Sociología del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch
- Santos, A. y Poveda, M. (2002) *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch
- Sarasúa, C. y Gálvez, L. (eds.) (2003) *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante
- Sayer, A. (1992) *Method in Social Science: A Realist Approach*. London: Hutchinson
- Serrano, A. (1995) "Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo", *REIS*, 71-72, pp. 177-199
- Schultz, D.P. y Schultz S.E. (1998) *Psychology and work today. An introduction to industrial and organizational psychology*. N. Jersey: Prentice Hall

- Schultz, T.W. (1985) *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Barcelona: Ariel
- Schultz, C.J. (1983) "Situational and dispositional predictors of performance: A test of the hypothesized Machiavellianism and structure interaction among sales persons". *Journal of Applied Social Psychology* 23: 478-498
- Schultz, U. y Shaw, G. (eds.) (2003) *Women in the world's legal professions*. Oxford: Portland, Or. Hart
- Scott, J. y Tilly, L. (1975) "Women's Work and the Family in Nineteenth Century Europe". *Comparative Studies in Society and History*, Enero, pp. 36-64
- Segura, J. (2004) "Una guía de las reformas del mercado español en la democracia". *Papeles de Economía Española* 100
- Segura, J. (2001) "La reforma del mercado de trabajo español: un panorama". *Revista de Economía Aplicada* 9, pp. 157-90
- Seltzer, R. Newman, J. y Leighton, M. (1997) *Sex as a political variable women as candidates and voters in U.S. elections*. Boulder C.O.: Ed. Lynne Rienner Publishers
- Sempere, A., Cano, Y., Charro, P. y San Martín, C. (2005) *Políticas Laborales*. Madrid: Tecnos
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, D.L. (e.o. 1998)
- Shavit, Y. y Blossfeld, H-P. (1993) *Persisting Inequality. Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Oxford: Westview Press
- Shaw, L.B. (1985) "Determinants of the increasing work attachment of married women". *Work and Occupations*, 12, pp. 41-57
- Shetreet, S. (1998) *Women in law*, Londres: Kluwer Law International
- Schein, E. (1978) *Careers Dynamics: Matching Individual and Organisational Needs*, Reading, M.A.: Addison Wesley
- Showstack Sassoon, A. (ed.) (1987) *Las Mujeres y el Estado. Los límites cambiantes de lo privado y lo público*. Madrid: Vindicación Feminista
- Shweitzer, S. (1998) "Localizar a las mujeres en el trabajo", en M. Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 59-70
- Silvera, R. (1998) "Los salarios: ¿cuándo todas las demás circunstancias se mantienen desiguales?", en M. Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 189-206
- Simmel, G. (1977) *Sociología (2)*. Madrid: Revista de Occidente
- Simpson, R.L. y Simpson, I.H. (1998) "Las mujeres y la burocracia en las semiprofesiones", en M. Fernández-Enguita. *Sociología de la Educación: textos fundamentales*. Madrid: Alianza Universidad

- Simó Noguera, C., Castro Martín, T. y Soro Bonmartí, A. (2005). "The Spanish Case: The Effects of the Globalization Process on the Transition into Adulthood". In H.P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills and K. Kurz (Eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, New York: Routledge. Pp. 375-402
- Skevington, S. y Baker, D. (eds) (1989) *The social identity of women*. London: Sage
- Smelser, N. y Erikson, E. (eds.) (1982) *Trabajo y amor en la edad adulta.*, Barcelona: Grijalbo
- Smith, D. (1983) "Women, class and family", en *The Socialist Register*, pp.1-44
- Smith, D.E. (1988) *The Everyday World as Problematic: a Feminist Sociology*. Milton Keynes: Open University
- Smyth, E. et al (1999) *Challenging Professions: Historical and Contemporary Perspectives on Women's Professional Work*. Toronto: U. Toronto Press
- Sokal, A. y Bricmont, J. (1999) *Imposturas Intelectuales*. Barcelona: Paidós (e.o. 1998)
- Solé, C. y Parella, S. (2004) "Nuevas" expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales "exitosas". *RES* 4, pp. 67-92
- Solokoff, N. (1992) *Black Women and White Women in The Professions*. N.York: Routledge
- Solow, R.M. (1992) *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza (e.o.1990)
- Sorensen, A.B. et al (eds.) (1986) *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates
- Sorensen, E. (1990) "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth", en *Journal of Human Resources*, 25, pp. 55-89
- Spade, J.Z. y Ress, A. (1991) "We've come a long way, maybe: college students' plans for work and family". En *Sex roles* 24, pp. 309-321
- Spencer, A. y Podmore, D. (eds.) (1987) *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*. London: Tavistock
- Spencer, H. (1992) "Origen de las profesiones". *REIS* 59, pp. 315-325
- Spilerman, S. (1997) "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement". *American Journal of Sociology* 83 (3), pp. 551-593
- Splungler, E. (1986) *Lawyers for Hire: Salaried Professional's and Work*. Yale: Yale U. Press
- Spurr, S.J. y Sueyoshi, G.T. (1994) "Turnover and Promotion of Lawyers: An Inquiry into Gender Differences". *Journal of Human Resources* 29, pp. 813-42
- St. Claire, L. (1989) "Gender as handicap: Towards conceptualizing the socially constructed disadvantages experienced by women", en S. Skevington y D. Baker (eds). *The social identity of women*. London: Sage
- Stacey, J. (1990) *Brave New Families*. New York: Basic Books
- Stanley, L. (ed.) (1990) *Feminist Praxis: Research, Theory and Epistemology in Feminist Sociology*. London: Routledge
- Stanley, L. y Wise, S. (1983) *Breaking Out: Feminist Consciousness and Feminist Research*. London: Routledge and Kegan Paul

- Steinberg, R.J. (1990) "Social Construction of Skill: Gender, Power and Comparable Worth". *Work and Occupations* 17 (4), pp. 449-482
- Stoller, R. (1964) *Sex and Gender*. New York: Science House
- Stolzenberg, R.M. y Waite, L.J. (1977) "Age, fertility expectations and plans for employment". *American Sociological Review*, 42, pp.762-83
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990) *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage
- Super, D.E. (1980) "A life-span, life-space approach to career development", en *Journal of Vocational Behavior*, 13, pp. 282-298
- Tajfel, H.(comp.) (1984) *The social dimension: European studies in Social Psychology, vol.1*. Cambridge (UK): Cambridge University Press
- Tam, T. (1997) "Sex Segregations and Occupational Gender Inequality in the United States". *American Journal of Sociology* Vol. 102, pp. 1652-92
- Tanner, J. y Cockerill, R. (1996) "Gender, Social Change, and the Professions: the case of Pharmacy", en *Sociological Forum* 11 (4), pp. 643-660
- Tarsh, J. (1988) "El mercado de trabajo de los titulados en el Reino Unido", en *Fundación Universidad-Empresa. Experiencias de acercamiento entre la educación superior y el empleo*. Madrid: Fundación Universidad Empresa, pp. 123-146
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Buenos Aires: Paidós (e.o. 1975)
- Taylor, K.M. et al (1990) "An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career saliente, locus of control, and vocational indecisión". *Journal of Vocational Behavior* 37, pp. 347-359
- Tharenou, P. (1997) "Managerial Career Advancement". *Internacional Review of Industrial and Organizacional Psychology* 12, pp. 39-93
- Tharenou, P. et al (1994) "Men and women managers' advancement". *Applied Psychology: An Internacional Review* 43, pp. 5-31
- Thomson, E. y McLanahan, S.S. y Curtis, R.B. (1992) "Family Structure, Gender and Parental Socialization". *Journal of Marriage and the Family*, 54, pp. 368-378
- Thomson, R., Henderson, S. y Holland, J. (2003) "Making the most of what you've got? Resources, values and inequalities in young women's transitions to adulthood". *Educational Review* 55, pp. 33-46
- Thorne, B. (1993) *Gender play: girls and boys in school*. Buckingham: Open University
- Thornton, M. (1996) *Dissonance and Distrust. Women in the Legal Profession*. Melbourne: Oxford University Press Australia
- Thurow, L. (1981) "modos de autopresentación", en S. Bowles y H. Gintis *La instrucción escolar en la América capitalista*. México: Siglo XXI

- Thurow, L.C. (1983) "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo", en M. Piore. *Paro e inflación*. Madrid: Alianza
- Tickmayer, A.R. (2004) "Between Modernism and Postmodernism: Lenski's Power and Privilege in the Study of Inequalities". *Sociological Theory* 22, junio, pp. 247-257
- Tilly, L. (1979) "Individual Lives and Family Strategies in the French Proletariat". *Journal of Family History* IV, pp. 201-223
- Tobío, C. (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra
- Tobío, C. (2002) "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras". *REIS* 97, pp. 155-186
- Tobío, C. (2001) "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres", en R. Rald Philipp, *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 129-148
- Tobío, C. et al (2000) *La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas*. Madrid: Dirección General de la Mujer
- Tobío Soler, C. y Fernández Córdón, J.A. (1999) "Monoparentalidad, trabajo y familia". *Revista Internacional de Sociología*, Córdoba, tercera época, n.22, enero-abril, pp. 67-97
- Tobío, C. et al (1996) *Estrategias de compatibilización familia-empleo. España años noventa*. Madrid: Instituto de la Mujer-Universidad Carlos III
- Toharia, L. (1996) "Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas". *Economiaz* 35, pp. 36-67
- Toledo Muñoz, I. (1999) "Inserción laboral y movilidad: un estudio a partir de la encuesta sociodemográfica", en VVAA. *Políticas de bienestar y desempleo*. Madrid: f. Argentaria-Visor
- Torns, T. (2005a) "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 23 (1), pp. 15-33
- Torns, T. (2005b) "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible". *Coloquio Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*. UCM, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid, 18 de febrero
- Torns, T. (2000) "Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo en España", en L. Cachón. *Juventudes y Empleo: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE
- Torns, T. (1999) "Las asalariadas: un mercado con género", en F. Mígueles y C. Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 151-166
- Torns, T. (1998) "Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España", en Maruani et al. (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, pp. 311-326
- Torns, T. et al (2003) "La conciliación de la vida laboral y familiar ¿un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, 50, pp. 111-153
- Torrado, E. (2004) *La inserción sociolaboral a través de la formación complementaria y del desarrollo de las competencias personales*. Tenerife: Red Aganos



- Torregrosa, J.R. (1983) "Sobre la identidad personal como identidad social", en J.R. Torregrosa y B. Sarabia (eds.) *Perspectivas y contextos de la Psicología Social*. Barcelona: Hispano Europea, pp. 217-240
- Torres Mora, J.A. (1988) "La investigación institucional sobre educación y empleo (o cómo se puede uno leer concienzudamente varias decenas de investigaciones sobre educación y empleo y terminar escribiendo sobre metodología)". *Política y Sociedad*, verano 88, 1, pp. 109-123
- Torres, G., Hernández, F.J. (eds.) (2000) *Los sistemas de cualificación profesional*. Alzira: Germania
- Touraine, A. (1998) "De la antigua a la nueva sociología del trabajo". *Revista de Sociología del Trabajo*, nº35, pp 3-23
- Touraine, A. (1977) *The self-production of society*. Chicago: U. Chicago Press
- Touraine, A. (1974) *En defensa de la Sociología*. Ed. Barcelona: Ariel
- Uggen, C. y Blackstone, A. (2004) "Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power". *American Sociological Review* 69 (1), Febr.
- UNESCO (1996) *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid, Santillana
- Universidad de La Laguna (2004) *Datos Estadísticos e Informe de Egresados Web*
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2002) *Datos Estadísticos del Alumnado, Biblioteca Digital*.
- Uriarte, E. y Ruiz, C. (1989) Mujeres y Hombres en las élites Políticas Españolas: ¿diferencias o similitudes? *REIS*, 88, pp. 207-232
- Valle, T. del (Coord.) (2002) *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea
- Valles, M.S. (1986) *Entrevistas cualitativas*. Cuadernos Metodológicos 32, Madrid: CIS, 2002. Taylor, S. y Bogdan, R. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós (e.o. 1975)
- Valles, M.S. (2005) "El reto de la calidad en la investigación social cualitativa: de la retórica a los planteamientos de fondo y las propuestas técnicas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 110, pp. 91-114
- Vaquera, E. (2002) *Mujeres en la Universidad: de disimilaridad a desigualdad*. Barcelona: Universidad de Barcelona (tesina DEA)
- Varela, J. (2001) "Mater familias versus pater familias. Modelos clásicos de la Sociología del Género: D. Engels y E. Durkheim", en Rald Philipp, R. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 83-104
- Varella Martí, R. (2001) "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género", en R. Rald Philipp. *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid: CIS, pp. 105-125

- Vasilachis de Gialdino, I. (2002) "Trabajo e identidad. Reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica". *Revista de Sociología del Trabajo* 44, nueva época, invierno, pp. 3-39
- Vega, C. (1997) "Experiencia y experimentación en las anécdotas contadas por mujeres", en *Revista de Occidente* 190, 1997, pp. 185-203
- Veira, J.M. y Muñoz, C. (2004) "Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental". *RES*, 4, pp. 51-66
- Vicens, J. (2005) *La inserción profesional de los jóvenes. En la búsqueda de una definición*. Calificaciones y Empleo 23 ([www.cereq.fr/cereq/califica.html](http://www.cereq.fr/cereq/califica.html))
- Villa, P. (2002) "Quality of women's work and employment tools for change", en *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Foundation Paper, nº3, Dublin, December
- Villa, P. (1990) *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Villar, E., Capell Castañer, M. D., Juan, J., Corominas Rovira, E. (2001) "Educación universitaria y construcción de redes sociales como estrategia de inserción profesional". *Revista de Investigación Educativa* 19 (1), Barcelona, pp. 221-247
- Vogler, C. y Pahl, J. (1994) "Money, Power and Inequality within Marriage". *Sociological Review* 42, pp. 263-288
- Walby, S. (1998) *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell
- Walby, S. (1997) *Gender transformations*. London: Routledge
- Walby, S. (ed.) (1988) *Gender Segregation at Work*. London: Milton Keynes, Open University Press
- Walby, S. (1986) *Patriarchy at Work*. Cambridge: Polity Press
- Waldfogel, J. (1998) "The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?", en *Journal of Labor Economics*, 16, pp. 505-45
- Walker, R. (ed.) (1995) *Applied Qualitative Research*. Aldershot, Hants: Gower
- Walkerdine, V. (1996) *Daddy's Girl: young girls and popular culture*. London: Macmillan
- West, C. y Fenstermaker, S. (1995) "Doing Different", en *Gender & Society* 9, pp. 8-37
- West, C. y Zimmerman, D.H. (1987) "Doing Gender", en *Gender & Society* 1, pp. 125-51
- West, L. (1996) *Beyond Fragments: adults, motivation and higher education*, London: Taylor & Francis
- White, H.C. (1970) *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*. Cambridge: Cambridge U. Press
- Whitely, W.T. et al (1993) "The Relationship of Career Mentoring to Early Career Outcomes". *Organization Studies* 14, pp. 419-441
- Whyte, M.K. (1978) *The Status of Women in Preindustrial Societies*. Princeton NJ: Princeton U. Press

- Williams, A.P. et al (1996) "Time spent on professional activities and unwaged domestic work - Is it different for male and female primary care physicians who have children at home?". *Rev. Canadian Family Physician*, Oct 42, pp. 1928-1935
- Williams, C y Windebank J. (1998) *Informal Employment in the Advanced Economies*. London: Routledge
- Williams, C.L. (ed.) (1993) *Doing Women's Work: Men in Nontraditional Occupations*, London: Sage
- Williams, C.L. (1989) *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press
- Williams, Ch. (1992) "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions". *Social Problems* 39, pp. 253-267
- Wirth, L. (2002) *Romper el Techo de Cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Witz, A. (1992) *Professions and patriarchy*. London-N.York: Routledge
- Wollstonecraft, M.A. (1994) *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. Madrid: Cátedra (e.o. 1970)
- Wood, S. Waton, S. y Allen, S. (comps.) (1986) *The changing experience of employment: restructuring and recession*. London: Macmillan
- Wright, R. y Jacobs, J. (1994) "Male flight from computer work: A new look at occupational resegregation and ghettoization". *American Sociological Review* 59, pp. 511-536
- Wrong, D.H. (1961) "The over socialised conception of man in modern sociology", en *American Sociological Review*, 26, pp. 184-93
- Ybarra, J. A. y Hurtado, J., y San Miguel B. (2001) "La economía sumergida revisitada" en *Rev. Sociología del Trabajo* 43, pp. 29-70
- Yin, R.K. (1994) *Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills: Sage
- Zaretsky, E.V. (1976) *Capitalism, family and personal life*, London: Pluto Press

**INDICE**

## Índice

### PRESENTACIÓN.

<b>Análisis de la carrera profesional desde la perspectiva de Género</b>	<b>3</b>
<b>1. LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>19</b>
1.1. INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA	19
1.1.a. <i>El estudio del trabajo desde las y los trabajadores: justificación metodológica</i>	20
1.2. FASES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3. LA PROPUESTA CUALITATIVA	26
1.3.a. <i>El diseño muestral</i>	29
1.3. b. <i>Las entrevistas en profundidad</i>	35
1.4. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	38
1.5. DATOS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	44
1.5. a. <i>Ficha técnica entrevista.</i>	44
1.5. b. <i>Siglas de identificación de las entrevistas</i>	44
1.5. c. <i>Guiones de las entrevistas en profundidad</i>	45
<b>2. TRABAJO Y GÉNERO</b>	<b>53</b>
2.1. EL TRABAJO EN EL VÉRTICE DEL ANÁLISIS	53
2.1.a. <i>El desarrollo conceptual del trabajo</i>	53
2.1.a.1. La evolución histórica del trabajo	57
2.1.a.2. El contexto actual del trabajo	62
2.1.b. <i>La pluralidad de los significados</i>	67
2.1.b.1. Trabajo o Empleo	67
2.1.b.2. Empleo central y empleos periféricos	70
2.1.b.3. Empleo formal y empleos fragmentado	71
2.1.b.4. Valor y desvalorización del trabajo y los trabajos	78
2.1.c. <i>El éxito laboral</i>	80
2.1.c.1. Trabajar en lo público para consumir en lo privado	80
2.1. c. 2. El éxito y la nueva ética del trabajo	84
2.1.d. <i>El período de inserción laboral. Una aproximación sociológica</i>	88
2.1.e. <i>Construcción de identidades laborales durante el proceso de inserción</i>	91
2.2. LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DEL TRABAJO	99
2.2.a. <i>Nombrar el objeto: revisión teórica del “género”</i>	99
2.2.a.1. El género como estructura	105
2.2.a.2. La identidad de género: cuestiones teóricas a considerar	114
2.2.b. <i>Aportaciones de la perspectiva de género al estudio del trabajo</i>	117
2.2.c. <i>El trabajo de las mujeres: rasgos principales</i>	122
2.2.c.1. El debate sobre el empleo a tiempo parcial y el género	128
2.2.c.2. Sobrecarga reproductiva como fuente de desigualdad: doble presencia	129
2.2.d. <i>La inserción laboral y el género: estrategias de transición al trabajo</i>	134
2.3. CUALIFICACIONES, CARRERA PROFESIONAL Y GÉNERO	145
2.3.a. <i>La construcción social de la cualificación: algunas consideraciones</i>	145
2.3. a.1. Cualificaciones profesionales y laborales	153
2.3.a.2. Las cualificaciones y el género	162
2.3.b. <i>Cualificaciones universitarias y transición al empleo</i>	174
2.3. b.1. La perspectiva de los actores	174
2.3.c. <i>Carreras Profesionales: perspectivas teóricas</i>	180
2.3.c.1. Carrera profesional y género	185
2.3.c.2. El campo profesional del Derecho y el género	193

<b>3. PERFILES DE INCORPORACIÓN AL EMPLEO: LOS EGRESADOS DE DERECHO</b>	203
3.1. UNIVERSIDAD Y GENERACIONES PREVIAS: CONTEXTUALIZACIÓN	205
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN UNIVERSITARIA	208
3.2.a. <i>El perfil familiar de los universitarios</i>	211
3.2.b. <i>Matriculados en la Universidad</i>	213
3.2.c. <i>La inserción laboral de los universitarios</i>	214
3.2.c.1. La transición al empleo de los universitarios en España y en Canarias	216
3.2.c.2. El desempleo de los titulados	220
3.2.c.3. Los salarios de los jóvenes universitarios	221
3.2.d. <i>Los egresados en la Universidad de La Laguna</i>	223
3.3. LOS ESTUDIOS DE DERECHO	229
3.3.a. <i>Características de actividad y ocupación de los egresados</i>	231
3.3.b. <i>Ocupaciones relacionadas con las credenciales académicas</i>	239
3.3.c. <i>La relación entre el Estado Civil y el empleo</i>	243
3.3.e. <i>Los usos del tiempo de los titulados en Derecho</i>	246
3.3.f. <i>¿Quién se ocupa de las tareas domésticas?</i>	250
3.3.g. <i>Las redes profesionales y la familia</i>	257
3.4. EL NÚCLEO PROFESIONAL DEL DERECHO	259
3.5. CONCLUSIONES	263
<b>4. LA INSERCIÓN LABORAL: TRAYECTORIAS Y ESTRATEGIAS DE LOS TITULADOS EN DERECHO</b>	265
4.1. TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN AL EMPLEO	267
4.1.a. <i>Heterogeneidad de recorridos: modelos de trayectoria</i>	267
4.1.b. <i>Etapas de tanteo y estabilización</i>	274
4.1.b.1. Primer itinerario de inserción: tanteo y primeras experiencias laborales	277
4.1.b.2. Segundo itinerario de inserción: cambios y estabilizaciones laborales	279
4.2. LAS ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL	282
4.2.a. <i>El impacto de la estrategia de la familia originaria</i>	284
4.2.b. <i>Estrategias familiares de pareja</i>	288
4.2.c. <i>Motivaciones y expectativas de elección de estudios</i>	292
4.2.c.1. La decisión de estudiar en la Universidad	293
4.2.c.2. La decisión de estudiar Derecho	298
4.2.d. <i>La experiencia universitaria</i>	304
4.2.e. <i>Primeras aspiraciones laborales y de carrera: la orientación al empleo</i>	305
4.2.f. <i>Recursos y movilización de recursos en las estrategias laborales</i>	309
4.2.g. <i>Estrategias temporales e incorporación al empleo</i>	313
4.3. HITOS QUE DEFINEN LAS TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN LABORAL	319
4.3.a. <i>La búsqueda de empleo: selección y experiencias laborales iniciales</i>	319
4.3.b. <i>El acceso a la información</i>	324
4.3.c. <i>Jerarquía de metas vitales y la cronología de los acontecimientos</i>	327
4.3.d. <i>Percepciones sobre las condiciones de recepción del mercado laboral</i>	329
4.3.e. <i>La edad como hito diferencial del período de inserción</i>	333
4.3.f. <i>La edad de las mujeres: factor de cambio en sus estrategias profesionales</i>	336
4.4. RASGOS DE LA INSERCIÓN EN TIEMPOS DE LA PRECARIEDAD	339
4.4.a. <i>El complejo de Ave Fénix: empezar de cero</i>	340
4.4.b. <i>Horror Vacui: El miedo a quedarse fuera</i>	341
4.5. GÉNERO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN. LOS DISCURSOS DE LOS ACTORES	343
4.6. CONCLUSIONES	347

<b>5. DESARROLLO DE LAS CARRERAS PROFESIONALES</b>	353
5.1. CARRERA PROFESIONAL: DIVERSIDAD DE RECORRIDOS	355
5.1.a. <i>Dimensión temporal y modelos de carrera</i>	358
5.1.b. <i>La dimensión estratégica de carrera</i>	371
5.1.b.1. Usos del tiempo en el primer desarrollo de carrera	375
5.1.c. <i>Dimensión psicosocial</i>	376
5.1.c.1. Identificación con la carrera profesional	376
5.1.c.2. La ética del trabajo y la ficción del equipo	379
5.1.c.3. Metas y logros: el concepto de éxito profesional	381
5.2. GÉNERO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	388
5.2.a. <i>Trayectorias periféricas y centrales</i>	388
5.2.b. <i>El valor del trabajo</i>	393
5.2.c. <i>El control, la satisfacción y la culpa</i>	397
5.2.d. <i>Estereotipos y prácticas laborales</i>	398
5.2.d.1. Manifestaciones del género en los discursos sobre las prácticas	401
5.2.d.2. El acoso laboral	403
5.2.d.3. Los patrones de liderazgo y el techo de cristal	405
5.2.d.4. ¿Cambios en los estilos de trabajo profesional?	416
5.2.d.5. El tiempo de trabajo	417
5.3. DEMANDAS SUBALTERNAS Y RESISTENCIAS DE GÉNERO EN EL ENTORNO PROFESIONAL	426
5.4. PROFESIONALES DEL DERECHO DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO	430
5.4.a. <i>La apuesta de las mujeres por el sector público</i>	430
5.4.b. <i>Abogacía: el itinerario de género</i>	432
5.4.b.1. Rasgos fundamentales del mundo de la abogacía	437
5.4.b.2. El trabajo autónomo como estrategia de las mujeres	440
5.5. CONCLUSIONES	445
<b>6. ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA Y GÉNERO</b>	451
6.1. LA ORGANIZACIÓN FAMILIAR DEL TRABAJO EN LOS INICIOS DE LA CARRERA	452
6.2. MÁS ALLÁ DEL TIEMPO DE TRABAJO: EL ÁMBITO RELACIONAL	467
6.3. MADRES QUE TRABAJAN: EN EL CORAZÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO	477
6.3.a. <i>Construcción social de la maternidad e inicio de la carrera laboral</i>	477
6.3.b. <i>El conflicto de referentes: la buena madre y el buen profesional</i>	485
6.4. EL SIGNO DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS LABORALES	493
6.4.a. <i>Doble presencia: diversidad de perfiles</i>	494
6.4.b. <i>Tiempo parcial y género: nuevas formulas patriarcales</i>	502
6.4.c. <i>Regreso al hogar: la estrategia de repliegue doméstico</i>	506
6.5. EL USO DE LA IDENTIDAD: GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y TRANSFUGISMO	509
6.6. RESUMEN	513
<b>CONCLUSIONES FINALES</b>	529
Reflexión final	553
<b>GLOSARIO</b>	559
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	575
<b>ÍNDICE</b>	622