

# *Testigas de cargo: mujeres y relación salarial hoy*

CONCHA GÓMEZ ESTEBAN Y CARLOS PRIETO<sup>1</sup>

## **Resumen**

Este artículo no pretende ser un artículo sobre mujeres y empleo, sino sobre la «relación salarial hoy». Las mujeres no constituyen más que el objeto material a partir del cual reflexionar sobre aquélla. Pero si se hace así, es porque se considera que ellas, tanto por su identidad social global como por el hecho de que son asignadas a un lugar secundario en el espacio de las condiciones de empleo y de trabajo, constituyen una categoría social privilegiada para ser testigos de los cambios que está sufriendo hoy en día la relación salarial en cuanto tal. En esta línea argumental se analizan, primero, las peculiaridades de las mujeres en tanto que categoría social y laboral para analizar, a continuación, su valoración de los cambios actuales en las relaciones de empleo.

Nadie duda hoy en día de que uno de los cambios más relevantes acaecidos en las últimas décadas en el espacio social del trabajo/empleo de todos los países europeos es la incorporación masiva de las mujeres. En nuestro país, en términos globales estadísticos, este cambio no empieza a hacerse claramente visible hasta la segunda mitad de los años ochenta, si bien, en otros países europeos esta visibilidad se inicia ya en los sesenta<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> C. Gómez y C. Prieto son Profesores Titulares de la Facultad de CC. Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

<sup>2</sup> Existen múltiples trabajos que abordan esta cuestión. Señalemos, por todos, el n.º 13/14 de *Economía y Sociología del Trabajo* (1991) y el n.º 6 de *Cuadernos de Relaciones Laborales* (1995), ambos monográficos. En referencia a otros países puede verse la obra de Maruani y Reynaud (1993).

Son muchos los autores —y muchas más la autoras— que destacan la peculiaridad de esta incorporación si la comparamos con la producida en otros momentos históricos, como lo fueron las dos guerras mundiales, o la confrontamos con la interpretación que tradicionalmente se ha hecho del papel de la fuerza de trabajo femenina en los mercados laborales, versión donde se la consideraba como un simple ejército de reserva para los períodos de escasez de mano de obra masculina. La peculiaridad estriba en que ahora las mujeres han accedido al mercado de trabajo para quedarse (Poal Marcet, 1993). Y es esta combinación, de incorporación masiva y de permanencia, la que supone todo un reto desde el punto de vista de su interpretación sociológica.

Desde nuestro punto de vista, y rechazando de plano planteamientos como el de la llamada Nueva Economía de la Familia (Becker, 1987)<sup>3</sup>, son algunos enfoques surgidos desde las filas feministas los que tienen un mayor valor explicativo; concretamente, aquellos que plantean el tema recurriendo al análisis de la identidad, expresado, en este caso, en términos de nueva identidad femenina (Borderías y otras, 1993).

Consecuentemente, el tema de la identidad de las mujeres, su transformación y su posible nueva configuración constituye el trasfondo del artículo que ahora presentamos, en el que recogemos los resultados de una investigación sociológica, realizada en 1996 y financiada por la Dirección General de la Mujer de la CAM, donde estudiábamos los cambios acaecidos en la identidad profesional de las mujeres<sup>4</sup>.

Ahora bien, si nos ha parecido necesario recurrir al concepto de identidad, conviene que empecemos por precisar brevemente qué uso le damos.

Como se sabe, el concepto de identidad ha recuperado en las ciencias sociales tal presencia que casi puede decirse que está de moda<sup>5</sup>. Hasta el punto que una de las expresiones más al uso para definir el momento crítico que viven en la actualidad las sociedades modernas consiste en hablar de «crisis de las identidades» como han hecho Giddens (1994) o Pérez-Agote (1993), entre los españoles, por citar sólo dos autores de una nómina inabarcable.

---

<sup>3</sup> Pues, aparte de las carencias teóricas de fondo propias de este enfoque, veremos más adelante que un planteamiento en términos de interés y cálculo desdibuja notablemente el tema que aquí nos ocupa.

<sup>4</sup> Véase la investigación dirigida por C. Prieto, realizada en el marco de la Escuela de Relaciones Laborales. En ella han colaborado Concha Gómez, Nuria García y Patricia Ferrer; el trabajo de campo en el que se base se llevó a cabo en el último trimestre de 1996.

<sup>5</sup> Como lo está el de reflexividad con el que se halla profundamente relacionado desde planteamientos pioneros como el de James o Mead (1972).

Como no podemos entrar aquí en una discusión a fondo sobre dicho concepto, bástenos con resaltar algunos rasgos definitorios de lo que entendemos por «identidad»:

- 1) A lo largo de este artículo, utilizaremos el término «heteroidentidad» para referirnos genéricamente a la identidad «para otro», o, lo que es lo mismo, a las características identitarias atribuidas a un individuo o colectivo por otro/s; y hablaremos de «autoidentidad» cuando nos refiramos a la identidad «para sí» (o sentido de la identidad para el individuo o colectivo de que se trate).
- 2) Destaquemos que la identidad en modo alguno puede considerarse en términos sustantivistas; como si el fenómeno de la identidad, sea individual o grupal, empezara y acabara en el propio sujeto que se identifica y tuviera que ver con su «naturaleza» (como *servarón*, *ser mujer*, *ser joven*, *ser adulto*,...).
- 3) La identidad es, por el contrario, un hecho relacional; se construye y desarrolla en y a partir de campos de relaciones sociales (Bourdieu, 1988), que definen posiciones distintas y se configuran como relaciones de poder y en los que la identidad de los sujetos es, a la vez, hetero y autoconstruida.
- 4) La conformación de la identidad es un proceso cambiante e interactivo; en cada campo, los sujetos ocupan una posición activa que se traduce y manifiesta en conflictos identitarios. La identidad no sólo se reproduce, también cambia y se modifica a lo largo del tiempo<sup>6</sup>. De ahí que más que de identidad en sí haya que hablar de un proceso permanente y conflictivo de autoidentificación y de heteroidentificación.
- 5) Como los diferentes campos en los que se construye la identidad se hallan interrelacionados, consecuentemente los cambios identitarios que se produzcan en uno de ellos repercutirán en los demás.

Estas son algunas de las notas que caracterizarían el concepto de identidad como lo entendemos y usamos aquí. Lo que decimos de él desde un

---

<sup>6</sup> Concretamente Dubar (1995), que ha trabajado sobre la identidad socio-laboral de las mujeres, considera que la identidad se construye y cambia en torno a dos dimensiones: la dimensión sistémica y la temporal. La primera tiene que ver con la posición que ocupa un sujeto o un grupo dentro de un determinado sistema o campo social (familia, mercado de trabajo, empresa...), la dimensión temporal tiene que ver con el perfil y el momento biográfico; y, así, poco tiene que ver con el perfil y el momento biográfico; y, así, poco tiene que ver la identidad socio-laboral de una persona de treinta años que lleva trabajando profesionalmente desde los dieciséis con otra que, por las razones que sea, no tiene ninguna experiencia al respecto.

punto de vista global y genérico debe aplicarse, ya en términos específicos, al concepto de identidad profesional. Por identidad profesional femenina entendemos el modo como se configura activamente la representación de la relación de las mujeres con el trabajo profesional, es decir, con el trabajo tal y como se constituye en campo social de la relación salarial. Esta configuración es el resultado, siempre cambiante, por un lado, de la interacción entre el modo como se autoidentifican profesionalmente las mujeres y el modo como son heteroidentificadas en dicho campo social y, por otro, de cómo se da el proceso identitario en el campo social «privado» (en especial, el familiar) y su articulación con el anterior.

Tomando como base este planteamiento conceptual sostenemos la misma tesis que ya han desarrollado otros trabajos de investigación: el fuerte incremento de la incorporación de las mujeres al espacio social del mercado, de la relación salarial, ha de explicarse por la emergencia y la consolidación de una nueva identidad social femenina —y, por encima de todo, de una nueva autoidentificación— que contempla la dimensión profesional como una dimensión fundamental de la existencia social de la mujer; las mujeres son —y han de ser— trabajadoras, lo mismo que lo han venido siendo los varones.

Esta nueva autoidentificación femenina tiene, sin embargo, un rasgo peculiar: no ha llevado aparejada la negación de la autoidentificación de la mujer con el espacio familiar; lo que sí sucede es que dicha autoidentificación se ha visto modificada sustancialmente. Y esta doble autoidentificación básica hace que la identidad social femenina sea más compleja —y sin duda alguna más rica— que la masculina.

A pesar de lo dicho hasta aquí, el objetivo principal de este artículo no es escribir un texto más sobre la identidad laboral femenina en sí misma, sino analizar algunas de las transformaciones que está sufriendo, en el momento presente de crisis de la sociedad salarial, el proceso de movilización de la fuerza de trabajo viendo su incidencia en la mujer.

Consideramos que analizar este cambio a través de la mujer permite detectar y valorar sus rasgos centrales de una forma más adecuada que si se hace desde un punto de vista general<sup>7</sup> o desde el punto de vista masculino. Dos razones avalan esta tesis. En primer lugar, como lo muestran todos los estudios realizados al respecto<sup>8</sup>, las mujeres son heteroidentificadas en el campo social del mercado de trabajo como una categoría sociolaboral secundaria en relación con la de los varones; esto hace que se vean destinadas a posiciones mucho menos favorables que las que, por término medio, ocupan

<sup>7</sup> Para un análisis global de este fenómeno véase Prieto (1998).

<sup>8</sup> Véanse, entre otros, los de Bianchi (1978) o Balbo (1978).

los varones en el trabajo, el empleo y los puestos de las organizaciones empresariales. En segundo lugar, la doble autoidentificación femenina, ligada a su doble posición y posicionamiento en los campos sociales de la producción salarial y de la reproducción familiar, parece otorgar a las mujeres una especial sensibilidad para captar todas aquellas prácticas sociales presentes en el espacio del mercado de trabajo que, respondiendo a la lógica mercantil de la relación salarial, suponen una limitación al desarrollo de la «lógica de la vida» (Prieto, 1994) o, directamente, una negación de la misma.

Quizás convenga que precisemos el significado que atribuimos al concepto de «lógica de la vida», dado que la noción de «vida» y, en consecuencia, la «lógica de la vida», comporta más connotaciones que denotaciones y está cargada de todo tipo de significaciones espontáneas.

El contenido del concepto de «vida» se plantea aquí a partir del espacio social de las relaciones de trabajo asalariado y en contraste con la lógica mercantil que lo moviliza. En este sentido, su primer significado es negativo: la «vida» se refiere así a todo el conjunto de valores y comportamientos de los trabajadores asalariados que escapan a la lógica del cálculo incremental de intereses expresados monetariamente. Pero también tiene un significado afirmativo y positivo: el que el movimiento obrero ha planteado permanentemente a lo largo de la historia de las relaciones de la relación salarial, no sólo contraponiendo el «tiempo de trabajo (asalariado)» y el «tiempo de vida», o simplemente «el trabajo (asalariado)» y «la vida», sino también reivindicando (y logrando) más de estos últimos y menos de los primeros.

La afirmación de la «vida» frente al «trabajo» va a tomar cuerpo a partir de varias dimensiones concretas, entre las que podrían destacarse las siguientes: una neta separación entre el espacio del trabajo y del espacio del no-trabajo, de modo que el tiempo de no-trabajo no se vea invadido por el tiempo de trabajo; un constante incremento del tiempo de vida y de reducción del de trabajo; una regulación y control de las condiciones de trabajo que no deterioren las condiciones de vida (por ejemplo, normas laborales que protejan la salud) y que favorezcan el desarrollo efectivo de la «vida» (como el derecho a diversos permisos de trabajo); en síntesis, una regulación de las condiciones de trabajo que convierta el ejercicio del trabajo en un ejercicio «vivable».

Lógica de la vida, vida, que las mujeres van a reclamar con particular énfasis para sí y para todos, actitud que las lleva a captar con particular sutileza los mecanismos por los que esa lógica se vulnera. Este artículo tiene como objetivo central analizar con ellas esos mecanismos; pero antes conviene que nos detengamos a ver las dimensiones identitario-laborales de la mujer, a estudiar en qué consiste la nueva identidad sociolaboral femenina y cómo su

emergencia se ve acompañada por el mantenimiento de la identidad familiar, pero ya claramente modificada. Abordaremos estas dimensiones como paso previo y necesario para ver si, y cómo, las mujeres están siendo «testigos de cargo» privilegiados de las transformaciones del mercado de trabajo o, para ser más precisos, testigos de cargo privilegiados del proceso de sumisión de las condiciones de vida a la estricta lógica del cálculo mercantil que están sufriendo en la actualidad nuestras relaciones sociales<sup>9</sup>. Vayamos a ello.

## 1. La emergencia de una autoidentificación femenina con el trabajo profesional

Si nos atenemos al puro dato estadístico que se utiliza habitualmente como indicador cuantitativo de una nueva identificación femenina con el trabajo profesional (la tasa global de actividad<sup>10</sup>), el fenómeno tendría todavía una incidencia reducida en nuestro país: la *tasa de actividad* de las mujeres de dieciséis años o más es el 37% y se halla aún muy lejos de la de los demás países de la Unión Europea. Pero, sobre todo, sería un hecho reciente, pues la tasa de actividad femenina llevaba estancada en torno al 28% desde 1972 hasta 1987 y es sólo a partir de esta fecha cuando empieza a crecer y a hacerlo con gran intensidad. De 1986 a 1998 ha subido algo más de diez puntos porcentuales.

No obstante, manteniéndonos todavía en el terreno de los indicadores cuantitativos, a poco que cambiemos el punto de mira veremos que el fenómeno tiene, por un lado, una historia que se remonta a algunos años anteriores al de 1986 y, por otro, un altísimo grado de solidez.

En lo que respecta a las fechas en que este hecho despunta, basta con que contemplemos la evolución de las tasas de actividad de aquellas mujeres que podrían responder más que ningún otro colectivo femenino al estereotipo tradicional de la mujer, es decir la de las mujeres casadas y en edad de ser

---

<sup>9</sup> Analizaremos ambos aspectos sirviéndose fundamentalmente de un doble tipo de información: la cuantitativa que aporta la EPA, y la que hemos obtenido en la investigación antes citada, «Trabajo e identidad social femenina», mediante técnicas cualitativas (grupos de discusión y entrevistas en profundidad a mujeres de distinta posición socio-laboral).

<sup>10</sup> El concepto de «actividad» habitualmente utilizado por las encuestas de fuerza de trabajo ha sido mil veces criticado por reducir la noción de actividad al ámbito de la economía mercantil y excluir así toda actividad productiva realizada no sujeta a reglas de mercado (véase, entre estas críticas, la de García Sáinz, 1994). Pese a ser una crítica que compartimos, recurrimos aquí a la tasa global de actividad por ser este indicador uno de los pocos que permiten obtener cierta información sobre el nivel de incorporación de las mujeres al trabajo profesional o extradoméstico.

TABLA 1. Tasas de actividad de las mujeres casadas entre 30 y 39 años (1976-1996)

Edad	1976	1984	1996
30-34	20,6	31,8	56,7
35-39	22,8	27,5	57,-

Fuente: EPA y elaboración propia.

madres, para ver que la emergencia de la identificación de la mujer con el trabajo profesional es bastante anterior al año que sugiere el comienzo del incremento de la tasa de actividad global, esto es, 1986. En la Tabla 1 reproducimos los datos, extraídos de la EPA, que nos lo muestran. Como se ve, las tasas de actividad de las mujeres casadas aumentan ya claramente entre 1976 y 1984 y, si se hacen los cálculos pertinentes, se observará que si importante el incremento medio anual de la tasa de actividad de las mujeres casadas de 30-34 años entre 1984 y 1996 (2,1 puntos porcentuales), no lo es menos el que existe entre 1976 y 1984 (1,4).

El segundo dato estadístico que apunta a una profunda modificación del comportamiento de las mujeres en relación con el trabajo profesional es *la tasa de desempleo*. Observamos que el aumento de la tasa de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo tiene lugar en España en un período que se caracteriza no sólo por la existencia de una elevadísima tasa general de paro sino, además, y esto tiene un significado de mayor calado, por la existencia de una tasa de paro femenina muy superior a la de los varones: en el segundo trimestre de 1997 la tasa de paro de éstos es del 17% frente al 30% de las mujeres. Creemos que este dato tiene un gran valor para nuestro tema. Significa no sólo que hay hoy en día muchas más mujeres que hace diez años en el mercado de trabajo, sino que *se mantienen* en él a pesar de las dificultades que tienen para encontrar un empleo (superando, así, lo que se llama el efecto «desánimo»).

Tanto el hecho de que las mujeres casadas hayan modificado sustancialmente sus pautas de comportamiento en relación con el trabajo profesional como el de que las mujeres en su conjunto se mantengan en el mercado de trabajo a pesar de las enormes barreras que encuentran para acceder a un empleo remunerado, nos hacen ver que se ha dado un profundo cambio en el modo como valoran el trabajo profesional; algo debe de haber cambiado en su representación del trabajo remunerado y en su relación con éste.

Pero, sirviéndonos de datos exclusivamente cuantitativos, sólo podemos presumir el sentido de esta nueva valoración. Si queremos tener una infor-

mación precisa acerca de él y saber cuál es su significado concreto, es necesario preguntárselo a las propias mujeres, como hemos hecho en el trabajo de campo de la investigación antes indicada.

Analizando ese material, se puede decir que son dos las razones que las mujeres destacan por encima de todas a la hora de plantearse el trabajo profesional. De cara a lo que consideran su vida privada —básicamente, la familiar—, el trabajo remunerado les otorga el poder de ser y sentirse libres. Libres ante y sobre todo frente a sus parejas. El fundamento de esta libertad se encuentra en el dinero que obtienen de su trabajo<sup>11</sup>. El salario reequilibra la posición de las mujeres en el campo de las relaciones sociales (de poder) intramatrimoniales y les permite tener el derecho a una existencia y a una palabra propias. De ser «señoras de» otro pasan a ser señoras de sí mismas. Esto no quiere decir necesariamente que su carga familiar desaparezca o se reequilibre; pero, al cambiar su posición en el campo sociofamiliar y la modalidad de su autoidentificación frente al resto de miembros, el sentido de la misma se ve modificado.

Unido a este deseo de modificar su posición en el seno de las relaciones familiares, está el de salir del confinamiento que para ellas ha venido suponiendo el espacio doméstico y su afán por afirmar y construir una existencia social en el espacio público del empleo.

Y este afán, este segundo argumento que esgrimen a la hora de defender su derecho al trabajo extradoméstico, tiene un gran calado societal. Las sociedades modernas se configuran a lo largo del siglo XX como algo más que sociedades de mercado o capitalistas. Una sociedad de mercado pura es aquella en la que el espacio económico se constituye como un espacio autónomo y se autorregula por las leyes «naturales» del mercado y el Estado se limita a tomar las medidas necesarias para hacerlo posible (hacer posible, en particular, el mercado de trabajo). Su resultado histórico en términos socio-políticos es el de dar origen a la «cuestión social», es decir, a unas condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores asalariados degradadas y a un movimiento obrero que amenazaba con transformar el orden social establecido. El siglo XX será el siglo de las reformas socio-políticas destinadas a reabsorber el déficit de integración expresado en la cuestión social y cuyo objetivo concreto será el de la normalización de la clase obrera. El medio para conseguirlo estribará en convertir el empleo asalariado en el principal puntal sobre el cual estructurar y legitimar todo el orden social: la «anómica» sociedad capitalista de mercado se transformará así en la «nómica» sociedad salarial.

---

<sup>11</sup> Como se sabe, en una sociedad de mercado sólo se puede ser libre si se dispone de recursos dinerarios propios, volveremos sobre ello.

En términos de identidad social este tipo de sociedad significa que no habrá forma de existencia social legítima que no pase por el empleo asalariado; sólo aquellos miembros de la sociedad que tengan un empleo —o, en el límite, lo busquen activamente— tendrán una existencia social legítimamente reconocida<sup>12</sup>.

Aquí es donde se sitúa la dimensión societal del deseo generalizado de las mujeres de salir al espacio «público» del mercado de trabajo. Si se observa el momento en el que las mujeres de los diversos países industrializados han iniciado su dinámica de integración masiva en el mercado de trabajo, se verá que este momento tiende a coincidir con aquel en el que cada uno de esos países se ha consolidado como sociedad salarial. Si en el nuestro esa incorporación es una incorporación tardía en relación con la mayoría de los países europeos es porque también es tardía su consolidación como sociedad salarial.

Y en una sociedad de este tipo sólo se es miembro pleno de la sociedad si se participa en ella a través del trabajo profesional. Y es ahí donde quieren estar activamente presentes las mujeres. Lo indican repetida e insistentemente por medio de la idea de utilidad social: si trabajan o desean trabajar profesionalmente es porque quieren «ser útiles a la sociedad»<sup>13</sup>; como lo son, o lo venían siendo, los varones.

Para dar este salto, las mujeres han tenido que romper antes que nada con una autoidentificación —y, sobre todo, heteroidentificación— centrada casi exclusivamente en el hogar y en la familia. Como ha demostrado Borderías (1993) con el ejemplo de las mujeres empleadas en la Telefónica, la identificación de las mujeres con el hogar y la familia no era siempre ni mucho menos una autoidentificación positivamente valorada por éstas, sino más bien una autoidentificación conflictiva: llevada de forma sufrida y resignada. Pero es la que era. Para «romper» con ella, y poder modificarla (véase en qué sentido en el apartado 2.), las mujeres han tenido que empezar a valorarse de otro modo o, como dice muy expresivamente una de nuestras entrevistadas, «empezar a quererse un poco más».

Pero, sobre todo, han tenido que hacer frente a una heteroidentificación que las definía —y, lo más importante, las sigue definiendo— prioritariamente como «amas de casa» y que, como se verá más abajo, si las admite como tra-

<sup>12</sup> Para un análisis de este fenómeno véase Castel (1995) y Prieto (1998).

<sup>13</sup> Que las mujeres españolas quieren trabajar fuera del ámbito doméstico, se ha señalado en múltiples investigaciones; véanse, por ejemplo, las del CIRES (1992), Cruz y Cobo (1991), y, especialmente, la de Martínez Quintana de 1992 donde se resalta particularmente este deseo de ser útiles a la sociedad.

bajadoras es para asignarlas una posición de trabajador de segunda categoría. Es algo que las mujeres creen constatar y experimentar de un modo muy directo en todos los ámbitos del mercado de trabajo: en las entrevistas de selección de personal, en las relaciones con sus compañeros de trabajo y en las relaciones jerárquico-empresariales (tanto si ocupan posiciones subordinadas como si ocupan posiciones de mando) y, todavía, hasta en su propio hogar<sup>14</sup>.

Es esta una de las principales razones por las que, para poder traducir en hechos su autoidentificación profesional y poder ocupar las mismas posiciones sociolaborales que los varones, se ven obligadas a hacer esfuerzos muy por encima de ellos. Tienen que invertir mucho más que ellos en formación —hace ya unos años que los niveles formativos medios de las mujeres superan a los de los varones— e intentar demostrar en los centros de trabajo que son mucho más trabajadoras, en todos los sentidos, que ellos. Y como ni el mercado ni las empresas acaban de reconocerlas como unos trabajadores «normales»<sup>15</sup>, su lucha en favor de ese reconocimiento no acaba de acabar.

## 2. El mantenimiento de la autoidentificación familiar, aunque reconstruída

Por lo dicho hasta aquí, no debería deducirse que las mujeres han roto definitivamente con su anterior autoidentificación con lo familiar. En términos generales, las mujeres estudiadas por nosotros siguen autoidentificándose, por expresarlo en términos habituales, como «amas de casa». Pero, ¡ojol!, esta autoidentificación tiene poco que ver con el modo como tenía lugar en tiempos anteriores. El ama de casa tradicional es asimilada por la mujer actual a la figura social de la «maruja» y, en cuanto tal, totalmente rechazada.

De hecho, la nueva identidad familiar de las mujeres se configura hoy a partir de los siguientes rasgos fundamentales:

- a. En primer lugar, las «labores del hogar» ya no son tareas que deban realizarse en silencio y con resignación; sino labores que ahora se rei-

<sup>14</sup> Esta experiencia femenina se corresponde con una imagen social de la mujer que, como hemos dicho, tiene aún como referente nuclear la figura de la madre ama de casa; sobre todo entre los varones, la mujer centrada en el hogar es todavía lo «natural», el modelo a partir del cual se periodiza la vida social y laboral de todas las mujeres y se perciben otros comportamientos femeninos como desviaciones o degeneraciones del mismo (véase Martín Rojo y Gómez Esteban, 1996). Más adelante, tendremos ocasión de ver cómo la identidad de ellas difiere en aspectos sustantivos de este estereotipo.

<sup>15</sup> Quizás con la excepción de aquellas actividades profesionales que son vistas como una extensión de los «propio» y «natural» de las mujeres: limpieza, peluquería, jardín de infancia, etc.

vindican como «trabajo». Lo observamos de un modo particular en aquellas mujeres casadas que, por las circunstancias que sean —generalmente, que no encuentran un empleo aceptable—, se dedican sólo a la casa. Para ellas las tareas del hogar han de ser consideradas —según reivindican— como un «trabajo», igual que lo son muchos otros realizados en la esfera extradoméstica. Es más, para que no quepa duda a la hora de valorar su labor, la equiparan a trabajos profesionales concretos de alto prestigio social, como el de médicos, ingenieros o informáticos. La equiparación llega al extremo de considerar que, lo mismo que los demás, ese «trabajo» tiene valor de cambio monetario.

- b. En segundo lugar, estas nuevas «amas de casa» ya no admiten que «las labores del hogar» sea un trabajo que les concierna a ellas en exclusiva. El trabajo de la casa debe ser un «trabajo compartido». Los esfuerzos que tienen que hacer para conseguir que sea así no son nimios y los resultados no son siempre los que ellas desearían, pero en ello están sin descanso (como no dejan de confirmarlo todos los estudios de presupuesto-tiempo). Si la tarea es ardua es porque semejante cambio ha de hacer frente y superar esa heteroidentificación que, como dijimos, sigue asociando primariamente a todas las mujeres con la imagen tradicional de «amas de casa»; persistencia de una imagen, sostenida más o menos inconscientemente por los otros cercanos (pareja e hijos varones, en menor medida, hijas<sup>16</sup>), y por gran parte de la sociedad, que coadyuva a la reproducción de unas prácticas sociales (domésticas, laborales, etc.) desigualitarias que están en la base de la lucha cotidiana femenina.
- c. Un tercer punto que queremos enfatizar, por cuanto no esperábamos que surgiera con esta nitidez, es el hecho de que dentro de la casa las mujeres establecen una neta diferencia entre las actividades rutinarias del hogar y las propias de la maternidad. Y es que, si las mujeres se siguen autoidentificando con la casa y la familia, esta autoidentificación tiene que ver por encima de todo con ese «hecho diferencial», según sus términos, que es la maternidad. Como lo expresa con meridiana claridad una de las entrevistadas: las tareas rutinarias de la casa son «traba-

---

<sup>16</sup> Uno de los aspectos más interesantes de nuestra investigación es el papel que juega la socialización materna en la transformación de la identidad de las jóvenes. Muchas de ellas, han resaltado el afán de sus madres porque adquirieran una capacitación profesional que las posibilitara no reproducir los roles tradicionales, actitud que probablemente ha incidido de manera notable en el proyecto vital diferenciado que parecen tener las jóvenes españolas, y al que nos referiremos más adelante (véase nota 22).

jo», en lo que tiene de más negativo su definición, las relacionadas con la maternidad, su «vida». Pero lo más relevante de este punto no consiste en que nos encontremos con una autoidentificación con la maternidad positivamente valorada, sino en el hecho de que muchas mujeres consideran la maternidad como un ámbito social de autoidentificación exclusivo: es *su* terreno, *su* espacio. Hasta el extremo que algunas de ellas no quieren dejar entrar a nadie; ni siquiera a sus parejas<sup>17</sup>.

Así pues, al final la identidad social femenina, su autoidentificación, es doble: por una parte, las mujeres se identifican socialmente como trabajadoras extradomésticas, por otra, se identifican con el hogar y, en particular, con la maternidad.

Visto desde el lado de las mujeres esta doble identificación significa no sólo que desean poder ser a la vez trabajadoras y madres, sino que consideran tener el derecho a serlo efectivamente, por más que puedan verse obligadas a articular con tensión su presencia simultánea en ambos espacios sociales.

Pero esa tensión se ve exacerbada cuando, desde el lado del mercado de trabajo y de su lógica, pasamos de la autoidentificación a la heteroidentificación. El sistema de empleo ha terminado por identificar a las mujeres como trabajadoras. Sin embargo, esa identificación tiene un carácter limitado, marcado: detrás de la mujer trabajadora ven siempre a la mujer-esposa y a la mujer-madre y, por lo tanto, a un «trabajador» incapaz de serlo completamente. La lógica del mercado, que hoy en día es leída y practicada ante todo como lógica de la competitividad, siente horror por esa lógica de la vida a la que nos referíamos anteriormente.

Y si este fenómeno es consustancial a la regulación mercantil, lo es aún más en el momento actual en el que, tras el largo período de una regulación política «desmercantilizadora», hemos entrado a partir de la década de los ochenta en una nueva etapa de remercantilización en la que el mercado del empleo y la gestión empresarial de la fuerza de trabajo exigen cada vez más la plena dedicación y la disponibilidad plena para el trabajo profesional.

---

<sup>17</sup> Son las mujeres en puestos de responsabilidad laboral las que más claramente cuestionan esta última actitud al destacar algunas lo positivo que es para todos (hijos/as, y padres) que la responsabilidad de los hijos sea compartida; situación, por otra parte, que les facilita su propio desarrollo personal y profesional; contrástese esta actitud con la reseñada en la nota 20.

### **3. Una identificación socio-profesional limitada y limitadora**

Como decimos, en las circunstancias actuales la nueva dinámica remercantilizadora de la relación salarial hace cada vez más conflictiva y contradictoria la articulación entre la lógica mercantil del mercado del empleo y de las empresas, por una parte, y cualquier otra tipo de lógicas que no se basen en ese tipo de relación. Y es esta contradicción la que tiende a excluir o a minorar en el espacio social de la relación salarial a todo sujeto, como es el caso de las mujeres, que pretenda hacer compatible la realización de ambas lógicas. Podemos observar esta tendencia a la exclusión o a la minoración de las mujeres en tanto sujetos de doble lógica en dos terrenos: en el de las prácticas «discriminatorias» y en el modo como las propias mujeres se ven impedidas a articular su doble identidad.

#### ***3.1. Las prácticas discriminatorias***

Las prácticas discriminatorias que resultan de la acentuación de la lógica mercantil en la relación salarial actual, y que vienen a sumarse a las habituales, se observan en un doble espacio: en el del mercado de trabajo y en el de las exigencias profesionales de las empresas.

La exacerbación actual de la lógica de la competencia en el mercado de trabajo proyecta sobre las mujeres un grado de selectividad para el empleo muy superior al de los varones. Esta selectividad discriminatoria se hace manifiesta en tres momentos relativos al empleo.

En primer lugar, en los criterios utilizados en el propio proceso selectivo. Las mujeres se quejan permanentemente de que en toda entrevista de selección se ven sometidas a una serie de preguntas que las discriminan en relación con los varones. A ellas les son formuladas sistemáticamente cuestiones relacionadas con su estado civil, familiar, su apariencia exterior, sus compromisos afectivos que en modo alguna aparecen en las entrevistas hechas a los varones. Cuestiones todas ellas que tienen que ver no con el mundo de lo estrictamente profesional, sino con lo que ellas entienden como el «mundo de la vida».

En segundo lugar, si, tras pasar la barrera selectiva, son finalmente admitidas, lo son, por término medio, en unas condiciones de empleo que manifiestan una escasa confianza y un débil compromiso contractual con ellas por parte de las empresas. En la Tabla 2 puede verse cómo, a pesar de que el número de mujeres registradas como paradas en las oficinas del INEM en 1997 es superior al de los varones, su número de contratos a lo largo del año

TABLA 2. Distribución (%) del paro registrado y de la contratación por género 1996

Género	Paro registrado	Total contratos	Contratos indefinidos	Temps. a tiempo parcial
Varones	46,8	62,4	58,9	41,6
Mujeres	53,2	37,6	41,1	58,4
Valores abs.	2.280,8 (*)	7.979,9 (*)	141,6 (*)	1.394,5 (*)

(\*) En miles. Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia, los datos se refieren a enero-noviembre de 1996.

es inferior y se ven más afectadas que ellos por los llamados contratos atípicos (como los de a tiempo parcial).

Ese menor compromiso laboral de las empresas con las mujeres, lo observamos también en la composición contractual por género que nos ofrece la EPA (Tabla 3). Así, las situaciones de contratación temporal y a tiempo parcial son mucho más frecuentes entre mujeres que entre hombres.

TABLA 3. Contratación temporal y a tiempo parcial por género

Género	% Temporales/Total asalariados por género	% Parciales/Total asalariados por género	Contratación tiempo parcial
Varones	37,5	3,1	22
Mujeres	42,2	26,9	78
Valores abs.	-	-	677,8 (miles)

Fuente: EPA, II Trim./1997 y elaboración propia.

Por último, y por lo que respecta a las condiciones de trabajo, su deterioro es para ellas evidente: «Cada vez te pagan menos. Te vas de un sitio a otro y peor. Y luego, cuenta a alguien porqué te has ido, porque como se te ocurra cantar en una entrevista que te has ido porque estabas contratada por ocho horas y trabajabas doce, dicen “¡Buah, ésta! ¡Cualquiera le dice a ésta que se quede hasta luego! Te puedes ir”» (Prieto, 1996).

De todos estos hechos y experiencias las mujeres hacen una lectura en cuatro planos. Primero: Son la manifestación práctica de una heteroidentificación que no les otorga la categoría de trabajadores normales (los normales son obviamente los varones). Segundo: Suponen un claro retroceso en el grado de reconocimiento de su calidad de trabajadoras que, aunque limita-

do, habían llegado a conquistar. Tercero: Este retroceso busca, implícitamente, su vuelta al desempeño de los papeles tradicionales, negando con ello su autoidentificación con el trabajo profesional (un «regreso» contra su voluntad que, en el caso de algunas y según su propia confesión, podría terminar por hacerse realidad). Cuarto, y aviso para navegantes: el deterioro de sus condiciones de trabajo (y de vida) no es más que el anuncio de un deterioro general que afecta ya, y afectará aun más si no se remedia, a todos los trabajadores, mujeres y hombres<sup>18</sup>.

Las prácticas discriminatorias de que son objeto las mujeres por su doble identidad, no acaban ahí. Penetran todo el espacio interior de las empresas. La intensa competitividad que agita actualmente a todas las empresas las está llevando a exigir de sus trabajadores un grado de implicación personal y laboral de una intensidad difícil de imaginar no hace muchos años. Es como si las empresas les exigieran una especie de compromiso matrimonial y familiar, que, además, niega la posibilidad de otros compromisos semejantes en el espacio extralaboral. Es esta exigencia la que excluye a las mujeres, sobre todo con hijos, casi sistemáticamente de puestos de responsabilidad empresarial o simplemente de todos aquellos puestos que organizativamente demandan una disponibilidad plena. Serán los varones, cuya identidad social se halla monocordemente centrada en el trabajo profesional —según los perciben las mujeres—, quienes terminen ocupando esos puestos. En la Tabla 4 se observa con nitidez los efectos de lo que decimos: si las mujeres tienen una participación global en el total de la ocupación del 35%, en los puestos directivos no representan más que el 12%.

TABLA 4. Distribución (%) de la ocupación según posiciones jerárquicas y género

	<i>varones</i>	<i>mujeres</i>
Dirección en la Admon. Pública y empresas de 10 o más asalariados	88	12
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo	59,5	40,5
Técnicos y profesionales de apoyo	62,2	37,8
Empleados de tipo administrativo	45,8	54,2
Trabajadores no cualificados	53,8	46,2
Total	65,1	34,9

Fuente: EPA, II Trim./1996 y elaboración propia.

<sup>18</sup> Desde una perspectiva analítica, A. Bilbao avanzó ya este argumento hace unos diez años, refiriéndose al caso concreto de los jóvenes.

### 3.2. *Una vivencia tensa y conflictiva y algunos efectos perversos*

El esfuerzo que supone para las mujeres combinar su autoidentificación profesional con el mantenimiento de la familiar —aunque redefinida<sup>19</sup>— en el espacio social propio de la relación salarial, donde actualmente se tiende a aceptar como única identidad social la profesional, condena a las mujeres a vivir su relación con el trabajo profesional de un modo tenso, ambiguo y hasta contradictorio.

Porque tienen que reafirmar su identidad profesional en un medio que les es hostil, las mujeres tienen que demostrar ante el otro (mercado, empresa), y ante ellas mismas, que son tan trabajadores —y utilizamos, por ello, el término expresamente en masculino— como cualquier hombre; de tal forma, que tienen que hacer invisible su otra identidad. Pero, a la vez, empujadas por esa parte de su identidad que se quiere apegada a lo familiar, no desean que su vida laboral agote el sentido de su vida, como les sucede a los varones según ellas. De ahí que nos encontremos, con frecuencia, con mujeres que no quieren promocionarse profesionalmente dentro de la empresa: las exigencias de ciertos puestos les obligaría a anular esa otra faceta o dimensión de su identidad, sobre todo, a no disponer de tiempo para los hijos<sup>20</sup>.

En coherencia con lo ya dicho, hay que destacar que no debemos interpretar esta situación en términos negativos, como si las mujeres no fueran capaces de hacer en su vida opciones claras y distintas. Esta sería una lectura masculina. Podemos hacerlo en los términos en los que ya lo hacen no pocas investigaciones feministas: la tensión, la ambigüedad, la contradicción es la forma que tienen las mujeres de negar la «unidimensionalidad» a la que querría reducirlas la lógica a la vez mercantil y machista y de afirmar que, aunque sean y quieran ser trabajadoras, su identidad no empieza y acaba en la actividad extradoméstica; como dicen nuestras entrevistadas, *«los hombres se mueren sin trabajo y nosotras tenemos siempre la familia»*.

Obviamente, esto no significa que los trabajadores varones asuman la realidad del trabajo asalariado sin ningún tipo de conflictividad interna (Prieto, 1994). Si fuera así, difícilmente podríamos entender un hecho tan crucial de

<sup>19</sup> Como dice una de las entrevistadas, refiriéndose al trabajo profesional, *«las mujeres no dejamos nunca de ser madres»*.

<sup>20</sup> Como hemos dicho anteriormente, muchas mujeres consideran el cuidado de los hijos como un ámbito propio y, a menudo, exclusivo (ver nota 17). Habría muchos aspectos que tratar en relación con esto, pero señalemos aquí que algunas no consideran a los varones capacitados para esta tarea, argumento que se corresponde con el hecho objetivo de que los hombres se ocupan mucho menos de los hijos pero supone, también, un prejuicio paralelo al de que a las mujeres sólo les interesa la casa y que, o por ello, no pueden desarrollar bien un trabajo profesional.

la modernidad capitalista como el movimiento obrero ni las mejoras en las condiciones de trabajo y de vida que han resultado del mismo. Pero sí quiere decir que las mujeres viven, al menos en la actualidad, esa tensión interna con un grado de intensidad cualitativamente superior a la de ellos y que, además, así lo hacen explícito.

Las mujeres han de hacer frente a una situación tan tensa que en muchos casos llega a convertirse en dilemática: o el trabajo profesional o la familia (la maternidad). Aceptar el compromiso matrimonio-laboral que les piden las empresas reduce a límites difícilmente tolerables las posibilidades de convertir en realidad y desarrollar esa otra faceta de su identidad.

Pero, así está empezando a ser. Las mujeres lo dicen expresamente; y lo confirma su práctica, los datos empíricos. Ahí estaría, a nuestro modo de ver, la explicación principal, aunque no la única, no sólo de la caída de la natalidad española hasta el nivel más bajo de su historia y del mundo (junto con países como Italia o ciudades como Honkong), sino también de la caída de la nupcialidad. Lo observamos de una forma especial en aquel colectivo de mujeres a las que precisamente más se les exige el compromiso matrimonio-laboral, el de las que tienen estudios superiores. Su tasa de no-nupcialidad a los 35-39 años es del 29,5%; mientras que el de los varones es del 16,5%, casi la mitad (EPA, II trim./1994).

Con ello no queremos decir que se dé una relación genérica y automática entre el nivel de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y caída de la natalidad o de la nupcialidad. Es una relación que se da en las condiciones actuales del mercado de trabajo y en España. Existen países con una tasa de actividad femenina muy superior a la nuestra y que, sin embargo, tienen una tasa de natalidad también muy superior. Es el caso, por ejemplo, de Suecia, país donde la dinámica del feminismo sueco ha logrado no sólo una configuración más igualitaria de las identidades sociales de género (sobre todo, en términos de heteroidentificación), sino también la puesta en marcha por parte del Estado de toda una serie de medidas efectivas<sup>21</sup> que favorecen la posibilidad de articular trabajo profesional y vida familiar (Björnberg, 1995)<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Las políticas estatales no son sólo el reflejo y el resultado del modo como se halla configurado el sistema de identidades sociales en un momento histórico dado, sino que contribuyen a reproducirlas e, incluso, producirlas. En este sentido, es obvio que las políticas públicas españolas en relación con el trabajo profesional y la familia en su conjunto contribuyen a producir y reproducir una identificación social de la mujer que va muy por detrás de identidad social reivindicada por ella.

<sup>22</sup> Es posible que la tensión de carácter dilemático que está produciendo la situación del mercado de trabajo español entre las mujeres adultas no se produzca entre las jóvenes, al menos,

#### 4. Discriminación de las mujeres, lógica mercantil y lógica sexista

Nuestra explicación del trato que están sufriendo actualmente las mujeres en el espacio social de la relación salarial es que se debe fundamentalmente a la intensificación de la lógica mercantil que ha seguido a la crisis de la sociedad salarial y que no admite en su interior más sujetos que aquellos plenamente identificados con ella. Puede contraargumentarse que no hay nada nuevo en la discriminación actual de la mujer. Esta discriminación se habría dado por igual a lo largo de toda la historia del capitalismo, a la que es sustancial la lógica mercantil, y si se ha dado siempre por igual, su explicación debe seguir siendo la misma: la permanente discriminación del género femenino por el masculino apoyado y expresado en la institución del patriarcado.

No es este el lugar para abordar una discusión de tanto alcance como el que plantea esta cuestión y sobre la cual se han escrito ya muchos miles de páginas. Tampoco entra dentro de los objetivos de este artículo. Nuestra reflexión se da un objeto de análisis mucho más limitado: el de la relación entre, por un lado, la presión de la lógica mercantil actuante en el mercado de trabajo y en la gestión de la fuerza de trabajo, renacida tras la crisis de la sociedad de relación salarial políticamente regulada y que no deja de acentuarse, y, por otro, la posibilidad de integrar en la misma a sujetos cuya existencia social se caracteriza por una autodefinición plural fuertemente reivindicada y sentida y que en modo alguno puede verse realizada sólo en el espacio social de la relación salarial. Si hemos elegido a las mujeres como objeto material para investigar y analizar este problema es porque, como esperamos haber mostrado, tienen en conjunto una identidad más diversificada que los varones en los campos que hemos analizado.

---

con la misma intensidad. Fundamentalmente porque las jóvenes españolas parecen haber inaugurado una forma de autoidentificación social claramente diferenciada de sus mayores. La identidad social de las mujeres adultas españolas actuales es, como hemos venido señalando, una identidad duple y en mutua y tensa relación: a la vez profesional y familiar. Esto significa que su planteamiento, por reivindicativo que sea, es siempre relacional: en ningún momento parecen concebirse en la soledad, sin pareja y, aún menos, sin referencia a la maternidad. No sucede lo mismo en el caso de las más jóvenes, cuyo proyecto de vida se halla centrado en ellas mismas. Este proyecto integra siempre (y por razones, diríamos, estructurales) el trabajo profesional como un hecho natural, pero no necesariamente el emparejamiento ni la maternidad. Las jóvenes se emparejarán, se casarán o serán madres si las circunstancias que rodeen el desarrollo de su individualidad y su itinerario vital les llevan a ello. Pero si estas circunstancias no se dan, no por eso creen que hayan de sufrir ninguna amputación en su personalidad. Queda por saber si esta nueva configuración de la identidad es definitiva o cambiará con el tiempo; en todo caso, varían aspectos que fueron centrales en la configuración identitaria juvenil de sus madres. Tampoco sabemos si responde a una dinámica autónoma, a un individualismo de carácter más egocéntrico, o, y a la vez, a una interiorización de las constricciones impuestas por el mercado de trabajo.

Situada en este contexto temporal y teórico creemos que nuestra tesis es válida: en el momento presente la lógica del mercado y de la competitividad tiende a rechazar a todo sujeto que no se someta a la unidimensionalidad de su dominio. Podemos completar nuestra argumentación indicando cómo, en contextos en los que la relación salarial se halla o hallaba relativamente desmercantizada por una regulación política, se abre mucho más fácilmente la posibilidad de que existan personas que puedan compaginar la identidad profesional y otras diferentes; en el caso de las mujeres, la identidad profesional y la familiar.

Hoy, por el contrario, la situación es muy diferente, mucho más difícil según las mujeres que hemos entrevistado, quienes lo señalan principalmente de dos modos:

- a) Contraponiendo constantemente las condiciones de empleo y trabajo de la empresa privada y las de la administración pública, que discrimina mucho menos que la empresa privada, por lo que atañe tanto a las prácticas relativas al empleo como a la promoción jerárquica, y, de esta forma, ofrece unas condiciones de trabajo que normalmente permiten a las mujeres compatibilizar su vida laboral y familiar.
- b) Y de un modo más explícito, como cuando algunas de nuestras entrevistadas manifiestan que «antes» las condiciones de empleo y de trabajo no eran tan duras y precarias como en la actualidad, y que eso les permitía llevar una vida de trabajo que no las amenazaba con imponerles, como hoy, el «regreso al hogar».

En las antípodas de la situación que nos están mostrando las mujeres, está la aquellos países en los que la regulación pública de la relación salarial sigue siendo alta, e incluye el establecimiento de claros y respetados derechos que favorecen el desarrollo de la vida familiar, no sólo la tasa de actividad femenina es elevada, sino que son muchas las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las empresas y el número de hijos por mujer es muy superior a la nuestra; tal es el caso, por ejemplo, de los países nórdicos (Björnberg, 1995), una realidad bien diferente.

En resumen y para terminar. Si es correcta nuestra interpretación acerca de las situaciones dilemáticas a las que la lógica de la competencia mercantil y la lógica de la competitividad interempresarial actuales están abocando a las mujeres, éstas se están convirtiendo en las testigos directos y privilegiados de un fenómeno omnipresente en el final de siglo que nos está tocando vivir: la lógica económica de mercado está imponiendo su ley, hasta tal extremo que toda otra instancia de la vida social e individual pasa a ocupar un lugar secundario y dependiente de ella. Un extremo que hace que ni siquiera el

valor de la maternidad (expresión, cuanto menos, de la necesaria reproducción biológica) encuentra el camino expedito para hacerse realidad. ¿No habrá llegado el momento de pararse y plantearse colectivamente si merece la pena aceptar tan triste y unilateral destino?

### Bibliografía citada

- ACULLÓ TOMÁS, E. (1996): «Juventud, trabajo e identidad», tesis doctoral presentada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (inédita).
- BALBO, L. (1978): «La doble presencia», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (1993): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid, Icaria/FUHEM, pp. 503-532.
- BECKER, G. (1987): *Tratado de la familia*, Madrid, Alianza Editorial.
- BIANCHI, M. (1978): «Más allá del “doble trabajo”», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (1993): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid, Icaria/FUHEM, pp. 491-502.
- BJÖRNBERG, U. (1995): «Définir et concilier la famille et l'emploi», en L. Hantrais y M-T Letablier: *La relation famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, París, Centres d'Études de l'Emploi.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. Y ALEMANY, C. (Comps.) (1993): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona/Madrid, Icaria/FUHEM.
- BOURDIEU, P. (1988): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- CASTEL, R. (1995): *Métamorphoses de la question sociale. Chronique d'une histoire du salariat*, París, Fayard.
- CIRES (1992): *La realidad social en España 1990-91*, Bilbao, Coedición de la Fundación BBV/BBK/Caja de Madrid.
- CRUZ, P. Y COBO, R. (1991): *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 6, 1995. Monográfico sobre «La inserción social y laboral de las mujeres».
- DUBAR, C. (1995): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, París, Armand Colin.
- Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13/14, 1991. Monográfico sobre «Mujer y Trabajo».
- GARCÍA SÁINZ, C. (1994): «El trabajo más allá del empleo. La necesidad de indicadores universales», en M. Montañés Serrano et al.: *El trabajo desde una perspectiva de género*, Madrid, Dirección General de la mujer de la Comunidad de Madrid, pp. 25-47.
- GIDDENS, A. (1994): *Modernidad e identidad del yo*, Barcelona, Península.
- MARTÍN ROJO, L. Y GÓMEZ ESTEBAN, C. (1996): «Imágenes de la mujer en situaciones de competitividad laboral», en C. Brullet y P. Carrasquer (Comps.): *Sociología de las relaciones de género*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 129-136.

- MARTÍNEZ QUINTANA, M<sup>a</sup> V. (1992): *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi*, París, La Découverte.
- MEAD, G.H. (1972; v.o. 1934): *Espíritu, persona y sociedad*, Buenos Aires, Paidós.
- PÉREZ-AGOTE, A. (1993): «La crisis de la sociedad: entre la mundialización y la disolución narcisista», en E. Lamo de Espinosa y J.E. Rodríguez Ibáñez (eds.): *Problemas de Teoría Social Contemporánea*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 17-46.
- POAL MARCET, G. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*, Madrid, Siglo XXI.
- PRIETO, C. (Dir. y Coord.) (1994): *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.
- PRIETO, C. (Dir.) (1996): «Trabajo e identidad social femenina», informe de la Escuela de Relaciones Laborales para la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- PRIETO, C., (1998): Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?, en F. Miguélez y C. Prieto (Dir.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI (de próxima aparición).