

Género, trabajo e igualdad

Género, trabajo y políticas de igualdad

Avanzar en igualdad.
La organización del trabajo desde una perspectiva de género

Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación

Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?

Una aproximación a la venta ambulante como economía étnica gitana

Fene, la ciudad y el astillero

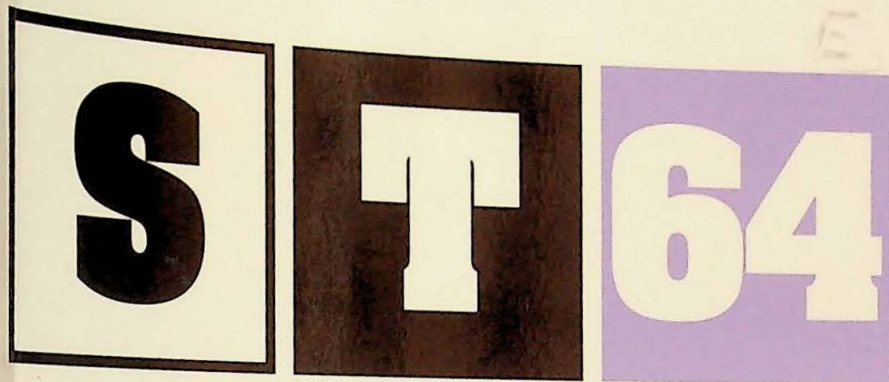
La "nueva" CEPAL y la Amazonia.
Relaciones laborales y acción sindical en los enclaves minero-metalúrgicos

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

64



SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / OTOÑO 08

SIGLO
XXI

GÉNERO, TRABAJO E IGUALDAD

OTOÑO 2008

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense

Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.
Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.
Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.
Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.
Fernando Valdés Dal-Re, Dpto. de Derecho del Trabajo, U. Complutense, Madrid.
Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

Revista **Sociología del Trabajo**
Facultad de Ciencias Políticas
y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfonos: 91 562 37 23 - 91 561 77 48
Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com
http://www.sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es
www.mundiprensa.com

Venta de números atrasados o colecciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfono: (34) 91 745 09 13
Fax: (34) 91 561 58 19
E-mail: ventas@sigloxxieditores.com

Sociología del Trabajo 64

NUEVA ÉPOCA
Otoño de 2008

SUMARIO

Paloma Candela, Género, trabajo y políticas de igualdad	3
Pau Díaz Valero, Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género	17
Paco Abril y Alfons Romero, Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación	41
Nelcy Yoly Valencia Olivero, Mujeres trabajadoras e inmigrantes en Es- paña. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?	65
Ignacio R. Mena Cabezas, Una aproximación a la venta ambulante como economía étnica gitana	89
María Lois, Fene, la ciudad y el astillero	115
Josep Pont Vidal, La "nueva" CEPAL y la Amazonia. Relaciones laborales y acción sindical en los enclaves minero-metalúrgicos	147

Sociología del Trabajo: la revista

Sociología del Trabajo es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebum (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el índice de impacto 2006 (y en el índice de impacto acumulativo 1994-2006) de In~RECS (Índice de impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada) con un índice de impacto de 0,258. In~RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas. [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001, el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC) con un índice de impacto medio (1999-2003) de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas. [resh.cindoc.csic.es].

— *Sociología del Trabajo* cumple 31 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.

La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 12 € IVA incluido
- Europa: 13,50 € IVA incluido
- Resto del mundo: 15\$

Imagen de cubierta: Marcelle Cahn, *Femme et volier*, ca. 1926-1927, Museo de Arte Moderno y Contemporáneo, Estrasburgo

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 64 - otoño de 2008

Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Menéndez Pidal, 3 bis - 28036 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, octubre de 2008

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición e impresión: EFCA, S.A.

Parque Industrial «Las Monjas».

28850 Torrejón de Ardoz - Madrid

Printed in Spain

Género, trabajo y políticas de igualdad

Paloma Candela Soto *

Recibido: 30-IV-2008

Versión final aceptada: 29-VI-2008

Presentación

Bajo el título «Género, Trabajo y Políticas de Igualdad» se encuadró la discusión de una de las sesiones del Grupo de Trabajo 07: Sociología del Trabajo en el IX Congreso Español de Sociología celebrado en Barcelona del 13 al 15 de septiembre de 2007.

El presente número de la revista incluye algunas de las contribuciones allí presentadas que, mejoradas y maduradas, abordan entre sus reflexiones cuestiones principales del debate actual en torno a la problemática del género y del trabajo, de la siempre compleja situación del trabajo de las mujeres, de los defectos que arrastra desde hace décadas y de las apuestas (presentes y futuras) que reclaman evaluar el diseño y la aplicación de políticas eficaces que contribuyan a mejorar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

El texto que acompaña esta presentación recoge en lo sustancial la ponencia que preparé, haciendo también las veces de relatora de las doce comunicaciones presentadas, en un esfuerzo por orientar la re-

* Grupo de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo Charles Babbage, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223, Pozuelo de Alarcón. Correo electrónico: palomacandela@telefonica.net.

flexión y el debate de la sesión¹. Con tal propósito y ante la diversidad y riqueza de los temas tratados, mi interés se centró en algunos aspectos relevantes, así como en preocupaciones cruzadas y transversales a la mayoría de textos que me llevaron a identificar cuatro planos de discusión interconectados o, si se prefiere, cuatro puntos de enfoque para ver con más claridad la compleja realidad que afecta a la situación y condiciones del trabajo de las mujeres.

1. La segregación del mercado de trabajo

La discusión en torno a los efectos discriminatorios de la segregación del mercado de trabajo es un tema recurrente que no pierde centralidad en los análisis de la participación laboral de las mujeres. Predomina una perspectiva donde se contempla el mercado de trabajo como un espacio social que no funciona de forma neutral en la medida en que fomenta desigualdades entre hombres y mujeres y contribuye a reforzar la tradicional división sexual del trabajo.

En este marco de preocupaciones se sitúan algunas de las comunicaciones presentadas en la sesión que nos ocupa del IX Congreso Español de Sociología, como, por ejemplo, la que analiza “la segregación del mercado laboral en Castilla-La Mancha desde la perspectiva de género” (de José M. Aguilar, José L. Martínez y Andrés Lombas) mostrando, entre sus resultados, una tendencia general al aumento de la segregación por sexo en el mercado de trabajo regional, tanto en la estructura ocupacional como sectorial. Esta constatación estadística, lejos de reflejar cambios significativos en la participación laboral de hombres y mujeres en términos de mejora de la igualdad, identifica tendencias que refuerzan esa especie de discriminación estructural, como evidencia el que, en el año 2006, las mujeres manchegas continúan empleándose en los sectores donde han estado tradicionalmente presentes, en ramas de actividad feminizadas y en ocupaciones con sobrerrepresentación femenina.

En efecto, una situación que comparten otras regiones españolas y que nos lleva a pensar en lo imprescindible de profundizar en las condiciones de acceso laboral de las mujeres (cómo se integran) y en los factores que influyen en su posicionamiento productivo (dónde

¹ El texto ha mantenido su redacción original a excepción de la incorporación de unas mínimas adaptaciones de estilo y de la bibliografía referenciada.

se sitúan) y estabilidad laboral (cómo permanecen) para poder valorar el incremento cuantitativo de su participación (el *cuántas* pierde valor analítico) como un avance real en el camino hacia la igualdad real. Porque si bien la tendencia del aumento del empleo femenino es una realidad prácticamente en todos los países europeos (E-15), la cuestión clave ahora es preguntarse por las condiciones en que trabajan cada día más mujeres: cómo es realmente ese empleo, qué indicadores lo miden, lo evalúan, si reúne las condiciones para garantizar un “empleo decente”, de calidad..., sólo entonces podremos hablar de una integración y participación igualitaria entre hombres y mujeres.

En definitiva, y para lo que nos interesa destacar aquí, estas aproximaciones empíricas muestran lo evidente en el funcionamiento actual del mercado de trabajo: que tal y como está concebido no está eliminando ni corrigiendo las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, sino que más bien está contribuyendo a su reproducción.

Ahora bien, todavía deberíamos ir más allá, indagando y visualizando otras causas que intervienen en el mantenimiento y la perpetuación de la desigualdad sin correr el riesgo de caer en esa especie de “determinismo sociológico” que nos lleva a *dar por hecho* que la realidad del mercado de trabajo actual *es algo inevitable* y sólo nos queda la opción de adaptarnos, como si se tratara de una maquinaria que no puede funcionar de otra manera². Por lo tanto, romper con esa imagen *cosificada* del mercado de trabajo podría ser un buen comienzo. Porque cuando hablamos de que las mujeres, en relación a los hombres y estando cada vez más y mejor capacitadas, encuentran mayores obstáculos para alcanzar una estabilidad laboral sostenida, ocupan puestos inferiores en la jerarquía ocupacional, participan de peores condiciones de trabajo, cobrando menores salarios además de continuar sobrellevando el peso del trabajo reproductivo-doméstico-familiar, estamos constatando situaciones concretas producidas en contextos reales, a partir de relaciones sociales y de género, con actores sociales implicados con capacidades y responsabilidad para intervenir.

Y lo más importante: si dejamos de dar por hecho que esta situación es inevitable para las mujeres y miramos con más atención las causas y el proceso de construcción de esta especie de círculo vicioso, quizás podamos encontrar las claves explicativas que nos permitan

² “Frente a esta visión determinista, la investigación sociológica del mundo del trabajo tiene que ser capaz de demostrar que existen alternativas viables” (Kovács y Falcão, 2007, p. 119).

avanzar en el proceso de cambio y de transformación de esta realidad discriminatoria.

2. Flexibilización, precarización y exclusión laboral

Otra de las miradas, de los ángulos estratégicos para profundizar en el análisis y entendimiento de las desigualdades de género y de la vulnerabilidad económica y social de las mujeres, se dirige directamente a la flexibilización, a la precarización y a la exclusión laboral.

Precisamente, el artículo de Pau Díaz Valero incluido en esta entrega de *Sociología del Trabajo* nos ofrece algunas pistas muy interesantes para desenmascarar las discriminaciones y desequilibrios que oculta la realidad laboral de las mujeres. El objetivo de su análisis ha sido explorar en los fundamentos de la organización del trabajo desde una perspectiva de género, y su desarrollo, desde una apuesta cualitativa, nos permite descender a un nivel más concreto de análisis de la realidad interrogando a trabajadoras y trabajadores, cuadros directivos y representantes sindicales de doce empresas de tres sectores productivos específicos (financiero, metalúrgico y agroalimentario). Y ¿qué es lo que revela la situación detectada en las empresas? Como veremos con el debido detalle, se constata la vigencia de las viejas discriminaciones (asociadas al modelo de organización fordista), que tienen que ver con el significado de los espacios de trabajo feminizados y las consecuencias de su infravaloración fielmente reflejadas en las inferiores categorías y puestos de trabajo ocupados por mujeres, en su posición subalterna respecto a los hombres, en los obstáculos para promocionarse, en los menores salarios que perciben y en la vulnerable capacidad de negociación de las trabajadoras. Un cuadro de desigualdades comunes que se acentúan con las nuevas discriminaciones producidas por los cambios en la organización del trabajo que promueven una mayor flexibilidad laboral: la “temporalidad como forma de contratación y permanencia en las empresas” y los efectos de la subcontratación también refuerzan la estructura sexista del trabajo. No es casualidad que en los bancos, por ejemplo, la limpieza se subcontrate a las mujeres y el mantenimiento y la seguridad a los hombres. Una realidad que revela, también, cómo una de las fuentes principales de desigualdad tiene que ver con el binomio tiempo de trabajo y género, en el sentido de que las estructuras empresariales continúan inmersas en culturas sexistas (y patriarcales), con sistemas de valoración

de tiempo que afectan exclusivamente al “tiempo de trabajo productivo” (prácticas donde se premia el presentismo, el alargamiento de jornada, la disponibilidad total, etcétera) sin tener en cuenta otros tiempos y otras necesidades que afectan al ámbito doméstico y reproductivo-familiar y que, siempre, repercuten negativamente en la participación laboral de las mujeres.

Precisamente, investigaciones punteras sobre el conjunto de transformaciones que afectan al mundo del trabajo —reestructuraciones productivas, fragmentación empresarial, subcontratación, nuevas formas de empleo flexible, etcétera— vienen mostrando las rotundas consecuencias que estos cambios tienen en el deterioro progresivo de las condiciones de vida y de trabajo de la gente y particularmente de las mujeres.

En concreto, las aportaciones del Programa TRABIN, en su esfuerzo por desvelar el trabajo realmente existente, ponen en evidencia cómo las consecuencias del incremento de la intensificación del trabajo (ya sea manual o emocional), la precarización de las condiciones de empleo o la generalización de prácticas organizativas que requieren la disponibilidad (y disposición) total de la mano de obra, sujeta muchas veces a horarios imprevisibles, inciden sobremedida en las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante.

La precariedad, en toda su extensión, tiene una mayor incidencia entre las mujeres trabajadoras, si bien la realidad muestra diferencias en función de las actividades productivas, los procesos de trabajo y las situaciones ocupacionales en las que se insertan. Así, algunos de los casos estudiados coinciden en destacar que las situaciones de mayor riesgo están representadas por las trabajadoras situadas *al final de la cadena de subcontratación*, donde la intensificación de los ritmos de producción y la normalización de prácticas laborales informales genera mayor vulnerabilidad, como ejemplifican las obreras del cableado del Polo contratadas como “eventuales de plantilla” o las mujeres encargadas de la limpieza en hoteles y urbanizaciones de los nuevos complejos turísticos murcianos (La Manga Club, por ejemplo). Sólo por mencionar un par de ejemplos que encabezan una larga lista de empleos femeninos que ocultan realidades (invisibles) indignas, excluyentes y discriminatorias para las mujeres³.

Sin duda, uno de los efectos más graves y preocupantes de esta situación es el deterioro de las condiciones de trabajo de las mujeres, como muestra el acusado desgaste de la salud física y mental detecta-

³ Véase un análisis panorámico de estos y otros casos estudiados en el Programa TRABIN 1, en J.J. Castillo (dir.) (2005).

do en actividades feminizadas como el manipulado de cítricos en la Comunidad Valenciana (Candela y Piñón, 2005), la agroindustria murciana o la agroalimentaria manchega, entre otras. Escenarios laborales precarios los que muestran estos y otros análisis a través de la realidad vital y laboral de manipuladoras de frutas y verduras, mujeres de la limpieza, camareras de pisos o trabajadoras rurales empleadas como obreras del calzado, la confección, la piel, las conservas, los servicios... Trabajadoras maduras en edad y en trayectoria laboral, autóctonas e inmigrantes, supervivientes, en muchos casos, de *otros tiempos mejores* con modelos de gestión menos flexibles..., desmotivadas y atrapadas en un mercado que no ofrece más alternativas de empleo y del que no pueden escapar, resistiendo (y *consintiendo*, muchas de ellas) hasta la llegada de la jubilación, lo que debe entenderse en un contexto social que termina generando también *hábitos precarizados*, como apuntan Mari Luz Castellanos y Andrés Pedreño en ese espléndido libro sobre *Los nuevos braceros del ocio* (Miño y Dávila, 2006).

Y son, precisamente, *los riesgos de esta precarización* que va más allá del empleo, *instalándose* en la vida y trascendiendo a lo social, lo que preocupa a Nelcy Yoly Valencia Olivero, autora de otro de los artículos presentes en este número 64 de *Sociología del Trabajo*, que reflexiona sobre cómo a través del trabajo las mujeres inmigrantes (específicamente colombianas) que trabajan en España se inician en procesos de precarización social, de exclusión y de profundización de desigualdades sociales. Un planteamiento arriesgado que no sólo afecta a la población inmigrante y que tiene mucho interés para la discusión general: *cómo la precarización de las relaciones de trabajo desestabiliza profundamente la sociedad* o en qué medida las políticas migratorias contribuyen a ese proceso de exclusión de las mujeres (como muestra el que la gran mayoría de las inmigrantes queden relegadas al servicio doméstico, estigmatización construida por la sociedad de acogida), lo que acaba estableciéndose como una lógica de exclusión en el funcionamiento del mercado de trabajo.

El análisis profundiza en ese proceso de exclusión social que se construye sobre diferencias de género, pero también de clase social y de etnia (como se refleja en el “choque de intereses” —miradas cruzadas— entre empleadas y empleadoras, una problemática muy presente en la agenda actual de algunas investigadoras feministas⁴).

⁴ Como se ha podido ver recientemente en las discusiones semiplenarias y en algunas reuniones de trabajo que han tratado los retos de la multiculturalidad y la inmigración femenina en el X Congreso Internacional e Interdisciplinar Mundos de Mujeres, Madrid, 3-9 de julio de 2008.

Otra de las cuestiones de especial interés que revelan los testimonios recogidos entre las inmigrantes entrevistadas es la del significado de “estabilidad”, entendido, por las propias mujeres, como un (estado) ideal en contraposición a la flexibilidad del trabajo que las hace cada día más vulnerables. Es decir, la estabilidad no está representada por un empleo, un contrato definido, un salario digno..., sino que se identifica con la seguridad y el conocimiento del entorno (el reconocimiento de las dificultades, la capacidad de gestionar y arriesgarse, las búsquedas de posibilidades, las redes de amigos y familiares...), del funcionamiento de los mercados de trabajo, en definitiva: con la superación real de su estado de precariedad.

Esta reflexión dirige nuestra atención hacia otro de los riesgos que alimenta la precariedad: la “mística de la flexibilidad femenina” y hemos de insistir en la necesidad de combatirla especialmente, cuando se identifica con el trabajo y/o la jornada a tiempo parcial, una forma de empleo demasiado extendida entre las mujeres.

En las últimas décadas, sólidas y rigurosas investigaciones europeas nos advierten de los peligros que entraña la extensión del trabajo a tiempo parcial para las mujeres, analizando y desentrañando la vulnerabilidad femenina a la flexibilidad (por ejemplo: Hirata y Kergoat, 1997; Maruani y Michón, 1998; Walby, 2000; Torns, 2004). También son cada día más evidentes las desventajas de la flexibilidad para las trabajadoras españolas, confirmándose los peores augurios respecto a la contratación a tiempo parcial: un mercado de trabajo con trampa que permite justificar prácticas de gestión de fuerza de trabajo enormemente rentables. Y así lo hemos constatado, recientemente, en una investigación sobre el trabajo voluntario, donde las ventajas de la flexibilidad equivalen a decir “mujeres empleadas a tiempo parcial con contratos temporales”, lo que se traduce en una mayor incertidumbre y vulnerabilidad en la situación laboral de las trabajadoras voluntarias, ya sean o no asalariadas. Esta *flexibilización forzosa* de las trabajadoras aparece como una de las claves principales para entender la feminización de Tercer Sector, esto es, que el 70% del personal cooperante y voluntario remunerado en España sean mujeres, y nos alerta de las consecuencias negativas que conlleva particularmente para el personal femenino⁵.

⁵ Véase nuestra ponencia (Josefina Piñón y Paloma Candela) presentada en el marco de este Congreso Español de Sociología: «Invisibilidad y precariedad en el mercado de la solidaridad: organización y trabajo del voluntariado joven» (Barcelona, 2007).

3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los límites de la llamada “conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, con toda la carga de ambigüedad que conlleva, nos ofrecen otro ángulo de visión sobre la compleja situación de las mujeres frente al trabajo. Más de una década de intensos debates, de políticas y normativas, muchas veces impuestas desde arriba, y de una vigorosa discusión sobre los beneficios, las trampas y los límites de la conciliación (y ríos de tinta al respecto) han servido, al menos, para clarificar un camino y *desenmascarar* una situación que siempre ha existido y que el desarrollo del capitalismo, sobre todo en su cara más flexible, ha acentuado: las implicaciones de la organización del trabajo asalariado en la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores.

Las distintas formas de flexibilidad en el empleo no están contribuyendo a reducir y facilitar la jornada laboral, sino más bien todo lo contrario: la gestionan en función de las necesidades e intereses de la empresa, sin tener presente la organización de otros tiempos, tareas y trabajos necesarios para la reproducción y sostenimiento de la vida, por lo que siempre salen perdiendo las mujeres. Porque es, precisamente a ellas, a quienes, por esta vía paradójica de la conciliación, se les está exigiendo que asuman los costes sociales de la flexibilidad. Entonces, ¿de qué conciliación hablamos?, se pregunta Ana María Ribas (2005) al constatar la situación extrema y paradójica que representan algunas realidades laborales como la de los *commuters* de la construcción, ese colectivo de trabajadores manchegos que se desplazan diariamente hasta los tajos de la periferia madrileña: ¿qué conciliación de la vida privada y familiar puede existir «trabajando catorce y quince horas fuera de tu casa»?⁶

La incorporación de la dimensión “temporal” y, en particular, la reflexión sobre el “tiempo de trabajo femenino” ha sido decisiva para el avance del debate sobre la conciliación, hoy mejor entendida como “corresponsabilidad”, mostrando la incompatibilidad de dos lógicas distintas que regulan el tiempo de trabajo (en su dimensión laboral) y el tiempo de trabajo “reproductivo” en su sentido más amplio. La atención prestada a la problemática del reconocimiento del

⁶ Sobre el trabajo y la organización de los *commuters* véase Oliva y Díaz Santiago (2005) y sobre la otra cara de esta situación y los efectos en el universo de las mujeres castellano-manchegas, el trabajo inédito de Galán y Díaz Santiago (2007).

“uso desigual del tiempo” como otra dimensión de la desigualdad de género ha abierto fértiles y sugerentes debates hasta abarcar hoy algunas de las áreas de análisis más prometedoras con un referente político (las políticas del tiempo) ya en proceso de aplicación. Una apertura analítica que, en nuestro país, y en buena medida, impulsaron los esfuerzos pioneros de Teresa Torns, Vicent Borrás o Cristina Carrasco, entre otros⁷.

Otra de las cuestiones que afortunadamente se van aclarando en este complejo tema es que la conciliación laboral y familiar no es un asunto individual de las mujeres, sino que es un problema social, de interés colectivo, porque nos afecta a todas y a todos y, por lo tanto, también es (o debería serlo) una preocupación política. Y esto que parece tan evidente no lo ha sido y no lo es en la actualidad, si nos fijamos en las implicaciones y efectos concretos de las políticas, normas, leyes y medidas concretas desarrolladas al calor de los discursos más blandos y neutros de la conciliación, orientados por un carácter exclusivamente “familiarista”.

En este sentido (de *desfeminizar* el discurso y la políticas de conciliación), son muy bienvenidas las investigaciones que indagan en la experiencia masculina de la conciliación, como hacen Paco Abril y Alfons Romero en otro de los textos incluidos en el presente número.

El trabajo de estos autores es producto de una investigación con trayectoria que se plantea en el marco de un proyecto europeo cuyo objetivo ha sido potenciar “masculinidades cuidadoras” (frente al modelo tradicional de masculinidad) promoviendo el cambio de las políticas de las empresas con el fin de involucrar a los hombres en la conciliación de la vida y el trabajo.

Además de la perspectiva en la que se enmarca esa brecha joven y necesaria que han abierto los estudios en torno a la masculinidad y a las nuevas paternidades, cabe destacar algunos de sus resultados, que, en buena medida, han reforzado las conclusiones obtenidas en el anterior programa de investigación (2003) del que este es continuación (Work Changes Gender, dentro del V Programa Marco de la UE)⁸.

⁷ Son esenciales algunas contribuciones del Grup d'Estudis sobre el Treball i la Vida Quotidiana (QUIT) en la línea de cuestionar la organización temporal dominante: T. Torns, (2001), T. Torns, V. Borrás y P. Carrasquer (2003-2004), V. Borrás, T. Torns y S. Montero (2007).

⁸ Y cuyos principales resultados están recogidos en P. Abril y A. Romero (2005), «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad», en *Sociología del Trabajo*, núm. 55. Nueva Época, otoño, pp. 3-26

En esta ocasión, las entrevistas a trabajadores y directivos de dos empresas destacadas por sus políticas de género y conciliación con perfiles muy homogéneos muestran claramente cómo los planes y medidas institucionales de apoyo a la conciliación son insuficientes y que una parte significativa de la sociedad (los padres más mentalizados) está demandando más. Se muestran algunos tímidos avances en las organizaciones públicas (por ejemplo con el Plan Concilia y la racionalización y flexibilización de horarios) que contrastan con los malos arreglos y la falta de predisposición a favorecer la conciliación que caracteriza a las empresas privadas que muestran un fuerte arraigo de culturas del trabajo (por parte de los directivos) que siguen reproduciendo el esquema de que la atención a la vida personal y familiar lastra la promoción profesional.

El tiempo aparece como el aspecto más importante para el fomento de las masculinidades cuidadoras. Y más tiempo libre disponible repercute, en el caso de los hombres entrevistados que tienen hijos menores de 12 años, en un mayor cuidado y atención a los hijos/as.

Sin embargo, a pesar de los pequeños avances y de la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos, persisten las diferencias cualitativas y cuantitativas en el uso de ese tiempo.

4. Las políticas de igualdad y la participación laboral de las mujeres: el abismo entre la teoría y la práctica

Un último punto sobre el que me gustaría llamar la atención, como cierre panorámico de algunos de los problemas principales que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo, es el de las políticas públicas de promoción de la igualdad: ¿qué se ha hecho y, sobre todo, qué se está haciendo para cambiar y mejorar la realidad socio-laboral de las mujeres?

En el plano teórico e interpretativo, y en el discurso político, estamos de acuerdo sobre el papel y la responsabilidad del Estado —y de las instituciones— como principal actor implicado que debe garantizar las condiciones necesarias para lograr una empleabilidad de calidad para las mujeres. Y en este contexto se entiende el conjunto de políticas y medidas públicas que nacen al amparo de la Comisión Europea o de planes estratégicos de ámbito nacional, regional o local

dirigidos a corregir desequilibrios e integrar laboral y socialmente a las mujeres.

Cuando en los años ochenta, como punto de partida, se empezaron a implantar las políticas de igualdad de oportunidades, se vio que lo prioritario y necesario eran medidas que impulsaran el crecimiento del número de mujeres que accedían al trabajo remunerado. El reto principal era que las mujeres trabajaran fuera de casa, que se incorporaran como fuera al mercado de trabajo como vía para alcanzar la liberadora independencia económica.

Sin embargo, la mayoría de las estrategias de fomento del empleo femenino se han acompañado de muy pocos estímulos y ayudas para que las mujeres con responsabilidades familiares pudieran combinar el trabajo y la reproducción, y ante esta carencia de apoyos públicos, las opciones de muchas trabajadoras para sobrellevar el peso de las dos jornadas ha sido (y sigue siendo) recurrir a la ayuda externa, subcontratando a otras mujeres parte del trabajo doméstico, pagándolo si se lo pueden permitir, o apoyándose en las redes familiares o informales más próximas y accesibles (amigos, vecinos...). La reducción del número de hijos en España ha sido una consecuencia directa de las dificultades de conciliar el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo, doméstico-familiar.

“Veinte años de políticas de igualdad”, según el balance de Judith Astelarra (2005), han servido para visualizar problemas concretos e iniciar importantes cambios que corrijan y mejoren la realidad de las mujeres españolas.

Actualmente, y en relación a lo que ahora nos preocupa, la condición de la mujer en el trabajo, la realidad se muestra enormemente compleja, y refleja viejas discriminaciones y constata la emergencia de nuevos riesgos que aumentan las condiciones de precariedad y vulnerabilidad de las mujeres y cuya solución de futuro dependerá de medidas concretas y de políticas más contundentes. Todo ello hace necesario el diseño de estrategias que planteen nuevas posibilidades de intervención, por ejemplo, en las políticas públicas generales, para hacer frente de forma eficaz a las nuevas formas de desigualdad entre hombres y mujeres. La apuesta del *mainstreaming* como acción de cambio estructural que contribuye a generalizar la necesidad de la igualdad en las políticas públicas generales representa un paso hacia delante. Como lo es también, en nuestro país, la reciente Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, una apuesta de cambio y transformación que confiamos en que allane el camino hacia un modelo de empleabilidad igualitaria, sostenida y de calidad

que garantice el “trabajo decente” para todos y especialmente para las mujeres.

Para finalizar, una última reflexión dirigida a todas y a todos los involucrados como estudiosas y estudiosos del mundo del trabajo y que tiene mucho que ver con los retos y perspectivas de la sociología actual: ¿qué podemos hacer para intervenir y mejorar la situación de las mujeres desde nuestro ámbito profesional? Por el momento, hacer lo que sabemos: *investigar* (y hacerlo bien) a partir de la observación y el contacto directo con la realidad, para seguir avanzando en el conocimiento de lo que, realmente, está sucediendo, desde el convencimiento de la utilidad del camino emprendido. Una secuencia epistemológica que Juan José Castillo (2007, p. 37) divide en tres etapas: la primera empieza por estudiar la realidad concreta —lo que pasa hoy— acercándonos al máximo a las vivencias y a las percepciones de las trabajadoras para entenderlas y para comprender necesariamente lo que ocurre. Un segundo momento, centrado en el análisis de las tendencias (hacia dónde van...), y un último abordaje que estudia las políticas actuales, evaluando *lo real*, lo que se está haciendo, para proponer las posibilidades de transformación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astelarra, J. (2005): *Veinte años de políticas de Igualdad*. Valencia, Cátedra.
- Borrás, V.; Torns, T. y Montero, S. (2007): «Las políticas de conciliación versus las políticas de tiempo», en *Papers*, núm. 83, pp. 83-96.
- Candela, P. y Piñón, J. (2004): *Mujeres entre naranjas. Las trabajadoras de los almaceres valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*, Valencia, Editorial Centro Francisco Tomás y Valiente (UNED Alzira-Valencia) y Centro de Estudios Sindicales de Comisiones Obreras.
- Castillo, J.J. (dir.) (2005): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid y Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- (2007): «La soledad del trabajador globalizado. Reflexiones sobre los retos de la sociología del siglo XXI», en *Sociología del Trabajo*, num. 61, otoño, pp. 31-53.
- Galán, A. y Díaz Santiago, M.J. (2007): «Jóvenes, esposas, madres y trabajadoras... mujeres de hoy en La Mancha rural». Informe Final de Investigación (inédito), Programa Trabin II, diciembre.

- Hirata, E. y Kergoat, D. (y colaboración de Zylberberg-Hocquard, M. H.) (1997): *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la mujer y PIETTE del Conicet.
- Kovács, I. y Falcão Casaca, S. (2007): «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», en *Sociología del Trabajo*, núm. 61, pp. 99-124.
- Maruani, M. y Michon, F. (1998): «Les normes de la dérégulation: questions sur le travail à temps partiel», *Economies et Sociétés*, núm. 20, pp. 3-98.
- Oliva, J. y Díaz Santiago, M.J. (2005): «Reestructuración productiva y movilidad laboral: los *commuters* de la construcción en Castilla-La Mancha», en Juan José Castillo (dir.): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid y Buenos Aires, Miño y Dávila Editores, pp. 123-169.
- Rivas, Ana M. (2005): «El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo. ¿De qué conciliación hablamos?», en *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. Ed. Electrónica, vol. 1, núm. 3, agosto-diciembre, pp. 367-374 (www.aibr.org).
- Torns, T. (2001): «El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad», en C. Carrasco (dir): *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 133-147.
- Torns, T.; Borrás, V. y Carrasquer, P. (2003-2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», en *Sociología del Trabajo*, núm. 50, pp. 111-137.
- Walby, S. (2000): «Figuras emblemáticas del empleo flexible», en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns: *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y Mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria [edición original: París, 1998].

Resumen. «Género, trabajo y políticas de igualdad»

El propósito de este texto, pensado y escrito para ordenar la discusión de una de las sesiones del grupo de Sociología del Trabajo del último Congreso Español de Sociología, es examinar algunos de los problemas y aspectos centrales del debate actual sobre el trabajo de las mujeres. Para ello, una primera mirada se dirige a un tema clásico, como es el de la segregación sexual del mercado de trabajo, cuyo alcance y significados se analizan desde una segunda atalaya que profundiza en los efectos de la flexibilización y la precariedad en la realidad laboral de las mujeres. Entre la realidad social del trabajo femenino y la intervención política, se sitúa la tercera de las miradas: la controvertida "conciliación de la vida laboral, familiar y personal", que se complementa desde un último ángulo estratégico que ayude a situar la discusión en el marco de la intervención, de políticas generales y políticas de igualdad.

Palabras clave: género, trabajo femenino, discriminación sexual del trabajo.

Abstract. «Work, Gender and Equal Opportunities Policies»

This paper tries to put some order in the discussion developed on a Sociology of Labour Panel session during the latest Spanish Sociology Congress. Its purpose is to examine some problems and central features of the current debate about women labour. With this aim, our first approach is devoted to a classic issue, i.e. social segregation in the labour market. We study its scope and meanings from a second point of view focusing on the effects of job flexibility and insecurity over the labour reality of women. Our third approach is placed between the social reality of women labour and the political intervention, i. e. the controversial "work-family (or private life) balance", combined with a final strategic perspective, which helps us locate the discussion in the frame of public intervention, general policies and equal opportunities policies.

Keywords: gender, women labour, sexual discrimination at work.

Avanzar en igualdad

Estudio sobre la organización del trabajo
desde una perspectiva de género

Pau Díaz Valero *

Recibido: 30-X-2007

Versión final aceptada: 8-III-2008

Presentación

Este artículo trata de una investigación realizada con el objetivo de profundizar en el conocimiento de la organización del trabajo desde una perspectiva de género. El proyecto fue impulsado desde la Fundación para la Formación y el Estudio Paco Puerto (CEPROM), centro de orientación y formación de CC OO de Cataluña, y estuvo financiado por el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), en el marco de la convocatoria para el fomento de la igualdad de oportunidades de 2005¹.

El objetivo de la investigación era profundizar en el conocimiento de la organización del trabajo desde una perspectiva de género, para poder comprender los mecanismos directos e indirectos que provocan situaciones de desigualdad sobre las mujeres en las empresas, y elaborar propuestas que ayudaran a corregirlas.

El estudio se realizó en doce empresas de Cataluña, de tres sectores de producción: del sector financiero, Mutua Intercomarcal, BBVA,

* Universidad Autónoma de Barcelona, Avda. Vilamajor, 57 (Sant Julià d'Alfou), 08459 Sant Antoni de Vilamajor. Correo electrónico: pau.diaz@telefonica.net.

¹ El equipo que realizó la investigación estaba compuesto por el autor de este artículo, María Jesús Pinto y Carolina Recio, como aparece en la bibliografía.

SCH y Deutsche Bank; Daimler Chrysler (Mercedes Benz), Braun, Robert Bosch y Nissan del metalúrgico; y Borges, United Biscuits, Nutrexa y Corporación Agroalimentaria de Guissona del agroalimentario. Las empresas se seleccionaron bajo el criterio de que fuesen significativas dentro de su sector de actividad y que contasen con comités de empresa con capacidad de acción sindical para poder incidir en la solución de las discriminaciones detectadas. Mutua Intercomarcal de Barcelona tiene una plantilla de 340 personas y las mujeres representan el 50% del total, pero sólo hay 3 en un comité de empresa de 15 miembros. En el BBVA trabajan 4.534 personas y las mujeres son 1.481 (el 32,3% del total) y en el comité hay 18 mujeres de un total de 105 miembros (el 17%). La plantilla del SCH es de 2.497 personas, de ellas 667 son mujeres (el 27%); en su comité las mujeres son 14, de un total de 82 (el 12%). Deutsche Bank tiene una plantilla de 2.657 personas, de las cuales 991 son mujeres (el 37%); en el comité de empresa hay 47 miembros, de los cuales las mujeres son 11 (el 23%). En el caso del sector siderometalúrgico, en las dos empresas de automoción la presencia de mujeres es muy reciente y todavía muy minoritaria. En Daimler Chrysler, con una plantilla de 471 personas, hay 127 mujeres (el 27%) y en el comité no hay ninguna de un total de 17 miembros. En Nissan, de una plantilla de 3.900 personas, sólo 374 son mujeres (menos del 10%) y en el comité tampoco están presentes. En Robert Bosch, en una plantilla de 825 personas, hay 232 mujeres (el 28%) y en el comité son 4 de un total de 21 representantes. En Braun trabajaban 296 mujeres (el 40% de la plantilla) y en el comité mantenían la misma proporcionalidad, 8 mujeres de un total de 21 miembros. Por lo que respecta al sector agroalimentario, en Borges las mujeres son mayoría, 156 de una plantilla de 267 (el 60%); en este caso la correspondencia en el comité es favorable a las mujeres: de 14 miembros sólo 2 son hombres. En United Biscuits trabajan 365 personas, de las cuales 159 son mujeres (el 43%) y en el comité son 6 de un total de 12 miembros (el 50%). La Corporación Agroalimentaria de Guissona consta de una plantilla de 2.113 personas, las mujeres son 754 (el 35% del total) y en el comité de empresa son 7 de un total de 31 miembros (el 23%)².

² Justo en la parte final de esta investigación, Braun fue noticia en los medios de comunicación. Su dirección presentaba un plan de cierre de la empresa y, una vez más, las trabajadoras y trabajadores se movilizaron por sus derechos laborales, en este caso por los puestos de trabajo. Las diversas movilizaciones convocadas por el comité, con el apoyo de la plantilla, no pudieron conseguir la continuidad de la empresa, pero fueron clave para llegar a un acuerdo más favorable para los trabajadores que el

Se trataba de averiguar cuáles son los mecanismos que provocan situaciones de discriminación por motivos de género en los diferentes aspectos de la organización del trabajo: la contratación, la promoción, la retribución, la organización de los tiempos de trabajo, etcétera, para poder elaborar propuestas para modificar las situaciones detectadas.

La hipótesis general era que en la organización y asignación de tareas existen estereotipos laborales y sociales que se traducen en situaciones de discriminación por razones de género. Esta visión, una organización androcéntrica de la sociedad y la división sexual del trabajo limitan y restringen profesionalmente a las mujeres en sus perspectivas y posibilidades dentro del mercado laboral.

La organización social de los trabajos que se basa en esta división de género responsabiliza a las mujeres del cuidado de las personas y del trabajo doméstico, como han explicado numerosas autoras —por todas ellas, Izquierdo (2001)—, lo que configura un modelo de doble “presencia” para las mujeres. Los horarios, jornadas laborales, permisos y licencias existentes no hacen posible compatibilizar los diferentes trabajos a las mujeres y a los hombres, produciéndose unos efectos discriminatorios específicos sobre la ocupación femenina, puesto que las mujeres a menudo se ven obligadas a optar entre una mayor o menor dedicación a las tareas domésticas y de cuidados y sus itinerarios profesionales. Las largas jornadas laborales y la organización del tiempo de trabajo en el mercado laboral se determinan en clave masculina y son obstáculos para poder compatibilizar la vida personal y familiar, sobre todo para las mujeres (Carrasco, 2001; Torns, 2005).

En la promoción profesional no se siguen criterios objetivos; en la mayoría de los casos se valoran aspectos diferentes a los de las capacidades, competencias, formación, y habilidades, como es la plena disponibilidad horaria, situación que provoca efectos discriminatorios hacia las mujeres. Con base en las creencias y prejuicios sexistas, se tiende a discriminar en la selección y promoción profesional, se favo-

que proponía la dirección. En medio de esta última lucha sindical, las mujeres del comité todavía hicieron llegar al equipo de investigación sus anotaciones y sugerencias sobre lo que habíamos escrito acerca de la empresa en este estudio, para la publicación, que debía ser definitiva. Nos parece importante destacar este hecho porque muestra el espíritu de las mujeres del comité de Braun, siempre al frente de las reivindicaciones del conjunto de la plantilla, pero, a la vez, luchando contra las discriminaciones de género. Y esto ha sido así incluso cuando sabían o ya podían intuir que la empresa cerraba, y que la lucha por la igualdad no podría continuar dentro de unos espacios que habían sido testigo destacado de esta causa. Sirva esta nota a pie de página como un pequeño homenaje a estas mujeres.

rece la segregación laboral por sexos desde las ocupaciones y desde los roles que se desarrollan. La estructura de las categorías profesionales y los mecanismos de promoción existentes sitúan a las mujeres en los niveles más bajos de las escalas ocupacionales en las empresas, sin representación significativa en los lugares de responsabilidad.

La incorporación de las mujeres en ámbitos laborales y profesionales diferentes a aquellos en que se encuentran actualmente, los denominados sectores masculinizados, puede comportar una ruptura con las ideas que sustentan la actual segregación y marginación de las mujeres (Alemany, 2003). Ahora bien, su integración en estos ámbitos es problemática, dadas las actitudes y percepciones sobre los trabajos de las mujeres, y las condiciones y organización del trabajo, puesto que está basada en un modelo masculino de trabajador que tiende a expulsar de su espacio o a discriminar en las ocupaciones a las mujeres que se quieren incorporar.

Las actuales valoraciones de los trabajos, las retribuciones atribuidas a los mismos y las categorías profesionales establecidas se realizan con base en criterios androcéntricos, desvalorizando sistemáticamente las habilidades y competencias que desarrollan las mujeres y sobrevalorando las de los hombres, con la consecuente discriminación retributiva: "no se valora el trabajo que se hace, sino quién hace el trabajo".

La metodología fue intencionadamente cualitativa, no se buscaba la representatividad estadística, sino realizar un análisis en empresas concretas que posibilitara el conocimiento de la organización del trabajo desde una perspectiva de género y que pudiese servir para elaborar propuestas específicas para la negociación colectiva, fundamentalmente. Se trataba de analizar cuáles son los mecanismos que favorecen y profundizan las desigualdades de hombres y mujeres, generadas, entre otros aspectos, por una ocupación de espacios laborales y profesionales diferenciados. A la vez, por medio de un proceso de investigación-acción, se buscaba avanzar propuestas para conseguir una organización de trabajo no sexista en las empresas. La metodología de trabajo se ha basado en el hecho de favorecer la participación de las personas implicadas en los procesos de producción: representantes sindicales, personas de la dirección de las empresas y trabajadoras y trabajadoras. Las técnicas de recogida de información utilizadas fueron: grupos de discusión de mujeres de cada una de las empresas, entrevistas semiestructuradas, cuestionarios y análisis documental. En total participaron 175 personas, entre trabajadoras, representantes sindicales y expertos.

Lo que se expone en este artículo, como resultado de la investigación, considero que es sólo una primera aproximación a la realidad del objeto de estudio. Por tanto, es necesario continuar profundizando en el análisis para tener un conocimiento exhaustivo de la realidad en que viven trabajadores y trabajadoras en estas empresas. Por otro lado, en este artículo se da cuenta de una parte de los resultados del estudio, la que se corresponde con las consideraciones generales relativas a las doce empresas. El análisis individual de cada una de ellas se puede consultar, en el documento final de la investigación, que acaba con una serie de propuestas de actuación para la administración, la negociación colectiva y las comisiones paritarias de formación continua.

La situación detectada en las empresas

En primer lugar, hemos podido constatar que la organización del trabajo está pensada en una clave que desconsidera otros trabajos diferentes del productivo. Esto se manifiesta en el hecho de que todo el proceso se mide en función de los tiempos de los hombres, haciendo omisión de las necesidades de los tiempos de los otros trabajos, como el doméstico y la reproducción y cuidado de la vida humana, asignados históricamente a las mujeres. Esta es una característica común a todas las empresas estudiadas, tanto las que tienen una presencia mayoritaria de hombres como aquellas en las que predominan las mujeres, que, además, podríamos generalizar y afirmar que es una realidad de todo el aparato productivo, puesto que tiene mucho que ver con la división sexual del trabajo, tan estudiada y denunciada. A la vez, este trabajo productivo está muy ligado a una serie de estereotipos y valores de género diferenciados, como el uso de la fuerza y la capacidad de mando asignada a los hombres, que en algunos sectores productivos y categorías profesionales ha significado que se convirtieran en auténticos guetos de hombres.

En segundo lugar, podemos hablar de discriminaciones por razón de género antiguas, es decir, que perduran a lo largo del tiempo y que tienen que ver, sobre todo, con una organización del trabajo más fortista, en la que las mujeres casi siempre ocupan puestos de trabajo a los cuales se les otorga menor valor, tienen más dificultades de promocionarse o, directamente, de acceder a determinados puestos de trabajo, y están fuera de los de responsabilidad empresarial. Serían características muy propias del sector de la industria, pero también se

dan en muchos de los trabajos del sector servicios. También podemos hablar de otras discriminaciones, que se podrían denominar "nuevas" —pese a que muchas veces no lo son tanto— que resultan de los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo, donde una mayor flexibilidad laboral y una exigencia de más disponibilidad a las necesidades de la empresa casi siempre juegan en contra de las mujeres. A la vez, las viejas y nuevas discriminaciones por razón de género no se manifiestan exactamente igual en las empresas estudiadas, ni tampoco en las de un mismo sector de producción, si bien encontramos, lógicamente, más similitud intrasectorial que intersectorial.

En tercer lugar, nos hemos de referir a todo aquello que tiene que ver con la denominada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, porque el estudio en las doce empresas no deja de ser concluyente. Sean viejas o nuevas las formas de organización del trabajo, las mujeres continúan siendo las únicas que están obligadas a conciliar, y sobre ellas recae casi de forma exclusiva la doble presencia que acompaña actualmente la compatibilidad de los espacios productivo y reproductivo.

De todas formas, partimos de que la organización del trabajo en las empresas impone desigualdades para todo el mundo, hombres y mujeres. Las estructuras empresariales se fundamentan en estructuras jerárquicas que imponen condiciones de trabajo diferenciadas para el conjunto de personas que trabajan. A partir de esta realidad, lo que subrayamos es que las empresas están asentadas y organizadas bajo principios discriminatorios (efecto del modelo capitalista que gira en torno a la maximización de beneficios y la no equidad en el reparto de ganancias, explotación, etcétera) y que el hecho de ser mujer aumenta la situación de desigualdad, dado que la organización del trabajo está pensada en clave masculina, fruto de la fuerte interiorización del modelo *male bread winner* y de la división sexual del trabajo.

Teniendo en cuenta todo esto, se hará una aproximación al resultado del análisis de las empresas intentando ver qué tienen en común y qué de diferente desde una perspectiva de género, a partir de una serie de temas que enmarcan la organización del trabajo.

Selección y contratación

Hemos visto cómo en las empresas la selección de personal se entiende como una potestad exclusiva del empresario. La discrecionalidad prácticamente absoluta de la dirección en los procesos de selec-

ción de personal, la carencia de criterios objetivos y la imposibilidad de control desde los comités de empresa provocan que los procesos de selección para los puestos de trabajo se constituyan en fuentes de discriminación de las mujeres. Esto también sucede con los procesos de promoción interna. En las empresas analizadas, entre las personas que son contratadas a través de ETT o como becarios y becarias, la proporción de mujeres es más alta, mientras que en el caso de contratación de nivel más alto, esta proporción se invierte, es decir, se contratan más hombres que mujeres. La temporalidad, como forma de contratación y de permanencia en las empresas, también es mayor entre las mujeres, dato que confirma la situación general existente en el mercado laboral.

En el caso de las empresas del sector financiero, actualmente se están incorporando más mujeres que hombres, y esta es una de las razones por las cuales aquellas sufren más situaciones de temporalidad. Con respecto a la trayectoria profesional de las personas trabajadoras en los dos grandes bancos analizados, habitualmente se supone que deben pasar dos años con contratos en formación, o de prácticas, hasta que después se consolidan, es decir, pasan a ser plantilla fija. En cuanto a la contratación, es necesario destacar el tema de la subcontratación, porque se está incrementando la tendencia a externalizar trabajos que antes se realizaban dentro de las empresas, con peores condiciones laborales (tipo de contrato, salarios, etcétera). En el caso del SCH, o el BBVA, una gran parte de las actividades subcontratadas son trabajos fundamentalmente realizados por mujeres, que a menudo tienen relación con los que están peor valorados socialmente dentro del mercado de trabajo. En la Mutua Intercomarcal de Barcelona existen diferentes actividades subcontratadas, como las de limpieza realizadas, preferentemente por mujeres, y las de mantenimiento y seguridad, por hombres.

Segregación laboral

Actualmente persisten las diferencias en la posición de mujeres y hombres en el mercado laboral. Esto indica la importancia de seguir hablando de la segregación laboral por razón de género. En todas las empresas analizadas se han encontrado datos empíricos que demuestran cómo se está produciendo tanto la segregación vertical (las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías elevadas) como la segregación horizontal (se sitúan en trabajos, o tipos de trabajos,

concretos y que a menudo están peor reconocidos socialmente). Ahora bien, el alcance y la forma como se plasma esta segregación es diferente en cada empresa, aunque sí que podemos encontrar dinámicas similares: de una parte, todas aquellas en las que se desarrollan tareas industriales y todas aquellas de carácter más administrativo y de gestión.

En las empresas del sector industrial, tanto en el caso del metal (en este caso, automoción y pequeños electrodomésticos) como en el de la agroalimentaria, las mujeres, en general, ocupan los lugares de las cadenas de producción con trabajos más rutinarios, descualificados y peor remunerados que los hombres, y esto es un rasgo común a todas. También lo son las mayores dificultades de promocionarse que tienen respecto a los hombres. Otro elemento común muy importante es que los puestos de trabajo en muchos casos no están adecuados a la presencia femenina. Pero, a la vez, hay diferencias significativas dentro del mismo sector, sobre todo con respecto al número de mujeres que trabajan. En algunas de las empresas, sobre todo en el subsector de la automoción, la incorporación de las mujeres es relativamente reciente, como en el caso de Mercedes o de Nissan, donde no llegan al 10% del total de la plantilla. En Nissan, las primeras mujeres en producción entraron en el año 1999 fueron 70 de un total de 700 personas. Esta presencia incipiente les genera muchos problemas, porque llegan a unos espacios laborales muy masculinizados, puestos de trabajo no adecuados a su presencia, y en los que muchas veces encuentran, además, un ambiente hostil.

En otras empresas hay una presencia importante, si no mayoritaria, de mujeres respecto a los hombres. Esta realidad y su correspondencia con una presencia también significativa en los comités, como en los casos de Nutrexpa y Braun, ha sido un elemento fundamental para que se hayan llevado a término reivindicaciones y luchas en contra de las discriminaciones por razón de género.

En los últimos años las mujeres ocupan tipos de trabajos de los que habían sido excluidas anteriormente, y están demostrando sus valores y sus capacidades, como lo hacen en otros trabajos. Pero vemos cómo, demasiadas veces, deben hacer frente individualmente a la dureza que a menudo comportan estas opciones. Han de actuar en solitario ante empresarios y compañeros con estereotipos y prejuicios sexistas.

La llegada a un hábitat ocupado sólo por hombres les genera muchos problemas, porque deben demostrar continuamente que pueden hacer los mismos trabajos que ellos, cuando aquellos están dise-

ñados en función de unos parámetros masculinos. Se ven, pues, obligadas a adaptarse, cuando el proceso debería ser la adaptación de los lugares, los espacios y la organización del trabajo a las situaciones diferenciales de mujeres y hombres que provocara un cambio en el modelo masculino de referencia, tal y como reivindican en Mercedes Benz. No se trata tan sólo de ganar espacios laborales y sociales para las mujeres, sino también de transformar unos espacios que ahora son predeterminados con relación al sexo de las personas.

Pero, además, pese a que en la realidad más cotidiana estas mujeres demuestran que pueden trabajar igual que los hombres, están continuamente bajo sospecha y son cuestionadas porque muchos compañeros, incluso algunos de los que fueron contratados al mismo tiempo que ellas, consideran que con su presencia han alterado su espacio, un espacio de hombres. En este sentido, las mujeres se ven obligadas a hacer esfuerzos por encima de sus posibilidades físicas, con los consecuentes problemas de salud que esto les genera.

También se hace explícito, por ejemplo en Braun, cómo la organización del trabajo de las cadenas de producción en las que están las mujeres es pesada y dura, y contrarresta el mito sobre la dureza de los trabajos masculinos respecto a los que desarrollan las mujeres. En cualquier caso, y como dicen las trabajadoras de Nissan, el tema no es si tienes la suerte de que te coloquen en un lugar al cual te puedas adaptar o no, sino que se adapten los puestos de trabajo y de las infraestructuras es una asignatura pendiente, que impide en algunos casos la entrada de más mujeres a las áreas de producción de estas empresas.

Hay una clara división sexual por secciones y ámbitos funcionales. En el caso de Nutrexpa, en las oficinas las mujeres están sobrerrepresentadas en telemarketing y, en cambio, las ventas son un área pensada específicamente para los hombres. Aun cuando esto no es explícito, sí que resulta evidente en los datos, y sobre todo tiene que ver con la movilidad y disponibilidad que figuran entre los requisitos de este tipo de trabajo.

Resulta clara, pues, la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres. En Braun, están mayoritariamente en puestos de trabajo poco valorados y, a la vez, peor remunerados, en las categorías más bajas. La segregación vertical está favorecida y realimentada por las dificultades que tienen para poder promocionarse y por la discrecionalidad de la empresa a la hora de decidir los cargos. En Borges, las mujeres en las oficinas continúan siendo mayoritariamente auxiliares administrativas y no promocionan nunca, y en producción tienen la

categoría de especialista en línea de producción o llevan máquinas sin que se les reconozca la categoría (los hombres pueden ser contratados directamente para llevar las máquinas con un sueldo superior, o como "toreros", también con una remuneración superior). Es decir, para determinados trabajos la empresa contrata mujeres, porque así puede mantener unos sueldos más bajos que si contrata hombres para las mismas tareas.

En la Corporación Agroalimentaria de Guissona se reproduce una clara división del trabajo: las mujeres están en las cadenas de producción y los hombres son los encargados. Los que no lo son llevan toros o máquinas, y su trabajo es más independiente, no están tan sometidos a la línea de producción. Además, en las categorías de especialista (personal de mantenimiento, electricistas, mecánicos, etcétera) y de encargado las mujeres desaparecen. Estas tampoco pueden acceder a trabajos de especialista, como pintor, mecánico, etcétera, en los que se gana más, y en este caso no se puede alegar la gastada excusa de la necesidad de fuerza física, sino que los estereotipos quedan claramente a cuerpo descubierto: se consideran trabajos de hombres.

También es necesario hacer algunas referencias a lo que ha significado la introducción de nuevas tecnologías. En Nutrexpa, precisamente aquellas secciones en las que se ha introducido maquinaria más mecanizada y un sistema informático coinciden con secciones en las que habitualmente ya había más hombres que mujeres. Estas secciones están mejor valoradas que otras y, por lo tanto, esto ha reforzado las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Los elementos mencionados tienen una importancia capital en relación con la valoración del puesto de trabajo y los complementos salariales asignados a los tipos de trabajo. Por lo tanto, estar en un espacio más feminizado no es un elemento banal, sino que se debe poner en relación con la valoración que se hace de aquel puesto de trabajo, y de aquí se desprenden discriminaciones laborales por razón de género. Los factores principales de discriminación en estas empresas de la industria son una distribución desigual en los espacios laborales y una posición subalterna de las mujeres respecto a los hombres en la escala jerárquica y, en ambos casos, con las consecuencias de una menor remuneración salarial para las mujeres.

En el sector financiero y de seguros, la incorporación importante y relativamente reciente de muchas mujeres jóvenes con titulación ha significado cambios en la composición de las plantillas. Hoy los hombres continúan siendo mayoría en todas las empresas analizadas, pero la presencia de mujeres ya se sitúa alrededor del 30% en algunas de

ellas y casi en el 50% en el caso de la Mutua Intercomarcal de Barcelona. Si tenemos en cuenta que, en algunos casos, actualmente son contratadas más mujeres que hombres, se podría considerar que en un futuro este sector podría tener unas tasas de masculinización y feminización similares.

De todas formas, esto no implica necesariamente que la mayor igualdad numérica de hombres y mujeres signifique también igualdad con respecto a los trabajos que se desarrollan, sino que continúan existiendo puestos de trabajo que cubren mayoritariamente hombres o mujeres de forma diferenciada. También en este caso, se constatan de forma mayoritaria en las diferentes empresas de este sector las mayores dificultades de ascenso de categoría para las mujeres y, cuando se produce, la que promociona es joven, con un nivel de formación más alto que los hombres en la misma situación, y está dispuesta a aceptar la máxima flexibilidad de las condiciones de trabajo y a tener una amplia disponibilidad hacia la empresa.

En las empresas del sector financiero, las mujeres son mayoría en las categorías más bajas. También en la Mutua Intercomarcal de Barcelona, la distribución de hombres y mujeres en cada perfil profesional nos muestra que hay una clara diferencia: las mujeres están sobrerrepresentadas en los grupos más bajos y los hombres (a excepción de los apoderados y apoderadas) están sobrerrepresentados en las categorías más altas.

Retribuciones

Las categorías profesionales actualmente existentes responden a una concepción de la organización del trabajo y de la gestión de las cualificaciones profesionales estructuralmente descontextualizada. Las clasificaciones profesionales no son construcciones técnicas de carácter neutro y objetivo, sino que se construyen no tan sólo a partir de la correlación de fuerzas entre los actores sociales, sino también desde los valores dominantes en una sociedad, e incorporan criterios implícitos que tienen que ver con las tradiciones, prejuicios y estereotipos vigentes.

Hasta el momento, en la mayoría de los convenios colectivos de los diferentes ámbitos no se ha abordado la necesidad de reforma de los sistemas de clasificación existentes, sino que se han mantenido la mayor parte de los criterios básicos. Por el momento, el papel de la negociación colectiva, tal y como hemos visto en los convenios a los cuales

pertenecen estas empresas, lejos de ser reequilibrador, ha contribuido al mantenimiento y a la legitimación de las situaciones de discriminación existentes por razón de género.

Las discriminaciones más comunes son: infravaloración de determinadas categorías o puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres y generalmente asociados a roles de género, por considerar que son tareas para las cuales tienen conocimientos y aptitudes "innatas"; invisibilidad de las cualidades, tareas, esfuerzos, aptitudes, conocimientos, habilidades, etcétera, tradicionalmente considerados femeninos o desarrollados por mujeres, que son ignorados a la hora de evaluar el trabajo y, por consecuencia, de asignar una retribución adecuada; y, a la vez, sobrevaloración de componentes de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres. El tema de la igualdad de salarios es una de las reivindicaciones más difíciles de conseguir en la negociación colectiva, puesto que tiene un coste económico para la empresa y las trabajadoras no siempre contarán con la solidaridad de sus compañeros hombres, si conseguir esto puede suponer hacer menguar las propias expectativas de mejora económica.

En el sector financiero, existe un salario base y para todas las categorías hay los mismos pluses (plus de polivalencia funcional, complemento voluntario personal y plus de calidad), pero los salarios reales no son siempre conocidos, son opacos y la forma como se realiza la atribución fomenta la individualización de las relaciones laborales.

Cada vez más, el tema de las categorías se diluye, y dos personas con la misma categoría pueden estar haciendo trabajos diferentes y recibiendo retribuciones muy diferentes. Esto tiene que ver con el modelo de organización del trabajo vigente. Trabajar por objetivos e incentivos comporta que se premie o se sancione a las personas retributivamente, independientemente de su categoría. Las personas trabajan por cumplir los objetivos con tal de poder obtener mejores compensaciones económicas, con lo cual los límites de la jornada laboral pactada se difuminan. Evidentemente, este elemento se debe analizar también en clave de género. Las mujeres, sobre todo las que tienen cargas familiares, difícilmente podrán o querrán alargar la jornada hasta estos límites y, por lo tanto, tendrán las reducciones salariales correspondientes.

En el BBVA la movilidad funcional es un elemento que se valora positivamente y es un factor para la promoción, y a menudo se utiliza como premio o sanción. Dado que hay oficinas de diferentes categorías, muchas veces el hecho de mover a una persona de una oficina a otra, o el realizar una tarea u otra, implica cambio en los niveles retributivos. Es decir, si no se llega a los objetivos marcados o se tiene una

actitud considerada discordante con la cultura empresarial, se puede cambiar el tipo de trabajo que realiza una persona, sin tocar la categoría y esto puede llegar a afectar a sus complementos salariales.

En alguna empresa, como Mercedes Benz, el principal generador de discriminaciones retributivas por género es la existencia de un manual de valoración de puestos de trabajo, que en un principio establecía diferentes valoraciones por trabajos que hacían hombres y mujeres. Ahora que las mujeres hacen las mismas tareas que los hombres, continúan cobrando menos por esos trabajos.

Actualmente, pues, las retribuciones no siempre responden a las categorías laborales. En el caso de United Biscuits existe un salario base, que está marcado por la categoría profesional que establece el convenio colectivo al cual están adscritos. Aun así, esto sólo es una parte del salario. Con la valoración que se ha hecho de los puestos de trabajo, el resultado es que cada puesto tiene establecidos unos complementos salariales y, por lo tanto, a pesar de partir de la fijación de salario base según las categorías de convenio, lo que resulta más importante es la remuneración que se percibe en función del nivel interno al que pertenece cada trabajador o trabajadora, hecho que provoca que la categoría profesional no sea un criterio tan importante para definir el salario real.

Se ha observado que otro aspecto de desigualdad, en relación a los salarios, es que se valora mucho la disponibilidad de tiempo y, por ejemplo, en United Biscuits hay asociados complementos salariales alrededor de este tema. Tal y como hemos repetido, las mujeres tienen una "doble presencia": deben trabajar en el mercado laboral y deben trabajar en el hogar. Esto hace que habitualmente estén menos dispuestas a alargar la jornada laboral. Pero también puede pasar, aunque no siempre sea así, que las empresas consideren de entrada que todas las mujeres estarán menos dispuestas a hacerlo. Evidentemente esto comporta consecuencias en los ingresos: los pluses por disponibilidad están indirectamente dirigidos a los hombres, y esta es una de las formas como se expresa la discriminación retributiva.

Otro aspecto importante, y que tiene muchas implicaciones desde el punto de vista de género, es que las personas que trabajan a tiempo parcial y que disfrutan de excedencias o de bajas por maternidad no siempre reciben los mismos aumentos y complementos que aquellas personas que están trabajando a tiempo completo. La United Biscuits considera que estas personas no están dando todo aquello que deberían dar y, por lo tanto, no perciben determinados complementos salariales. Evidentemente, esto es una clara discriminación por razón de

género, puesto que las bajas por maternidad, trabajar a tiempo parcial o pedir excedencias a menudo son medidas pensadas y dirigidas especialmente para las mujeres, que son las que mayoritariamente se acogen.

En la segregación de los espacios laborales, la distribución de las tareas no es neutra, porque los lugares en los que hay mayor proporción de hombres que de mujeres son aquellos donde los trabajos están más valorados y/o cualificados y, por lo tanto, tienen retribuciones mejores. En el caso de Nutrexpá, donde las mujeres hace años que luchan por la igualdad salarial, en la sección de envasado últimamente han entrado la misma proporción de hombres que de mujeres (cuando antes era una sección de mujeres), porque justamente se han igualado los salarios, del mismo modo que en el caso de fabricación y productos acabados.

Promoción

Casi todas las mujeres participantes en los grupos de discusión han señalado que en sus empresas hay mecanismos que impiden una promoción igual a la de los hombres. Las formas y las justificaciones varían en cada sector y/o empresa. En el sector financiero, por ejemplo, muchos de los problemas derivan del fomento del presentismo o, lo que es lo mismo, del fomento del alargamiento de jornada; en otros sectores se dan porque las mujeres, de entrada, ocupan las categorías más bajas, en las cuales es más difícil la promoción profesional.

En el sector financiero se manifiestan algunas de las viejas formas de discriminación: puestos de trabajo diferenciados para hombres y mujeres, más dificultades de promocionarse para las mujeres, mayores dificultades de acceder a determinados puestos de trabajo de responsabilidad empresarial y, a la vez, se manifiestan más claramente las nuevas formas de discriminación por razón de género. El hecho de que se trabaje por incentivos o de que la disponibilidad horaria, el alargamiento de la jornada sin cobrar, sea un elemento imprescindible para acceder a la promoción son elementos que, cuando se ha avanzado tan poco en el reparto de las responsabilidades familiares, afectan de forma discriminatoria a las mujeres.

Además, en este sector se están poniendo de relieve unas prácticas laborales que conducen a la subordinación de los trabajadores y trabajadoras a los dictados y pautas horarias que marca la empresa, que busca personas que hayan interiorizado la filosofía de la competitiv-

dad (es decir, ofreciendo una disponibilidad total). Evidentemente estas prácticas no tienen en cuenta que las personas vivimos colectivamente, que necesitamos relacionarnos unas con las otras, que necesitamos cuidarnos y que al margen del trabajo remunerado hay trabajo doméstico y familiar. En el caso del SCH el sistema de promoción contiene un alto grado de discrecionalidad, es decir, hay nombramientos por el viejo sistema "a dedo". Este tipo de procedimiento arbitrario implica que las personas que quieran promocionar deben cumplir unos cánones, deben tener unas maneras de hacer que se adecuen a la filosofía empresarial.

La palabra clave que aparece en el discurso de las mujeres es *renunciar*. Para ascender profesionalmente dentro de los bancos se deben sacrificar otras actividades de la vida. Este sistema de promoción discrimina a las mujeres, porque ellas han sido y continúan siendo las que principalmente se hacen cargo del trabajo del hogar y de los cuidados de las personas (trabajo esencial para la sostenibilidad de la vida humana). Por lo tanto, ellas hablan en términos de renuncia. Hemos observado que en la estructura jerárquica de las empresas, cuanto más alto es el nivel, menos mujeres encontramos. No hay equidad en la distribución de cargos de responsabilidad y, además, aquello que más se valora para la promoción no es neutro desde el punto de vista del género, puesto que anula la vida fuera del banco, no deja tiempo para hacer nada más. Por lo tanto, si para promocionar se valora la disponibilidad y la movilidad, las mujeres se sitúan en un punto de partida desigual hacia sus compañeros. Y aquellas que sí que se promocionan es porque han adoptado un modelo de plena disponibilidad, tomando opciones que implican renunciaciones, lo que significa que "han adoptado un modelo masculino".

La cultura del presentismo está muy interiorizada y, por lo tanto, no sólo se trata de posibilidades de promoción, sino que se entiende que un buen trabajador o trabajadora es aquella persona que se adecua a las necesidades de la empresa (que la mayoría de las veces suelen ser contrapuestas a las necesidades de las personas empleadas). Consiguientemente, se hace difícil romper la lógica del presentismo en un mercado laboral tan inseguro e incierto como el nuestro, en el que las personas buscan estabilidad en su puesto de trabajo. Y, por lo tanto, es difícil que se arriesguen a poner en peligro su situación laboral. Y es fácil encontrar ejemplos de sanción si no se hace aquello que el banco espera de la persona trabajadora.

En el caso del Deutsche Bank, cada vez se habla menos de categorías para la promoción, puesto que a menudo se trata de una promo-

ción salarial; es habitual que se decida subir el sueldo, pero no mover a la persona de la categoría. Con este sistema de promoción discrecional, a menudo aquello que se valora es la disponibilidad horaria y la movilidad geográfica, elementos que excluyen a muchas mujeres con responsabilidades familiares.

Lo que resulta relevante es que, dentro de los bancos, la promoción discrecional es una práctica sistemática y que funciona para la mayoría de los casos. Por lo tanto, dado que la promoción directa es una práctica habitual, lo que resulta más interesante es poder ver cuáles son los aspectos más valorados para poder ascender dentro de su estructura jerárquica. Y el aspecto que se destaca en los grupos y entrevistas es el de la prolongación de jornada y la disponibilidad para la movilidad, tanto funcional como geográfica. Además, también influyen la aceptación de la cultura empresarial y la carencia de actividad sindical. Es decir, se buscan personas para las cuales el banco es la principal esfera de su vida.

Promocionarse comporta, pues, la aceptación acrítica de todo aquello que propugna la dirección. Este sistema se ha de entender dentro del marco de una organización del trabajo que rompe la jornada laboral diaria estrictamente pautada. El sistema de trabajo por objetivos y de trabajo por cliente facilita que la gente rompa fácilmente la lógica de la jornada laboral establecida normativamente. Como se dice en el caso del BBVA, lo más importante es acabar el trabajo o satisfacer el cliente y no el cumplir la jornada que marca el convenio. Y añadido a todo esto están los incrementos salariales que se derivan de unos complementos voluntarios más altos y una mayor proporción de los beneficios en función del lugar que se ocupa en la estructura jerárquica.

Por lo tanto, si bien en los últimos tiempos está muy extendido el discurso de la conciliación y parece que está "teóricamente" aceptado socialmente, no está tan claro que en el seno de las empresas este sea un valor en alza. De hecho, aquellas personas que son susceptibles de dedicar menos tiempo al banco pierden opciones de promoción. Y a menudo estas personas que "son menos disponibles" son mujeres con responsabilidades familiares o, al contrario, como dicen en el BBVA, se promocionan cuando el banco cree que ya no tienen tantas responsabilidades extralaborales.

Otro factor importante es que hay mujeres que aun cuando han podido promocionarse han decidido no hacerlo. Ellas mismas son conscientes de que esta renuncia seguramente perpetuará la situación actual, ya que los cargos de poder, decisión y control seguirán en ma-

nos de los hombres y desarrollados en clave masculina. Pero también, más allá de su "disponibilidad", por no estar tan dispuestas a trabajar en el banco más horas o a moverse geográficamente, dicen que, en igualdad de condiciones, ellas siempre son menos propuestas que los hombres. Por ejemplo, en el BBVA, los hombres, con pocos años de antigüedad, han conseguido ascender más que ellas, que mantienen la categoría mucho más tiempo.

En las empresas del sector de la industria, un elemento importante que afecta la posible promoción de las mujeres es encontrarse en los niveles más bajos de las categorías laborales. El hecho de que la formación que se realiza esté muy relacionada con determinados puestos de trabajo, en los que ellas no tienen presencia, las está dejando fuera de esta posibilidad de formarse y promocionarse. También es determinante que los mandos de taller son de libre designación por la empresa, lo que comporta que las mujeres no sean propuestas para estos cargos. Se añade, además, que en otros muchos casos no existe la posibilidad de presentarse a una promoción, porque la empresa decide unilateralmente quién debe ser la persona que se promocio-

La formación fuera del horario laboral juega de manera discriminatoria hacia las mujeres, que no pueden acceder debido a las responsabilidades familiares, que hacen incompatible dedicar unas horas más de las muchas que tienen ocupadas entre el trabajo en la empresa y el de casa. Por ejemplo, en Braun, en puestos de mando siempre se usa el mecanismo de designación empresarial y la formación se hace fuera de horas de trabajo.

En muchos casos los requisitos para poder promocionar son fuente de quejas por parte de las trabajadoras, puesto que a menudo excluyen personas que podrían estar capacitadas para aquel trabajo, pero que no se sienten identificadas con los perfiles establecidos por el puesto de trabajo. Como pasa en el sector financiero, también en United Biscuits en determinados puestos se pide disponibilidad horaria y/o posibilidades de viajar; de esta forma se pone freno al hecho que muchas mujeres se presenten a este puesto de trabajo (cuando, en la práctica, ni se necesita ser tan disponible ni viajar tanto). Estos requisitos son superiores a los realmente necesarios para el puesto y acaban excluyendo a las mujeres.

En Borges, las mujeres, pese a tener de media más antigüedad que los hombres, globalmente están peor situadas, puesto que para promocionarse deben pasar por toda la escala de categorías: de operaria auxiliar de máquina y de aquí a sirviente de máquina. Los hombres normalmente pasan directamente a sirviente de máquina sin pasar

por auxiliar, o los contratan directamente como "toreros". Y con respecto a las nuevas contrataciones para lugares de responsabilidad, son de hombres, y en la promoción interna la empresa parece confiar muy poco en las mujeres, pese al tiempo que hace que trabajan y a su demostrada experiencia.

Finalmente, se apunta que Nutrexpа contrata gente externa para todas las categorías, sobre todo para las más elevadas, en las que prevalece por encima de la promoción interna. La razón principal por optar por este proceso es que su política es la de reducir los costes de personal, y la promoción interna le resulta más cara que la contratación externa. La gente que hace años que trabaja en Nutrexpа, que son a quienes debería promocionarse, tienen unos pluses y unos complementos salariales por antigüedad. En la contratación de personas nuevas, muchos de estos pluses han desaparecido o, como mínimo, son más bajos. Otras razones tienen que ver con los requisitos de estos puestos: ahora se contrata personal con formaciones específicas, que consideran que no tiene nadie de la empresa. En estos espacios también entran más hombres que mujeres.

Tiempos de trabajo

Como hemos señalado, sobre todo en el sector financiero, se premia "estar" y no tanto el trabajo hecho, y se "sanciona" a quien se marcha a la hora que establece el convenio, aunque el trabajo esté realizado. Hace falta estar presente si se aspira a promocionar y si no se quiere ser víctima de una presión psicológica fuerte. Sin embargo, las valoraciones que hacen las trabajadoras sobre este tema es que precisamente el efecto que consiguen con el fomento del alargamiento de la jornada es todo el contrario: desmotivar la gente. Además, la presión que genera esta situación puede derivar en problemas de salud laboral, como por ejemplo el estrés por motivos de desgaste laboral. El caso es que en muchos departamentos la excepción es marchar a la hora que establece la norma. Los alargamientos de la jornada pueden o no tener relación con el volumen de trabajo. Es decir, puede que haya puestos de trabajo en que el alargamiento de la jornada habitual responde a la necesidad de acabar el trabajo, ya sea porque se ha de acabar un proyecto, porque se ha de atender un cliente o para poder lograr los objetivos de venta. Pero de hecho denuncian que muchas de las personas que se quedan lo hacen, simplemente, porque el presentismo está bien valorado.

Este sistema, además, tiene otras consecuencias. Se penaliza a quienes trabajan menos horas y esto implica también que se penaliza a aquellas personas que hacen uso de excedencias y reducciones de jornada. Están menos horas en el banco, y esto tiene consecuencias en forma de no promoción, de no disfrutar de aumentos salariales y de no ser bien valorados y valoradas. Evidentemente, quienes hacen más uso de estos permisos son las mujeres quienes, por lo tanto, son las víctimas principales de este sistema de valoración del tiempo de trabajo.

En algunos casos, como explican desde el SCH, las mujeres encuentran presiones por parte de la empresa, particularmente en el caso de la maternidad; una mujer embarazada las vivirá si quiere tener las 16 semanas que le atañen de descanso, o por disfrutar el permiso de lactancia completo, o por acumularlo. Con respecto a las reducciones de jornada, demasiadas veces disfrutar de ellas no implica una reducción proporcional del volumen de trabajo, pero sí de la parte proporcional del salario. Aquellas personas que se acogen a esta medida deben hacer los mismos trabajos, en menos espacio de tiempo y cobrando menos. Y, de hecho, a veces no les queda más remedio que alargar su jornada. También a veces ni las bajas de maternidad, ni las excedencias, ni las reducciones de jornada quedan cubiertas. Es decir, los compañeros y compañeras de departamento de las personas que han pedido alguna de estas medidas ven aumentada su carga de trabajo. Y esto, evidentemente, es fuente de recelos y problemas entre ellos y ellas.

Todo esto sitúa un escenario donde se trabajan muchas horas o, como mínimo, se está muchas horas en el puesto de trabajo. El modelo que se potencia es que las personas deben vivir en las empresas y aquellas que no lo hacen (porque no quieren o porque no pueden) son sancionadas, entendiéndose que la sanción puede revertir de formas diferentes: desde "congelación salarial" hasta *mobbing* laboral. Y en este panorama las mujeres casi siempre son las que salen peor paradas.

En este sentido, es destacable que entre la gente joven haya menos resistencia a poner freno a esta práctica cotidiana; están más dispuestos y dispuestas a hacer más horas y a mostrar una actitud menos crítica con el banco. Seguramente han crecido viendo cómo el mercado laboral cada vez se desregulariza y precariza más, y se les ha hecho creer que si ellos o ellas no aceptan la reglas del juego habrá otras personas que sí lo harán. En este tema se desvirtúa una de las principales conquistas de la clase obrera: la reducción de la jornada laboral.

De todo esto se desprende que una de las fuentes principales de desigualdad en las empresas tiene que ver con el binomio tiempo

de trabajo y género. El tiempo de trabajo dentro de los bancos está muy bien valorado y, por lo tanto, todas aquellas situaciones que alteren esta característica están mal vistas. Y ser madre, a menudo, comporta saltarse esta norma no escrita. Por esto se señala que ser mujer, y sobre todo ser madre, es sinónimo de desigualdad laboral.

El sistema de anualización de las horas de trabajo implica, como es en el caso de la United Biscuits, que la empresa pueda reducir o incrementar las horas de dedicación para cuadrar a final de año las horas firmadas en convenio. Hay libertad para modificar la jornada laboral en función de las necesidades empresariales. Para las mujeres, hacer uso de las medidas de conciliación a menudo tiene consecuencias negativas. Por ejemplo, en esta empresa tiene repercusiones en relación con el volumen de trabajo, con la reubicación en el momento de reincorporación al trabajo, problemas de presión psicológica que afectan la salud de las mujeres y, evidentemente, una disminución salarial. No está bien visto que se esté menos horas que las que la empresa marca como necesarias; por lo tanto, si bien no pueden negar el derecho, sí que pueden tomar represalias indirectas. En el caso de la reducción de jornada, puede que se reduzca el tiempo de trabajo, pero que no se reduzca el volumen de trabajo. De hecho, hay casos en los que no se ha pedido reducción de jornada porque se sabía que la reducción de jornada no iría acompañada de una reducción del volumen de trabajo y, evidentemente, porque esto comportaría repercusiones negativas.

Las medidas para conciliar la vida laboral y familiar, si nos atenemos a quienes piden los permisos, parece que sólo afectan a las mujeres; siempre son ellas quienes los cogen cuando hace falta atender a los hijos e hijas. Pero, además, hay una presión psicológica que recae sobre ellas: a veces escuchan comentarios críticos por su "abandono" del puesto de trabajo.

Para concluir, del análisis efectuado en estas doce empresas podemos constatar cuáles son las fuentes principales de discriminación que sufren las mujeres y que quedan reflejadas en los apartados dedicados a cada una de las empresas. Las podemos resumir, en primer lugar, en una discriminación horizontal, que se manifiesta en el hecho de que hombres y mujeres no ocupan los mismos espacios productivos y muchas veces los de las mujeres están menos valorados. Se trata de puestos de trabajo que, además, en el caso de los sectores más masculinizados, no están adecuados a la nueva presencia de mujeres. Y, en segundo lugar, en una discriminación vertical que se manifiesta sobre todo en una mayor dificultad de promoción de las mujeres y en retri-

buciones inferiores. Otras discriminaciones tienen que ver con la carencia de una organización del trabajo que permita dar respuesta a las responsabilidades familiares y con la asunción, casi en exclusiva, por parte de ellas de los problemas que genera hacer compatible la vida personal, la familiar y la laboral. Por último, debemos hablar de la situación de poder desigual entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, que se manifiesta también a través del acoso sexual o del *mobbing*.

La lucha sindical y el papel de las mujeres

No podemos acabar estas consideraciones sin hablar de otro tipo de dificultades que encuentran las mujeres en su camino para conseguir una organización del trabajo no sexista. Hasta ahora, se ha hablado de los problemas que encuentran fundamentalmente desde la organización empresarial y societal; ahora se hará de los problemas que se plantean en el seno de la clase trabajadora y también en el seno de sus organizaciones: comités de empresa y sindicatos. La realidad es que en muchos casos las mujeres no deben demostrar su valía sólo en su puesto de trabajo, sino también dentro de los sindicatos.

Se constata que excepto en Braun, Borges y United Biscuits, donde se mantiene la proporción del número de mujeres en plantilla/mujeres miembros del comité de empresa, en el resto de empresas analizadas las mujeres no están representadas como delegadas sindicales como les correspondería con un criterio de proporcionalidad respecto a la plantilla global. Además, en la mayoría de las comisiones formalizadas en los convenios colectivos en las que se discuten temas que tienen que ver con la organización del trabajo o de salud laboral, las mujeres normalmente no están. Este es un elemento claramente negativo y que hace falta corregir, porque aunque se ha realizado un trabajo importante por parte de CCOO para combatir las discriminaciones en empresas fuertemente masculinizadas, como en Robert Bosch, Nissan y Mercedes Benz (donde se ha conseguido, entre otros temas, que entren mujeres), es evidente que las empresas en las que más se han trabajado los temas de género han sido, como hemos dicho antes, en aquellas en las que las mujeres tenían una presencia importante en los organismos de representación unitarios de los trabajadores y trabajadoras. Como ejemplo, en Braun las mujeres siempre han tenido un fuerte protagonismo sindical y esta presencia ha favorecido poner sobre la mesa temas no muy frecuentes hasta hace bien

poco en la negociación colectiva: discusión sobre las categorías menos valoradas, eliminación de elementos discriminatorios en la contratación, problemas de conciliación, etcétera.

En este camino, en el avance hacia una organización del trabajo menos sexista, es fundamental una actitud activa de las direcciones sindicales para corregir la falta de presencia de las mujeres en los comités y comisiones donde se discute la organización del trabajo. También, a la vez, es un papel fundamental del sindicato, tanto hacia el personal interno, los afiliados y afiliadas, como hacia el conjunto de la plantilla, tener una política sindical clara respecto a lo que significa una organización del trabajo no sexista: que la conciliación familiar, personal y laboral no es cosa de las mujeres, sino de todos los trabajadores y trabajadoras; que es inadmisibile la existencia de unas retribuciones inferiores en los espacios laborales ocupados por mujeres; que son los puestos de trabajo los que se han de adaptar a las personas y no las personas a los puestos de trabajo; o que la flexibilidad laboral no puede ser un nuevo elemento de discriminación hacia las mujeres. Estos son algunos de los temas que se deben tener en cuenta para avanzar hacia la equidad de género en las empresas. Esta actitud sindical resulta todavía más imprescindible en los subsectores más masculinizados, en aquellos que hemos definido como auténticos guetos de hombres.

La realidad encontrada en estas empresas confirmaría las principales hipótesis del estudio, que parten de que en la organización y asignación de trabajos existen estereotipos laborales y sociales en relación al género, que se traducen en situaciones de discriminación hacia las mujeres, y que la organización del tiempo de trabajo productivo se basa en la división sexual de los trabajos, que hace recaer sobre las mujeres las responsabilidades de los cuidados de las personas y del trabajo doméstico. De hecho, hemos podido constatar que la organización del trabajo está pensada en clave masculina y desconsidera otros trabajos diferentes al denominado "productivo". También hemos observado que las discriminaciones por razón de género pueden ser diferentes en el caso de una empresa con una organización más fordista que en empresas con una estructura más flexible, como sería el caso de banca, pero que una mayor flexibilidad laboral y la mayor disponibilidad de los trabajadores a las necesidades de las empresas casi siempre juegan en contra de las mujeres. Por último se constata que la denominada conciliación de la vida personal, familiar y laboral continúa siendo un tema de mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemany, Carmen; Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria/Fuhem.
- (2003), «Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso», en *Sociología del Trabajo*, núm. 48, pp. 45-56.
- Anker, R. (1997), «La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías», en *Revista Internacional del Trabajo*, 116, p. 3.
- Bonet, Xavier; Díaz, Pau; Pinto, María Jesús; Díez, Esther (2003), *La segregación laboral de género a Catalunya*, Barcelona, Institut Català de la Dona.
- Carrasco, Cristina (2001), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.
- Comisiones Obreras (1997), *Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC OO de España.
- (1999), *Situación laboral de las mujeres en los sectores de la Federación Minero-metalúrgica*, Madrid, Secretaría de la Mujer de la Federación Minero-metalúrgica de Comisiones Obreras.
- Instituto de la Mujer (1999), *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.
- (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Izquierdo, María Jesús (2001), *Sin vuelta de hoja, sexismo: poder, placer y trabajo*, Barcelona, Ediciones Bellaterra.
- Maruani, M.; Rogerat, C.; Torns, T. (dir.) (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria/Antrazyt.
- Pinto, M. Jesús; Díaz, Pau; Recio, Carolina (2006), *Avançar en Igualtat. Estudi sobre l'organització del treball des d'una perspectiva de gènere*, Barcelona, CEPROM.
- Recio, Albert (1991), «La segmentación del mercado laboral en España», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs. y coords.) (1991), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC OO (2000), *El acoso sexual en el trabajo en España*.
- (2001), *La conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos*.
- (2004), *Salud, mujeres y trabajo. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres*.
- Torns, Teresa (1999), «Las asalariadas: un mercado con género», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs. y coords.) (1991), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- (2005), «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, núm. 1, pp. 15-33.

Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación

Paco Abril y Alfons Romero *

Recibido: 30-XI-2007

Versión final aceptada: 18-III-2008

Resumen. «Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género»

Numerosos estudios demuestran que hombres y mujeres no están situados de la misma forma en el mercado laboral. Esta diferente posición de unas y otros no significa sólo que ocupan diferentes espacios, trabajan en diferentes sectores de actividad y tienen diferentes categorías laborales, sino que existe una segregación ocupacional en función del género que implica desigualdades en el mundo laboral. Esto es posible porque en la organización del trabajo existen estereotipos laborales y sociales que se traducen en situaciones de discriminación por razones de género. Esta visión, una organización androcéntrica de la sociedad y la división sexual del trabajo limitan y restringen profesionalmente a las mujeres en sus perspectivas y posibilidades dentro del mercado laboral.

Palabras clave: división sexual del trabajo, discriminación laboral, género, estereotipos laborales.

Abstract. «To advance in equality. Study on the organization of the work from a perspective of gender»

Many studies show that men and women do not have the same representation in the labour market. This difference of participation between men and women does not only imply that they occupy different spaces, different occupational sectors and have different working categories, but it also shows there is an occupational segregation based on gender that leads to inequality in the labour world. This is possible because in the organization of work, some social and labour stereotypes exist that result in gender discrimination. This vision in addition to the androcentric organization of society and sexual division of labour, confine women's professional expectations and possibilities in the labour market.

Keywords: sexual division of the work, employment discrimination, gender, labour stereotypes.

1. Introducción

Este artículo presenta los resultados del proyecto europeo Fostering Caring Masculinities¹, con especial atención al caso español. El proyecto ha sido financiado por el programa Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Unión Europea (2005-2007). Se trata al mismo tiempo de una continuación de un artículo ya publicado en *Sociología del Trabajo* (2005, núm. 55, pp. 3-26).

El objeto del proyecto era examinar y mejorar las oportunidades de los hombres para conciliar la vida laboral y la personal. El objetivo final es potenciar las *masculinidades cuidadoras* a través de las medidas de conciliación de las empresas. La investigación ha analizado cómo los marcos nacionales (legislativos y culturales) influyen en estos procesos. La investigación acaba con una guía de buenas prácticas dirigida a las empresas que tiene por objeto convencerlas de la bondad de incluir a los hombres en las políticas de conciliación. Este objetivo ha

* Universitat de Girona. Departament d'Empresa, Campus de Montilivi, 17071 Girona. Correo electrónico: pabril@uoc.edu y alfons.romero@udg.edu.

¹ www.caringmasculinities.org. Guía de buenas prácticas: <http://www.caring-masculinities.org/Guidelines/index.html>.

implicado un cierto sesgo en la investigación: nos hemos centrado básicamente en padres (heterosexuales) y trabajadores en posiciones medias (sector servicios), ya que pretendíamos captar tendencias más que describir o analizar la situación global del cambio en las masculinidades de nuestro país.

La hipótesis de partida es que los cambios en las empresas y en el trabajo pueden propiciar la transformación de los hombres: del modelo hegemónico de masculinidad² a otras formas de masculinidades más cuidadoras.

Para ello se han realizado un total de 55 entrevistas en profundidad a trabajadores masculinos y directivos/as de dos empresas (una pública y una privada) de cada país participante: Alemania, Eslovenia, Islandia, Noruega y España.

España ha sufrido en los últimos treinta años un gran proceso de transformación de su estructura social y económica. Este cambio ha afectado a todos los órdenes de la vida del país y no sería arriesgado afirmar que uno de los principales protagonistas del cambio han sido las mujeres españolas. Lo más destacable ha sido la incorporación de las mujeres al ámbito público, aunque también esta incorporación va acompañada de fuertes desigualdades (mayor índice de paro y temporalidad, segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, discriminación salarial, etcétera).

Por otro lado, y como veremos posteriormente, este proceso apenas ha ido acompañado de la incorporación de los hombres al ámbito privado y familiar. A la ausencia de los hombres en el reparto de las cargas domésticas y familiares debe añadirse el hecho de que la mayoría de mujeres españolas trabaja a jornada completa (a diferencia de muchas de sus compañeras europeas). Si a estos dos factores añadimos la debilidad del Estado del bienestar español, especialmente en la falta de guarderías públicas y de políticas de apoyo a la familia (Navarro, 2006), nos encontramos con unas mujeres sobrecargadas de trabajo y consecuentemente con una de las tasas de fecundidad más bajas de Europa.

² R.W. Connell adapta el concepto de hegemonía de Gramsci. El concepto se refiere a la dinámica por la cual un grupo reclama y sustenta una posición de liderazgo en la vida social. Connell define masculinidad hegemónica como "the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women" (Connell, 1995, p. 77). Por otro lado, las masculinidades cuidadoras se han definido en contraposición a la masculinidad hegemónica. La mayoría de investigadores en este campo destacan la existencia de diferentes tipos de masculinidades. Esta es la causa por la que utilizamos el término en plural (masculinidades) con objeto de destacar su diversidad.

Afortunadamente esta situación ha cambiado en los últimos años, tanto desde el ámbito de la esfera privada y familiar como desde el ámbito de las políticas públicas. En el primer caso diversas investigaciones muestran cómo los hombres españoles también reclaman un cambio en el modelo de masculinidad hegemónica tradicional, y reclaman mayor flexibilidad por parte de las empresas y mayores medidas de apoyo público que acompañen sus deseos de actuar como padres más activos.

Desde el ámbito político, en los últimos años se han aprobado iniciativas legales que van en la dirección de fomentar hombres más cuidadores y una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A pesar de todo, y como veremos en este artículo, tanto la legislación como las empresas van por detrás de una sociedad española que reclama más cambios y actuaciones hacia una sociedad más igualitaria en todos los ámbitos.

2. Perspectiva de análisis: masculinidad, cuidado y conciliación

Como pone de relieve Fiona Williams (2003) no deberíamos preguntarnos sobre cómo el cuidado afecta al trabajo, sino sobre cómo el trabajo puede afectar al cuidado. Nuestra investigación se sitúa en esta perspectiva de acción e implementación del balance de la vida personal y laboral con políticas laborales que permitan compartir responsabilidades a hombres y mujeres. Lo importante es que esta perspectiva cambia la percepción del cuidado como una carga relacionada con el género y como una actividad devaluada en la sociedad. Nos permite, pues, pensar en el cuidado como un beneficio para la esfera pública.

La mayoría de países europeos se caracterizan por un nuevo tipo de vida laboral en el que se generalizan las carreras duales y que, consecuentemente, necesita adaptaciones y mayor flexibilidad por parte de los sistemas productivos.

Al mismo tiempo, Europa experimenta grandes desafíos demográficos, que convierten el cuidado en un tema todavía más importante. Estos cambios están relacionados con la conciliación familiar y la fertilidad, pero también con el cuidado para la salud y el cuidado de las personas mayores. Consecuentemente, no es deseable (desde una perspectiva de igualdad de género) ni probable (desde una pers-

pectiva de los cambios actuales) que el cuidado mantenga el sesgo tradicional femenino.

Los hombres todavía viven centrados básicamente en sus trabajos y las mujeres todavía viven básicamente centradas en el hogar (Lilleaas, 2003). Los roles de género tradicionales y hegemónicos todavía son efectivos entre hombres y mujeres, en las parejas, y especialmente en la esfera laboral (Puchert *et al.*, 2005).

Sin embargo, en algunas partes de Europa podemos ver cambios positivos entre los hombres: sus deseos privados, obligaciones y actitudes están sufriendo grandes cambios, pero su vida laboral no les permite llevarlos a cabo. El estereotipo del marido como el principal proveedor estaría en declive en Europa (en términos culturales) y está siendo gradualmente remplazado por ideales de paternidad activa e igualdad en el reparto de las responsabilidades de cuidado (Brandth y Kvande, 2003; Holter, 2003; Puchert *et al.*, 2005).

Algunas investigaciones europeas (Puchert *et al.*, 2005; Abril, Romero, 2005) muestran que los empleados masculinos están más orientados hacia el cuidado de sus familias que en el pasado. Sin embargo, persisten muchas resistencias al cambio, como por ejemplo la fuerte identificación de los hombres con sus trabajos, que tendría sus raíces culturales y simbólicas en los ideales tradicionales de la paternidad proveedora. La principal resistencia consistiría, pues, en que el modelo hegemónico (*breadwinner*) sigue siendo un fenómeno estructural que se mantiene en la sociedad y en la esfera laboral.

Este es el motivo por el cual nos hemos centrado en este proyecto en la vida laboral. Nos centramos particularmente en cómo el trabajo afecta a las oportunidades de los hombres para practicar una masculinidad más cuidadora. También examinamos los cambios producidos en la esfera laboral en los países participantes en el proyecto, para comprobar su interacción con el cambio en las masculinidades y cómo afectan a la igualdad de género.

Aunque empezamos por el mercado de trabajo y el análisis interno de las compañías estudiadas, entendemos la esfera laboral y la esfera privada como profundamente interrelacionadas. Los cambios en el mercado de trabajo afectan necesariamente la esfera privada. Con el diálogo con las compañías, sus actores y los expertos, el proyecto pretende iniciar cambios que favorezcan que los/as directivos/as pasen de un discurso ideal de la igualdad de género a un discurso más orientado a la práctica y la acción.

3. Metodología

Cada país participante en el proyecto FOCUS ha realizado unas doce entrevistas en profundidad en empresas siguiendo un guión semiestructurado común. Cada país seleccionó una empresa privada y una pública, elegidas por sus políticas de género o porque facilitaban la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores.

La selección de los informantes en las organizaciones seleccionadas se realizó intentando que estuvieran representados tanto el personal con responsabilidades directivas como los empleados en general. Se seleccionaron entre 2 y 3 directivos/as de la organización y entre 3 y 4 empleados hombres en cada una de las empresas.

Los hombres empleados seleccionados debían ser padres que vivían con sus hijos menores de 13 años. Se buscaba preferiblemente que las parejas de los entrevistados trabajaran a jornada completa. También se incluyeron algunos informantes que no fueran padres pero que estuvieran al cargo de personas dependientes (pareja, padres, suegros, etcétera).

TABLA 1. Selección de los/as informantes por país participante

		Empleados	Directivos	Total
Alemania	EnerCom	1	3	4
	UBA	3	3	6
Islandia	The Business	3	2	5
	The Institution	3	2	5
Noruega	Microsoft	3	2	5
	NRK	2	4	6
Eslovenia	POP TV	3	3	6
	Radio Slovenia	3	3	6
España	MRW	4	2	6
	Departamento de Educación. Generalitat de Catalunya	4	2	6

Las entrevistas se centraron en tres temas principales: a) la vida privada y personal, b) su experiencia laboral en relación a la concilia-

ción con su vida personal y c) la opinión sobre las medidas existentes en la empresa para conciliar la vida personal y laboral.

El análisis de las medidas de conciliación y políticas de género en las organizaciones analizadas en los cinco países indica que hay una gran variedad de medidas para promover la conciliación. En general, las medidas que adoptan las empresas o son neutrales, desde el punto de vista de género, o están dirigidas principalmente a las mujeres. Muy pocas medidas están dirigidas a promover las masculinidades cuidadoras (Langvasbråten y Teigen, 2006). En la siguiente tabla se muestran algunos de los programas y medidas de apoyo a las familias y conciliación de la vida laboral y personal de las empresas estudiadas.

TABLA 2. Medidas para promover la conciliación y las masculinidades cuidadoras en las empresas según países participantes en la investigación

Alemania	
<i>UBA</i>	<i>EnerCom</i>
Horario flexible. Teletrabajo.	Horario flexible. Teletrabajo.
Islandia	
<i>The Institution</i>	<i>The Business</i>
Los programas de igualdad de género copian la legislación nacional y no están formulados como planes de acción.	
Noruega	
<i>NRK</i>	<i>Microsoft</i>
Horario flexible. Movilidad interna en trabajos y departamentos <i>family friendly</i> . Teletrabajo. Facilidades para el permiso de paternidad. Se compensa con todo el salario. Dos semanas de permiso de paternidad, más allá de lo que la ley determina. Guarderías.	Horario flexible. Teletrabajo. Permiso de paternidad, más allá de lo que la ley contempla (<i>the daddy-package</i>). Posibilidad de organizar las vacaciones según necesidades personales. Se compensa con todo el salario. Dos semanas de permiso de paternidad, más allá de lo que la ley determina.

TABLA 2. (Continuación)

Eslovenia	
<i>Radio Slovenia</i>	<i>POP-TV</i>
Flexibilidad. Teletrabajo. Comunicación. Tecnología.	Se acepta la normativa nacional sobre permisos, pero no se fomenta la conciliación.
España	
<i>Departamento de Educación (Generalitat de Catalunya)</i>	<i>MRW</i>
Horario flexible. Jornada intensiva. Días de asuntos propios. Reducción de la jornada sin reducción de salario (hasta el año del hijo/a). Reducción de 1/3 de la jornada con el 80% del salario (hasta los 6 años del hijo/a). Permiso de paternidad propio para los padres de 4 semanas.	Políticas de ayuda a las familias con hijos (seguro médico, compensación económica, etcétera). Jornada intensiva. Horario flexible. Tiempo extra para amamantar a los hijos/as (media hora más al día durante 9 meses).

El marco analítico de los resultados sigue una metodología inductiva basada en la Grounded Theory, que consiste en construir el marco teórico a partir de la interpretación de los datos (Glaser y Strauss, 1967).

Como se ha mencionado, nuestro análisis está basado en las entrevistas realizadas en empresas destacadas por sus políticas de género y conciliación. Consecuentemente, el resultado está influido por el proceso de elección de la muestra. Por tanto, esta ha sido nuestra intención: promover las masculinidades cuidadoras incentivando el cambio de las políticas de las empresas con el objeto de involucrar a los hombres en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (investigación-acción).

En la investigación se realizaron un total de 55 entrevistas, 26 de ellas a directivos/as y 29 a empleados.

Por otro lado, como ya se mostró en la investigación «Work Changes Gender», de la que FOCUS es una continuación, las razones que tienen los hombres para acogerse a las medidas de conciliación a disposición en las empresas son básicamente tres: *a)* los hombres que activamente quieren dedicarse al cuidado, *b)* aquellos hombres cuyas parejas tienen un estatus laboral y salario superior al de ellos y *c)* los hombres que se acogen a las medidas de conciliación porque sus empresas se lo facilitan y promueven (Abril y Romero, 2005).

4. El caso español: presentación de las organizaciones e informantes seleccionados

Nos centramos ahora en el análisis específico de los datos españoles. Siguiendo los criterios metodológicos de esta investigación, se seleccionaron una organización pública y otra privada que destacaban por su flexibilidad, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras medidas susceptibles de fomentar las masculinidades cuidadoras.

Así, como organización pública se han seleccionado los Servicios Centrales del Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya, ubicados en la ciudad de Barcelona.

Esta organización, y toda la Administración Pública catalana, se rige por la Ley 6/2002 de medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral. Las medidas que prevé esta ley la hacen una de las más avanzadas del Estado español.

Los principales elementos de esta ley son: 1/3 de reducción de la jornada laboral con el 100% de salario hasta que el hijo/a cumpla 1 año (para madres y padres); la posibilidad de 1/3 de reducción de la jornada hasta que el hijo/a cumpla 6 años con una reducción del 80% de salario; facilidades para ausentarse del trabajo por motivos personales (hasta 9 días de asuntos propios); flexibilidad de entrada y salida (media hora de margen); posibilidad de realizar jornada continua (de 8 a 15 horas y una tarde a la semana). El 75% de la plantilla realiza este tipo de jornada.

Por otro lado, la sensibilidad de la Administración por atajar los problemas de conciliación de los trabajadores/as ha llevado a aprobar, el 22 de junio de 2006, una nueva ley de conciliación. Esta nueva ley tiene como novedades, por ejemplo, que el tercio de reducción de

jornada sea de un año completo, independientemente de si el hijo/a tiene 1 año o más de edad. También amplía hasta los 12 años de edad de hijo/a la posibilidad de reducción de jornada. Pero, sin duda, desde el punto de vista del fomento de las masculinidades cuidadoras, la medida más novedosa es la posibilidad de que los padres tengan 4 semanas de permiso de paternidad retribuido, propio e intransferible.

La organización privada seleccionada, MRW, destaca por sus programas, medidas y premios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según datos de un estudio de IESE, una de cada cuatro empresas privadas españolas asegura tener algún plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. MRW se encuentra dentro de este porcentaje de empresas (Chinchilla, 2005).

Entre los programas de apoyo a las familias y beneficios sociales con los que cuenta esta empresa destacan: 100 euros al mes de ayuda económica para la guardería de los hijos/as de los trabajadores/as menores de 3 años; ayuda económica de 3.000 euros para los trabajadores/as que adopten un hijo/a; 30 minutos al día, más allá de lo que indica la ley (1 hora al día), de permiso de lactancia; posibilidad de jornada continua, a elegir entre dos opciones: de 8 a 16 horas o de 9 a 17 horas (el 90% de la plantilla realiza jornada continua); facilidades para contratar personal discapacitado (el 12% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad); el 1% de los beneficios de la compañía se destinan a programas sociales; la empresa participa en programas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como los programas Óptima y PI (Pioneros por la Igualdad).

El Departamento de Educación aglutina a toda la comunidad educativa, a excepción de la universitaria, de Cataluña. Entre el personal docente y de administración y servicios, el 31 de diciembre de 2005 había 60.816 trabajadores/as adscritos al departamento. Esto supone aproximadamente un 44% del total de trabajadores/as de la administración pública catalana.

Las mujeres representan el 72% de todo personal del Departamento de Educación y los hombres, el 28%.

MRW es una empresa familiar creada en 1977 dedicada a la mensajería urgente y transporte de mercancías. Es una empresa de capital español, que ha experimentado un enorme crecimiento en la última década. Su territorio de actuación se sitúa en la Península Ibérica: España, Portugal, Gibraltar y Andorra.

La empresa contaba, a 31 de diciembre de 2005, en sus centros propios, con 449 trabajadores/as. De estos, 257, el 57%, eran hombres.

Como ya se señalaba en la metodología, en las dos organizaciones se han realizado un total de 12 entrevistas, 6 en cada una de ellas.

La media de edad de los entrevistados se sitúa en los 40 años. Los directivos entrevistados tienen una media de edad de 50 años y el resto de trabajadores, 35 años.

La mayoría de entrevistados son trabajadores de cuello blanco con un nivel formativo muy alto, especialmente los entrevistados del Departamento de Educación. Todos los entrevistados están casados.

Once de los entrevistados tienen una familia nuclear, formada por la pareja y los/as hijos/as. La media de hijos/as de los entrevistados es de 1,75. En MRW es ligeramente inferior, situándose en 1,6. Sólo 2 de los entrevistados tienen una familia numerosa de 3 o más hijos.

5. Resultados

Hemos estructurado la presentación de los resultados en tres grandes apartados. Una primera parte dedicada al análisis de las organizaciones estudiadas desde la perspectiva de género y de la inclusión de las masculinidades cuidadoras. Una segunda parte que analiza los usos del tiempo de los entrevistados (tiempo de trabajo remunerado, cuidado y atención de los/as hijos/as, tareas domésticas y tiempo libre). Finalmente apuntamos una serie de recomendaciones para que las organizaciones incluyan a los hombres en sus políticas de conciliación y género.

5.1. Estructura de género en las organizaciones analizadas

En las dos organizaciones persiste el desequilibrio de género, tanto en el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de dirección como en la segregación por puestos: las mujeres, en mayor medida, están en las áreas administrativas y los hombres, en las técnicas. A pesar de esto, que no es una novedad en el conjunto de organizaciones españolas, sí que se aprecia, en las empresas analizadas, un avance y cierta sensibilidad hacia un mayor equilibrio entre los géneros.

Estamos promocionando que los hombres accedan a secciones tradicionalmente femeninas, como atención telefónica. Recientemente han entrado cuatro esta sección, aunque cuesta que se interesen en estas secciones. Tam-

bién estamos promocionando que las mujeres entren en transporte de paquetería o TIC. [Responsable Recursos Humanos, MRW].

También en las posiciones directivas, en MRW, puede observarse los resultados de los programas de igualdad y la progresión de las mujeres. Dos de los miembros del consejo de dirección, compuesto por 5 personas, son mujeres. En posiciones directivas de alta responsabilidad hay un 36% de mujeres, mientras que en posiciones directivas intermedias alcanzan el 60%.

5.2. Equilibrio entre las demandas de la vida privada de los trabajadores y las demandas de la organización

En los Servicios Centrales del Departamento de Educación y en la Administración Pública catalana, en general, los derechos laborales y las medidas de conciliación están por encima del resto de organizaciones. Desde la Administración, a nivel político, se es consciente del papel que se tiene de ejemplo para la sociedad. Así, en los últimos años se han ido impulsando normativas con el objetivo de facilitar el equilibrio de la vida personal y laboral de los/las trabajadores/as.

No sólo se trata de que los/las trabajadores/as estén contentos, sino que nosotros trabajamos en la Administración, y dadas todas las dificultades que se están diciendo respecto al poco tiempo que pasan los padres y las madres con las criaturas... Si nosotros no somos los primeros que optamos por generar tiempo disponible para poder hacer esto, no sólo por ocio... Tenemos que predicar con el ejemplo. [DPUB01].

Entre los trabajadores entrevistados también se tiene la opinión de esta especial sensibilización y de la ventaja respecto a otras organizaciones.

La sensibilidad por la conciliación está, por eso cada vez hay más medidas. También es cierto que aquí en la Administración no se pone ningún impedimento para que la gente pueda conciliar, cosa que en la empresa privada sí que pasa. Aquí no nos ponen trabas ni malas caras. Las medidas que hay se aplican y ya está. [TPUB04].

Este tipo de medidas son tanto para hombres como para mujeres, personal fijo o funcionario e interinos. En la Administración todos los trabajadores hacen uso de ellos sin que tengan ningún tipo de repercusión laboral, como indica este entrevistado.

Yo, que soy interino, cogí el permiso de paternidad [se refiere a una parte que su mujer le cedió] y nadie me puso ningún tipo de problema ni tuve ninguna repercusión laboral. Después pedí una reducción de jornada y todo fueron facilidades. En este aspecto no hay problema. Se aplican estas medidas y se aplican con convencimiento. [TPUB03].

Sin embargo, algunas de las medidas de conciliación, como la jornada continua, no están disponibles para los trabajadores/as con responsabilidades directivas:

Aquí en la Administración se está muy acostumbrado a pensar que las normas son las que son y se aplican y ya está. Hay derechos adquiridos, excepto en el caso de los jefes, que tienen responsabilidad, y dado el tipo de trabajo que hacen, no pueden disfrutar tanto de estas medidas. [TPUB04].

Finalmente, hay que destacar que, en algunos casos, hay desconocimiento de las medidas de conciliación disponibles, o confusión respecto a las que pueden solicitar y las que no. Sería importante, como señala uno de los entrevistados, que la Administración se implicara e hiciera una campaña informativa sobre las medidas existentes. Por ejemplo, se podría crear un protocolo para informar a los padres de todas las posibilidades que tienen.

El hecho de que muchas de las medidas de conciliación yo no las sabía te da la idea que no se preocupan mucho por dar la información que puede interesar. Yo me enteré por una compañera que le interesan mucho... Por otra banda cumplen con todo lo que dice la normativa. A mí nadie nunca me ha puesto pegas. Pero no son proactivos. La información no llega a todo el mundo. Quizás llega una parte pero no todo. [TPUB05].

En MRW el discurso del equilibrio de las demandas de la vida privada de los/as trabajadores/as y las demandas de la organización sirven para aumentar la satisfacción y, por tanto, el rendimiento de los/as trabajadores/as, como indica el discurso de este directivo:

Tú no puedes ser feliz en el trabajo si no eres feliz en casa. Para ser feliz en casa, la empresa te puede ayudar mucho. No hay conflicto entre trabajo y familia. Por ejemplo, el horario ayuda mucho. Al trabajador le interesa un trabajo que le permita desarrollarse, estudiar, hacer deporte, estar con la familia... y a la empresa le interesa una persona productiva. Si esto se sabe congeniar, entonces es perfecto.

Las medidas de conciliación son vocacionales, pero empresarialmente interesadas. Todo esto nos lleva a la fidelidad de los trabajadores, de los clientes..., es una coincidencia de intereses. [DPRIV01].

Los trabajadores entrevistados asumen, también, este tipo de discurso. Así valoran muy positivamente las diferentes medidas a las que pueden acogerse.

Hay una respuesta a las necesidades y demandas entre el trabajador y la empresa. Entiendo, entonces, que la empresa quiere tener contento al trabajador, en la medida de lo posible. Yo valoro mucho las cosas que ofrecen, como la ayuda de 100 euros al mes para la guardería de los hijos el tique guardería... Esto ayuda al trabajador a sentirse contento. [TPRIV04].

Entre las medidas, la jornada continua es la que tiene más éxito y, por tanto, está ayudando a equilibrar mejor las demandas de los/as trabajadores/as y las de la empresa y fomentando las masculinidades cuidadoras.

Con este horario que tengo puedo aprovechar las tardes e ir a buscar al niño al colegio y estar con él. Esto es muy importante. Gracias a este horario lo puedo hacer. [TPRIV03].

5.3. Vida personal y familiar de los entrevistados

Como podemos comprobar a continuación en ambas organizaciones, la reorganización del tiempo de trabajo, mediante la jornada continua y cierta flexibilidad de horario, está fomentado masculinidades cuidadoras.

Yo lucho porque vean [los otros miembros de la familia] que lo importante es estar con ellos y que no llegue a las 10 u 11 de la noche de trabajar. Para mí es vital pasar el máximo tiempo con mi familia. La suerte que tenemos es estar las tardes juntos. Para mí es importante el tiempo. [TPRIV04].

Así, en el material analizado se ha observado un cambio de mentalidad y valores respecto a la familia. Este cambio de mentalidad se observa también cuando se pregunta a los entrevistados sobre qué es lo que piensan que la familia espera de ellos. Ya no es la provisión del sustento familiar la principal demanda que se les hace a estos hombres. Ahora, en los discursos, destacan valores como el cariño, el amor, la compañía, el apoyo y la dedicación.

Sobre todo estar a su lado, cariño y compañía. [TPUB04].

La preocupación de muchos de los entrevistados es disponer de tiempo para estar con la familia.

Que esté por ellos. No tenemos ninguna ambición de hacernos ricos, ni nada de esto. Lo que esperan es lo que tenemos... Esperan que esté en casa, pendiente de los niños, que esté pendiente de ella. [TPUB06].

Por otro lado, como decíamos, en los Servicios Centrales del Departamento de Educación, el personal directivo no tiene la oportunidad de realizar la jornada continua y acogerse a otro tipo de medidas de conciliación. No sólo eso, sino que al ser cargos de confianza y/o políticos deben estar siempre disponibles y en la práctica acaban realizando largas jornadas laborales. Estos directivos asumen, además, que deben ser un ejemplo para la organización y, por tanto, anteponen la responsabilidad del trabajo por encima de la familia.

Me gustaría tener más tiempo para estar con mis hijos. En un futuro próximo me exigiré a mí mismo el poder disponer de más tiempo para estar con la familia. Ahora no puedo plantearme hacer el horario estricto de 37 horas y media porque no sería un ejemplo para la organización. Sólo me permito, los viernes por la tarde, salir temprano para poder recoger a mis hijos del colegio. La responsabilidad del trabajo está por encima de mi familia. [DPUB01].

Así, en una misma organización, se tienen criterios distintos según el cargo que ocupan los hombres. Para los hombres directivos la cultura de la disponibilidad total, apoyado últimamente por la ubicuidad que permiten las nuevas tecnologías, como el móvil y el correo electrónico, reduce la posibilidad de una mayor implicación en las actividades de cuidado. Al mismo tiempo, son un mal ejemplo para el resto de hombres, ya que representan la idea de que carrera profesional y familia son incompatibles.

Respecto a las relaciones con las personas que viven en el hogar, los entrevistados se muestran, también, plenamente satisfechos. Se destaca, en la mayoría de los casos, que las relaciones con sus parejas se basan en compartir todos los aspectos de la vida diaria. Las relaciones son equilibradas. A pesar, como veremos más adelante, de que en la práctica, especialmente en el reparto de las tareas domésticas, no son todo lo equilibradas que deberían.

Muy buenas. Vamos a hacer 6 años de casados y muy buenas. Es una relación de igual a igual. Somos un matrimonio unido, con las mismas competencias, con las mismas oportunidades y derechos. [DPRIV02].

5.4. Uso del tiempo

5.4.1. Tiempo de trabajo remunerado

Todos los entrevistados, a excepción de los dos directivos de los Servicios Centrales del Departamento de Educación, tienen jornada continua durante todo el año. En los Servicios Centrales del Departamento de Educación la jornada laboral es de 8 a 15 horas, más una tarde a la semana de 2 horas y media. La jornada oficial es de 37,5 horas a la semana.

En MRW todos los entrevistados, incluidos los directivos, hacen jornada continua con la posibilidad de elegir el horario, de 8 a 16 horas o de 9 a 17 horas. Aproximadamente el 90% de la plantilla de MRW hace este tipo de jornada continua. La jornada laboral en MRW es de 38 horas semanales. En esta organización, los hombres, especialmente los que tienen responsabilidades directivas, también están afectados por las horas extraordinarias.

5.4.2. Cuidado y atención de los hijos/as

En general, dispongan o no de reducción de jornada, en los relatos sobre gestión del tiempo los hombres realizan muchas actividades relacionadas con la atención y cuidado de los/as hijos/as

Se levanta mi mujer y se ducha. Mientras ella viste al pequeño, me ducho yo. Cuando acabo, ayudo a vestir a los dos hijos mayores. Ella prepara las cosas del colegio mientras yo preparo el desayuno y le doy el biberón al pequeño [...]. Cuando llegamos a casa, mientras mi mujer prepara bañeras, preparo la cena del pequeño y se la doy. También preparo la cena de todos y cenamos. [TPUB05].

Si diferenciamos entre trabajadores y directivos, encontramos grandes variaciones en la dedicación horaria al cuidado y atención de los hijos (no sólo entre ellos, sino también en relación a sus parejas). Los directivos dedican 15 horas semanales y sus parejas, 26.

Los trabajadores sin responsabilidad directiva, en ambas organizaciones, invierten una media semanal de 29 horas al cuidado de sus hijos, mientras que sus parejas dedican 24 horas semanales. Esto demuestra una vez más que las medidas de conciliación, reducción de jornada y jornada continua, están fomentando que los hombres puedan, en mayor medida, dedicarse al cuidado de sus hijos/as.

Yo ahora me dedico mucho más a los niños porque tengo esta reducción. Por la tarde estoy con ellos. Los llevo al parque, juego con ellos, les doy la cena... [TPUB03].

5.4.3. Tareas domésticas

Las tareas domésticas han estado tradicionalmente asignadas a las mujeres. Con la progresiva incorporación de la mujer a la esfera laboral, en los hogares se renegocia la asignación de este tipo de tareas. Sin embargo, las estadísticas muestran que las mujeres en España, aunque trabajen fuera del hogar, siguen asumiendo el grueso de las tareas domésticas. Existe, por tanto, una resistencia en los hombres a responsabilizarse de este tipo de trabajo.

En nuestros datos, los hombres que trabajan menos horas que sus parejas dedican más tiempo que estas a las tareas domésticas. Pero, en cambio, cuando trabajan el mismo número de horas o incluso si los entrevistados tienen más facilidades horarias, como la jornada continua y las tardes libres, son las mujeres quienes dedican más horas a las tareas domésticas.

Así, en MRW, los trabajadores entrevistados, que disfrutan de jornada continua, dedican una media de 9,5 horas, de lunes a viernes, a las tareas domésticas, mientras que sus parejas invierten una media de 10 horas, aun cuando tengan una jornada partida y trabajen mañana y tarde o más horas que ellos. En el caso de los directivos entrevistados en esta empresa, las parejas dedican el doble de horas que ellos: 15 horas semanales por 7 horas ellos.

En cambio, en los Servicios Centrales del Departamento de Educación, los trabajadores, que en su mayoría tienen una reducción de 1/3 de la jornada para atender a los hijos/as, invierten 11,2 horas, de lunes a viernes, en la realización de tareas domésticas. Sus parejas dedican una media de 8,2 horas.

Los directivos de esta organización, que también son los que más horas dedican al trabajo, sólo dedican una media de 3 horas semanales, mientras que sus parejas invierten 10 horas en las tareas domésticas.

Respecto al reparto de las tareas domésticas, hemos observado que persiste una segregación en la realización de unas y otras. Así, los hombres, en general, se dedican a comprar, lavar los platos, el bricolaje, la administración de la economía doméstica y el jardín, en el caso de que tengan. Las mujeres se encargan, principalmente, de limpiar la casa, lavar la ropa y cocinar.

5.4.4. Tiempo libre

Entre los entrevistados no hay un acuerdo sobre el significado de "tiempo libre". Algunos asocian tiempo libre al que les queda una vez han acabado la jornada laboral, otros lo asocian al tiempo disponible que les queda exclusivamente para ellos, una vez terminadas las obligaciones laborales y familiares. De esta forma hay importantes variaciones entre unos y otros.

Curiosamente, los trabajadores entrevistados sin responsabilidades directivas dicen tener menos horas semanales de tiempo libre que los que si tienen responsabilidades. La media de tiempo libre de los trabajadores en ambas organizaciones es de 13,5 horas de lunes a viernes, mientras que los directivos disponen de 18 horas semanales.

La familia y, especialmente, los hijos/as son los beneficiarios principales del tiempo libre de muchos de los entrevistados.

No tengo tiempo para dedicarme a mí. Pero sinceramente no dedico tiempo para mí. No hago ningún deporte. Le dedico el 100% a la familia. Mi hobby es la familia. La familia me llena, entonces no busco ninguna otra actividad. Me gusta pasear, pero lo hago con la pareja y los hijos. [DPRIV01].

6. Recomendaciones a las empresas analizadas

En este apartado se sugieren una serie de recomendaciones que tienen por objeto avanzar en la promoción de las masculinidades cuidadoras en las dos organizaciones analizadas.

En primer lugar, nos gustaría destacar el cambio de actitud a nivel político y legislativo en relación al fomento de las masculinidades cuidadoras. Por ejemplo, es importante el avance que se ha hecho en Cataluña con la aprobación, por unanimidad de todos los partidos políticos catalanes, de la nueva ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. Esta ley, aprobada el 22 de junio de 2006, incluye, por primera vez, un permiso, retribuido y exclusivo, de 4 semanas a los padres por el nacimiento de un hijo/a. Asimismo, en el conjunto de España, la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres también pone el acento en los hombres: los hombres disponen de 15 días de permiso de paternidad propio desde marzo de 2007.

En el caso de las organizaciones que se han analizado en este informe, en general recomendamos que se integre a los hombres en las políticas de género de las compañías. Ya hemos visto que los Servicios Centrales del Departamento de Educación no tienen unas políticas de género, más allá de lo que dicta la ley para la Administración Pública. En MRW sí que existen programas, pero todos van dirigidos a eliminar las barreras y desigualdades respecto a las mujeres. Aun manteniendo estos programas y legislación, debería hacerse un esfuerzo por incluir en ellos a los hombres. El permiso de paternidad de 4 semanas de la Administración Pública catalana va en esa dirección. En MRW se podrían incluir medidas que favorecieran la implicación de los hombres en la esfera doméstica y familiar.

Un tema necesario, en ambas organizaciones, es mostrar a los hombres que ellos también cuentan en las medidas a disposición en las empresas. En el material analizado se ha constatado que los hombres se quejan de falta de información e incluso de cierta confusión. Sería, por tanto, necesario realizar una campaña informativa dirigida a los hombres o crear un protocolo de información para los hombres que han tenido un hijo/a. Esto ayudaría a que los hombres sientan que también forman parte de las políticas de género y eliminaría las barreras, reales o mentales, de acceso a las medidas de conciliación. Muchos de los entrevistados, especialmente en la empresa privada, piensan que solicitar un permiso o reducción de jornada por motivos familiares va en detrimento de su carrera profesional. Una campaña como la que señalábamos ayudaría a eliminar estas barreras y concepciones.

Otro aspecto importante es el acceso de los directivos a las medidas de conciliación y la eliminación de las horas extraordinarias. Como se ha ido viendo a lo largo del informe, las características de los puestos de trabajo de los directivos provocan un refuerzo de la masculinidad hegemónica centrada en el modelo de *breadwinner*. Estos hombres no son un ejemplo para el resto de trabajadores y para el fomento de las masculinidades cuidadoras. Especialmente en los Servicios del Departamento de Educación los cargos políticos y de confianza deberían minimizar la excesiva disponibilidad que hace que sus jornadas laborales sean excesivas. Asimismo, se debería permitir que estos trabajadores se beneficien de la jornada continua y otras medidas de conciliación que ahora no están a su disposición.

Es importante que, a nivel directivo, se muestre que familia o vida personal y trabajo no son incompatibles. La carrera profesional, for-

mal o informalmente, no debería verse perjudicada por las necesidades personales o familiares. Los directivos deberían ser un ejemplo, en este sentido, para el resto de trabajadores. Hay que recordar que en España, según un estudio de la consultora Towers Perrin³, el factor que los profesionales valoran más a la hora de entrar a trabajar en una compañía es la conciliación. Las empresas deben saber que familia y ocio están por encima del salario en las preferencias de este tipo de trabajadores. Así, las empresas analizadas deberían hacer un esfuerzo para crear programas específicos de conciliación para los directivos. Por ejemplo: facilitar la media jornada, el teletrabajo, la jornada continua... cuando las necesidades personales o familiares de este tipo de trabajadores así lo requieran.

La flexibilidad y la gestión del horario es otro de los aspectos a mejorar en ambas organizaciones. En las dos está instaurado el sistema de reloj para fichar a la entrada y a la salida. Es decir, que se valora más la presencia física en el puesto de trabajo que otros aspectos. Se debería avanzar y permitir que los trabajadores gestionen sus horarios. Por tanto, se trata de acabar con la cultura de la presencia por la de la eficacia.

Una forma de mejorar la gestión de los horarios es permitir un mayor margen tanto a la entrada como a la salida. Las empresas más pioneras, en este sentido, ofrecen dos horas de margen a sus trabajadores. Esta muestra de confianza contribuye, según todos los estudios realizados, a que mejore el rendimiento de los/las trabajadores/as.

Asimismo, la flexibilidad debería extenderse a las medidas de conciliación a disposición en ambas organizaciones. Es decir, los plazos para beneficiarse de los permisos y reducciones deberían ser más flexibles y tener en cuenta la situación de los trabajadores y que fueran ellos quienes gestionasen, según sus necesidades —y en coordinación con la empresa—, el momento más adecuado para realizar la reducción o permiso de ausencia.

Las ayudas económicas para guarderías de MRW deberían abarcar otras realidades y, por ejemplo, los trabajadores que no llevan a su hijo/a a la guardería pero pagan un canguro también deberían beneficiarse de esta ayuda económica.

Por lo que respecta a las nuevas tecnologías, hemos detectado una cierta contradicción. Por un lado, y especialmente para los directivos, las nuevas tecnologías les hacen más disponibles y pueden provocar un alargamiento de la jornada laboral (disponibilidad continua). Por el

³ El País, domingo 14 de mayo de 2006. Sección Negocios.

otro, especialmente en el caso del teletrabajo, las nuevas tecnologías permiten una mayor presencia de los hombres en el hogar. Teniendo en cuenta que el uso de las nuevas tecnologías tiene esta doble cara (negativa en términos de disponibilidad, positiva en términos de deslocalización del puesto de trabajo), proponemos que se establezcan protocolos de implantación, sistemas de evaluación y seguimiento para que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no desequilibren aún más la vida de las personas.

Finalmente, para poder llevar a cabo todas estas recomendaciones u otras, creemos que las organizaciones deberían tener, al menos, una persona dedicada, exclusivamente, a los temas de género y de conciliación. En este sentido, queremos recordar que el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya subvenciona, por primera vez este año, a empresas que elaboren planes de igualdad y género y ayuda a la contratación de agentes para la igualdad en las organizaciones.

7. Conclusiones

En España persisten desigualdades de género que afectan tanto al mercado de trabajo como especialmente a la esfera privada. A nivel legislativo, y en comparación con otros países europeos, España contaba con una legislación que hacía poco para cambiar esta situación.

La sociedad española parece reclamar más medidas institucionales que acompañen el cambio que las personas ya están empezando a hacer en sus vidas privadas. Como hemos podido comprobar en la segunda parte de la comunicación, hay muchos hombres que quieren estar más tiempo con sus hijos/as, y que consideran insuficiente no solamente el permiso que disfrutaban de 2 días de paternidad (en el momento de realización del estudio), sino los 15 días propuestos con la ley de igualdad.

En el año 2003, en la investigación *Work Changes Gender*, del análisis de cuatro empresas españolas, públicas y privadas, concluimos que los hombres entrevistados eran más igualitarios que lo que las organizaciones permitían. Las medidas de conciliación en las empresas y los planes estratégicos de género —las empresas que los tenían— no incluían a los hombres. Así, por ejemplo, los hombres que reducían su jornada para atender a un hijo/a eran definidos como «pioneros solitarios» (Abril y Romero, 2005).

Tres años después se han producido cambios en esta situación, que empieza a ser acompañada por cambios a nivel institucional. En este sentido, se podría entender el papel que juegan las organizaciones públicas en el fomento de algunas medidas de conciliación (*spread effect*). Así, por ejemplo, el plan Concilia para los trabajos de las Administraciones Públicas busca racionalizar y flexibilizar los horarios y estableció, antes que la Ley de Igualdad, los 10 días de permiso de paternidad. En Catalunya, la nueva ley de conciliación para los trabajadores de las Administraciones Públicas catalanas otorga a los hombres un permiso de paternidad, propio para los hombres, de 4 semanas por el nacimiento de un hijo/a.

Las organizaciones públicas se ponen, así, a la cabeza en la implantación de medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores/as. En todo caso, cumplen con uno de sus propósitos al intentar paliar la problemática de la conciliación y erigirse, también, en ejemplo para el resto de organizaciones.

También se han producido avances para las empresas privadas. Los datos de un estudio reciente muestran cómo hemos pasado del 7% de empresas privadas con medidas específicas de conciliación en 1999 al 25% actual. A pesar de este avance, en la mayoría de los casos, las medidas y buenas prácticas que ofrecen las empresas se limitan a colectivos como administrativos, técnicos y directivos y son más bien políticas de fidelización de estos/as empleados/as. Además, estas medidas se dirigen, formal e informalmente, a las mujeres, asumiendo implícitamente que son sólo ellas las que tienen que coordinar las obligaciones familiares y las exigencias laborales. Hace falta, por tanto, cambiar esta presunción y desarrollar planes y buenas prácticas dirigidas, también, a los hombres; al mismo tiempo que estas se amplíen y lleguen a otros colectivos de trabajadores que no suelen beneficiarse de ellas.

Un tema que ya apuntábamos, pero que queremos destacar en las conclusiones, es el hecho de que las empresas analizadas, y la mayoría de empresas, carecen de planes estratégicos de género. Creemos que es importante que las organizaciones realicen este tipo de planes estratégicos e incluyan en su organigrama un puesto de trabajo que trate, exclusivamente, los temas relacionados con el género, la conciliación y la diversidad, desde una perspectiva amplia y no sólo focalizada en las mujeres, como suele ocurrir. Estas iniciativas deben incluir a los hombres en sus planes, por ejemplo, en la promoción de acciones para el fomento de las masculinidades cuidadoras. Tampoco deberían olvidarse de incluir la diversidad en sentido amplio: minorías étnicas, raciales, sexuales, etcétera.

Un aspecto importante que queremos destacar en estas conclusiones tiene que ver con la cultura del trabajo que tienen los directivos. Es decir, muchos hombres directivos —y también muchas mujeres— creen que la exigencia y responsabilidad de su puesto de trabajo va en detrimento de su vida personal y familiar, así como que una interrupción por motivos personales y familiares perjudica la carrera profesional. Los líderes de las organizaciones deberían ser los primeros y ser ejemplo de que es posible y necesario equilibrar la esfera laboral y personal, familiar.

Respecto a las medidas y planes que mejor ayudan al fomento de las masculinidades cuidadoras, hemos encontrado que la más importante es el tiempo. Los hombres entrevistados que gracias a la jornada continua disponían de las tardes libres, señalaban que esto les permitía dedicarse al cuidado de los/las hijos/as y se implicaban más en la familia y las tareas domésticas. En esta investigación hemos podido comprobar que, efectivamente, más tiempo libre disponible repercute, en el caso de los hombres que tienen hijos menores de 12 años, en un mayor cuidado y atención a los hijos/as. Por tanto, podemos afirmar que, aunque no fuera el efecto buscado, la jornada continua, durante todo el año, en las organizaciones analizadas, repercute positivamente en el fomento de las masculinidades cuidadoras.

Sin embargo, también hemos podido comprobar que el tiempo dedicado al cuidado de los/las hijos/as se emplea, en mayor medida, en actividades de juego, paseo... y menos en actividades como preparar la comida, comprar ropa, bañar a los niños, etcétera. Es decir, hay una diferencia cualitativa en el uso del tiempo dedicado al cuidado de los hijos/as entre hombres y mujeres.

Asimismo, las mujeres, aun trabajando más horas y con peores horarios, invierten, en general, más tiempo en las tareas domésticas. Ellas se encargan, además, de las tareas más pesadas, como la limpieza de la casa.

Por tanto, a pesar de los cambios y el mayor tiempo de implicación de los hombres en la familia, aún persisten diferencias cualitativas en el uso de este tiempo. Las medidas de las empresas son importantes para esta mayor implicación, pero son necesarias campañas de sensibilización dirigidas a los hombres que fomenten un reparto equitativo del trabajo reproductivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, P. y Romero A. (2005), «Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad», en *Sociología del Trabajo*, núm. 55, pp. 3-26.
- Bonino, L. (2003), «Las nuevas paternidades», en *Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 16, pp. 171-182.
- Brandth, B. y Kvande, E. (2003), *Fleksible fedre*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Chinchilla, N.; Poelmans, S. y León, C. (2004), «Políticas y programas de conciliación trabajo-familia en España», en D. Melé Carné (coord.), *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Pamplona, Eunsa.
- et al. (2005): *Conciliación de vida familiar y laboral*, Madrid, Aguilar.
- Connell, R.W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, RU, Polity Press.
- Garrido, L. y González, J. (2005), «Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales», en J. J. González y M. Requena (eds.), *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial.
- Glaser, B. y Strauss, A. L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, Aldine Publishing Company.
- González, J.J. y Requena, M. (eds.) (2005), *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial.
- Eran, J. et al. (2002), «Critical Studies on Men in Ten European Countries», en *Men and Masculinities*, vol. 4, number 4, pp. 380-408, Sage Publications.
- Holter, Oystein Gullvag (2003), «Can Me Do It? Men and gender equality – the Nordic experience», *TemaNord:510*, Copenhagen.
- Instituto Nacional de Estadística (2006), «Población y familia», en *Hombres y mujeres en el Estado español*, Madrid, INE. Disponible en http://www.ine.es/produser/pubweb/myh/myh_pob.pdf.
- Instituto de Política Familiar (2005), *Evolución de la familia en Estado Español 2005*, Madrid, IPFE. Disponible en http://www.ipfe.org/informe_evolucion_familia_esp_2005.pdf.
- Langvasbraten, T. y Teigen, M. (2006), *Fostering caring masculinities. The European Dimension*, Oslo, Institute of Social Research.
- Lilleaa, U.-B. (2003), «Moderne par i gamle roller», *Aftenposten*, 17 de marzo de 2003.
- Llamas, R. y Vidarte, F.J. (2001), *Extravíos*, Madrid, Espasa.
- Melé Carné, D. (coord.) (2004), *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Pamplona, Eunsa.
- Navarro, Vicenç (2006), *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*, Barcelona, Anagrama.
- Plantenga, J. y Remery, C. (2005), *Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries. Final report*, Utrecht, Utrecht School of Economics. Disponible en http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/reconciliation_report_en.pdf.

- Puchert, R.; Gärtner, M. y Höyng, S. (eds.) (2005), *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, Opladen, Barbara Buldrich Publishers
- Torns, T.; Borràs, V. y Carrasquer, P. (2003), «La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿un horizonte posible?», en *Sociología del Trabajo*, núm. 50, pp. 111-153.
- Williams, Fiona (2003), *Rethinking Care in Social Policy*, Paper presentado a la conferencial anual de la Finis Social Policy Association, University of Joensuu, Finlandia, www.leeds.ac.uk/cava/poeple/fiona.htm

Resumen. «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación»

Este artículo muestra los resultados del proyecto europeo Fostering Caring Masculinities (FOCUS), con especial atención al caso español. El objetivo general del proyecto es examinar y mejorar las oportunidades de los hombres en relación con la conciliación de trabajo y vida privada para así fomentar la preparación de los hombres a la hora de asumir tareas de cuidado de la familia. La investigación pone de manifiesto cómo los cambios en la vida laboral afectan a las desigualdades de género. El estudio se centra en las medidas de conciliación que han permitido a los hombres participar en un mayor grado en la atención prestada a los/as hijos/as y otros miembros de la familia. El objetivo principal era promover masculinidades cuidadoras a través de las medidas de conciliación de las empresas. La hipótesis con la que comienza la investigación es que los cambios en las empresas y en el trabajo pueden estimular la transformación de los hombres, del modelo hegemónico de masculinidad hacia otras formas de masculinidad, una masculinidad cuidadora. En la investigación se han realizado 55 entrevistas con directivos y trabajadores varones de dos compañías (una empresa privada y un organismo público) de cada país participante: Alemania, Eslovenia, Islandia, Noruega y España. En el caso español, se llevaron a cabo 12 entrevistas: cuatro con directivos empresariales y ocho con empleados.

Palabras clave: masculinidad, género, trabajo, conciliación.

Abstract. «Measures to include men in work-life balance policies»

This paper shows the results of the European project Fostering Caring Masculinities (FOCUS) with special emphasis in the Spanish case. The overall object of the project has been to examine and improve men's opportunities for balancing work and private/family life in order to encourage the preparedness of men to take over caring tasks. The research shows how changes in work life affect gender inequalities. The study is centered on the conciliation measures that permitted men a bigger participation in the care of their children and family members. The main aim was to promote male care through companies' conciliation measures. The hypothesis with which the research starts is that changes in companies and in work can encourage the transformation of men; from the hegemonic model of masculinity to other forms of masculinity, a caring masculinity. The research has conducted a total of 55 deep interviews with male workers and managers of two companies (one private and one public) of each participating country: Germany, Slovenia, Iceland, Norway and Spain. In the Spanish case, 12 interviews were conducted: four with company managers and eight with employees.

Keywords: masculinity, gender, work, work-life balance.

FORMATION EMPLOI

N° 103

Juillet-Septembre 2008

DOSSIER

« FUI TE OU MOBILITÉ DES CERVEAUX ? »

■ INTRODUCTION

Jean-Jacques Paul

■ DE LA MOBILITÉ DES CERVEAUX

La mobilité des cerveaux ne se réduit pas à un débat autour des pays gagnants ou perdants. Annie Vinokur

■ LE NON-RETOUR DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS : AU-DELÀ DE LA « FUI TE DES CERVEAUX »

S'interroger sur une éventuelle fuite des cerveaux implique de questionner les raisons de leur retour ou non dans leur pays d'origine.

Ridha Ennaffaa et Saeed Paivandi

■ MOBILITÉ INTERNATIONALE DES ÉTUDIANTS ET DÉBUTS DE VIE ACTIVE

Quel est l'impact de la mobilité internationale des étudiants sur leur carrière professionnelle ?

Harald Schomburg et Ulrich Teichler

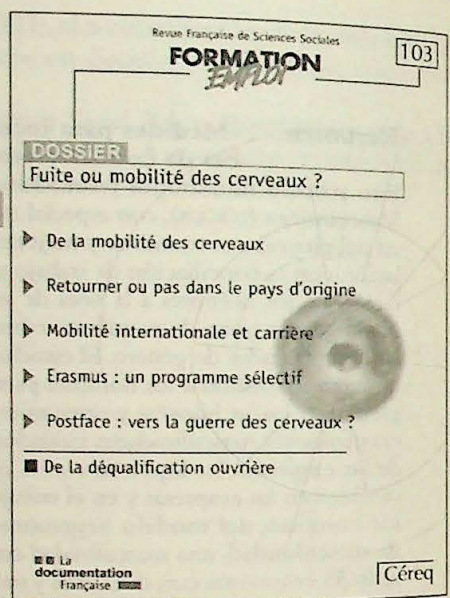
■ L'AUTRE RÉALITÉ DU PROGRAMME ERASMUS : AFFINITÉ SÉLECTIVE ENTRE ÉTABLISSEMENTS ET REPRODUCTION SOCIALE DES ÉTUDIANTS

Au-delà des facteurs scolaires, sociaux ou économiques, la mobilité internationale pendant les études dépend aussi largement du prestige de l'établissement.

Magali Ballatore et Thierry Blöss

■ POSTFACE : DE LA FUI TE DES CERVEAUX À LA GUERRE DES CERVEAUX

Bernard Hugonnier



HORS DOSSIER

■ LA DÉQUALIFICATION OUVRIÈRE EN QUESTION

Qu'en est-il de la qualification ouvrière face notamment aux restructurations, à l'affaiblissement des syndicats et au développement de l'intérim ?

Armelle Gorgeu et René Mathieu

■ NOTE DE LECTURE

Présentation du premier numéro de *Travail et apprentissages, Revue de didactique professionnelle*

par Jean-Louis Kirsch

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 16 € • Le numéro spécial : 20 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 56,20 € (TTC) • Europe 59,80 € (TTC) • Dom./Tom 60,90 € (HT) • Autres pays 64,10 € (HT) • Supplément avion : 9,25 € • Commande adressée à : La Documentation française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España

¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?

Nelcy Yoly Valencia Olivero *

Recibido: 1-VI-2008

Versión final aceptada: 7-VII-2008

1. Introducción

La transformación de las economías occidentales, acompañada de eventos relacionados con el mundo del trabajo, como son la concentración de actividades de servicios mal remuneradas, la polarización de la estructura ocupacional, la profundización de las diferencias salariales y otros, está asociada también a las nuevas migraciones de personas que se ven constantemente expuestas a caer en situación de exclusión social y precariedad. La feminización de los flujos migratorios es una de las realidades características de la migración hacia países de la Unión Eu-

* Historiadora, Universidad Nacional de Colombia. Maestría en Estudios Urbano-Regionales, Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Arquitectura, sede Medellín. Calle 59 A, n.º 63-170, bloque 24, oficina 121. Correo electrónico: nelcyyolvalencia@yahoo.es.

Este artículo forma parte de la investigación que tiene como nombre «La construcción social del mercado de trabajo de las inmigrantes en España» y que adelanto para la obtención del título de doctora en Historia por la Universidad de Salamanca. Mi proyecto de tesis doctoral cuenta con la dirección de las profesoras Josefina Cuesta Bustillos (catedrática de la Universidad de Salamanca) y Cristina García Sanz (profesora titular de la Universidad Autónoma de Madrid). Por otra parte, la información aquí consignada es parte del trabajo de campo realizado durante los años 2005-2007, que está en proceso de análisis y categorización.

ropea. Las mujeres que vienen, un alto porcentaje del Centro y el Sur de América, generalmente no proceden de *biografías rotas* (Castillo, 1998), porque sus relatos de vida y trayectorias de trabajo están caracterizadas por múltiples fragmentos biográficos que, junto a los de otras mujeres de sus países de origen, constituyen una historia común de trabajo femenino *deslaborizado* (Celis, 2005), flexible y precario. Son relatos de trabajadoras que continúan sus trayectorias en un mercado de trabajo caracterizado por nichos laborales que no interesan a las autóctonas, y que son relegadas a ejercer las actividades con menor prestigio social y de menores ingresos. Situación que las pone en grandes desventajas respecto a sus homólogos masculinos, ya que son postergadas a los servicios poco cualificados y vinculadas a las tareas de reproducción social. La mujer trabajadora e inmigrante experimenta dificultades adicionales por el hecho de ser mujer; por ejemplo, las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada con menores salarios, menos estabilidad y procesos de discriminación basados en el género, en su origen, clase social y etnia (Parella, 2003).

En este artículo nos preguntamos cómo, a través del trabajo de las mujeres inmigrantes, que actúan en un mercado laboral de *servicios de proximidad*¹ (Parella, 2003) o *servicios a la vida diaria* (Torns, 1997), se generan procesos de precarización social, de exclusión y de profundización de las desigualdades sociales (Sánchez, 2006).

Las mujeres que trabajan a diario en estos oficios representan un sector de la población expuesto permanentemente a dichos procesos. En este caso nos hemos centrado en las colombianas en España porque constituye uno de los grupos de inmigrantes con un porcentaje mayoritario de mujeres. Las estadísticas oficiales hablan de un promedio 58%² de mujeres colombianas, pero se sabe que por la vías irregulares supera el 60%. Hemos avanzado en la realización de 600 entrevistas semiestructuradas³ y 30 entrevistas en profundidad, aplicadas

¹ Estas autoras se refieren a los servicios de proximidad o servicios de la vida diaria como aquellas actividades remuneradas que sirven para satisfacer las necesidades de las personas y de sus familias. Algunos oficios están relacionados con el cuidado de personas mayores, niños, enfermos, trabajos domésticos, etcétera. Para los avances de esta investigación queremos ampliar el concepto a aquellos oficios que lleven implícita la venta del afecto como parte de la cualificación que ofrecen las inmigrantes o que la sociedad de acogida demanda: nos referimos a las actividades relacionadas con la prostitución.

² Según datos del INE, del año 2001 a 2005, la proporción de mujeres colombianas en España ascendía al 58,60% respecto a los hombres.

³ Las entrevistas no tienen pretensión de muestra estadística. Los datos aquí analizados tienen un tratamiento de fuente cualitativa.

a colombianas que actualmente residen en España, que en su trayectoria laboral se han batido en un mercado de trabajo de *servicios de proximidad* y que pertenecen a la jurisdicción del Consulado colombiano en Madrid.

No se puede avanzar sin antes advertir que los principales obstáculos teóricos y metodológicos para acercarse a este tema radican en los ya destacados por Prie y Herrera (2006) cuando reconocen que ni los sociólogos del trabajo se han preocupado seriamente por los inmigrantes como trabajadores, ni los especialistas en inmigración le han prestado suficiente atención al trabajo como problema central. Cuando se trata de estudiar el tema específico del *trabajo* de las mujeres inmigrantes, aparecen dificultades añadidas, como la falta de enfoques de género que permitan reconocer problemas propios en relación con el trabajo y las condiciones precarias de las mismas. En este caso, para preguntar por las características de un mercado de trabajo que arroja a cierto grupo de mujeres a procesos de precariedad y exclusión social, es necesario un acercamiento a las realidades que se dan hacia el interior del fenómeno y poner un particular interés en el estudio de la precariedad del trabajo de las inmigrantes *en clave femenina* (Carrasquer, 2007). Como ya señaló De la Garza (2002, p. 4), no basta con analizar el mercado de trabajo en su composición técnica, como si se tratara de una relación entre oferta y demanda de trabajo con la consabida búsqueda de un equilibrio sobre la base de modelos de conducta racionales. En este caso, cuando hablamos de precariedad y exclusión social, el problema se percibe tanto en la dinámica del mercado de trabajo del sector estudiado como en la vida de las personas que involucra.

Pese al vacío teórico señalado, balances recientes sobre el tema de migraciones (Bardají, 2006) nos indican que los principales aportes en este sentido lo hacen las investigaciones que se centran en el tema de género y migraciones⁴. Es evidente que el estudio de la migración de las mujeres es un tema preponderante que nos habla de una imagen que ya no se reduce a la mujer que migra como acompañante del hombre como cabeza de hogar. En nuestro caso, avanzamos en un estudio empírico que revela un conjunto de situaciones que corres-

⁴ Al respecto, además de las autoras ya citadas, destacamos líneas de investigación desarrolladas sobre mujer y migración por autores como Emma Martín Díaz, Pilar Carrasquer Oto, Estrella Gualda, Colectivo Ioé (2001). El Colectivo Ioé ha realizado importantes estudios que analizan las condiciones de los inmigrantes en diferentes sectores económicos. Para el caso de la mujer trabajadora e inmigrante las problemáticas más comunes están recogidas en el libro que lleva como título *Mujer, inmigración y trabajo* (2001).

ponden al proceso migratorio y a la actuación en el mercado de trabajo de las mujeres, trabajadoras, inmigrantes; en este caso, de colombianas. Y pretendemos sacar a la luz realidades que reflejan precariedad y exclusión en la vida, sobre la base de que la inserción a través del trabajo está fuertemente asociada a sus *itinerarios vitales* de integración social (Gualda, 2007).

2. ¿Precariedad del trabajo, precariedad en la vida?

La precariedad es un concepto debatido a partir de las premisas que ha establecido la Organización Internacional del Trabajo en el contexto del "trabajo decente" (OIT, 2003). Se ha utilizado para hablar de aspectos como la inestabilidad, la ausencia de contrato laboral, violaciones de derechos sindicales, proliferación de contratos temporales, las facilidades para el despido, el subempleo, los salarios bajos y las malas condiciones de trabajo⁵. En ese debate interesa señalar, además de estos aspectos, la forma en que dichos eventos trascienden a lo social, sobre la base de que la precarización del mundo del trabajo contribuye a la precarización de las actividades sociales en general, y sin perder de vista que la manera en que participan hombres y mujeres —es decir, las estrategias adoptadas en la participación en el mercado de trabajo y en el proceso de trabajo— puede llevar a reproducir situaciones diferenciadas de condiciones de vida, que podrían estar dando lugar a una inserción precaria (González, 2000).

El trabajo precario de las inmigrantes involucra todas aquellas condiciones que desfavorecen el bienestar de ellas como trabajadoras; en este sentido, presenta características múltiples. Puede corresponder a aquel que se realiza sin prestaciones sociales o con las mismas reducidas, de forma que todo el riesgo recae sobre la trabajadora y no es retribuido (Colectivo Ioé, 2001, 2002). También está asociado a procesos de inestabilidad laboral y personal, falta de seguridad social, vulnerabilidad, riesgo personal y exclusión social. Las motivaciones que tienen para salir del país de origen, las diferentes situaciones por las que pasan hasta llegar al país de acogida, más las condiciones que encuentran para acceder al mercado de trabajo y la manera como se

⁵ En esta línea, autoras como Gualda (2007) se han preocupado por la construcción de indicadores para la medición del trabajo decente de la población extranjera en Andalucía en los que el género constituye parte del análisis transversal.

desenvuelven en él, son situaciones que las ponen en permanente riesgo de precariedad laboral. La mirada de la precariedad del trabajo de las mujeres inmigrantes, asociada a su creciente presencia en el mercado de trabajo de servicios, es preciso ampliarla a aquella que afirma la presencia de precariedad en la experiencia laboral femenina en general. Es decir, "abordar la precariedad como expresión de las relaciones de género" (Carrasquer, 2007, p. 3) contribuye a un mejor análisis y a mostrar la complejidad del fenómeno.

Desde el momento que los eventos laborales trascienden al campo de lo social, es importante preguntarse también por la manera en que se satisface sus necesidades, si de forma precaria o no. Por eso merece tener en cuenta dimensiones como los afectos, las relaciones sociales, la libertad, la autonomía personal, la identificación cultural, el disfrute del cuerpo y de la sexualidad, etcétera (Del Río y Pérez, 2004). Estos aspectos forman parte de las condiciones de vida y permanecen invisibles debido a cómo se han articulado los análisis económicos, que en su mayoría son de corte androcéntrico (Carrasco, 2004). Es decir, la precariedad se reconoce porque afecta de forma combinada aspectos tanto materiales como inmateriales. Ello estaría significando una ampliación del objeto de análisis de manera que pueda entenderse como un problema integral que no se reduce a un problema individual, de acceso a unos recursos que permiten sostener la vida. Se trata, en suma, de analizar la precariedad en la vida, en el acceso a bienes de primera necesidad, en la vivienda, en la salud, en los cuidados, en los trabajos no remunerados, en el acceso a prestaciones públicas, en la vivencia del tiempo, en el disfrute del cuerpo, en la condición de ciudadanía (Del Río y Pérez, 2004, p. 6).

3. La decisión de migrar para trabajar

Según los datos de esta investigación, la mayoría de mujeres que migran de Colombia a España proceden de la zona centro-occidental del país, donde se encuentran las principales ciudades y regiones, por ejemplo, el denominado eje cafetero (Linares, 2005). Se caracterizan porque en su mayoría viajan con la expectativa de iniciar una nueva vida, en la que trabajar es uno de los logros más importantes que su cultura les ha transmitido para el logro de sus proyectos personales (Valencia, 2004). El 65% de ellas son viudas, divorciadas, separadas o nunca se han casado. Viajan con la ilusión de iniciar una nueva

vida familiar en un entorno distinto, en medio de otra cultura y con otras expectativas personales. Nos referimos a mujeres que en sus lugares de origen han tenido una trayectoria laboral significativa desde antes de migrar. En este sentido, el 46% empezó a trabajar siendo menor de edad; el 53%, en la franja comprendida entre los 18 y los 30 años; la mayoría se encuentran entre los 25 y los 50 años de edad. Estos datos, asociados al hecho de que el 75% migraron teniendo alternativas de trabajo y/o estudio, nos permiten pensar en mujeres que buscaron en la migración la posibilidad de ampliar sus expectativas por fuera de un referente local y nacional que no les bastaba. Es decir, sus aspiraciones generan formas de actuar en el mercado de trabajo que se corresponden con las nuevas lógicas transnacionales de la migración en las que la aspiración de mejores oportunidades económicas y sociales se convierten en factor de búsqueda fuera del entorno tradicional.

Aunque las expectativas de mejor calidad de vida fuera del país de origen, alimentadas por familiares que ya migraron, así como la cercanía cultural y el idioma, son elementos determinantes a la hora de tomar la decisión de migrar, lo cierto es que las políticas migratorias determinantes de la configuración del mercado de trabajo no son tenidas en cuenta a la hora de tomar las decisiones. Así lo expresa una mujer entrevistada:

Yo pensaba que era como en Colombia, que uno va y lleva el currículum y le dicen: "No la contrato porque hay alguien que cumple los requisitos por encima de usted". Pero uno sabe que tiene la libertad de presentarse y aspirar. Aquí uno no tiene la libertad de hacerlo, se sabe que siempre es así y que lo peorcito es para uno⁶.

Las políticas migratorias de los países de acogida juegan un papel determinante en el lugar que ocupan las nuevas trabajadoras. Llevan implícitos marcos institucionales y medidas que ejercen un condicionamiento directo; pensemos, por ejemplo, en aquellas que estipulan la actividad económica donde poder competir, localidades en las que poder trabajar, procedencia, etcétera. Es decir, las políticas migratorias son parte del esquema que contribuye al proceso de exclusión de las mujeres.

La exclusión social suele construirse sobre la base de las diferencias y, en el caso de las inmigrantes, recae en aspectos tales como el

⁶ Entrevista 23. Realizada en Salamanca, 4 de mayo de 2006. Mujer de aproximadamente 50 años, reside en España desde hace cinco. Trabajos realizados: cuidado de niños y ancianos (independiente).

género, la procedencia, la etnia y la clase social (Parella, 2003). La situación laboral depende de su ubicación en una estructura social de oportunidades desiguales y las instituciones juegan un papel medular en la construcción de dicha estructura. Las políticas migratorias, que están inmersas en las estructuras que intentan regular el mercado de trabajo, se traducen, no obstante, en consecuencias directas para la vida de las personas, sin que esto sea tenido en consideración (López, 2004).

4. La permanente búsqueda de un ideal de estabilidad

La flexibilidad para actuar es una de las características que los mercados de trabajo valoran de las inmigrantes. Pero ellas no entran a formar parte de un mercado de trabajo flexible, sino que se convierten en fuerza de trabajo flexible. Este proceso lo inician desde antes de salir de su país de origen. Cuando deciden marchar, llevan consigo un sentimiento contradictorio de querer asumir cualquier riesgo, pero con una profunda creencia de que podrán saltar las barreras que se presenten en la nueva trayectoria laboral emprendida. De ahí que podemos encontrar casos de aquellas que tenían mucha claridad, a propósito de las condiciones que hallarían a su llegada a España, pero también encontramos el caso de otras que arribaron con un mito bastante elevado. Estas llegan, se impactan, pero también tienen una alta capacidad de sobresalir y resolver, en un tiempo relativamente corto, e incorporarse al nuevo esquema de trabajo. Marisol llegó a España hace aproximadamente cinco años "llena de ilusiones". Relata:

Resulta que aquí nos estrellamos contra el mundo, empieza uno a ver que las cosas no eran tan fáciles como me las imaginé, cómprese la gaceta, cómprese el periódico y empiece a buscar trabajo, y se estrella contra el mundo porque aquí no es la última maravilla, este no es el país de las ilusiones perdidas, aquí se viene a trabajar, aquí las mujeres se vienen a trabajar como esclavas, a buscar un marido que las mantenga, a estudiar o a prostituirse..., usted escoge⁷.

La llegada está inoculada de múltiples problemas, además de los ya señalados como estructurales, que las ponen en situación de precarie-

dad. La forma de ingresar al país marca un primer arrojito. "Había muchas formas de llegar", dice. A través de una visa de turismo que una vez vencida las convierte en irregulares, una carta de invitación acompañada de algunos dólares procedentes de un crédito, una carta de trabajo, más adelante reemplazada por un contrato de trabajo que alguien te gestiona desde España, o traída por una red de tráfico de personas, ya sea de manera obligada o consentida. Lo cierto es que, de cualquier forma, la mujer que viene arrastra una deuda que contrajo para cubrir el pago de intermediarios y/o los costos del viaje. Esta deuda generalmente compromete el patrimonio familiar bajo el esquema de una hipoteca que se convierte en el primer factor de presión, pues es necesario obtener ingresos urgentes para empezar a atenuarla. Estos son algunos de los casos que expresan dicha situación:

El primer trabajo fue cuidando a una señora que estaba embarazada y tenía un niño de 15 meses [...]. Trabajé un año, me retiré porque pienso que cuando uno salda la deuda, uno se relaja un poco⁸.

El costo de esta mujer durante un año que estuvo interna fue el de la pérdida de libertad:

Pierdes tu privacidad, tu tranquilidad, dejas de vivir tu vida por estar pendiente de la vida de otra persona⁹.

Es un sentimiento de impotencia no menos doloroso que el de una mujer que llega directamente a un club a ejercer la prostitución por primera vez en su vida, divorciada, con tres hijos en Colombia y con una deuda de 6.000 euros, como todas, y sobre todo con un sueño de familia por recuperar:

Yo llegué a una casa, una señora muy formal [...]. Yo decía: pues estoy como en mi casa..., y yo: ¡ay Dios!, ¿qué estoy haciendo?, ya estoy aquí, me senté en esa cama, desempaqué mi maleta..., saqué la ropita, el pijama, me duché... un viaje tan largo..., por la mañana me levanté y lloré hasta que me cansé... ya estoy aquí, voy a empezar a trabajar, no pasa nada, yo haciéndome la fuer-

⁷ Entrevista 16. Realizada en Madrid, 25 de abril de 2006. Mujer de 29 años, reside en España hace 6 años, Trabajos realizados: servicio doméstico, cuidado de niños y ancianos, fábrica de alimentos.

⁸ Entrevista 2. Realizada en Madrid, 30 de julio de 2005. Mujer de aproximadamente 45 años, reside en España desde hace 5 años. Trabajos realizados: servicio doméstico, cuidado de ancianos.

⁹ Ídem.

te..., esa noche dormí, pensaba en mis niños: ¿cómo están?, ¿qué estarán haciendo?¹⁰.

Conseguir el primer trabajo es otro paso para lograr una mínima estabilidad personal al llegar. Pero cuando se es irregular, la meta es "conseguir los papeles" y el primer trabajo como irregular es importante no sólo para sobrevivir, sino para el pago de la deuda y el dinero para la familia que queda en el país de origen. En este paso es importante la relación que se haya establecido con las redes sociales locales y nacionales, a través de otros inmigrantes que han servido de contacto o referente para venir a España.

Pero para conseguir los papeles hay todo un banco de información que rueda de manera fluida en el día a día. En las relaciones cotidianas encontramos una serie de recomendaciones estratégicas a seguir para lograr estar mejor:

Tiene que manejarse bien en los trabajitos que consiga.

Ser muy comedida, haga caso de todo lo que le pidan.

Hágase amiga de un español o de una española.

Échese a alguien al bolsillo¹¹.

Ahí está Cáritas, Cruz Roja... vaya...

Compre el periódico..., los buenos pa'eso son...

Vaya a las reuniones...

Espera, yo le digo a X a ver qué podemos hacer.

Vaya a la Asociación...

Vaya donde el cura de la parroquia ...

Muchas de las mujeres saben el riesgo que se asume desde antes de migrar y saben que vienen a un mercado laboral en el que los trabajos más bajos y precarios les corresponde a las inmigrantes, sin distinguir niveles académicos ni experiencia laboral anterior.

Yo estudié una carrera en mi país, pero aquí no la puedo ejercer porque hay demasiados obstáculos y tengo que pensar en trabajar para poder superarlos. De todas formas también tengo claro que, aunque tuviera todos los obstáculos superados, es muy difícil ejercer porque hay una mirada hacia las latinas como si la inferioridad respecto a las españolas fuera natural y aunque estés mejor preparada para un oficio, nunca lo van a admitir... Yo trabajo en un

¹⁰ Entrevista 4. Realizada en Madrid, 5 de septiembre de 2007. Mujer de aproximadamente 45 años, reside en España desde hace 6 años. Trabajos realizados: prostitución, cuidado de ancianos, negocio independiente.

¹¹ Expresión que significa que alguien le coja mucho cariño y aprecio.

sector en el que no importa lo que sé, lo que importa es que sea capaz de aceptar la carga pesada de trabajo y que sea lo suficientemente sumisa para no quejarme. Mejor dicho, yo buscaba estabilidad y venía muy ilusionada, pero encontré riesgo permanente y soledad¹².

De las 600 mujeres entrevistadas, el 83,8% ingresaron en situación ficticia a un mercado de trabajo que efectivamente las requería, tal como lo indican las preguntas sobre la situación real al ingresar en España: no tenían permiso de trabajo y tampoco tenían trabajo (39,7%), no tenían permiso de trabajo y sí tenían trabajo (33,9%), tenían permiso de trabajo y no tenían trabajo (10,2%). Lo anterior refleja el doble juego de una demanda que las solicita, al tiempo que las restringe y hace uso de la inestabilidad y flexibilidad que dicha situación les genera.

La forma real de acceder a los trabajos está basada en el riesgo individual. Estas situaciones están acompañadas de otros problemas como deudas, gastos, desprendimiento personal de la familia y de su entorno cultural. Es decir, además de venir de una experiencia de mercado de trabajo flexible, llegan y se enfrentan a otro que descarga toda la flexibilidad y el riesgo en ellas.

En el desarrollo de los factores que involucran la estabilidad laboral y vital de las mujeres inmigrantes, hemos podido observar que dicha estabilidad corresponde más bien a un estado ideal al que quisieran llegar. Para alcanzar un lugar en ese camino hacia la estabilidad elaboran estrategias de movilidad en las que los aspectos personales, familiares, sociales y económicos, propios de su condición de inmigrante, son factores determinantes de los resultados obtenidos. La estabilidad, en últimas, corresponde más a la seguridad y al conocimiento del entorno y del mercado de trabajo, que a la superación real de su estado de precariedad. La estabilidad soñada no tiene que ver solamente con la búsqueda de un salario estable, también es la ruta marcada para la obtención de unos mínimos derechos ciudadanos que les permitan actuar con unos referentes de libertad en un mercado de trabajo que, desde su entrada a él, las excluye, las discrimina y las ubica en el escalón más bajo y cuya gran meta es la obtención de una nacionalidad que no elimina la discriminación por estigma.

¹² Entrevista 18. Realizada en Madrid, 10 de marzo de 2006. Mujer de 35 años, reside en España hace 3 años. Trabajos realizados: servicio doméstico, cuidado de ancianos y hostelería.

5. Motivación subjetiva para trabajar

La mayoría de las mujeres hacen su primera entrada al mercado de trabajo como empleadas domésticas, cuidadoras de niños o ancianos, ya sea con permiso o sin permiso. La sociedad de acogida marca el lugar que debe ocupar esta mujer en dicho mercado. A ella lo que le queda es disminuir las expectativas y aceptar lo que encuentra con la esperanza de lograr en los años siguientes alguna situación legal que la cobije. El recurso más inmediato que utiliza es la motivación subjetiva frente al trabajo, y se aferra a las creencias y valores más tradicionales que su sociedad le ha impartido: "El trabajo es un don de Dios, es un sacrificio que se compensará en el futuro". Pero para nada piensa en el trabajo como un derecho ni en ella como un sujeto de derechos.

La forma en que las inmigrantes asimilan las normas y los procesos de regularización deja establecida una lógica de competencia en el estatus que cada una va consiguiendo en la escala de posibilidades que adquiere en el esquema. Así, las que llegaron como turistas, después del último proceso de regulación, reintegradas como familiares, y aquellas que no lograron un contrato ocupan nuevamente la vacante que dejó alguna otra al conseguir su regularización. Entonces otra ocupará el estatus más bajo, al tiempo que se convierte en la competencia desleal de aquellas que ya pertenecen de manera regular.

Así lo expresa Carolina¹³, mujer de 38 años que, después de 3 años, consiguió "los papeles". Para ella fue más fácil conseguir trabajos en el servicio doméstico siendo irregular; sus empleadoras potenciales aprovechaban la extrema flexibilidad a la que estaba dispuesta, de forma que podía trabajar tres jornadas de 4 o 5 horas en casas donde la capacidad de pago destinada a una empleada doméstica era tan baja que no pasaba de los 200 euros mensuales. Pero al obtener la documentación, al pretender exigir algunos derechos, dicha mujer pierde el encanto para aquellas actividades que la requieren por su condición de "sin papeles". Es como si al adquirir la documentación, adquiriera con ella algún nivel de rigidez que ese pequeño mercado de trabajo no le permite. Y lo expresa de la siguiente manera:

¹³ Entrevista 3. Realizada en Salamanca, 2 de septiembre de 2005. Mujer de aproximadamente unos 38 años, reside en España desde hace 6 años. Trabajos realizados: empleada doméstica y cuidado de ancianos.

Es que las bolivianas y ecuatorianas trabajan por cualquier precio. Todas esas bolivianas y ecuatorianas nuevas que usted ve, que están llegando nuevas..., claro, como no tienen papeles..., entonces les toca trabajar como nosotras trabajábamos hasta hace poco. Una señora les dice: "Le pago tantos euros", y ellas, como no saben los precios y no saben nada de lo que les toca por ley, creen que es mucho dinero porque hacen la cuenta de lo que se ganaban en su país. Dicen que sí y muchas veces se van y se encierran en una casa, las tratan mal y nunca salen ni se relacionan con nadie¹⁴.

Pero ser regular no cambia las actividades que pueden llegar a realizar. Esta es una situación que depende de otros factores, como los prejuicios de la sociedad de acogida. La percepción de las entrevistadas es que aunque tengan permiso de trabajo, ya hay construida una idea de cuáles son las actividades destinadas para las inmigrantes, lo que perciben como una forma de estigmatización construida por la sociedad de acogida y que hace parte de las estructuras que regulan:

Los trabajos están ahí, uno va y los solicita y algunas veces, cuando se dan cuenta de que eres latina, te dicen que no¹⁵.

Este es el sentir de una mujer de 45 años, profesional con doble nacionalidad, que tardó más de 8 años en superar todos los obstáculos institucionales que le impedían competir en un mercado de trabajo con iguales derechos. Finalmente se encuentra con un obstáculo cultural, tan estructural como las normas mismas:

Tenía superadas todas las pruebas y mi currículum decía los datos personales básicos, me llamaron y me dijeron que estaba seleccionada, casi que me dijeron que el trabajo era para mí, pero cuando vieron mi cara de latina me preguntaron: "¿De dónde es usted?", hubo un silencio, luego otras preguntas y al final me dijeron que tenían otras personas y que si resolvían algo me llamarían [...]. Nunca me llamaron y fue muy evidente el porqué¹⁶.

¹⁴ Entrevista 21. Realizada en Madrid, 10 de junio de 2005. Mujer de 25 años, reside en España desde hace 4 años. Trabajos realizados: prostitución, servicio doméstico, hostelería.

¹⁵ Entrevista 20. Realizada en Madrid, 10 de junio de 2005. Mujer de 50 años aproximadamente, reside en España desde hace 10 años. Trabajos realizados: servicio doméstico y ventas.

¹⁶ Entrevista 25. Realizada en Madrid, 23 de mayo de 2006. Mujer de aproximadamente 40 años, reside en España hace 8 años. Trabajos realizados: cuidado de niños y ancianos, independiente.

Así lo percibe otra entrevistada:

Yo creo que hay un prejuicio y es hacia algunas minorías. El hecho de ser colombiana pesa mucho, la etiqueta cuenta mucho, el nivel de exigencia es mayor. Yo aquí en Alcalá no he podido encontrar un trabajo. Pasa en ocasiones estar anunciado que se necesita teleoperadora, otro oficio, y en el momento de ver que soy colombiana, mujer y afrodescendiente, con más de 30 años, todo eso me lo impide. Creo que sufro una suma de discriminaciones a la que se suma la de ser madre soltera¹⁷.

Algunas opinan con mayor claridad sobre el lugar que ocupan en la sociedad, con una alta capacidad de aceptación de la situación que viven a través del trabajo:

Se sabe que los trabajos de menor calidad son para las inmigrantes, por eso es que hay trabajo, si fueran mejores trabajos serían para las mismas europeas, no para nosotras. Pero como dicen aquí, eso es lo que hay¹⁸.

Salvados todos los obstáculos, se enfrentan a otro mayor: la discriminación por estigma. La sociedad va construyendo imaginarios estigmatizantes sobre las inmigrantes, que las relega a personas con carencias para competir deslegitimándolas para su actuación en muchos ámbitos de la vida. La asignación de una gran mayoría de inmigrantes relegadas a los *servicios de proximidad* y otros servicios ubicados en el escalón más bajo de la estructura laboral es un claro indicativo de dicho proceso de exclusión.

En el grupo de mujeres entrevistadas encontramos que el 100% ha trabajado alguna vez en *servicios de proximidad*, el 80% tuvo su primer trabajo en estos mismos empleos y, en la actualidad, el 37% ha migrado a otros sectores como el comercio, las telecomunicaciones, la industria y la agricultura. Por otro lado, el 19% se han casado y dependen del marido o figuran como demandantes de empleo, mientras que un gran porcentaje (el 61%) busca trabajo en otros sectores.

Esta situación de movilidad entre sectores, comparada con la situación de residencia actual, nos indica una larga inversión en tiempo para competir en mejores condiciones. Llama la atención que estén regularizadas hoy el 88% y que, de este grupo, sólo tengan residencia permanente el 16,5%; tarjeta comunitaria, el 7,2%, y nacionalidad, el

¹⁷ Entrevista 13. Realizada en Alcalá de Henares, 17 marzo de 2006. Mujer de aproximadamente 40 años, reside en España desde hace 8 años. Trabajos realizados: cuidado de niños y ancianos, *call center*.

¹⁸ Ídem.

8,2%. Es decir, la gran mayoría, habiendo entrado a España antes del año 2002, todavía forman parte del grupo de mujeres cuya incorporación legal al mercado de trabajo depende de cotizar 6 meses a la Seguridad Social y disponer de un contrato de trabajo con el que deben renovar la residencia. La verdad es que muchas de ellas tienen que ahorrar para darse de alta en la Seguridad Social, a través de una persona conocida que lo hace gratis o cobrando. En cualquier caso es una situación de riesgo que la amenaza con caer en situación más degradante si le tocara estar nuevamente irregular. En el año 2001, en el cual entraron 130 de las entrevistadas, nos encontramos con que el 65% han obtenido su segunda tarjeta después de 7 años. Esto puede estar indicando un largo periodo de espera para entrar a uno de los dos procesos de regularización de la última década. Sin embargo, este grupo de mujeres expresa cierta libertad a la hora de buscar trabajo en otros sectores, si bien para competir ahí se encuentran con otras realidades: se han descualificado y tampoco disponen de recursos para competir debido a la edad y la falta de homologación de cualquier estudio realizado en su país de origen, además de que tampoco han podido estudiar en España por el sometimiento a largas jornadas de trabajo.

La experiencia de adentrarse en un mercado de trabajo que las obliga a realizar los trabajos menos cualificados, sin importar los niveles de estudios y de experiencias laborales previos, deja establecida una lógica de exclusión que no sólo tiene que ver con la negación de la posibilidad de aspirar a un futuro mejor. Aunque encuentran en la sociedad de acogida algún nivel de seguridad que no tenían en sus países de origen, se encuentran en situación ambivalente, porque retornar no siempre es la mejor solución.

6. ¿Conciliación de vida familiar?

Las consecuencias en la vida de las mujeres revela el trasfondo de la exclusión por género, que además está acompañada por la etnización de los trabajos de las mismas.

La comparación se acentúa cuando nos adentramos en la experiencia de otras y comprendemos que es un caso típico, similar al de muchas otras que han dejado a sus hijos en el país de origen, con una trayectoria de trabajos en otros sectores económicos, con algún nivel de estudios en carreras medias o profesionales. Hoy su vida se en-

cuentra encerrada en el parangón de la necesidad económica que la conduce al encierro en un hogar en donde su sacrificio significa la libertad de otras mujeres mientras su propio silencio recrea un drama personal. Así lo expresa una mujer entrevistada:

Usualmente la empleada de hogar es la señora de la casa, porque cuando la señora llega, ya todo está hecho, la señora llega, se sienta y le ponen la mesa, le recogen la mesa, la señora se va de cena y ¿quién queda con los niños?, si el bebé llora a las 2 o 3 de la mañana, pues la chica es la que se tiene que levantar a atenderlo..., y la señora hace su vida social, pero tú como empleada tienes que atender día y noche a la familia... Esa experiencia la viví yo. Y luego tus hijos ¿qué? ¿Dónde están?¹⁹.

Margarita es una mujer que dejó a sus dos hijas de 7 y 9 años y trabaja cuidando niños y ancianos desde hace cinco, desde entonces se hace responsable del sostenimiento de sus dos hijas, su madre y dos hermanos que realizan estudios universitarios en el país de origen. Hoy sus hijas tienen 12 y 14 años y recrean a una madre por teléfono, una vez a la semana. La percepción de Margarita es que dilata los deseos de una vida que quisiera llevar, porque alguien tiene que hacer un sacrificio por el beneficio de la familia. "Es necesario porque yo debo preferir el futuro de mis hijas..., uno cambia unas cosas por otras"²⁰.

La desintegración de las familias es uno de los dramas más comunes; en él se hace visible la contraposición de sus intereses con los de las autóctonas. Cuando una mujer española se puede apoyar en los servicios prestados por una inmigrante para conciliar su vida laboral y familiar, esto representa un mejoramiento en la calidad de vida suya y la de su familia, mientras que el mismo acto representa para la vida de la mujer inmigrante un proceso de desestructuración de la familia y de precariedad para su vida. Valga como dato que el 66% de las mujeres entrevistadas tienen hijos, de las cuales el 34% los tienen en España, el 20% en Colombia y el resto en ambos países.

Como un elemento que contribuye al análisis, no podemos perder de vista que el trabajo reproductivo es una construcción social que varía a lo largo de la historia y de las sociedades. Representa un

¹⁹ Entrevista 22. Realizada en Salamanca el 3 de mayo de 2006. Mujer de 29 años, reside en España desde hace seis. Trabajos realizados: servicio doméstico.

²⁰ Entrevista 26. Realizada en Salamanca el 3 de junio de 2006. Mujer de aproximadamente 36 años, reside en España hace cuatro. Trabajos realizados: cuidado de niños y ancianos, camarera.

entramado de prácticas simbólicas y materiales que no se separa de las creencias culturales y que contribuye a fijar las estructuras sociales. Si bien el marco social en el que se llevan a cabo estas tareas es cambiante y existen diferencias dependiendo de los contextos donde se desarrolla, el trabajo reproductivo ha sido responsabilidad de las mujeres, lo que no sucede con la participación de las mismas en la esfera productiva, siendo esta una variable clave para explicar las diferencias en su condición social (Parella, 2003, 2007). De ahí que debamos considerar la esfera familiar en cuanto trabajo de cuidados y no perder de vista la relación entre trabajo remunerado y no remunerado como un factor que contribuye al análisis de la calidad de vida de las mujeres (Carrasco, 2004). En este caso, aplicado también a las mujeres inmigrantes cuyas vidas están atravesadas por dificultades añadidas connotadas a su condición de inmigrante.

La presencia de grupos de mujeres en la esfera productiva y reproductiva, procedentes de ciertos grupos sociales, ha sido una constante. Estas mujeres siempre han tenido que enfrentarse al trabajo remunerado y a sus propias responsabilidades familiares y sólo han podido dedicarse al cuidado de sus familias en los tiempos residuales del trabajo productivo. Sin embargo, se sabe que los procesos migratorios femeninos tienen unas condiciones específicas y que, aunque el conjunto de la población inmigrada realiza los oficios de menor estatus, menor remuneración y las peores condiciones de trabajo, las mujeres ocupan el último escalafón. En efecto, constituyen un subsegmento más restringido, circunstancia fundada en la influencia de la tradicional división del trabajo productivo y reproductivo, y en las desigualdades de género, clase y etnia (Parella, 2003).

Un gran número de mujeres que llegan a España asumen responsabilidades económicas con los familiares que dejan: hijos, padres y hermanos. Las remesas enviadas al país de origen se comportan como un salario mensual (Sarmiento, 2005). Casi siempre las mujeres garantizan estas remesas para sus familiares, pero la posibilidad de mantenerlos a través de las remesas tiene un costo personal muy alto sobre ellas: el sometimiento a extensas jornadas, la estancia en habitaciones y pisos compartidos con tendencia al hacinamiento, pocas horas de recreación y ocio, el no disfrute de vacaciones como el resto de la población, etcétera.

Muchas veces la presión de la familia con el deseo de solucionar los problemas económicos desconoce la realidad que viven las mujeres en España. Una de sus grandes preocupaciones es sostener el mito de que España es una gran oportunidad para ellas, al punto de desa-

rollar un alto interés por las cantidades de dinero recibidas, más que por el bienestar de ellas mismas. Casi podría decirse que en muchas ocasiones las circunstancias en que vive la persona dejan de ser importantes y la remesa mensual, entendida como salario, se hace indispensable y exigible a ellas, lo que se convierte en una presión más.

La reagrupación familiar es parte de esta larga carrera de obstáculos. Por una parte, traer a España a los hijos está significando para ellas saldar la soledad afectiva que se vive por la dedicación exclusiva al trabajo y eliminar la preocupación permanente de no poder disfrutar de la cotidianidad con ellos. Y de otra parte, la posibilidad de traer a otros miembros de la familia, económicamente activos, para que hagan parte de la economía familiar, significa hacer de puente para la llegada de otros adultos que generalmente lo hacen con el apoyo económico de estas.

Ambas alternativas suponen nuevos eventos de arrojo a la precariedad: una nueva deuda, una nueva odisea para demostrar ante extrañería la capacidad económica para sostenerlos, la adaptación de los niños y adolescentes a la nueva sociedad, la imposibilidad de conciliar el trabajo con la vida familiar de parte de la nueva trabajadora y un miembro más lanzado al mercado laboral en condiciones similares.

7. Construyendo su propia noción de estabilidad

Conseguir un trabajo no es el único indicativo de que una mujer está o no en condiciones precarias. Muchas veces, conseguirlo es el paso para profundizar en su estado de precariedad. Aunque significa la vía directa para mantener su situación legal y renovar papeles, también es la ruta para la simulación de realidades, como la contratación a media jornada con horarios extendidos a jornada completa o más y salarios reducidos. Además de unas condiciones de contratación que muchas veces no respetan los mínimos derechos, como tener un horario de trabajo, pago de horas extras y las prestaciones legales obtenidas para su rama de actividad. Esta es una situación que las lleva a soportar realidades extremas ante la necesidad de guardar la esperanza de iniciar el paso siguiente: la regularización, la segunda tarjeta, la tercera o, finalmente, obtener una nacionalidad.

La experiencia expresada en una entrevista nos habla de la presión por obtener los papeles durante el primer año. El trabajo como interna fue la única alternativa. Pero se sabe que es posible sobrevivir con

un poco de disposición personal que podríamos llamar la aceptación de una condición de subordinación exigida para pertenecer a este mercado:

A mi hija la señora también quería mandarla, quería que fuera como propiedad de ella, porque ya ella no podía conversar con nadie o, cuando ella salía, que no se demorara, era como si fueran esclava y dueña, quería mandarla hasta en su tiempo libre. La señora le dio vivienda mientras se pudo defender sola, pero a cambio de hacerle todo en la casa y gratis. Uno piensa que le están haciendo un favor, pero después se da cuenta de que no era así²¹.

El dinero que devenga la persona también es un indicativo de la calidad de vida que puede llegar a tener. Lo que hemos observado es que trabajan por lo mínimo. Este mínimo, que muchas veces está por debajo del salario mínimo legal en España, se destina generalmente al pago de una habitación, la alimentación básica, los servicios públicos domiciliarios compartidos y el envío de remesas al país. No existe ninguna capacidad de ahorro, lo que impide dedicar alguna cantidad de dinero a actividades de ocio para sí y para la familia o los hijos.

Otras se han visto arrojadas a situaciones de alta inestabilidad económica, psicológica, y en esos momentos muchas se hacen presa fácil de situaciones de abuso y de alto riesgo:

Yo anduve con mi maleta por lo menos tres años, iba con la maletita donde me cogiera la temporada..., fue una situación muy difícil²².

Se sabe que pasan por situaciones bastante extremas y duras para poder adquirir una estabilidad: el 93% dice sufrir situaciones de mucho estrés, causado por la ausencia, cansancio físico excesivo, bajos ingresos, impotencia por situación familiar con hijos, insatisfacción en el trabajo, soledad, demasiadas responsabilidades, sentimiento de abandono, desamparo, frustración y el sentimiento de "no debí salir de mi país, pero ya no tengo retorno". Pero, como ya dijimos, la estabilidad muchas veces se adquiere no a través del trabajo, sino que equivale a la capacidad de sortear todas las situaciones que el merca-

²¹ Entrevista 9. Realizada en Medellín, Colombia, el 25 de octubre de 2005. Madre de inmigrante de 25 años, vive en Colombia y lleva el cuidado de los nietos. Tiempo de estadía en España de la hija: 5 años. Trabajos realizados: hostelería y servicio doméstico.

²² Entrevista 10. Realizada en Medellín, Colombia el 22 de noviembre de 2005. Mujer de aproximadamente 30 años, reside en España desde hace 5 años. Trabajos realizados: cuidado de niños y ancianos.

do de trabajo y el entorno social le impone. No se trata de un contrato de trabajo y su estabilidad en él; son múltiples trabajos que de manera volátil surgen y desaparecen, de forma que a ellas no les queda más que convivir con esta situación y hacen de ella un sistema de vida.

Pero la valoración de su situación es relativa cuando ellas mismas se imaginan en una futura situación de retorno. El 82% considera que aquí son mejores las condiciones de vida y de trabajo y en esa medida sus condiciones de vida no son precarias (57%). Además el 80% considera que a través de su trabajo se puede integrar en la sociedad española, aunque sólo el 55% cree que lo logra. Y su grado de satisfacción por vivir en España es muy alto para el 63%. Es decir, vivir así ya es un estilo de vida para muchas.

La noción de estabilidad para ellas está basada en la capacidad adquirida de un manejo fluido de la situación y la eliminación de algún porcentaje de incertidumbre frente a lo que puede llegar a suceder en situaciones extremas. Es entonces cuando pueden llegar a decir que trabajar en España es una alternativa para sus vidas.

8. Conclusiones

Los problemas propios de las mujeres trabajadoras inmigrantes están en relación con las condiciones que se generan al ingresar en el mercado de trabajo de la sociedad de acogida. Es un mercado condicionado por políticas que contraponen intereses y derechos entre mujeres inmigrantes y nacionales. Encontramos que la sociedad de acogida propicia el arrojamiento a un mercado laboral que hace un valor del sentido del riesgo, la flexibilidad y la precariedad. Las diversas situaciones a las que se enfrentan develan un trasfondo de exclusión por género, que la sociedad de acogida profundiza con la etnización de los trabajos. La actuación de las mujeres, movidas siempre por el deseo de obtener un mejor lugar en la nueva sociedad, forma parte de la dinámica que surge al interior de la misma. Las condiciones de vida no siempre son las ideales y están teñidas con tintes de precariedad y exclusión social.

La política migratoria de España canaliza la entrada de mujeres procedentes de países pobres, cubre nichos laborales con estos grupos de mujeres, regula la entrada y las condiciones en que tiene lugar su inserción laboral, decide el tipo de actividades a las que pueden acce-

der, etcétera. Es decir, las políticas migratorias tienen matices de etnicización de los trabajos en *servicios de proximidad* y en los cuales se encuentran la mayoría de mujeres inmigrantes. Pero también la sociedad construye imaginarios estigmatizadores sobre las mismas, las limita a personas con deficiencias para competir y por tanto las deslegitima para actuar en otros sectores de trabajo.

Sobrevivir, actuar y aprender a desenvolverse en un marco de restricciones marcado por estructuras normativas y culturales es sólo uno de los factores que lleva a las mujeres inmigrantes a vivir condiciones de vida y de trabajo precarias. Se suma a ellas todo el drama que portan por su condición de inmigrantes, como es la desestructuración de las familias en el lugar de origen y de destino, la soledad, situaciones de estrés máximo, falta de cualificación, altos niveles de rotación de trabajos y de asentamiento en localidades de España. En ese sentido los referentes de estabilidad no están basados en el trabajo. Se trata más bien de la capacidad de actuación adquirida para desempeñar un papel dentro del mercado de trabajo de los *servicios de proximidad*, para lo cual las redes sociales, familiares y de amigos y la propia disposición a asumir el riesgo son imprescindibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardají, R. F. (2006), *Literatura sobre inmigrantes en España*, Madrid, Observatorio sobre la Inmigración Permanente y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Carrasco, C. (2004), *Trabajo con mirada de mujer*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Carrasquer, P. (2007), «Culturas del trabajo, precarización del empleo y desigualdades de género», VII Congreso de Sociología FES «Poder, cultura y civilización», Barcelona, 13, 14 y 15 de septiembre de 2007.
- Castel, R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Buenos Aires-Barcelona-México, Paidós.
- Castles, S. y Miller, M. J. (2004), *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Castillo, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- Celis, J. C. (2005), *Sindicalismo territorial*, Colombia, Escuela Nacional Sindical.

- Colectivo Ioé (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2002), *Immigració, escola i mercat de treball: una radiografia actualitzada*, Barcelona, Fundació la Caixa.
- DANE, OIM (2005), *Migración internacional: el impacto y las tendencias de las remesas en Colombia*, Colombia, DANE, OIM.
- Garza, E. de la (2002), *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO.
- González, J. I. et al. (2000), *Inserción precaria, desigualdad y elección social*, Santa Fé de Bogotá.
- Gualda, M. E. (2007), *Hacia un «trabajo decente». Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía*, España, Junta de Andalucía.
- , y Ruiz, M. (2005), «Procesos de sustitución étnica e inserción sociolaboral de mujeres extranjeras en Huelva», *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, núm. 15, 2005.
- Herrera, L. F. (2000), «Las migraciones y la sociología del trabajo en América Latina», *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (2005), *Vidas Itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México, Cultura Universitaria.
- Herranz, Y. (1997), «Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana», Madrid, MAQUIERA.
- Jiménez, J. (1998), «Una revisión de las teorías migratorias desde la perspectiva de género», *Papers de Demografia 139*, Centre d'Estudis Demogràfics.
- López, C. M. (2004), «El mercado laboral de la población inmigrante en España. Innovar», *Revista de ciencias administrativas y sociales*, núm. 23, Universidad Nacional de Colombia.
- Martín, D. E. et al. (2007), *Familias marroquíes y ecuatorianas en Sevilla: el papel de las mujeres en la transformación de la cultura de origen*, Sevilla, España, Centro de Estudios Andaluces.
- Massey, S. D. et al. (2000), «Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación», *Trabajo*, año 2, núm. 3.
- Organización Internacional del Trabajo (2003), *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.
- Oso, L., «Inmigración, desarrollo y estrategias de movilidad social», *Revista Española de Desarrollo y cooperación*, núm. 19, 2007, pp. 107-120.
- (2005), «Mulleres inmigrantes e prostitución en Galicia», *Cadernos de Psicoloxía*, año 1, núm. 1.
- Oliveira, O. de y Ariza, M. (2000), «Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos», *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (1998), «Terciarización, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral», en I. Arriagada y C. Torres (eds.), *Género y pobreza*, núm. 26, Santiago de Chile, Nuevas dimensiones, ISIS Internacional, Ediciones de las Mujeres.

- Parella, R. S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos Editorial.
- (2006), «Una revisión de la posición de las mujeres inmigrantes no comunitarias en el mercado de trabajo español», *Sistema*, 190-191, pp. 193-215.
- (2007), «Una aproximación a las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres inmigrantes no comunitarias», VII Congreso de Sociología FES, Barcelona, 13, 14 y 15 de septiembre de 2007.
- Pries, L. y Herrera, F. (2006): «Trabajo, migraciones y producción sociológica reciente en América Latina: un panorama no exhaustivo», en E. de la Garza (coord.): *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Barcelona y México, Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana-Itzpalapa, 2006, pp. 344-364.
- Ribas, N. (2001), «¿Estrategias transnacionales? Una pregunta acerca de las migraciones femeninas en España», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 5, 2001, pp. 69-92.
- Río, S. del y Pérez, O. A. (2004), «Una visión feminista de la precariedad de los cuidados», IX Jornadas de Economía Crítica, Madrid.
- (2003), «La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel», *Rescaldos. Revista de Diálogo Social*, núm. 9.
- Sánchez, M. R. (2006), «La internacionalización de la exclusión social extrema en España: tendencias y escenarios de futuro», *Sistema*, núms. 190-191, pp. 385-404.
- Sarmiento, A. L. (2005), «La diáspora colombiana», *Le Monde Diplomatique*, El Dipló/Colombia: año IV, núm. 39, octubre, pp. 4-8.
- Smith, V. (1995-1996), «El legado de Braverman», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 26, pp. 3-28.
- Silke, S. (2003), «En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada», CEPAL, Chile, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 51.
- Solé, C. (1994), *La mujer inmigrante*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Torns, T. (1997), «Los servicios de proximidad, ¿un yacimiento de empleo?», *Treball Social*, núm. 147, pp. 40-54.
- Valencia, N. Y. (2004), *Puente y abismo: configuraciones subjetivas de los trabajadoras en el tránsito a la flexibilidad*, Colombia, ENS.

Resumen. «Mujeres trabajadoras e inmigrantes en España. ¿Una construcción de la precariedad a través del trabajo?»

El mercado de trabajo en el que actúan las mujeres inmigrantes en la sociedad de acogida (en este caso España) está condicionado por políticas que contraponen intereses y derechos entre mujeres inmigrantes y nacionales. Esto posibilita el arrojamiento de mujeres a un mercado laboral que hace un valor del sentido del riesgo, la flexibilidad y la precariedad. Las condiciones de vida no siempre son las ideales y están teñidas con tintes de precariedad y exclusión social. La actuación de las mujeres, en su deseo de obtener un mejor lugar en la nueva sociedad, forma parte de la dinámica que surge al interior de la misma. En este artículo nos preguntamos cómo, a través del trabajo de las mujeres inmigrantes, en particular las procedentes de países pobres como Colombia, se profundizan procesos de precariedad en el trabajo y en la vida de las mismas.

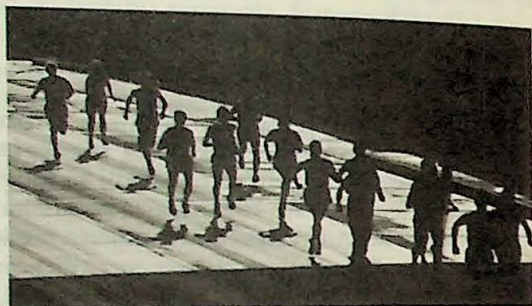
Palabras clave: trabajo productivo, trabajo reproductivo, mercado de trabajo, servicios de proximidad, estabilidad laboral, desigualdades sociales, flexibilidad del mercado de trabajo.

Abstract. «Working and immigrant women in Spain. A construction of insecurity through labour?»

The labour market where immigrant women work in the host society (Spain, in this case) is conditioned by policies that oppose interests and rights between immigrated and national women. This fact gives a chance for throwing women to a labour market in which the sense of risk, job flexibility and employment insecurity are seen as positive values. Their life conditions are not always the best and they are tainted with insecurity and social exclusion. Behaviour of women—who wish to get a better place in the host society—is a part of this dynamic process emerging from within. The paper considers the way in which, through the work of immigrant women—specially those coming from Colombia— insecurity process deepens at the workplace as well as in the private lives.

Keywords: Productive work, reproductive work, labour market, vicinity services, labour stability, social inequalities, labour market flexibility.

**Add a
dimension to
your
sociology
research...**



sociological abstracts

*Comprehensive, cost-effective, timely coverage of current ideas
in sociological research*

Abstracts of articles, books, and
conference papers from nearly 2,000
journals published in 35 countries;
citations of relevant dissertations as
well as books and other media.

Now featuring:
• Cited references
• Additional abstracts
covering 1963-1972

Available in print or electronically through CSA Illumina
(www.csa.com).

Contact sales@csa.com for trial Internet access or a sample
issue.

CSA ILLUMINA
www.csa.com

Una aproximación a la venta ambulante como economía étnica gitana

Ignacio R. Mena Cabezas *

Recibido: 19-IX-2007

Versión final aceptada: 4-VII-2008

1. Introducción

Nos proponemos considerar el comercio ambulante entre los gitanos como un caso singular del complejo y dinámico fenómeno de las economías étnicas¹. Aunque la mayoría de los estudios sobre enclaves y economías étnicas en España han tomado a los inmigrantes como principal referente empírico, consideramos que la conceptualización

* Universidad Pablo de Olavide. Departamento de Ciencias Sociales. Área de Antropología Social. Carretera de Utrera, km 1. 41013, Sevilla. Correo electrónico: irmen-cab@upo.es.

El texto es una revisión de una investigación etnográfica sobre gitanos evangélicos de la provincia de Sevilla realizada en periodos intermitentes entre 1998 y 2005 (Cantón, Marcos, Medina y Mena, 2004; Mena, 2006). Aunque el marco teórico y los planteamientos son muy distintos, muchos de los datos corresponden a los trabajos citados.
¹ Quede claro que nos referimos al subsector de la venta en mercadillos reglada. Un sentido distinto está desarrollándose en la venta callejera informal, escenario liminar para la supervivencia y las mafias de la inmigración más recientes o para la compra-venta de objetos robados. Parece, pues, que, en la medida en que los mercadillos se regulan y legitiman, la marginalidad y precariedad se traslada a la venta callejera más informal.

étnica de las actividades económicas gitanas resulta totalmente adecuada y nos permitiría abrir el debate científico a la principal minoría étnica del país, evitando otra nueva exclusión (en este caso epistemológica) del colectivo. Por otro lado, la mayoría de las propuestas teóricas sobre la definición del empresariado étnico postulan la independencia económica de los colectivos inmigrantes y de las minorías étnicas como estrategia fundamental y omnipresente frente a la exclusión y las desventajas de un mercado laboral cada vez más globalizado y segmentado. Precisamente, el empresariado étnico, en su sentido amplio, abarcaría “aquel conjunto de actividades empresariales realizadas por personas pertenecientes a grupos étnicos, de origen migrante o no, y con una significativa, aunque no absoluta, dependencia del capital social proporcionado por los recursos étnicos. Entre estos recursos podemos señalar: el valor de la lealtad y la confianza, los lazos de solidaridad y reciprocidad, el empleo de coétnicos, la ayuda familiar, las facilidades de préstamo de dinero por parte de familiares, amigos y vecinos, la socialización étnica y lingüística en determinados valores y actitudes, así como el peso que juegan las tradiciones y estrategias económicas étnicas” (Beltrán, Oso y Ribas, 2007, p. 27). Reconocer en esta definición los rasgos de la principal ocupación gitana en la actualidad resulta a todas luces evidente. La venta ambulante ha sido, y sigue siendo, una forma peculiar de resistencia a la asimilación y de pervivencia de modos de vida tradicionales. En el caso de los gitanos, la venta supone, además, “la más duradera, estable, adaptativa y versátil de todas las ocupaciones” (San Román, 1997, p. 212). Y aunque se trata de una ocupación que ni histórica ni actualmente puede considerarse exclusiva de los colectivos romaníes sí ha tenido cierta continuidad. La venta ambulante articula factores y circunstancias propias de la economía étnica: facilidad inicial de acceso a la profesión ya sea en sus variantes formal, informal o ilegal (aunque resulte controvertido), dificultades para acceder al mercado laboral, la escasa cualificación profesional de las minorías, la solidaridad y el papel de las redes familiares.

Aunque el mismo concepto de economía étnica puede ser debatido y, sin duda, no está al margen de las críticas por su carácter etnocéntrico e ideológico, su utilización científica a nivel bibliográfico internacional se ha extendido para incluir todas las modalidades emprendedoras de las minorías étnicas, sin diferenciación, que tengan como estrategias fundamentales: la solidaridad interna como elemento crucial en la incorporación al mercado de trabajo, las redes sociales de reciprocidad como ventaja competitiva ante las limitadas oportu-

nidades del entorno, el establecimiento de nichos laborales más o menos nítidos, las iniciativas económicas de autodefensa o resistencia étnicas frente a la exclusión, la independencia del trabajo asalariado y las alternativas disponibles a las exigencias de cualificación regladas. En definitiva: “Las economías étnicas permiten a los inmigrantes y a las minorías étnicas superar las desventajas y la exclusión, negociando los términos de su participación en el mercado laboral de la sociedad general desde una posición de fuerza relativa” (Light, 2007, p. 41).

Precisamente, Angeles Arjona y Juan Carlos Checa (2006) han tratado de poner orden a la pluralidad de sentidos teóricos y a las fragmentarias referencias empíricas que los diferentes estudios sobre economía étnica que han ido publicándose en las últimas décadas, sintetizando algunos conceptos fundamentales. Por *minorías intermedias* suele entenderse el autoempleo de empresas familiares ubicadas en barrios marginales, fundamentalmente en el sector servicios, ocupando los nichos laborales y negocios abandonados por la población mayoritaria. Se caracterizan por la escasa interacción, incluso el antagonismo, con la comunidad en donde se instalan. Los *empresarios de enclave* suelen establecerse en barrios donde la presencia de coétnicos es mayoritaria, de tal modo que la autosuficiencia económica y la solidaridad interna constituyen sus rasgos fundamentales. La *economía de enclave* hace alusión al empleo y ubicación que las minorías empresarias crean para sí mismas y en cuya área suele producirse cierta revitalización identitaria. Por último, la *economía étnica* constituye el conjunto de empleos que las minorías crean para sí mismas frente a la economía y el mercado de trabajo general. La segmentación del mercado laboral obliga a la búsqueda de estrategias económicas basadas en la independencia, total o parcial, y en las redes sociales como autodefensa frente a la exclusión en unos casos, o en otros, la participación y competencia en la economía general desde diferentes niveles de integración. Por otro lado, la escasa alusión al régimen de propiedad de los negocios obliga a la precisión entre “economía de propiedad étnica” y “economía étnicamente controlada”, donde las minorías e inmigrantes cuentan con cierta capacidad para tomar decisiones en las relaciones laborales, los lugares de trabajo, la ocupación y los poderes (Light, 2007, pp. 41-42).

En los últimos años han aparecido en España numerosas y novedosas investigaciones sobre economía y empresariado étnico. El espectacular incremento que la población inmigrante ha experimentado en nuestro país en apenas una década (de menos de un millón a más de cuatro millones, pero lo más significativo para el tema de la

economía étnica es que se ha pasado del 10% al 20% de inmigrantes inscritos como trabajadores autónomos o por cuenta propia en el régimen de la seguridad social); así como la existencia de una amplia literatura internacional y el debate teórico consiguiente estimularon las investigaciones nacionales. Aunque de manera un tanto retórica se habla de minorías étnicas, la mayoría de los trabajos se han centrado en grupos inmigrantes². Precisamente, en otro reciente y paralelo trabajo, *El empresariado inmigrante en España*, de Carlota Solé, Sonia Parella y Leonardo Cavalcanti (2007), se opta por una definición más restringida del término étnico. Siguiendo a Ma Mung (1992), dichos autores focalizan su uso en las actividades empresariales desarrolladas por determinados grupos étnicos inmigrantes, que utilizan recursos de solidaridad étnica, constituyen empresas de tipo familiar, reclutan mano de obra y suministran y producen con el fin de satisfacer necesidades de sus propios connacionales. La identidad étnica (por lo demás bastante compleja y problemática) orientaría a los empresarios y a los trabajadores hacia el grupo de pertenencia, condicionando el mercado de trabajo, los tipos de inserción laboral y los espacios de residencia.

En cambio, desde nuestra perspectiva, el concepto de economía étnica debe abarcar el conjunto de sistemas, procesos, instituciones, dispositivos y representaciones de la producción, distribución y/o consumo de bienes o servicios y en donde algunos rasgos o elementos centrales estén directamente vinculados a factores culturales o étnicos. Se trata de una definición amplia que trata de integrar diferentes ámbitos y perspectivas. Según nuestra propuesta (sin ánimo de entrar en una polémica terminológica bizantina), el término no puede reducirse únicamente a los sectores inmigrantes autoempleados, ni a los roles emprendedores o empresariales autónomos, ni a la seg-

² A este respecto resulta ilustrativa la reflexión de los editores y autores del trabajo introductorio de la obra *El empresariado étnico en España*: "A pesar de que el concepto de empresariado étnico no esté ausente de críticas por sus propias connotaciones etnocéntricas, hemos optado por él. Puesto que, a diferencia del término 'empresariado inmigrante', nos permite incluir el dinamismo de los empresarios gitanos, tan importante a considerar en esta temática (aunque al final no tuviésemos ninguna contribución que lo comprobase). Concepto controvertido, el de empresariado étnico, puesto que si de etnia y de empresarios se trata, nos podríamos preguntar: ¿por qué sólo estudiar las etnias minoritarias (gitanos e inmigrantes) y no también a la(s) mayoritaria(s)? Otro argumento que se puede esgrimir es que un número considerable de empresarios de origen extranjero ha dejado de pertenecer a la categoría administrativa de inmigrante porque se ha nacionalizado o naturalizado español" (Beltrán, Oso y Ribas, 2007, p. 15).

mentación o división del mercado de trabajo en relación a la reciente inmigración, sino que comprendería todas las actividades económicas y laborales que mantienen rasgos específicos y diferenciales debido a la influencia y presencia mayoritaria de minorías étnicas en la producción y/o distribución y/o consumo de bienes y servicios.

Como ya hemos comentado, la economía étnica debe ser definida en un sentido amplio, aunque reconocemos que los matices anteriores son muy necesarios en contextos más complejos y duraderos. En la realidad española, y en la andaluza en particular, el carácter incipiente de la inmigración y la escasez de estudios nos obligan a ser cautos. Más interesante nos parece profundizar en los diferentes procesos donde la actividad económica étnica se desarrolla, es decir, los sectores formal, informal o ilegal de las actividades. Algo que para el tema del comercio ambulante será fundamental. Por ello, la venta ambulante en mercadillos, la principal actividad gitana, debe diferenciarse de la venta callejera. Aunque es cierto que los gitanos siguen practicando la venta callejera, es una estrategia que paulatinamente está siendo asumida por inmigrantes no regularizados. Mientras que la primera constituye una modalidad de venta reglada y regulada, con espacios y tiempos delimitados, que suele utilizar medios de transporte³, generando una especialización de productos e itinerarios, la venta callejera es una venta más precaria y más informal, generalmente asumida como alternativa de supervivencia o bien como actividad complementaria y estacional de otra principal y que posibilita la autoproducción artesanal o la distribución ilegal de mercancías (Molina y Díaz, 2007, pp. 182-187).

2. Una etnografía entre vendedores ambulantes gitanos

Podemos considerar al empresariado ambulante gitano como una estrategia de respuesta ante la discriminación que sufren en el mercado de trabajo normalizado. Pero dicha respuesta no es pasiva. El trabajo como ambulantes les ofrece una vida autónoma que les permite seguir desarrollando sus redes sociales y familiares. Como es natural, no

³ La interrelación entre familia, furgoneta y venta ambulante se convierte en un complejo modo de vida entre los gitanos. La furgoneta es medio de transporte, almacén, puesto de venta, guardería, dormitorio coyuntural y hogar.

disponemos de estadísticas fiables sobre el peso del empresariado étnico entre los gitanos. Los datos de que disponemos proceden de diversas investigaciones etnográficas y de la encuesta sobre el total de población ocupada gitana del reciente estudio de la Fundación Secretariado General Gitano. Dichas fuentes, como nuestro propio trabajo etnográfico, muestran claras tendencias por la venta ambulante. Profundizar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo en esta realidad social es uno de los objetivos de este trabajo. Veamos los datos comparativos a nivel nacional y en la provincia de Sevilla.

TABLA 1. Actividad económica principal de la población gitana ocupada

<i>Empleos principales</i>	<i>Porcentajes</i>
Venta ambulante	39%
Empleadas de hogar y limpieza	10,9%
Construcción	9,6%
Temporeros agrícolas	8,8%
Chatarreros y otros	4,5%
Mediador intercultural y ONG	4,2%
Administración Pública	3,2%
Hostelería	2,8%

Fuente: FSG, 2006, p. 82.

TABLA 2. Ocupaciones preferentes

<i>Ocupación preferente</i>	<i>Porcentajes</i>
Venta ambulante reglada en mercadillos municipales	33
Venta ambulante no reglada	21
Asalariados estables	6
Temporeros agrícolas	13
Economía informal	10
Desempleados	11
Otros	6

Fuente: Elaboración propia a partir de investigación etnográfica en población gitana de la provincia de Sevilla (Mena, 2006).

En lo que se refiere a nuestra investigación, hemos considerado que las estrategias productivas de las unidades domésticas gitanas sue-

len ser diversas, cambiantes y adaptativas. En muchos casos, se alterna el trabajo como temporero agrícola con la venta ambulante y el acceso a prestaciones sociales. La venta ambulante reglada es una situación privilegiada relacionada con cierta prosperidad económica, pero, a la vez, representa una carga al requerir varias licencias administrativas y legales y estar muy limitados los puestos en los mercados municipales. El ideal regulativo que se mantiene o postula sigue siendo la forma tradicional ocupacional de trabajo autónomo y de cooperación de toda la unidad doméstica, el mismo ideal que posibilita la diversificación y la adaptabilidad de estrategias según la coyuntura económica y el acceso a posibles y estimadas prestaciones sociales. La tabla anterior refleja la actividad principal familiar, en relación tanto a los ingresos anuales como a los de mayor dedicación temporal. De estos, la mayoría cuenta con licencias y permisos fiscales, administrativos y municipales, aunque otros siguen optando por la venta ambulante no reglada o parcial o temporalmente reglada (en las proximidades de los mercadillos, en determinadas calles populosas o en furgonetas que recorren pueblos), pese al riesgo real de la pérdida y decomiso de la mercancía al que se enfrentan. La venta ambulante es una ocupación que necesita de una fuerte inversión de capital (en géneros, furgonetas, licencias, tenderetes) y experiencia. Además, requiere movilizar contactos, alianzas familiares y responsabilidades. Pese a la existencia de una amplia gradación de ingresos entre los que se dedican a la venta ambulante, en razón al número de mercados, la posición estratégica de los puestos, la oportunidad de la inversión, la actualidad relativa de las mercancías, las inclemencias del tiempo, etcétera, esta ocupación suele traer consigo cierta prosperidad económica y prestigio social. Otros, en cambio, sin capacidad de "emplear mucho género" ni regularizar posiciones y mercados, necesitan cambiar a menudo de géneros y mercados. Suelen ser estos últimos los que alternan la venta ambulante y los trabajos agrícolas, según la coyuntura económica familiar y estacional.

La economía informal constituye un conjunto de actividades no regularizadas y tenidas muy poco en cuenta por las organizaciones empresariales, administrativas y laborales. Hasta hace bien poco ignorada, representa un sector económico más importante de lo que a primera vista parece, posibilitando mecanismos alternativos de reproducción de determinados sectores de la propia economía formal, una economía perfectamente adaptada y articulada a las condiciones del capitalismo (Portes, Castells y Benton, 1989; Pahl, 1991; Martínez Veiga, 1997). Muchos de los productos de los mercadillos han realiza-

do un largo y tortuoso recorrido hasta los potenciales clientes. Los productos orientales buscan adaptarse al consumidor popular occidental en la misma medida que los sistemas arancelarios y proteccionistas filtran la invasión de mercancías orientales. En otros casos, la vitalidad y adaptabilidad de la economía sumergida nacional surte de mercancías al por mayor y a minoristas ambulantes. Al mismo tiempo, los procesos de la economía más informal perviven, se adaptan y transforman en la lógica económica más regulada y formalizada. En este contexto, un marco político-institucional como el español, en general normativamente estricto, puede ejercer diferentes regulaciones e inercias en sectores tradicionalmente asumidos por los comerciantes gitanos ambulantes, como el agroalimentario, el textil, el calzado o la bisutería.

La realidad social española se ha transformado enormemente en apenas dos décadas. De una situación donde los gitanos, con sus propias diferencias internas, suponían la minoría étnica por excelencia, se ha pasado a una realidad multicultural dinámica y en constante revisión. Con la llegada de inmigrantes, primero de una manera pausada y generalmente de origen europeo, y después de manera acelerada y multifocal de magrebíes, subsaharianos, europeos del este, asiáticos y latinoamericanos, se ha experimentado una considerable transformación social. Una parte del empresariado étnico inmigrante se ha introducido de lleno en la venta no sedentaria, tradicionalmente monopolizada por gitanos. Una población creciente desprotegida que acaba compitiendo por los refugios ocupacionales tradicionales gitanos, desde la mendicidad o la venta de flores a la venta ambulante, desde el trabajo de temporeros agrícolas al de peones no cualificados. Aunque no podemos hablar todavía de competencia étnica, el panorama comercial minorista se ha diversificado y especializado.

Las diferentes aproximaciones sobre las actividades económicas gitanas coinciden en la búsqueda de factores que regulan sus oportunidades laborales. Aunque el sentido y alcance de los diferentes planteamientos ha ido modificándose en las últimas décadas, al hilo del proceso integrador-desintegrador de las políticas sociales, podemos distinguir tres grandes tipologías que nos permiten contextualizar e interpretar de manera adecuada la economía étnica del comercio ambulante entre los gitanos. En primer lugar, las aproximaciones *histórico-culturales*, que suelen subrayar las correlaciones entre características étnicas y evolución histórica de la minoría en el contexto europeo y estatal como principal factor explicativo de las singularidades de la economía gitana. En segundo lugar, las teorías que identificarían

los factores *coyunturales* y *estructurales*, fundamentalmente las desventajas de la población gitana en su inserción en el mercado de trabajo. Este planteamiento enfatizaría los condicionamientos socioeconómicos y situacionales del mercado laboral. En este caso, el autoempleo y el comercio ambulante son vistos como estrategias de supervivencia de grupos fuertemente solidarios. Y, por último, la perspectiva *integradora* que explicaría las características centrales de la economía romaní a partir de las interrelaciones entre factores internos o étnicos y las estructuras externas. Es decir, se basa en la interacción entre las estructuras de oportunidades de la sociedad mayoritaria (condiciones de mercado, acceso laboral, formación, etcétera) y las características de la comunidad gitana (ocupaciones tradicionales, redes sociales, solidaridad étnica, movilidad, culturas de trabajo, movilización de recursos informales). Desde nuestro punto de vista, y tomando como punto de partida dichas aportaciones, la economía étnica gitana puede ser explicada a partir de factores históricos, étnicos, político-institucionales y económicos (fundamentalmente, la segmentación de los mercados de trabajo).

La dependencia, la fragilidad y la marginalidad de las pautas económicas gitanas respecto al sistema capitalista nos obligan a tratar de entender los procesos históricos que dieron lugar a esas relaciones. La expansión de la economía de mercado ha dado lugar a síntesis particulares con algunas tradiciones gitanas. El comercio ambulante, la informalidad o el autoempleo constituyen estrategias culturales adaptativas que responden al mantenimiento de especificidades culturales en relación a la homogeneización cultural y económica. El proceso de globalización combina estrategias precapitalistas en su propia expansión y desarrollo. Como diría Godelier (1989), el capitalismo permite adaptarse y crecer a expensas de las unidades domésticas, el sistema de linajes y la propia marginalidad e informalidad gitanas. La articulación de formas capitalistas con otros sistemas es lo que permite su dominación y hegemonía, pero también su heterogeneidad y dinamismo.

Y en el caso gitano habría que añadir la especificidad de sus interacciones con el grupo payo mayoritario y la particularidad de sus relaciones con el Estado español. En esa articulación e interacción están las bases de la transformación de la cultura gitana y las condiciones de su reproducción. Vemos, pues, cómo el propio desarrollo capitalista en sociedades en transición se ha basado en la diversificación y pluralidad de bases económicas, pero dicha estrategia ha constituido un rasgo central en la cultura gitana desde su diáspora hace más de mil

años (San Román, 1994, p. 193). Las familias gitanas normalmente han enfatizado la diversificación de sus bases económicas como estrategia de reproducción pese a que ello les supusiera incrementar la dependencia con la sociedad mayoritaria. En efecto, la pluralidad de bases económicas "muestra la capacidad de los grupos domésticos y las comunidades locales de adaptarse a las nuevas condiciones creadas por la expansión de las relaciones capitalistas. Pero, al mismo tiempo, constituye un síntoma de la imposibilidad de reproducción de estos grupos apoyándose en sus propias bases, de manera que se institucionaliza la situación de dependencia respecto a las relaciones dominantes" (Comas, 1998, p. 71).

Precisamente, la importancia de la esfera familiar y el sistema de linajes, la indistinción entre trabajo y familia o esfera de producción y reproducción, la cooperación en el seno del grupo entre los gitanos constituye otro de los aspectos centrales de la articulación de la cultura gitana con el capitalismo y la sociedad mayoritaria (Reyniers, 1998). El sistema institucional de poderes económicos y políticos coexiste o se coordina con diversos tipos de estructuras no institucionales, intersticiales, suplementarias o paralelas a él, como son los grupos informales, las redes de proximidad, el parentesco o la amistad (Cucó, 2004, p. 143). Los mecanismos del parentesco pueden ampliarse y modificarse para adaptarse a diversos intereses y demandas, es decir, las relaciones pueden conservar la forma de relaciones parentales aunque ya no desempeñen funciones familiares (Wolf, 1990, p. 20). Los sistemas productivos gitanos no se basaron nunca en el control de la tierra (de la que siempre fueron apartados y expulsados), de capital o de los instrumentos de trabajo. Su riqueza provenía de mantener amplias familias que les permitían diversificar las funciones y las ocupaciones junto al control de las capacidades reproductivas y simbólicas del grupo: endogamia, autoridad de ancianos sobre jóvenes, dominio de los varones sobre las mujeres.

Si en las décadas de los años sesenta y setenta parecía que la proletarianización creciente del colectivo gitano era inevitable (GIEMS, 1976; Calvo, 1980), tres décadas después podemos afirmar que el comercio ambulante, más afín a la singularidad de las estrategias culturales gitanas, ha desbancado a las ocupaciones asalariadas. Los temporeros agrícolas gitanos son cada día más minoritarios en relación con las nuevas demandas del empresariado agrícola hacia inmigrantes magrebíes, latinoamericanos o de Europa del Este. El trabajo independiente y las prestaciones sociales, para los que las consiguen, regulan el sistema productivo gitano. La mayoría de los estudios sobre gitanos han visto

en el rechazo a la proletarianización un mecanismo de resistencia frente al Estado y la sociedad mayoritaria: "La historia de los gitanos es la historia de su rechazo a ser proletarianizados" (Okely, 1983, p. 53). En el mismo sentido, Elisenda Ardèvol (1994) concluye que los gitanos prefieren aquellas ocupaciones que hagan posible su independencia en la organización del trabajo.

Precisamente, Teresa San Román (1997, pp. 242-245) considera que es "la resistencia como respuesta a la escasez y precariedad de las alternativas, fundamentada en estrategias adaptativas a esta precariedad" lo que condensa y relaciona las orientaciones tradicionales básicas respecto a las actividades económicas. Y esas cuatro estrategias culturales gitanas serían:

1. La combinación y/o alternancia de ocupaciones que requieren escasa especialización pero múltiple capacitación.
2. La combinación de actividades integradas, marginales e ilegales en función de las alternativas históricas o geográficas, valoradas por su rentabilidad, riesgo y compatibilidad con las exigencias culturales.
3. Una organización social y productiva que posibilita la movilidad.
4. Estrategias adaptativas de sumisión o resistencia al poder mayoritario.

En relación a los mercados de trabajo, tanto las minorías inmigrantes como los gitanos siguen sufriendo la discriminación. Las desventajas persisten a pesar de las políticas aplicadas. El mercado de trabajo más bajo determina sus posibilidades de movilidad y las condiciones de trabajo a las que tienen acceso (inestabilidad, escasa cualificación, bajos ingresos, etcétera)⁴. Podemos resumir la situación actual de gran parte del colectivo gitano respecto al conjunto de la población con una serie de indicadores bien conocidos por todos (Fresno, 1999; Giménez, 1999; Garreta, 2003):

⁴ Comas (1995, 1998) ha resumido los principales factores que generan la desigualdad y segmentación respecto al mercado de trabajo. La construcción social de las diferencias se añade a la lógica laboral y constituye un elemento fundamental para comprender la posición de los gitanos en relación al mercado laboral. Esta autora ha destacado tres vectores fundamentales en la generación de desigualdades: la preparación profesional, las características locales del mercado de trabajo y, por último, las divisiones basadas en el género, la raza o la etnia.

- Tasas de analfabetismo y absentismo escolar muy superiores a la media estatal.
- Una falta de acceso generalizada a los cauces normales de formación laboral.
- Tasas muy altas de subempleo o empleo sumergido.
- Una mayoría se emplea por cuenta propia en actividades económicas familiares ejercidas informalmente o en proceso de regulación.
- Abandono prematuro de la educación obligatoria.
- Una proporción mayor de situaciones de exclusión social y pobreza graves, que llegan a afectar a casi la mitad de los gitanos.
- Altas tasas de natalidad y menor esperanza de vida (casi quince años por debajo de la media española).
- Pirámide poblacional muy joven pero con escaso acceso a programas de aprendizaje laboral.
- Tamaño de las familias muy superior a la población española.
- Perpetuación de la discriminación laboral y la segregación de viviendas.

La competencia étnica por el empleo, las prestaciones sociales y los mercados están produciendo en la venta ambulante una "especialización étnica" entre gitanos e inmigrantes que parece aparcar de momento los conflictos, pero en el fondo las políticas de inmigración española y europea están afectando de lleno al futuro de las opciones laborales gitanas, dado que se concentran en parcelas informales o precarias en donde ahora los gitanos se encuentran desfavorecidos. Frente a los extranjeros, contratados en sus países de origen para tareas agrícolas coyunturales o con contratos temporales, sin papeles, sin derechos duraderos, sin familias, sin arraigo, indefensos, con la posibilidad efectiva de expulsión a través de la Ley de Extranjería: "Un gitano tiene más costes porque sus derechos, que, al menos sobre el papel, alcanzaron los gitanos desde Carlos III, que de tan poco les han servido porque nadie tuvo el menor interés en aplicarlos, se convierten ahora en su peor enemigo. Resulta más conveniente, barato y flexible emplear extranjeros pobres que a ciudadanos gitanos marginales" (San Román, 1997, p. 235). Parecería como si su inclusión formal dentro de la ciudadanía sólo les haya aparejado una nueva exclusión real.

La venta ambulante ha sabido adaptarse, frente a las hipótesis más economicistas que presagiaban la desaparición de estas supuestas

prácticas premodernas, a los cambios y sucesivas reestructuraciones del consumo de masas, permitiendo (tanto por su flexibilidad en relación a la oferta y la demanda como por la centralidad de las relaciones sociales y personales) la posibilidad de constituirse en una estrategia propia y diferencial de abastecimiento y consumo de muchos ciudadanos. A las funciones históricas de los mercadillos como transmisores de cultura y aprovisionamiento, se unen otras funciones económicas y sociales (MEH, 1998, p. 227):

1. El suministro de productos de forma adecuada al consumidor.
2. El abastecimiento de productos básicos a zonas despobladas, de montaña o mal comunicadas.
3. La creación de una dinámica de precios transparente que obliga a competir a todos en calidad, en precio y servicio.
4. La generación de negocios a los servicios de hostelería y al comercio tradicional.
5. Permite el acceso a productos artesanos, agrícolas y descatalogados.
6. Compatibiliza el ocio y el consumo, el encuentro y el diálogo.
7. Genera autoempleo a colectivos desfavorecidos como gitanos, desempleados e inmigrantes.

En el caso del comercio ambulante, su carácter claramente subsidiario y marginal respecto al comercio minorista establecido explica la ausencia tanto de referencias académicas destacables y estadísticas fiables como de una regulación homogénea, clara y específica por parte de las diferentes administraciones. Sin embargo, cualquier análisis del sector comercial en las sociedades desarrolladas muestra el modo en que las formas comerciales precarias o subalternas, tan extendidas e importantes en sociedades en desarrollo y tercermundistas, siguen también presentes y con enorme vitalidad en la actualidad. Aunque constituyan una parte reducida del sector económico nacional, su importancia tiende a crecer en épocas de crisis (MEH, 1998, p. 16). Y pese a las preferencias y fidelidades de muchos consumidores por este tipo de comercio, tanto el sistema económico general como el sectorial (y quizá también por la fragmentación y debilidad del propio comercio ambulante) siguen perpetuando la marginación y escasa consideración por este tipo de venta tan tradicional en la historia de la humanidad y que ha tenido siempre su fuerza en la implicación de las relaciones personales y sociales en las diferentes esferas y

procesos de la actividad⁵. Por ello, el comercio ambulante sigue representando un importante papel económico, social y cultural tanto en Europa en general como en España en particular.

En los últimos años se han producido importantes transformaciones en los sectores de distribución comercial minorista a nivel internacional y nacional. Las grandes superficies, los centros comerciales, las franquicias, los autoservicios de descuento y los grandes parques urbanos comerciales suponen nuevas formas de distribución con una tendencia creciente y generalizada a estrechar las relaciones entre ocio y consumo (MEH, 1998, p. 226). Dichos cambios han generado cierto descontento en el comercio de tipo tradicional y sedentario que se ha manifestado a la opinión pública en conflictos en relación a los horarios comerciales, la apertura en festivos o las tasas del pago aplazado y electrónico. Pese a que estas nuevas formas de ocio y consumo de masas siguen su acelerada expansión en poblaciones de cada vez menor tamaño (ya es habitual verlas en poblaciones de apenas 25.000 o 50.000 habitantes), lo curioso es que este proceso general no está teniendo aparente incidencia en los mercadillos ambulantes. Estos crecen en número de puestos y clientes al igual que los grandes centros comerciales. Este hecho no puede explicarse solamente por una diferente funcionalidad comercial o por una supuesta existencia de clientela diferente (MEH, 1998, p. 15), sino por aspectos esenciales del comercio ambulante que han hecho históricamente atractivo este tipo de comercio: su enorme tradición, la confianza de los clientes, la variedad de productos ofertados, la comercialización de productos excedentes en calidad y precio, el aprovisionamiento de zonas rurales, la especialización y concentración comercial. Además, algunos de estos últimos aspectos, junto al carácter lúdico o festivo de todo mercadillo, permiten cierta integración comarcal y la posibilidad de generar en sus espacios una amplia y heterogénea sociabilidad⁶, as-

⁵ Desde el siglo XVIII, la política municipal en España fue progresivamente haciéndose cargo del control de las actividades comerciales (especialmente de los productos perecederos). Las relaciones entre ciudad y actividad comercial, abastecimiento y consumo, corrieron a la par de la evolución política de las competencias municipales y las tensiones entre intervencionismo y libertad de comercio (Rubio Díaz, 1999).

⁶ La mayoría de los mercadillos se celebran en el interior de los cascos urbanos, pero en las grandes poblaciones tienden a desplazarse hacia amplias zonas periféricas, aunque, y pese a los ingresos recaudatorios que suponen a los municipios, raro es que se habilite un lugar específico con las infraestructuras mínimas necesarias. Para muchos comerciantes ambulantes, estos nuevos lugares del extrarradio son incómodos tanto en verano como en invierno. En Andalucía sólo el 26% tienen un parking señalizado, el 19% cuentan con aseos, el 24% dispone de agua potable y el 19% de electricidad (MEH, 1998, p. 98).

pectos todos ellos que son coincidentes con la apuesta de las nuevas formas de distribución comercial.

La venta ambulante ha tenido desde siempre el rechazo del comercio sedentario, que siempre que ha podido ha alegado su desconfianza y oposición ante la supuesta competencia desleal, la falta de profesionalidad, la dudosa calidad de los productos o su ilegalidad y la escasa modernización de los mercadillos. La realidad es, sin embargo, muy diferente. Pese a que todavía puedan aparecer casos de fraudes o venta ilegal, lo cierto es que dichos casos son siempre minoritarios y la posible competencia no se corresponde con el volumen de ventas de los mercadillos en relación con el comercio minorista en general (MEH, 1998, p. 224). Dichas críticas olvidan los efectos de revitalización del propio comercio tradicional sedentario que los días de mercadillos generan en torno a los mercados de abastos, las calles comerciales y las propias poblaciones.

De todas las modalidades de venta no sedentaria, en instalación móvil (domiciliaria, motoitinerante) o semifija (callejera, ocasional, mercadillos, ferias, etcétera), la venta ambulante en mercadillos semanales es la de mayor extensión e importancia, con casi un 86% del conjunto del comercio no sedentario. El mercadillo semanal es, pues, la principal manifestación de la venta ambulante, y tuvo su origen en la necesidad de abastecimiento de zonas rurales con deficientes infraestructuras viarias y comercios estables. Las otras formas de venta ambulante están siendo cada vez más perseguidas y controladas, de ahí que los mercadillos se constituyan como un sistema de control comercial al que deben someterse los vendedores ambulantes si quieren ejercer su actividad⁷. En el

⁷ Perfil del comerciante ambulante:

- 1) Características sociales: varones (74,1%), entre 25 y 44 años (54%), con una media de edad de 39,6 años y bajo nivel educativo (el 83% no supera el bachiller), casados (79%); menos de 2 hijos (72%).
 - 2) Equipamiento: sin almacén (77%), con furgoneta (79%) y mesas (67%).
 - 3) Ámbito geográfico: venta en cinco municipios a la semana (78%), sin salir de la provincia (71%), en la misma zona todo el año (83%), se desplazan en solitario o en familia (82%), 90,4% de exclusividad ocupacional, 358 km recorridos de media semanal.
 - 4) Nivel de empleo: autónomos (68%), 1,4 de media de personas por puesto, sin asalariados (74%), con una continuidad en la actividad anual (94,8%).
 - 5) Sectores comerciales: textil-confección (44,7%), alimentación (20,6%), calzado (13,2%), equipamiento hogar (6,2%), perfumería y complementos (3,1%).
 - 6) Gestión: 9 años de media antigüedad, 252 días de trabajo por año, aprovisionamiento en fábricas y talleres (41%) o en mayoristas (35%).
- Fuentes: MEH (1998); Plan Integral (1998).

caso de Andalucía, la venta ambulante ha estado monopolizada hasta hace muy poco por gitanos. Los grupos romaníes supieron instrumentalizar su nomadismo a las malas comunicaciones existentes entre los territorios y se convirtieron en agentes activos en la tarea de completar el circuito comercial preindustrial con productos que ellos mismos facturaban o ayudaban a circular (herrería, cestos, estaño, hojalata, ganados, etcétera).

Gamella (1996, p. 221) ha resumido las características que explican el atractivo que despierta para este grupo étnico la venta ambulante: *a)* su conocimiento de la economía local y de su potencial donde la demanda y la oferta son irregulares; *b)* conocimiento de la población y autoridades locales, reconociendo sus necesidades y debilidades; *c)* su sentido de la oportunidad y la inversión en la elección de bienes y servicios a mercar en el contexto local; *d)* su movilidad ocupacional y geográfica; *e)* su capacidad de venta, persuasión, audacia y capacidad de presentación; *f)* su flexibilidad para adoptar diversos roles, así como limitar costes y el carácter informal y familiar de sus empresas.

Pasemos a caracterizar el sector concreto de los mercadillos andaluces. Las tablas que siguen corresponden a datos que ya han sido superados en la actualidad, según fuentes del sector, pero que pueden tener un carácter ilustrativo.

TABLA 3. Número de mercadillos, puestos de venta y empleo generado en Andalucía

Provincias	Mercadillos	Puestos de venta	Empleo
Almería.....	99	5.325	10.578
Cádiz	60	4.532	10.270
Córdoba.....	85	4.332	8.454
Granada.....	192	5.084	10.985
Huelva.....	70	2.226	5.119
Jaén	101	4.510	11.025
Málaga	126	6.678	15.000
Sevilla	109	5.476	11.529
Andalucía.....	842	37.263	82.960

Fuente: Censo, 2004. El empleo generado se obtiene por un muestreo que arroja una media de 2,16 personas por puesto. En la mayoría de los casos son empresas de carácter familiar que acuden a varios mercadillos a la semana.

Tanto en Sevilla como en el resto de Andalucía casi la mitad de los vendedores en mercadillos son gitanos; no obstante, su peso en re-

lación con el conjunto del comercio no sedentario puede ser mucho menor. Sin embargo, en el informe del MEH de 1998, la distribución étnica de los comerciantes era en Andalucía de: blancos (80%), gitanos (14,2%), negros (1,2%) y magrebíes-árabes (4,6%). Cifras que, a nuestro entender, se alejan mucho de la realidad de los mercadillos, pese a que en ese mismo estudio el reparto étnico según sectores comerciales a nivel nacional eleva la cifra de gitanos en textil y calzados al 26% y a cifras parecidas en los mercadillos de poblaciones de más de 50.000 habitantes (MEH, 1998, p. 137). Los resultados de nuestra investigación en la provincia de Sevilla arrojan la siguiente distribución:

TABLA 4. Identidad étnica de los comerciantes ambulantes

Etnia	Porcentajes
Blanco.....	39
Gitanos.....	43
Latinoamericanos.....	5
Magrebíes.....	5
Subsaharianos.....	6
Otros.....	2

Fuente: Elaboración propia a partir de investigación etnográfica en población gitana de la provincia de Sevilla (Mena, 2006).

Lo que sí parece evidente es una tendencia a la profesionalización y regulación del sector, y ello afecta tanto a payos como a gitanos y otras minorías étnicas (subsaharianos, latinoamericanos y magrebíes, fundamentalmente). Ello explica que casi un tercio del total de ambulantes esté asociado. No obstante, la constatación de la incidencia del fenómeno migratorio reciente en España así como los resultados de nuestras propias investigaciones, contrastadas con las informaciones de la Asociación de Comerciantes Ambulantes, elevan la cifra de gitanos comerciantes entre el 40 y el 50% en la actualidad (cifra que puede oscilar dependiendo de los mercadillos y de las localidades). Se observa, por lo demás, un fuerte incremento respecto a las cifras de 1989 y 1998 del número de inmigrantes dedicados a este comercio.

La periodicidad de los mercadillos suele ser semanal, aunque en zonas costeras suelen celebrarse importantes y concurridos mercadi-

llos veraniegos. A la venta se dedican mayoritariamente jóvenes varones menores de 45 años, que en el caso de los gitanos suelen estar acompañados por familiares. Su nivel educativo es bajo; además, la ocupación familiar acaba arrastrando al absentismo escolar a muchos niños gitanos. La inmensa mayoría no almacena sus productos en locales adecuados, al carecer de ellos. Las furgonetas, de las que son propietarios, son el sistema habitual de transporte, venta y almacenaje (ocasionalmente funcionan como dormitorio y guardería). Estas suelen estar rehabilitadas para cada tipo de género, cuentan con menos de 3.000 kg de PMA, tienen menos de cinco años y en su mayoría recorren casi 90.000 km de media anual. La mayoría acude a cinco municipios semanales en cinco días distintos a la semana. Según las encuestas del MEH, la mayoría se desplaza de madrugada el mismo día de la venta y comercian el mismo producto todo el año, con una media de antigüedad de ocho años dedicados al sector. En el montaje y desmontaje de los puestos suelen tardar hora y media. Un día de trabajo cotidiano, en mercados distantes, se inicia a las siete de la mañana y concluye a las cinco de la tarde. El vendedor madruga, carga y viaja de 10 a 150 km, con su mujer e hijos pequeños. Llega al mercado antes de las ocho, descarga y monta el puesto, vende cuatro o cinco horas, recoge y carga, viaja de regreso, se surte o repara. La forma habitual de aprovisionamiento es la compra individual y al contado en fábricas y talleres, pero dada la especialización de los sectores se requiere "emplear" un día al mes en viajes y compras en lugares lejanos como el Levante.

3. Conclusiones

En nuestra investigación etnográfica hemos destacado algunos rasgos de los mercadillos ambulantes como espacios de interacción social específicos y privilegiados configurando una economía étnica singular:

1. La perpetuación de la delimitación de un espacio propio, separado y concreto para la interacción. De las antiguas herrerías, la visita estacional de los esquiladores de acémilas y los tratanes de ganados en las ferias, se ha pasado a los mercadillos. Un espacio abierto y a la vez cerrado para el encuentro con una diferencia inquietante, en palabras de San Román, donde las relaciones interétnicas aparecen fuertemente delimitadas y

- segmentadas. La propia integración espacial del mercado desvela la negación de la permanencia y el encuentro. Un espacio artificial, provisional y marginal.
2. Los mercadillos permiten la reproducción de las fronteras culturales en un entorno que confirma y refuerza, desde su carácter provisional y marginal, la pertenencia grupal y la identidad colectiva de los vendedores gitanos. El mercado se convierte, así, en un espacio étnico propio, donde conviven parientes y otros patrigrupos locales gitanos.
 3. El espacio de las relaciones interétnicas se muestra también en cierto reparto étnico de los géneros de venta. La existencia de una etnostratificación del mercadillo diluye de momento la competencia abierta. Los inmigrantes latinos se dedican a los productos de artesanía y complementos textiles; los marroquíes, a la marroquinería, alfombras y productos electrónicos de bazar; los gitanos, a las telas, confección, calzados y productos agropecuarios estacionales; los castellanos o payos, al textil y los complementos del hogar. La competencia se percibe fundamentalmente con aquellos que venden las mismas mercancías a precios parecidos o inferiores, y con gitanos o inmigrantes, que venden de forma irregular o ilegal en los mercadillos. Pero la realidad es que no existe una unidad entre los vendedores como colectivo, sus asociaciones siguen sin superar un tercio de los vendedores y la fragmentación étnica y ocupacional se siente fundamentalmente a la hora de expresar demandas o reclamar derechos en los órganos municipales de comercio.
 4. En los mercadillos los gitanos han visto seleccionadas las relaciones interétnicas preferentes con la sociedad mayoritaria (dado que esa elección no ha procedido abiertamente de ellos, sino que es el resultado de las circunstancias históricas de una minoría étnica discriminada) a través de los intercambios económicos comerciales. La posibilidad del fraude o el engaño como estrategias ocasionales de antiguos vendedores nómadas ha sido superada y abiertamente rechazada en el contexto de fidelidad y estabilidad de los mercadillos. El comercio ambulante ha permitido a muchos gitanos estrechar los contactos, fraguar amistades, generar el autoempleo y la independencia. En definitiva, cierto bienestar y mejora de las condiciones de vida.

En las décadas de los años ochenta y noventa, el sector del comercio ambulante en España experimentó un enorme desarrollo permitió cierta reestructuración y modificación en el sistema ocupacional gitano. En este breve lapso histórico se experimentó, y se hizo posible, cierta ruptura con los modelos económicos tradicionales gitanos anclados en el uso intensivo y sistemático de la informalidad y la economía sumergida. Sin embargo, en los inicios de este nuevo milenio dicha tendencia parece amenazada por nuevos procesos económicos y sociales que si no encuentran pronto un cauce integral óptimo, solidario y participativo, pueden truncar las esperanzas de futuro de muchas familias gitanas. Dichas amenazas pueden resumirse en las siguientes:

1. Una falta de acceso generalizada a los cauces normales de formación laboral. Si bien es cierto que últimamente se están implementando varios programas encaminados a invertir esa tendencia.
2. Nuevos hábitos de compra de los consumidores. La globalización de los mercados y las mercancías dejan poco margen a los productos tradicionales de venta en mercadillos en difícil competencia con, por un lado, las agresivas y numerosas grandes superficies que conjugan ocio y consumo en las conurbaciones de nuestras ciudades, y por otro, la penetración de mercancías semirreguladas, consecuencia directa de una especie de globalización subalterna centrada en bazares, factorías y tiendas "todo a cien".
3. Los procesos anteriores encuentran una relación directa con la transformación del sector productivo manufacturero español e internacional (en concreto: calzado, textiles, bisutería, regalos, marroquinería, alimentación) hacia formas laborales y empresariales extremas de informalidad, descentralización, dispersión, flexibilidad, fragmentación, precariedad e invisibilidad (contratos temporales o su ausencia, movilidad, talleres semilegales, trabajo a domicilio, piratería, etcétera) (Ybarra, Hurtado y San Miguel, 2001). En todos los sectores y géneros la penetración de mercancías orientales, ya sea por importación, transnacionalización de la producción o por talleres clandestinos, supone una abierta competencia a las industrias nacionales, pero con consecuencias apreciables en los márgenes comerciales de competencia de los vendedores ambulantes.

4. Los límites y trabas administrativas y espaciales por parte de los ayuntamientos al desarrollo de los mercadillos (ausencia de infraestructuras mínimas, contradicciones, desigualdad y dispersión normativa, desplazamientos en su ubicación, excesiva carga fiscal, etcétera).
5. La paulatina desregulación del sector del comercio ambulante hacia formas marginales de venta callejera informal (*topmanta*) por parte de inmigrantes que se ven sometidos a un doble proceso de explotación y exclusión (Martínez Veiga, 1989).
6. En relación a la problemática general del sector se destacan los siguientes aspectos (MEH, 1998, pp. 244 y ss.):
 - Vigencia de licencias anuales sin parangón en ninguna otra actividad económica; esta situación crea inseguridad y limita la modernización y las inversiones a medio y largo plazo.
 - Limitaciones en cuanto al horario (apenas cuatro horas de la mañana) y días de los mercadillos, sin tener en cuenta los factores climatológicos y absolutamente incoherentes con la liberalización económica general.
 - Restricciones notorias en cuanto a los artículos, especialmente alimenticios, permitidos a la venta (pese a que en Europa los productos perecederos forman la base principal de este comercio y que el control sanitario debería ser independiente del lugar concreto de venta).
 - Inadecuación de los lugares donde se celebran los mercadillos.
 - Normativa dispersa y carga fiscal heterogénea (pese a la moderación de las tasas, no se tiene en cuenta el horario reducido de venta o las inclemencias del tiempo).
 - Limitaciones a la ampliación de mercadillos y número de puestos.
 - Inexistencia de ayudas o subvenciones a este tipo de comercio sin correspondencia con otras actividades.
 - Una consideración general marginalista hacia el sector.
7. Aunque el grado asociativo y las cooperativas de vendedores ambulantes gitanos han crecido enormemente en los últimos años (y pese a que la venta callejera informal seguía siendo una práctica ocupacional gitana minoritaria), su número y

grado participativo sigue siendo muy escaso. Además, las nuevas prácticas de venta callejera están caracterizadas por una absoluta individualización de las débiles relaciones laborales, el acoso a la venta reglada en mercadillos, la fragmentación y competencia entre inmigrantes y la "intensificación de la explotación jerarquizada" que reproduce la marginalidad y precariedad.

8. Aumento de la competencia entre comerciantes. La competencia no sólo afecta a vendedores ambulantes regularizados respecto a los que ejercen la actividad de forma ilegal, cuyo número suele aumentar debido a la rigidez y dispersión normativa o por una excesiva presión burocrática o fiscal, sino a la presión de los comerciantes estables que constituyen una fuerte oposición en las comisiones municipales de comercio. A estos dos tipos de competencia se une la fuerte incorporación al comercio ambulante de inmigrantes.
9. Escasa participación y capacidad de movilización. El minoritario grado de asociación en cooperativas y asociaciones de los comerciantes ambulantes gitanos se une a la desconfianza y cierta pasividad a la hora de movilizarse o reclamar derechos ante los ayuntamientos. Frente a los comerciantes estables "los vendedores ambulantes, por el contrario, son tomados siempre por foráneos, con lo cual se ignoran muchas de sus peticiones, porque no suponen graves riesgos electorales. Enfrentarse con los comerciantes estables supone siempre un desgaste político que muchos ayuntamientos no están dispuestos a asumir" (Torres *et al.*, 2001, p. 97). En muchos casos se abusa de las medidas más coercitivas, como la prohibición o el simple decomiso de las mercancías, sin la oportuna información, expediente previo sancionador o posibilidad de reclamación.

La supervivencia del sector se encuentra hoy sometida a diversas tensiones que muestran cómo su aparente crecimiento oculta su propia debilidad. La globalización de los mercados y transnacionalización de la fuerza de trabajo y sistemas productivos persiste e incrementa la competencia de los productos de calidad media/baja hacia países y circuitos con claras diferencias en costes salariales y niveles de bienestar (Ybarra, Hurtado y San Miguel, 2001, p. 56 y ss.). La presión a la baja de los beneficios se incrementa con el acceso de nuevos comerciantes inmigrantes y nuevas formas de piratería o incluso con talleres clandestinos en los países más industrializados. Si en origen la pro-

ducción busca nuevos segmentos de fuerza de trabajo más baratos, en el nivel de la distribución ocurre lo mismo: una creciente informalidad y desregulación. El espacio de la informalidad no se reduce ya sólo a la venta sino al proceso global de la mercancía: descentralización productiva, trabajo doméstico, irregularidad de las empresas, talleres ilegales, invisibilidad del trabajo, piratería. En ese contexto sólo la solidaridad económica y moral de los parientes o la fraternidad moral y religiosa de los gitanos evangélicos de Filadelfia (Mena, 2006) permiten aguantar las presiones competitivas del comercio, la extensión y perpetuación de la precariedad y la exclusión.

Pero lo que el comercio ambulante ha dado a los gitanos es una gran experiencia laboral regularizada; un conocimiento amplio del sector; versatilidad para realizar sus tareas en el grupo doméstico; adaptabilidad a las pautas comerciales empresariales; procurando un aumento de jornadas de mercados, rotación de mercancías y géneros; adaptación a las modas y necesidades de sectores marcados por la fuerte estacionalidad (calzados, ropas, frutas, marroquinería); altos niveles de interacción con la sociedad mayoritaria. Si no hay interés de las administraciones en políticas de empleo específicas para los gitanos, si no se potencia y regula el comercio ambulante como medio estable de vida para muchos jóvenes gitanos, la población gitana reforzará, de nuevo, las estrategias típicas de grupos domésticos que alternan y diversifican las formas y fuentes de trabajo y renta ante la insuficiencia y dependencia de la economía mayoritaria. Apostarán por la informalidad una vez que ya conocen las reglas, tienen las furgonetas y los mercados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardévol, E. (1994), «Vigencias y cambio en la cultura de los gitanos», en T. San Román (comp.), *Entre la marginación y el racismo*, Madrid, Alianza, pp. 61-108.
- Arjona, A. y Checa, J. C. (2006), «Economía étnica. Teorías, conceptos y nuevos avances», *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXIV, 45, pp. 117-143.
- Beltrán, J.; Oso, L. y Ribas, N. (2007), «Un campo de estudio para el emprendimiento étnico en España», en J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas (eds.), *Emprendimiento étnico en España*, Barcelona, Fundación CIDOB-MTAS, pp. 13-40.

- Calvo, T. (1980), «Las minorías étnicas y sus relaciones de clase, raza y etnia», *Documentación Social*, 41, pp. 9-33.
- Cantón, M.; Marcos, C.; Medina, S. y Mena, I. (2004), *Gitanos pentecostales. Una mirada antropológica a la Iglesia Filadelfia en Andalucía*, Sevilla, Signatura.
- Censo (2004), *Censo de los mercadillos de Andalucía: 2003*, Sevilla, Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.
- Comas, D. (1995), *Trabajo, género y cultura*, Barcelona, Icaria-ICA.
- (1998), *Antropología económica*, Barcelona, Ariel.
- Cucó, J. (2004), *Antropología urbana*, Barcelona, Ariel.
- Fresno, J. M. (1999), «Las políticas de empleo y la comunidad gitana», *Gitanos. Pensamiento y Cultura. Revista ASGG*, 2, pp. 36-41.
- FSG (Fundación Secretariado Gitano) (2006), «Informe sobre población gitana y empleo». *Gitanos. Pensamiento y cultura*, Madrid, 32-33, pp. 29-43.
- Gamella, J. F. (1996), *La población gitana en Andalucía*, Sevilla, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2006), «Oficios gitanos tradicionales en Andalucía (1837-1959)», *Gitanos. Pensamiento y Cultura*, Madrid, 32-33, pp. 64-73.
- Garreta, J. (2003), *La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*, Barcelona, Anthropos.
- GIEMS (1976), *Gitanos al encuentro de la ciudad. Del chalaneeo al peonaje*, Madrid, Edicusa.
- Giménez Adelantado, A. (1999), «Los españoles gitanos. Contexto sociopolítico y cultural», *Gitanos. Pensamiento y cultura. Revista ASGG*, 1, pp. 42-48.
- Godelier, M. (1989), *Lo ideal y lo material. Pensamiento, economías, sociedades*, Madrid, Taurus.
- Light, I. y Gold, S. J. (2000), *Ethnic Economies*, San Diego, Academic Press.
- (2007), «Economías étnicas», en J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas (eds.), *Empresariado étnico en España*, Barcelona, Fundación CIDOB-MTAS, pp. 41-68.
- Ma Mung, E. (1992), «L'expansion du comerce ethnique: Asiatiques et Maghrébins dans la region parisienne», *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 8 (1), pp. 39-60.
- Martínez Veiga, U. (1989), *El otro empleo. La economía sumergida*, Barcelona, Anthropos.
- (1997), *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Madrid, Trotta.
- Mena, I. (2006), *Cristo en los mercados. Evangelismo gitano y comercio ambulante*, Alicante, Taller Digital-Cervantes Virtual.
- Ministerio de Economía y Hacienda (MEH) (1998), *La venta no sedentaria en España*, Madrid, Secretaría de Estado de Comercio y TURISMO-EPAGRO, S.A.
- Molina, J. L y Díaz, A. (2007), «Vender en la calle», en J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas (eds.), *Empresariado étnico en España*, Barcelona, Fundación CIDOB-MTAS, pp. 180-193.
- Okely, J. (1983), *The Traveller - Gypsies*, Cambridge Univ. Press.
- Pahl, R. (1991), *Divisions of Labour*, Oxford, Basil Blackwell.

- Plan integral de fomento del comercio interior de Andalucía 1998-2001 (1998), Sevilla, Consejería de Trabajo e Industria.
- Torres, A.; Castells, M. y Benton, L. (eds.) (1989), *The Informal Economy*, Baltimore-Londres, The Johns Hopkins University Press.
- Reymiers, A. (coord.) (1998), *Économie Tsigane. Une Économie solidaire intégrée à l'économie globale*, París, Études Tsiganes (monográfico), vol. 12.
- Rubio Díaz, A. (dir.) (1999), *Mercados municipales de Andalucía*, Sevilla, Consejería de Trabajo e Industria.
- San Román, T. (1980), «Los gitanos en el mundo del trabajo», *Documentación Social*, 41, pp. 73-88.
- (comp.) (1994) (1986), *Entre la marginación y el racismo. Reflexiones sobre la vida de los gitanos*, Madrid, Alianza.
- (1997), *La diferencia inquietante. Viejas y nuevas estrategias culturales gitanas*, Madrid, Siglo XXI.
- Sole, C.; Parella, S. y Cavalcanti, L. (2007), *El empresariado inmigrante en España*, Barcelona, Obra Social La Caixa.
- Torres, A. et al. (2001), *Información y asesoramiento a los vendedores ambulantes*, Barcelona, Unión Romani.
- Waldinger, R. et al. (eds.) (1990), *Ethnic Entrepreneurs Immigrant Business in Industrial Societies*, Londres, Sage.
- Wolf, E. (1990), «Relaciones de parentesco, de amistad y de patronazgo en las sociedades complejas», en E. Wolf y otros, *Antropología social de las sociedades complejas*, Madrid, Alianza, pp. 19-39.
- Ybarra, J. A.; Hurtado, J. y San Miguel, B. (2001), «La economía sumergida revisitada», *Sociología del Trabajo*, Madrid, 43, pp. 29-69.

Resumen. «Una aproximación a la venta ambulante como economía étnica gitana»

Nuestra investigación parte de un concepto amplio de economía étnica que, sin reducirla a las minorías emprendedoras inmigrantes, pueda ofrecer una perspectiva antropológica de la principal actividad económica de los gitanos de nuestro país: el comercio ambulante en mercadillos municipales. El trabajo vincula esta economía étnica singular tanto a los recursos étnicos de los gitanos como a factores históricos, estructurales e institucionales de la sociedad mayoritaria. Pese a la heterogeneidad y variedad del comercio ambulante, los resultados de nuestra etnografía discuten la consideración estereotipada de que este tipo de ocupación responda siempre a prácticas marginales o ilegales. De hecho, muchos vendedores ponen en marcha puestos o mercados que les permiten progresar tanto en ingresos como en estatus, integración y movilidad social, contribuyendo a la generación de empleo familiar y, a su manera, a la riqueza social. Algunos de ellos consiguen abrir negocios comerciales sedentarios y estables al por mayor. Aunque la marginación, la informalidad y la ilegalidad de algunas actividades siguen estando presentes, no dejan de ser minoritarias en el sector. En definitiva, nuestro análisis cuestiona la percepción del autoempleo comercial no sedentario de los gitanos como fenómeno anómalo, preindustrial, marginal y condenado a la desaparición. Por último, diagnostica algunos de los factores que pueden estar provocando la crisis del sector.

Palabras clave: economía étnica, gitanos, venta ambulante, mercadillos, minorías étnicas.

Abstract. «*Approximation to travelling markets as gipsy ethnic economy*»
The present research deals with a wide concept of ethnic economy which, without being diminished to the enterprising immigrant minorities, can supply an anthropological outlook of the most relevant economical activity of gipsies in our country: trading in town flea markets. The paper links this specific type of economy both to their ethnic resources as well as to historical, structural and institutional factors of the predominant society. In spite of heterogeneity and variety of travelling markets, the outcomes of our ethnography lead to the stereotyped heading of illegal or marginal referring to this kind of activity. In fact, many sellers start stalls or markets which allow them to improve their incomes, status, integration and social mobility, contributing to create family jobs and social wealth from their status. Some of them even get the choice to open long-term commercial businesses and wholesale shops or stores. Although the isolation, informality and illegality of some of their activities are still present, these are not but minority among them. Summarizing, our analysis questions the perception of precarious commercial self-employment of gypsies as anomalous, preindustrial or marginal and a phenomenon doomed to disappear. It also diagnoses some of the factors explaining the sector crisis.

Keywords: ethnic economy, gipsies, travelling markets, flea markets, ethnic minorities

Fene, la ciudad y el astillero

María Lois *

Recibido: 25-XI-2007

Versión final aceptada: 16-II-2008

Es preciso ir hasta las magníficas rías de la costa que mira al Atlántico para encontrar verdaderas poblaciones. La primera es El Ferrol, ciudad de moderna creación. A mediados del siglo XVIII era un pueblecito de marinos de cabotaje, pero entonces se comprendió que su hermosa bahía podía prestar buenos servicios al aprovisionamiento y defensa de las flotas, y se elevaron fuertes sobre las alturas que dominan la rada, cubriendo de baterías los bordes del estrecho de acceso, a 6 kilómetros de la población. Esta tomó la forma de una ciudad militar, con arsenales y almacenes inmensos. Según el estado de la Hacienda española y el desarrollo de sus escuadras, Ferrol ha aumentado y disminuido en población, siendo tan pronto una colmena desbordante por la muchedumbre de sus trabajadores, como viendo crecer la hierba en sus calles desiertas.

E. RECLUS, 1892, citado en Clemente Cubillas, 1984, p. 15

Introducción: el lugar de Fene**

El municipio de Fene está ubicado entre la ría de Ferrol, área acuática delimitada por los municipios de Ferrol, Narón, Neda, Fene, Mugar-

* Departamento de Ciencia Política III (Teorías y Formas Políticas y Geografía Humana), Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223, Madrid. Correo electrónico: mdlois@cps.ucm.es.

** Este trabajo forma parte de una investigación sobre la práctica política nacionalista en Galicia a través del estudio de dos contextos particulares, uno de ellos, el municipio

dos y Ares, producto de la desembocadura del río Xuvia, y la ría de Ares, en la que tiene costa una de las parroquias del término municipal (Limodre). Este municipio, con una superficie de unos 25 kilómetros cuadrados, e integrado por 8 parroquias, formaría parte de la comarca de Ferrol o Ferrolterra¹, conformada por el área de confluencia de los procesos y las prácticas relacionadas con la ciudad de Ferrol. Dicha ciudad, capital, desde 1726, de uno de los tres departamentos en los que se divide el litoral costero de la península, se convierte en la sede del primer arsenal y astillero del norte de España (Rodríguez Yuste, citado en Pérez Rodríguez, 2003, p. 1), hecho que genera una serie de procesos y dinámicas que configuran la estructura socioeconómica de la zona².

Esta relación no sólo se circunscribe a las prácticas materiales que rodean al arsenal y al astillero, sino que se materializa igualmente en

de Fene (Lois, 2007). El material recogido durante el trabajo de campo realizado en el municipio incluye desde entrevistas en profundidad y conversaciones informales mantenidas con actores institucionales de todos los grupos políticos que han conformado y/o conforman la corporación municipal, a diarios de campo redactados durante las estancias en las que se llevó a cabo observación participante, esto es, de mayo a septiembre de 2003 y 2004, así como en abril y diciembre de 2005, o una revisión bibliográfica de los libros de actas de los plenos celebrados en el Ayuntamiento desde 1910 hasta 2002. La presencia del astillero en el término municipal fue una de las variables, a mi entender fundamental, en torno a la que se configuró la investigación, pero no la única ni la más importante. En las referencias a los informantes, entonces, se incorporará, además de su filiación política, si la hubiere, su relación con el astillero, ya que entiendo que este es el propósito del artículo y porque en el universo municipal de Fene es un hecho de gran trascendencia sociopolítica. No se incluirán referencias de los informantes no institucionales. No obstante, es preciso señalar que el contexto en el que se emitieron los discursos y el de la propia construcción del objeto de estudio es el de una investigación sobre comportamiento político. En cualquier caso, este trabajo pretende ser un punto de vista cualitativo y simbólico sobre procesos socioeconómicos, obviamente marcado por la orientación de la investigación primaria, pero no por ello susceptible de ser reinterpretado enfocado desde otra óptica, en este caso, la del centro de trabajo.

¹ Según la ley de 7/1996 de Desenvolvemento Comarcal, de la Xunta de Galicia, esta comarca estaría integrada por los municipios de Ares, Mugarzos, Fene, Neda, San Sadurniño, As Somozas, Moeche, Ferrol, Valdoviño y Cedeira. Por otro lado, las parroquias que integran el municipio son Fene, Perlío, Barallobre, Sillobre, Limodre, Maniños, Magalofes y, a partir de 1981, San Valentín. Esta última junto con Fene y Perlío conformarían el casco urbano municipal. Todas ellas, junto con las parroquias de los municipios de Ares, Cabanas, A Capela y Mugarzos, habrían formado parte del arciprestado de Bezoucos o Bisancos, nombre que haría alusión a la situación geográfica, pues significaría "entre dos aguas".

² Podríamos hablar de lo que se denomina un *hinterland*, o alcance espacial de la esfera de influencia de cualquier asentamiento (o de un establecimiento dentro de un asentamiento), siendo el área para la cual el asentamiento es el nexo comercial (Gregory *et al.*, 2000, pp. 312). La distancia entre Fene y Ferrol es de 7 kilómetros.

prácticas sociales, como los matrimonios entre varones de Ferrol y mujeres de Barallobre y de Maniños (Piñeiro y Gómez, 1996, p. 85), así como en la generalizada percepción de la existencia de una comarca ferrolana, y en una vivencia del territorio comarcal no diferenciada entre los municipios que lo integran³. De hecho, la peculiaridad del tejido productivo articulado en la ría, centrado en la producción naval, configura una homogeneidad en términos de usos espaciales ligados a la conformación geográfica de la comarca. Especialmente a partir de 1941, con la apertura de un astillero en Fene (Astilleros y Talleres del Noroeste Sociedad Anónima, ASTANO), que produce un incremento en las dinámicas de intercambio ya presentes entre los márgenes de la ría. Tanto la ubicación del astillero como el posterior desmantelamiento de este tejido industrial y su impacto en las prácticas sociales y materiales de la zona, así como la articulación de las formas de acción colectiva, han pasado y pasan por la unión de los diferentes municipios de Ferrol, y algunos limítrofes, no incluidos en la delimitación oficial de la comarca, pero que forman parte del universo socioterritorial vinculado con la comarca de Ferrolterra.

En ese sentido, en el número 11 de la revista *Tempos Novos* (11, 1998), se transcribe un encuentro entre varias personas vinculadas a la zona de Ferrol, ya sea por su trayectoria política o sindical o por su vinculación profesional con el sector naval. Las conclusiones del encuentro dibujan la comarca de Ferrol como dependiente, aislada, con una trayectoria socioeconómica marcada por su situación geoestratégica, así como con una difícil diversificación en el tejido productivo, una población desmoralizada y una clase política mediocre y sin proyectos de futuro, e identificable con un voto de clase tradicionalmente dirigido hacia partidos de izquierda. Este tipo de percepciones forman parte de las narrativas generalizadas acerca de la situación de la comarca de Ferrol, en general, y de Fene en particular. En otras palabras, Fene es un municipio que se ha desarrollado en torno a la trayectoria de un astillero implantado en el término municipal, ASTANO

³ En el caso de Ferrol, Fene y los municipios colindantes (Neda, Narón), y con respecto a Fene y a sus parroquias, los movimientos son constantes en términos temporales e irregulares en términos espaciales, en cuanto a las variables de residencia, centros de trabajo, de culto, de estudio y de ocio nocturno. Este último se concentra en Ferrol, mientras que el resto se esparcen por todos los núcleos urbanos del área. Los encuentros que se desarrollaban en las lanchas continúan en las líneas de autobuses regulares, las uniones matrimoniales abarcan al conjunto de municipios de la comarca, los habitantes de Neda acuden a la iglesia de Fene.

(actualmente denominado Navantia). La localización de una factoría de construcción de barcos ha condicionado la vida diaria y, en ese sentido, los horizontes sociales y políticos presentes en el universo de la población. Expresado de una manera más lírica, “la enorme grúa de ASTANO parece una puerta de entrada a un ámbito relacional definido por la cultura industrial, a un espacio social enmarcado por la producción basada en el consumo de bienes manufacturados, a un mundo dinamizado por las tensiones entre el operario y el capital, a un ambiente de convivencia impregnado y estigmatizado por los éxitos y los fracasos de la empresa” (Pérez Rodríguez, 2003, vol. 1, p.10).

Para abordar, desde una perspectiva cualitativa y simbólica, diferentes dimensiones en las que los procesos socioeconómicos ligados al astillero se convierten en referentes de la vida diaria de Fene, se presentará, en primer lugar, una breve historia del astillero como centro de trabajo. En segundo lugar, se profundizará en algunas de las dinámicas a través de las que asoma la factoría como nodo de conformación de usos, costumbres y prácticas materiales y discursivas del municipio, y, en especial, en su presencia en las narrativas comúnmente aceptadas sobre la cotidianeidad fenesa. El trabajo se cerrará con una serie de reflexiones acerca de las paradojas ligadas a la presencia de ASTANO, y a su propia reconversión, en la proyección de la vida municipal.

ASTANO, la historia oficial

Astilleros y Talleres del Noroeste, SA se funda en 1941, como sociedad limitada con una duración de veinte años prorrogables y con un capital de 1.600.000 pesetas (Pérez Rodríguez, 2003, p. 13), con el objetivo de dedicarse a la construcción y reparación de barcos de pesca y, al tiempo, servir de auxiliar de la Sociedad Española de Construcción Naval —a partir de 1947— Bazán, situada en Ferrol. Su director era un ingeniero y capitán de navío que había trabajado en este astillero, y el cuadro de personal estaba compuesto por 33 operarios. La superficie de las instalaciones, ubicadas en la parroquia de Perlío, ocupaba entonces 3.000 metros cuadrados (*ibidem*, p. 14), y se localizaban en la superficie ocupada, desde 1925, por una carpintería de ribera, previa autorización del Ayuntamiento.

Podríamos dividir en dos etapas la trayectoria histórica de la empresa, en función de su evolución en términos de volumen de trabajo así como de especialización de la producción, previa al llamado proceso de reconversión, que comienza en 1984. En una primera etapa, que abarcaría desde su fundación hasta mediados de los años sesenta, la trayectoria de ASTANO se caracterizaría por los cambios constantes en la producción, de naves de tamaño mediano, diferentes materiales (madera, fundamentalmente) y para diferentes usos, a una especialización en el transporte marítimo de petróleo, línea de producción única desde mediados de los años sesenta. En ese sentido, y a partir del año 1944, el astillero se transforma en sociedad anónima, al entrar el Instituto Nacional de Industria (INI) como accionista y comenzar una serie de ampliaciones tanto de capital como de superficie ocupada por las instalaciones⁴. En 1953 se produce una de esas grandes ampliaciones de la empresa, en términos de su emplazamiento, a través de la concesión de los terrenos de las marismas colindantes al astillero y de la compra de una ostrería. Esta situación coincide con una caída en la demanda de barcos de pesca (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p.17), por lo que sus accionistas, y en concreto el Banco Pastor, reorientan las principales líneas de producción de la empresa a través de acuerdos con compañías implicadas en el transporte marítimo de petróleo.

En 1962 concluyen las obras encaminadas a la adaptación de ASTANO a las nuevas peculiaridades de la producción, lo que inaugura una nueva etapa en la factoría, la de construcción de buques de gran porte, que supone una entrada de la empresa en el mercado internacional de barcos con una plantilla de 2.500 personas, en línea con la liberalización del comercio exterior implementada por el gobierno del momento (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 19). De hecho, los objetivos del Plan de Desarrollo Económico y Social de 1964 propugnaban una reestructuración del astillero para colocarlo al nivel de las factorías

⁴ Pérez Rodríguez (2003, vol. II, p. 18) profundiza en las circunstancias en las que se dio el cambio en la especialización de la empresa. Por una parte, en términos de coyuntura internacional, menciona el incremento en la demanda de transportes de carbón de Estados Unidos a Europa, y hace referencia a las guerras en el sur de Asia y en Oriente Próximo, que propiciarían la demanda de buques con mayor volumen y capacidad de aguantar largos recorridos; en términos de la situación política y económica en España, puntualiza la entrada en el gobierno de los llamados “tecnócratas” y su política de apoyo a la industria en general, así como la entrada en vigor de una ampliación del crédito naval y una nueva Ley de Protección de la Marina Mercante en 1958.

nales de otros países. Estos objetivos se alcanzarían a través de tres líneas de actuación: "fomentar la exportación y propiciar el aumento de pedidos del interior; adoptar medidas fiscales y arancelarias beneficiosas; y conceder préstamos a largo plazo para financiar equipamientos semejantes a los de otros competidores extranjeros del sector" (*ibidem*). Aunque la eficacia del plan, en términos de resultados de la producción, no se manifestó en la agilización de la concesión y recepción de créditos, asunto redundante en toda la trayectoria del astillero, se produce una nueva ampliación de la superficie del astillero, así como la mejora de algunos de los equipamientos de sus instalaciones. En 1966 se entrega el primer barco construido en las nuevas gradas.

Esta segunda etapa, es decir, la que abarca desde mediados de los años sesenta hasta 1972, va a ser una de las más reconocidas del astillero, por la reiterada consecución de hitos productivos. En concreto, hasta 1969, un año antes de firmar un acuerdo con la empresa de hidrocarburos Gulf para la construcción de grandes petroleros, se producen los grandes cambios en términos técnicos: se abandonan los métodos de trabajo usados en la carpintería de ribera, centrados en la madera como materia prima fundamental, y en un menor tamaño de las naves; la producción de buques de mediano tamaño dejó paso a la metalurgia especializada, con un papel secundario de la madera, y con una nueva atención a los diseños de interiores de los barcos, como elemento añadido en función de la ampliación de los servicios prestados por los superpetroleros, de mayor duración que el transporte marítimo convencional.

Así, ASTANO se especializa en la producción de barcos petroleros de gran capacidad y tamaño, esto es, de más de 50.000 toneladas. Podemos señalar, por ejemplo, la construcción del petrolero *Laieta*, entregado en 1970, con 27.800 toneladas de peso muerto; o la del *Artega*, propiedad de PETRONOR, que supone un récord mundial en buques de tonelaje botados en una grada inclinada (ASTANO, 1999)⁵. La demanda de este tipo de barcos estaría relacionada con el cierre

⁵ De 325.000 toneladas de peso muerto, y con unas enormes dimensiones, la botadura del *Artega* supondría un riesgo en términos de cómo hacer llegar el petrolero al agua sin que este se rompiera o encallara en la otra orilla de la ría, muy cercana. De hecho, armadores y astilleros de Chile, Japón o el resto de Europa enviaron observadores para dar cuenta del proceso. Hasta ese momento, se habían construido naves de calibre semejante, pero con una tecnología más actualizada y en dique seco. En ese momento, la plantilla del astillero era de unas 6.000 personas. Teniendo en cuenta que la población de Fene era de 11.101 habitantes, podemos imaginar el impacto, en términos simbólicos, de tal hito en la población del municipio.

del canal de Suez, como consecuencia de la guerra de los Seis Días, y que condicionaría, hasta 1973, la producción de barcos de mayor capacidad para abaratar así el precio del transporte.

Con el propósito de profundizar en la construcción de petroleros de gran volumen, se lleva a cabo una nueva ampliación de los astilleros, la cuarta, a través del programa de Acción Concertada, desarrollado entre la Administración Central y el accionista. Con los créditos obtenidos se construyó, entre otras cosas, la grúa pórtico de 74 metros de altura que supone uno de los iconos definitivos del enclave. Este Programa de Acción Concertada formaría parte de la política de intervención sobre el astillero definida por un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social, implementado entre 1968 y 1971 y visible, además de en la construcción de la grúa, en la acelerada construcción de pabellones de oficinas y servicios, nuevos talleres, etcétera. Sin embargo, esta entrada en el mercado internacional, marcada por la consecución de logros profesionales y por las ampliaciones más significativas del centro, no corre pareja a la situación financiera del astillero. Para conseguir contratos en el exterior, se aceptan precios fijos y penalizaciones por demoras en las entregas (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 22), con lo cual no se previenen situaciones de alzas de precios, de retrasos en el abastecimiento de materiales o incluso el incumplimiento de algunos armadores españoles, lo cual ocasiona pérdidas considerables (*ibidem*), siendo el Estado el actor que va a compensar las pérdidas en los contratos nacionales, en caso de que no incluyesen una cláusula de revisión de costes.

Por otro lado, la recesión económica anunciada desde 1971 y la saturación del mercado lleva a la escasa contratación de nuevos barcos entre 1971 y 1973, fecha en la que se reabre el canal de Suez. Pese a la consecución de todos los objetivos en términos profesionales, se produce un retraso en la recepción de los créditos oficiales. La implementación de un tercer Plan de Desarrollo Económico y Social, que abarcaría de 1972 a 1975, no será suficiente para paliar la situación de posible quiebra de la empresa y de su principal accionista, el grupo financiero ligado a Barrié de la Maza y al Banco Pastor, y en 1971 el consejo de ministros obliga al Instituto Nacional de Industria, entidad destinada a gestionar empresas deficitarias cuyos técnicos emiten informes desfavorables a esta operación, a intervenir en ASTANO. El astillero pasa a convertirse en una empresa pública, al ser el INI el socio mayoritario y propietario del 60% de sus acciones.

Esta segunda etapa del astillero, que concluye con un cambio en la propiedad de la factoría, muestra una de las contradicciones pre-

sentes en la mayoría de las narrativas locales en torno a la viabilidad del centro de trabajo. La extrema especialización del astillero en la producción de superpetroleros, que se concreta en grandes hitos de tonelaje, de volumen de obra, de construcción y de modernización de los métodos de trabajo, coincide con el principio de la crisis del sector naval, en general, y de los astilleros de la comarca de Ferrol, en particular. Varios de los actores entrevistados sitúan en 1972, o, más concretamente, en la entrada del INI en ASTANO, el principio del proceso de crisis que se va a vivir en el astillero. Como cita Pérez Rodríguez (2003, vol. II, p. 23), en este año afloran los apuros financieros que atraviesa el accionista mayoritario del astillero⁶.

El desmadre empezó en los años setenta, y siguió en los ochenta, después de que lo cogiera el INI. Era una empresa pública y los directivos no se preocupaban, y los trabajadores creían que era para toda la vida, por ser pública. [...] Todos los cambios vinieron a partir de la construcción de los superpetroleros, pero todos los contratos tenían penalización, se perdía dinero, a veces se entregaban con 16 o 18 meses de retraso, las pérdidas eran inmensas. Sin embargo, era la más moderna, y batía récords de construcción, de tonelajes, de volumen de obra, pasamos de Etiopía a Nueva York en métodos de trabajo. [Pantín]⁷.

En los años siguientes, estos problemas van en aumento y, en 1977, cuando el descenso de pedidos es continuado, el gobierno dictamina conceder ayudas por un total de 9.800 millones de pesetas para compensar las pérdidas del sector. Pese a ello, la producción se mantiene gracias a pedidos anteriores a la crisis del petróleo de 1973 y de la apertura del canal de Suez, y en 1975 se bota el petrolero *San-*

⁶ La autora subraya reiteradas veces el peligro de supervivencia del grupo Barrié si este hubiese continuado como principal socio de ASTANO, y apunta a una solución pública de un problema de una empresa privada en base a favores personales. En sus propias palabras, "cabe recordar que la expansión de la factoría tuvo lugar en base a un crédito bancario a cargo del Banco Pastor, entidad a la que cabe suponer en todo momento conocedora de primera mano de los resultados de la empresa, de su poco afortunada gestión (nunca reconocida) y de las malas previsiones del rumbo de los mercados. La entidad bancaria pertenece al mencionado grupo, que, para salvar su pervivencia, habría forzado, valiéndose de sus buenas relaciones con las élites políticas del franquismo, la entrada del INI" (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, pp. 23-24).

⁷ Juan Pantín ha sido trabajador de ASTANO desde 1954 hasta 2001, donde, entre otras actividades, formó parte de la cooperativa de viviendas para los trabajadores de ASTANO. También trabajó en IMENOSA hasta su prejubilación. Militante de la UGT, concurrió en las listas del PSdeG-PSOE en las elecciones municipales de 1979.

ta María, de 365.000 toneladas, que establece una marca mundial en botadura en grada inclinada. Este hecho incide en la divergencia entre la coyuntura económica mundial y la gestión del astillero, centrado en la producción de bienes fuera de los circuitos de demanda del sector y cuyas ampliaciones estructurales y especialización productiva se había llevado a cabo con base en una situación coyuntural en términos políticos y económicos. Aunque en 1978 se abre una nueva línea de actividad encaminada a la reparación de plataformas y buques *off-shore*, las inversiones en tecnología necesarias para una especialización habrían requerido nuevos préstamos, y aunque quizás se hubiesen adecuado más a la oferta y la demanda presentes en el mercado del sector naval (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 24), la factoría se mantiene en la línea de renovación del tipo de barcos que había construido desde 1962. Este tipo de actividad, sin embargo, no contiene el declive, y en 1979 la Junta General de Accionistas acuerda reducir el capital social a cero pesetas, destinando las acciones a la amortiguación de pérdidas, y ampliando este capital a 3.500 millones de pesetas, cuyas acciones fueron suscritas y desembolsadas por el INI, que se convierte en el único propietario de la empresa (ASTANO, 1999).

Entre 1977 y 1984 se producen una serie de hechos relacionados con el sector naval que dan cuenta de la situación de crisis del sector durante la Transición. En febrero de 1977, se celebra una reunión del sector naval de Comisiones Obreras (CCOO) de todo el estado para tratar la crisis del sector. Se desmiente que ASTANO vaya a ser cerrado, pero comienzan los despidos en las compañías auxiliares (*La Voz de Galicia*, 27 de febrero de 1977). Pese a que el 25 de octubre se firman los Pactos de la Moncloa, como medidas urgentes para paliar la recesión económica, el 9 de marzo de 1978 se produce un paro en el sector naval, que afecta a 22.000 trabajadores de Ferrol y Vigo, y una marcha de San Valentín a Ferrol de 2.000 personas, en contra de CCOO y UGT (Unión General de Trabajadores), para reclamar el pago de atrasos. Casi simultáneamente se firman los Pactos de la Castellana, por parte del gobierno y de las centrales sindicales mayoritarias, a través de los que se establece un marco general de actuación en términos de derechos de los trabajadores del sector naval, incluyendo una primera regulación de empleo. Pese al establecimiento de un marco general de actuación en términos de los derechos de los trabajadores, en 1979, en ASTANO se trabajaba al 30% de su capacidad (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 25).

Trabajé en los servicios médicos de ASTANO, en el 81-82 más o menos, pero no se comentaba nada de la mal llamada reconversión. Eso sí, el doctor a cargo me decía que diese invalideces las máximas, por casi cualquier cosa. Tampoco se trabajaba tanto, algunas veces los médicos salíamos a mirar y estaban descansando, o tomando vinos y charlando, por ejemplo. [Yáñez]⁸.

La viabilidad del sector requirió un proceso de Reconversión del Sector de Construcción Naval que comienza en 1984, y que supone el cese de la actividad de ASTANO como constructor de buques y la reducción de su plantilla en 3.414 personas, que se incorporan a los Fondos de Promoción de Empleo (ASTANO, 1999, Documentación Interna; Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 27), y que inaugura una etapa de segregaciones de la empresa, de expedientes de regulación de empleo, de acciones colectivas en protesta por las transformaciones de la empresa y de sucesivos cambios de nomenclatura y de vinculación con las principales instituciones de toma de decisiones en términos tanto de orientación productiva como de viabilidad de la propia empresa. En ese sentido, es preciso señalar que los procesos de reconversión del sector naval se estaban desarrollando en otros astilleros europeos desde 1982, regulados por la V Directiva aprobada por el Parlamento Europeo e indudablemente influidos por la incorporación al mercado de Corea del Sur, en 1981, lo cual provoca una caída en los precios ante las buenas condiciones de sus productos y el bajo coste de la mano de obra⁹. De hecho, en ese momento, España está negociando su entrada en la UE, con lo que el proceso de reconversión trata de adaptarse a los procesos ya implementados en otros astilleros del territorio comunitario. Además de la reducción de personal en los tres astilleros mayores de España (entre ellos, ASTANO) y de la prohibición de producción de buques, la reestructuración comprende la transformación de la fábrica en una industria especializada en *off-shore*, con libertad para hacer reparaciones, y en abierta competencia con los astilleros asiáticos, en concreto con Japón y Corea del Sur (*ibidem*, p. 26). En 1985, también como parte del proceso de reconversión, se segrega de ASTANO

⁸ Joaquín Yáñez fue médico de ASTANO y concejal y portavoz del Partido Socialista de Galicia-Partido Socialista Obrero Español (PSdeG-PSOE) en el Ayuntamiento de Fene desde 1999 hasta 2006.

⁹ La producción naval de Corea del Sur pasa del 4% a nivel mundial en 1981 al 29,4% a nivel mundial en 1988. La Unión Europea pasa de un 60,5% en 1976 al 13% en 1988. Véase Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, pp. 27.

la División Industrial, dedicada a la fabricación de maquinaria y construcciones metálicas, constituyéndose la sociedad IMENOSA (Industrias Mecánicas del Noroeste Sociedad Anónima), filial de ASTANO, que pasa posteriormente a integrarse en la División de Bienes de Equipo del INI. A partir del año siguiente, en 1986, comienzan a producirse los primeros artefactos dedicados a la explotación *off-shore*, con una serie de reorganizaciones encaminadas a la posibilidad de competir produciendo nuevos productos en un nuevo mercado. Además de las transformaciones internas y de las nuevas divisiones de trabajo realizadas a partir de las ya existentes, comienzan a implementarse planes comerciales, planes de producción, de imagen de marca, etcétera, en línea con las pautas marcadas para el grupo AESA (Astilleros Españoles Sociedad Anónima). En especial desde 1992 la presencia de ASTANO en eventos internacionales, la exigencia de niveles de productividad equivalentes a la media de Europa occidental, la creación de bases de datos técnicos y mercantiles y el desarrollo de oficinas de Investigación y Desarrollo van encaminadas a hacer de la factoría un lugar caracterizable "por una buena gestión y, por tanto, racionalizar el proceso de fabricación, consiguiendo la máxima calidad a través de la concienciación de todos los trabajadores y dirigentes de la necesidad de su implicación en los proyectos" (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 34). En los años noventa, y por el equipamiento presente en el centro de trabajo, comienzan a materializarse algunos de los proyectos recomendados desde el inicio del proceso de reconversión, como la construcción de la plataforma de perforación más grande del mundo, la *Discoverer Enterprise*, botada en 1998, en plena implementación de la segunda fase de la reconversión.

Desde 1995, se producen dos hechos que van a influir en la marcha de la factoría. Por un lado, una reordenación del sector público, que se lleva a cabo con la transferencia de la titularidad de las acciones, derechos y obligaciones de ASTANO a la Agencia Industrial del Estado; y por otro, la elaboración y aprobación del Plan Estratégico de Competitividad (PEC) para las sociedades agrupadas en la División de Construcción Naval del INI, con base en los acuerdos de París firmados en 1994, que suprimen cualquier medida opuesta a las condiciones de la competencia, con excepción de las ayudas sociales relacionadas con el cierre o la optimización de alguna de las secciones, y de las ayudas para investigación y desarrollo, lo cual implica la supresión del capital social de 13.200 millones de pesetas obtenido del INI en 1992. Igualmente, el PEC recoge una nueva reducción del cuadro

de personal, que se materializa en la reducción de 791 trabajadores entre 1995 y 1998.

Desde la perspectiva actual, podemos resumir la trayectoria de ASTANO durante la segunda mitad de los años ochenta y los años noventa como la de una empresa dotada de medios para la construcción de unos bienes para los que no hay demanda, en continua reorientación de su especialización productiva y en una relación de dependencia con respecto a centros de decisión localizados a una gran distancia del astillero¹⁰. Las regulaciones sobre el sector establecidas por la UE y los sucesivos cambios en la titularidad de la empresa pública han orientado su trayectoria en términos de producción, de reducción de personal, de métodos de gestión, producción y comunicación, propios de una empresa que compite en el mercado internacional. Sin embargo, y pese a todas las reestructuraciones, las menciones y los premios a la factoría dan cuenta de la adaptación a los requisitos exigidos para su continuidad. Entre ellos destacan las Certificaciones de Calidad emitidas por el American Bureau of Shipping, el I Premio de Investigación de Ingeniería Naval González-Llanos, el I Premio Calidad Valor Social del Consello Galego de Calidade, o la inclusión de ASTANO entre los diez primeros astilleros mundiales en el sector de reparaciones. Desde el año 2000, ASTANO, como parte de AESA, ha pasado a integrar el grupo de astilleros navales españoles unidos bajo el nombre de Izar, tras la fusión de AESA con la Empresa Nacional Bazán. El astillero continúa funcionando, centrado en la producción de artefactos *off shore* ante la vigencia de la prohibición de construcción de buques, bajo la denominación de Navantia-Fene, en mancomunidad con los astilleros Navantia-Ferrol, y con una plantilla propia de alrededor 350 trabajadores.

¹⁰ Varias visitas realizadas al astillero, así como las diversas conversaciones informales mantenidas con ex trabajadores y trabajadores del mismo, confirman la existencia de contradicciones y paradojas a la hora de realizar un análisis de la trayectoria de la fábrica (en términos de premios recibidos o de prontitud en el reciclaje de los trabajadores) y de su viabilidad. En cualquier caso, la actividad del astillero en la actualidad o es muy reducida o parece no tener lugar, a juzgar por la ocupación de las naves y los talleres, en el recinto del centro de trabajo.

"ASTANO, un astillero en la ría"¹¹

Desde el momento en el que se instala la factoría en el territorio municipal (1941) y, en especial, a partir de las sucesivas ampliaciones que se llevan a cabo con el objetivo de aumentar la producción y de dotar de servicios y prestaciones a los trabajadores, la influencia del asentamiento sobre la vida municipal se hace notar no sólo dentro del centro de trabajo, sino también en diferentes dinámicas socioeconómicas que se generan en relación al mismo.

CUADRO 1. Evolución de la población en Fene

Año	Población
1900	5.391
1930	6.540
1940	7.671
1960	9.267
1981	15.140
2002	14.848
2004	14.485

Fuente: Ferrás Sexto (1993) e Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

El aumento de plantilla de trabajadores y el del potencial económico de ASTANO son procesos paralelos. El astillero pasa de contar con 33 operarios en 1941 a 1.225 en 1951, 2.500 empleados en 1962, 3.145 en 1969 y cerca de 10.000 en 1975, de los cuales 6.688 serían trabajadores directos y 2.648, indirectos (Ferrás Sexto, 1993, p. 130). En el año 2002, la plantilla de ASTANO era de 1.146 trabajadores. En el momento de la ubicación del astillero en Fene, el municipal se caracterizaba por "la existencia de un sistema agrario tradicional orientado al autoabastecimiento de la familia campesina y a la venta de sus excedentes agrarios y pesqueros en el mercado local y en el urbano de Ferrol. Minifundismo, escasa orientación mercantil de

¹¹ Título de dos publicaciones paradigmáticas en torno a la historia del astillero (Pérez Rodríguez, 2003).

las explotaciones campesinas familiares, etcétera, serán condiciones que favorezcan el movimiento pendular de sus trabajadores desde las diversas parroquias de la comarca al astillero, lo que dará lugar a un tipo de hábitat suburbano, caracterizado en su economía doméstica por los ingresos mixtos: los procedentes del trabajo en la construcción naval y los procedentes de un sistema agrícola de subsistencia, generalmente llevado a cabo por sus mujeres y personas mayores de la familia" (Santalla, 1998, p. 82). De hecho, no es hasta la década de los años sesenta y setenta, cuando se produce el proceso de urbanización de Perlío, San Valentín y Fene, es decir, de las parroquias localizadas en el casco urbano, cuando los trabajadores comienzan a desvincularse de las faenas agrícolas, al tiempo que, en consonancia con las reestructuraciones y ampliaciones del astillero, continúa incrementándose la demanda de mano de obra, procedente ya no sólo de núcleos de población próximos, sino de municipios situados en todo el territorio autonómico, que regresará a sus lugares de origen durante el posterior proceso de reconversión, produciéndose corrientes migratorias de procedencia urbana. Las variaciones ocupacionales y de vivienda que se producen van a coincidir con el aumento de nivel de vida medio y con lo que se denomina el *baby boom* (Pérez Rodríguez, 2003, vol. II, p. 10). Mucha de la mano de obra es de procedencia mayoritariamente rural, en especial hasta los años sesenta (*ibidem*, p. 15), que se asienta en las proximidades del astillero y que en muchos casos mantiene una actividad económica secundaria ligada al aprovechamiento del cultivo de la pequeña propiedad, lo que proporcionaría un complemento al salario que mermaría la dependencia respecto a la empresa.

La magnitud de los cambios poblacionales y de la morfología habitacional del municipio refleja el impacto de la localización de un centro de trabajo de la magnitud de un astillero, y se proyecta no sólo en la alteración que produce sobre procesos de división del trabajo, sino en las diferentes dinámicas propias de la factoría, y se traslada al ámbito de la vivencia social cotidiana. El centro de trabajo se configura como un nodo de proyectos de alcance social más allá de su emplazamiento físico (como la creación de una Cooperativa de Transportes). Así, en términos espaciales, varios son los procesos que dan cuenta de la presencia de un centro de trabajo y de su estrecha relación con la configuración de los imaginarios socioespaciales de los habitantes del municipio. Las sucesivas ampliaciones del astillero en territorios del término municipal muestran los cambios espaciales que se registran en función de la dinámica de la empresa: desde la

compra de una ostrería y el relleno de superficie marítima hasta el desvío del curso del río Magalofes, el incremento de superficie ocupada por el astillero marca las alteraciones del territorio municipal, en términos de una apropiación del espacio característica de la zona más próxima a la ría. Desde su instalación, el Ayuntamiento va a conceder el visto bueno a su emplazamiento en territorio público por los beneficios que pueda tener sobre la vida municipal.

Dada cuenta de una instancia del vecino del Ferrol del Caudillo don Cristóbal Rodríguez Peña, por la que suplica una autorización para construir en terrenos anejos a la llamada playa de Perlío y establecer en ellos la importante industria de construcción de barcos [...] es concedida por el gran beneficio que representa para el municipio el establecimiento de tan importante industria y la escasa variación que se pretende realizar en la servidumbre pública o camino vecinal, que viene a mejorar su trazado, de lo que se infiere un señalado beneficio para el escaso vecindario que por él transita. [Pleno Municipal, 5 de diciembre de 1941].

Las alteraciones del término municipal fueron parejas al alcance de los proyectos de los trabajadores del astillero. Era época de bonanza. La construcción de viviendas para el personal de la factoría en San Valentín, a partir de 1968, desembocó en el nacimiento de lo que en principio fue una barriada, que se convertirá, desde 1981, en una parroquia más del municipio. Las necesidades de urbanización de San Valentín van a ser una cuestión presente en muchos de los plenos municipales (por ejemplo, plenos municipales de 27 de junio de 1977, de 30 de enero de 1978 o de 19 de septiembre de 1978). Siendo la zona con mayor densidad de población del municipio, la procedencia territorial de la población es de un 45% de otros lugares de la provincia (Blanco, 1976, p. 13). La dotación de este barrio y su posterior estatus de parroquia serán un tema que suscite algunas quejas entre vecinos que entienden que San Valentín acaparó, durante los años setenta y ochenta, la mayoría de las prestaciones municipales. En cualquier caso, la alteración del término municipal con la creación de una nueva parroquia y las necesidades de infraestructuras que ello conlleva irían parejas a las necesidades de acomodación provocadas por la trayectoria del astillero, igual que ocurre con la creación de la Cooperativa de Transportes Vieiro o con la formación de la Cooperativa de Viviendas de San Valentín. Formada por trabajadores de ASTANO, y disuelta en 1990, promovió la construcción en varias fases de diferentes unidades habitacionales. Entre el año 1980 y el año 1983, se construyó, en una primera fase, en San Valentín; en una

segunda fase, en el municipio de Pontedeume; en una tercera fase, en Perlío; en una cuarta fase, en Limodre; y en una quinta y sexta fases en los barrios de Caranza y Esteiro, en Ferrol. En todas estas construcciones existe un local para la celebración de actos culturales.

Para pagar las viviendas, ASTANO daba algo a fondo perdido y después créditos a largo plazo; cuando la cooperativa se disolvió, en 1990, las viviendas se vendieron algunas. Y los que salieron tuvieron que cancelar la deuda, en la liquidación ya se les descontaba lo que debían, porque se preveía que se les podía perder la pista. [Pantín].

Se olvidan de que... de que la casa que tienen y donde viven se la dio ASTANO, no se la dio, pero salió de ahí. [Chicho]¹².

Las necesidades de acomodación del personal de la empresa y su consecución han ido condicionando la morfología habitacional del municipio, con una activa participación de esta y de sus trabajadores en su construcción y financiación y, sobre todo, en su vivencia. Las instalaciones de ASTANO ocupan toda la costa de la ría de Ferrol del municipio, excepto el embarcadero de Maniños y la playa de O Regueiro, y abarcan un total de 880.000 metros cuadrados. Otras de las alteraciones que se producen en el término municipal afectaron a su capitalidad, que se traslada de Foxas, lugar de ubicación del Ayuntamiento, con un censo de 256 habitantes, a Fene en 1990 (Pleno Municipal, 3 de marzo de 1990). El área de Foxas es una zona relativamente poco urbanizada y situada a la entrada del municipio, relativamente alejada de la mayor concentración de población y de servicios públicos, situados en torno a los espacios mayormente afectados por el desarrollo de ASTANO y la ubicación de sus trabajadores. El espacio público se acomoda en función de las dinámicas y proyectos habitacionales surgidos desde el centro de trabajo.

La existencia de un ámbito relacional particular presente entre el personal del astillero se hace presente en el municipio. Aun con el aumento de la actividad sindical y la entrada de cuadros y de líderes procedentes de otros astilleros de la ría, la organización del trabajo en ASTANO, pese a las sucesivas reorganizaciones de la factoría, se mantiene en torno a talleres y gremios profesionales, más que en torno a

¹² Andrés González Vizoso (Chicho) fue concejal del Bloque Nacionalista Galego (BNG) desde 1979 hasta 2007. Militante de la Asamblea Nacional Popular Galega (AN-PG) y del Sindicato Labrego, fue teniente de alcalde hasta 1987.

Fene, la ciudad y el astillero

un proceso de montaje. Las relaciones de trabajo no sólo afectan a los espacios vivenciales, sino que el astillero se conforma como articulador de iniciativas relacionadas con el recreo y esparcimiento, en especial desde que en los años setenta se establece un horario laboral de dedicación exclusiva por las mañanas, y con los sábados libres, y que incide, de manera fundamental en la revitalización del tejido asociativo del municipio. Similar propuesta es presentada en un artículo sobre la importancia del asociacionismo en la zona, donde se presentan una serie de argumentos en torno a la particularidad del área, en términos de densidad del tejido asociativo, a partir de su relación con emplazamientos industriales.

El desarrollo experimentado en estos territorios por el asociacionismo recreativo y cultural [...] está presidido por un mimetismo en las intenciones últimas que no se limita a la función laboral con exclusividad, sino a todas aquellas parcelas de la convención social abiertas en igualdad de condiciones para todos. [...] Mimetismo en el mejor sentido, naturalmente. [Blancollano, 2002, p. 165].

Fene es bastante uniforme porque en todas las parroquias se observan esas mismas características de trabajadores simbióticos que combinan el trabajo en el campo con trabajo en la industria e incluso pues eso del carácter industrial de la comarca es lo que permite que desde finales del siglo XIX surjan y proliferen todo tipo de asociaciones. ¿Por qué?, pues por una cuestión meramente económica de otro tiempo, que, desde trabajar en una industria, tener un horario limitado, unas posibilidades económicas, un nivel de vida... pienso que considerablemente superior en aquellos momentos al resto de Galicia, pues permite que surja toda esa serie de cuestiones. [...] Todo eso, la potencia y la vitalidad del movimiento asociativo en toda la comarca, creo que está asociado directamente al carácter industrial. [Sanfiz]¹³.

Que en una zona donde mucha gente tiene un trabajo tipo, el que era asalariado en lo que era el astillero, con salarios muy determinados, eso propiciaba los encuentros, fueran los encuentros de los almuerzos a las seis de la mañana o los de los chatos a las dos o tres de la tarde o lo de tener las tardes libres para hacer cosas, y un poco también por ahí lo que eran las escuelas de aprendices, ya no hablo de la gente más o menos de mediana edad, sino incluso chavales jóvenes, que lo que se preparaban era para entrar también en los astilleros, [...] y eso propició, por la propia dinámica de cómo eran las

¹³ Enrique Sanfiz es periodista, autor o coautor de diferentes publicaciones sobre la historia local de varias parroquias de Fene (Arias y Sanfiz, 1995 y 1996; Sanfiz et al., 1998) y de un catálogo para una exposición fotográfica sobre los orígenes del astillero de Fene (Sanfiz, 1996). Además, es director de Radio Fene.

cosas, que se creara un sentido asociativo muy fuerte, muy fuerte, y totalmente presente en todas y cada una de las parroquias [...] y, digamos, por encima de lo que puede ser, a lo mejor, la media en Galicia de este tipo de cosas, ¿no? [Neiras]¹⁴.

La proliferación de asociaciones, sociedades y círculos recreativos en los años sesenta y setenta, entonces, parece ligada tanto a la organización del trabajo como a la situación económica generada en el astillero. Igual que lo estará su declive. Ahora bien, la tradición del asociacionismo en toda la zona tiene sus antecedentes en la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando comenzaron a fundarse los llamados “casinos”, como recintos de esparcimiento de las clases con ciertas posibilidades económicas. Estas entidades serían herederas de los clubes privados nacidos en los siglos XVIII y XIX en toda Europa como centros de reunión y recreo para profesionales liberales, familias acomodadas, indianos triunfadores retornados, etcétera (Blancollano, 2002, p. 163), como es el caso del Casino de Sillobre, comprado en 1923 por un emigrante retornado de Cuba. Lo mismo ocurre con los círculos mercantiles e industriales, versión de estas entidades adaptadas a las características y circunstancias del sector de comerciantes, que incorporan a sus funciones la toma de iniciativas para reclamar una serie de servicios públicos, como la apertura de oficinas de correo o de banca, por ejemplo (Blancollano, 2002, p. 164). Entre el inventario de asociaciones fundadas antes de la Guerra Civil, existían también diferentes asociaciones de carácter marcadamente político, como la Sociedad Agraria La Necesaria, con cobertura para toda la zona de Ferrol a Pontedeume, el Comité Liberal de Fene o el Comité Liberal-Democrático de Maniños.

Sin embargo, la revitalización del movimiento asociativo coincide con ciertos cambios en la organización del trabajo y con la situación económica generada directamente por el astillero y, por tanto, en términos de momentos políticos, con los años previos al proceso de Transición. En los años sesenta, por ejemplo, se fundan el Círculo Cultural Recreativo y Deportivo de Perlío; la Sociedad Agarimo, en Sillobre; o el Centro de Promoción Social de San Valentín, al tiempo que se dinamizan otras sociedades y entidades ya presentes en las parroquias (O Pote, Liga de Amigos de Barallobre), en las que se renue-

¹⁴ Carlos Neiras fue concejal de Hacienda y Asuntos Económicos por el BNG en el Ayuntamiento de Fene desde 1999 hasta 2005. Su padre, además de trabajador de ASTANO, fue concejal en el Ayuntamiento por Esquerda Galega.

van cargos y/o se reorientan sus objetivos primarios. Las actividades de estas asociaciones han sido muy variadas, abarcando, desde la organización de eventos deportivos a la celebración de actos culturales, caso del Día de las Letras Galegas en el Círculo Cultural Recreativo y Deportivo de Perlío y en el Círculo Mercantil e Industrial de Fene. Entre los organizadores, en los años sesenta y setenta, de las actividades culturales de esta entidad, y en especial de las vinculadas a los festejos del Día de las Letras Galegas cuando este día no era festivo institucionalizado ni gozaba de un seguimiento significativo, figura el poeta Xosé María Pérez Parallé, una de las personalidades de mayor importancia en la actividad cultural de toda la comarca, con domicilio en Barallobre, e “íntimamente ligado a la historia de ASTANO”¹⁵ (Blancollano, 2002, p. 167). En cualquier caso, lo que queremos resaltar es que existe una relación entre la vitalidad económica del astillero y los cambios en los hábitos de trabajo en la factoría y la densidad del tejido asociativo en Fene.

[Las asociaciones] tienen una gran tradición en Fene, han sido el motor cultural y social. [Yáñez].

La prueba evidente de que todas estas iniciativas están vinculadas a la estabilidad que el astillero procuró en sus años de grandeza es que cuando se viene abajo, cuando comenzaron los procesos de liquidación, primero con las regulaciones de personal y después con los despidos sin precedentes, la frenética actividad que había aparecido en menos de quince años desapareció, se esfumó. [Blancollano, 2002, p. 166].

Algunos actores institucionales del BNG establecen una correspondencia entre la actividad industrial y sindical y el movimiento asociativo, forma más afín quizás a la organización del trabajo por talleres dentro del astillero y su carácter de microsociedad laboral gremial¹⁶.

¹⁵ En el museo del astillero esta presencia se hace evidente a través de las fotos y placas conmemorativas de los eventos celebrados en ASTANO.

¹⁶ En la sesión de investidura de 1979, el concejal que representa a Coalición Democrática apoya la candidatura del Bloque Nacionalista Galego (BNG) a la alcaldía: “De hecho, te voy a dar un dato muy curioso, en aquel entonces el único representante del Partido Popular votó por Pepe [candidato a la alcaldía del BNG, trabajaba en ASTANO, es un dato que apoya lo que te digo de esa correspondencia entre el movimiento sindical y el movimiento asociativo y lo que hacíamos” (Chicho).

Porque, bueno, no sólo la tradición industrial de la comarca desde el siglo XVIII, sino que la tradición asociativa y sindical de los astilleros desde finales del XIX y la propia mentalidad o pautas de comportamiento social que se generan en una gran factoría es importante para eso. [Sanfiz].

Es cierto, ASTANO crea una conciencia de esquerdas, el sindicalismo y tal, y la conciencia de izquierda pues no es sólo movimiento sindical, es el movimiento asociativo, aquí en Fene fue abundantísimo, y entonces pues la gente que entramos primeiramente en los Ayuntamientos salimos de ahí, de ese movimiento asociativo. [Chicho].

Era la época de la bonanza, de los hitos productivos y las grandes botaduras, de las políticas culturales municipales centradas en la creación de un espacio industrial con un compromiso social distintivo presente en los imaginarios sociopolíticos de la ría.

ASTANO, otros espacios y otros tiempos

Sin embargo, cuando comienza el declive de la factoría, los significados del paisaje industrial comienzan a complejizarse. Los símbolos y los valores proyectados desde ASTANO ya no sólo evocan una época, sino que se densifican, concentrando una serie de referentes que una vez más responden a las complejidades y paradojas ligadas a la trayectoria del astillero.

En ese sentido, uno de los referentes municipales, la grúa pórtico, acumula en la actualidad una riqueza de significados que nos serviría para mostrar las interpretaciones y paradojas en torno a lo que es y lo que debería ser ASTANO para el municipio, tras el proceso de reconversión. Así, como ya se mencionaba en la sección anterior, en la ampliación realizada como resultado del Segundo Plan de Desarrollo Económico y Social, que abarcó desde 1968 a 1971, se construyó la grúa pórtico de ASTANO, de casi 75 metros. Esta grúa, visible desde toda la ría de Ferrol y, especialmente, desde su bocana, se ha convertido en un icono de la zona, cotidianamente vivido como representación de la relevancia de un sector económico en la comarca. Para los enlaces sindicales de la factoría, se convirtió incluso en un púlpito improvisado desde el que promover la acción colectiva:

Hay 12.000 personas trabajando ahí en el año 75, 12.000 bichitos andando por ahí por dentro con dos patas, que de repente se quedan en 4.000.... eso

Fene, la ciudad y el astillero

es un mundo, que tengas que subir ahí con 17 años y un megáfono en la mano a hablarle a una asamblea de 8.000 personas, yo creo que gritaba más con la voz que con el cacharro. [Pancho]¹⁷.

La grúa pórtico no sólo se hace presente en las vivencias cotidianas como referente socioeconómico, sino también simbólico, siendo, por ejemplo, el lugar de referencia sobre el que se marca el inicio del periodo festivo de la Navidad a través de la colocación de un árbol. En la actualidad, incluso después del proceso de reconversión, muchos de los informantes siguen viendo la grúa como un símbolo representativo de Fene y de toda la comarca:

La grúa pórtico es el símbolo de Fene, Fene no se puede entender sin ASTANO. [Daniel Romero]¹⁸.

La zona más simbólica de Fene es Perlío, la zona de ASTANO y sus alrededores. [Yáñez].

Desde los años setenta, aproximadamente, el símbolo más característico de Fene es esa grúa pórtico que ves ahí en la ría. [Pancho].

ASTANO y Marrazón son lo más característico de la zona, desde allí se ve todo en perspectiva...., hay paisajes, aunque están descuidados, porque hay otras prioridades. [IU Fene]¹⁹.

Incluso se permiten una referencia orgullosa a su magnitud:

¹⁷ Francisco Allegue Tenreiro (*Pancho*) fue teniente de alcalde del Ayuntamiento de Fene y portavoz del grupo municipal del BNG desde 1987 hasta 2005. Presidente de la Asociación de Vecinos de Fene, miembro del Comité de Empresa y de la dirección de ASTANO como representante comarcal del sindicalismo nacionalista (INTG y CIG), y militante de la UPG hasta 2005, año en el que falleció.

¹⁸ Daniel Romero es técnico cultural del Concello de Fene, y ha sido, entre otros cargos políticos, responsable comarcal de la Unión do Pobo Galego (UPG).

¹⁹ Los encuentros con los actores institucionales de Izquierda Unida se materializaron en dos conversaciones largas, pero relativamente informales, con Manuel Sánchez y Manolo Veiga. El primero es concejal de Izquierda Unida en el Ayuntamiento de Fene desde 1999, y el segundo formó parte de la corporación municipal durante dos años y medio, en sustitución de un compañero, pero es uno de los fundadores del Partido Comunista local y enlace entre su actualmente escasa militancia. Ambos son miembros de Comisiones Obreras y han formado parte de las negociaciones de reconversión en ASTANO (Veiga) y en la central eléctrica de As Pontes de García Rodríguez (Sánchez). En el momento de los encuentros, Manolo Veiga trabajaba en Izar Fene.

La grúa [...], la catedral de Santiago pasaría por debajo. [IU Fene].

Sin embargo, la percepción es mayoritaria pero no unánime. Alguno de los actores institucionales la refiere como un símbolo manido, y trata de buscar referentes distintos para el municipio, intentando quizás manifestar la necesidad de una renovación simbólica ante la complejidad de referentes (efímera bonanza económica, reconversión, desempleo, tejido productivo no diversificado, etcétera) que denota la grúa pórtico:

Entonces ya la grúa pórtico representa tanto a Fene, pero también representa a Ferrol entero o a la ría de Ferrol si me apuras, y luego también que es un símbolo, eso que está tan claro, tan utilizado que realmente no me transmite a mí ningún mensaje nuevo, lo que yo como político sí quisiera transmitir ideas nuevas para el debate político, para la implicación social [...] incluso hablando en términos de marketing político, si quieres, es decir, que procuraría buscar otros símbolos nuevos, creo yo. [Neiras].

Lo mismo ocurre, al hilo de lo ya comentado, respecto al ritmo de trabajo en el astillero y su repercusión en la organización del ocio en el municipio, donde también se hace referencia a la relación existente entre los tiempos que se viven y marcan dentro del centro de trabajo y su paralelismo con el escenario temporal cotidiano municipal. Uno de los elementos en torno a los que se establecían y distribuían los horarios de trabajo y las señales horarias del astillero ha sido la sirena de ASTANO. El ruido de esta sirena y el inicio de los turnos de trabajo que marcaba han sido una constante en las referencias horarias de los habitantes de Fene, marcando sus horas de actividad, indicando la posibilidad de atasco en las principales vías de acceso al astillero, etcétera. La presencia sonora diaria del astillero podría entenderse como un recordatorio de la existencia de una microsociedad laboral que marca los ritmos diarios. Lo mismo ocurre en términos de establecimiento de periodos vacacionales. Como mencionan varios de los informantes, "cuando ponían el árbol en ASTANO empezaba la Navidad". La colocación de un árbol de Navidad en la cima de la grúa pórtico ha marcado el inicio del periodo vacacional durante varios años. Aunque el árbol sigue siendo colocado cada año, estos mismos informantes ya no recuerdan si ahora lo ponen o no, lo que también indicaría la imperceptibilidad de la presencia del astillero en la vida diaria, al tiempo que un cambio de actitud hacia los símbolos y los referentes vinculados al astillero, probablemente ligados a la época de la re-

Fene, la ciudad y el astillero

conversión. Precisamente durante los años ochenta, en los momentos de mayor movilización social, los paros promovidos en defensa del sector, prácticamente diarios, también eran secundados en las escuelas y colegios públicos del municipio. Aunque alguna informante me comenta que en muchos casos el seguimiento del paro era forzado, y que ello determinaría la actitud de cansancio y de indiferencia respecto a lo que en la actualidad ocurre en el astillero por parte de los jóvenes del municipio, estudiantes en esos momentos, no cabe duda de que la alteración sistemática del ciclo escolar es un hecho que afecta a la vivencia de los espacios que forman parte de la microgeografía de la vida cotidiana. Igualmente, las actividades festivas programadas desde el Ayuntamiento también se han visto afectadas por los ritmos procedentes del astillero. Aunque el calendario de festivos locales es fijado por el Ayuntamiento, en ASTANO se ha obviado la celebración de las fiestas locales de Fene para participar del festivo local de Ferrol, que sería San Julián, determinando así la apertura regular de los establecimientos de uso público. En un pleno municipal celebrado en 1996 (1 de agosto de 1996), se discute la relación entre Fene y ASTANO en esos términos. El grupo municipal del Partido Popular, que durante varios años reclama la institucionalización del día de San José como festivo local, manifiesta la necesidad del cumplimiento del calendario festivo por todas las empresas ubicadas en el término municipal, que, siguiendo el ritmo del astillero, tampoco celebran lo establecido por el Ayuntamiento, y propone una negociación del establecimiento del calendario festivo con la empresa ante la imposición de su propio ritmo vacacional, incluso en la época de su declive:

El señor García Riero [...] dice que si él fuera alcalde de este pueblo no habría ni una empresa en el término que no hiciera festivo el día que él propusiera, y habla de ASTANO y de IMENOSA [...], considera un insulto a esta institución que las empresas radicadas en este término municipal hagan festivo el día de San Julián y no el día que propone el Ayuntamiento, ya que están radicadas en él y que, lógicamente, tienen que pagar sus impuestos en este Ayuntamiento, y así lo tiene que criticar [...], lo que falta es una negociación donde se diga: "Vamos a tener una entrevista con los directores de ASTANO e Imenosa y les vamos a decir: 'Señores, ustedes están radicados en el Ayuntamiento de Fene y el día que nosotros pongamos festivo local deben celebrarlo y non deben celebrar ustedes ni San Julián ni Chamorro, sino los días de Fene'" [...], además, no sólo no lo aceptan ni ASTANO ni IMENOSA, es que no lo acepta ninguna de las otras empresas, porque las únicas que cierran son los bancos, la tintorería Perla y dos o tres empresas más que están por aquí cerca del Ayuntamiento [...], y que lo que le fastidia es que ese día

no es festivo en Fene, porque mañana tendremos aquí otro debate, tuvimos uno el otro día y lo tendremos en otro momento diciendo que Fene depende de ASTANO, etcétera, pues sí, Fene depende de ASTANO y ASTANO depende de Fene, vamos a hacerlos entrar por la tira, porque están en nuestro término municipal, porque tienen que pagar los impuestos en el Ayuntamiento de Fene y vamos a hacer fuerza para eso y se lo vamos a hacer ver al director de ASTANO. [Pleno Municipal, 1 de agosto de 1996].

Un alcance más amplio, en términos de establecimiento de momentos político-sociales, tuvieron las dinámicas generadas en torno a las huelgas que comienzan principios de los años setenta, en paralelo a la botadura de superpetroleros de mediados de la misma década y, sobre todo, a la implementación del proceso de reconversión industrial que comenzó en los años ochenta. La negatividad de las consecuencias del proceso ha llevado a que algunos informantes, en concreto los más jóvenes, se muestren cansados de las movilizaciones y de los “pesados de ASTANO”, achacable, en palabras de uno de los actores institucionales del BNG, a la ocultación de las causas de la situación y al mantenimiento de un nivel de vida similar al vivido antes del proceso.

Mira, pero además en varias partes, porque hay la repercusión, digamos, en sentido laboral, la repercusión en sentido social, la repercusión en el sentido humano, psicológico, por el comportamiento. Todo eso encarrila ahora las consecuencias y secuelas que eso, o sea, va en dirección a la gente joven, que no quiere saber nada de nada. Primero acostumbrada a una cosa determinada y a que se le oculta la realidad, que no la vive, es decir, está en un sitio donde no sabe lo que pasa realmente y el porqué de las cosas. [Pancho].

Sin embargo, tanto trabajadores de ASTANO en ese momento como sus familiares coinciden en señalar, por una parte, la gravedad de la situación, en muchos casos no hablada, y por otra, muestran de manera abierta los materiales sustraídos del astillero, que no sólo suministraba trabajo a su cuadro de personal, sino también material de papelería, artículos de limpieza, muebles realizados a partir de material soldado, etcétera. La situación de desocupación y de falta de carga de trabajo dentro del astillero se corresponde con una apropiación masiva de bienes pertenecientes a la empresa, y no sólo por parte de los operarios:

Nos llevábamos de todo, material escolar, desaparecían camiones con material, con turbinas, con todo... Las chaquetas trabajaban por nosotros, dejábamos allí una, en la silla, y ya estaba. Esa era la reacción contra el declive, in-

Fene, la ciudad y el astillero

cluso hacíamos que hacíamos 450 horas extras semanales. Llegaron a aprobarse ampliaciones de ASTANO por el BOE, se gastaba el dinero y no se hacían. Hasta las postales de Navidad con sello nos las traíamos de ASTANO. [Pantín].

Se llevaban de todo a casa y allí dentro arreglaban de todo también, tenían una concepción muy particular del astillero. [Uxía].

Con la declaración de la ZUR se crearon subvenciones que cobraban empresas fantasmas, beneficios y después desaparecían. [Yáñez].

La situación que durante esos años se vive en el entorno ha pasado a formar parte de los silencios y del olvido que suscita una experiencia negativa en las jerarquías de memoria de un grupo de población. En muchas de las conversaciones informales mantenidas durante el trabajo de campo, la narración de la vivencia de la reconversión es algo que suscita llantos, silencios o enfrentamientos entre actores cuando alguno de ellos evidencia situaciones vividas durante ese periodo. Las percepciones son encontradas, y al tiempo que en las unidades domésticas se exhibe y se comenta la presencia de bienes procedentes de la empresa, también se fomenta el olvido o se resuelve el diálogo con una amenaza de ruptura de silencio (“Mejor me voy a callar”, “Ay, si yo hablara”, etcétera). En cualquier caso, cabe destacar que la vivencia del proceso no afectó exclusivamente a los trabajadores de la factoría, como es de suponer, sino también a los integrantes de las unidades domésticas y a los lugares de vivencia de la vida cotidiana, como las escuelas o las tiendas de diferentes productos, donde se producen grandes pérdidas e incluso cierres ante la falta de demanda; en definitiva, a aquellos lugares que formaban y forman parte de la vida cotidiana del municipio. Algún otro informante, cuya vivienda familiar estaba ubicada frente al apeadero del tren, lugar habitual de instalación de piquetes y de conflicto con las fuerzas de seguridad, plantea el impacto en la cotidianidad tanto de la marcha del astillero como de la llegada de la reconversión:

Algunos de los de las auxiliares vivían de alquiler debajo de nosotros, y cuando cobraban lo despilfarraban todo, subía un olor a gambas y decíamos, ay, hoy es sábado, ya cobraron los de las auxiliares... Mi madre lo veía todo desde la ventana, acabó enferma de los nervios. [Mar].

Por otro lado, la firma de las cartas a través de las que se acepta el paso a los Fondos de Promoción de Empleo y la aceptación del pro-

ceso suscitaron dinámicas como la afiliación al Partido Socialista en una búsqueda de seguridad laboral, o como el conflicto entre las personas que se posicionan a favor o en contra de las nuevas medidas, acto privado que se convierte en público cuando trasciende entre grupos de trabajadores. Una de las informantes no institucionales, en proceso de investigación sobre las mujeres de Fene y su relación con el astillero, me habla de la dureza de las situaciones cotidianas vividas no en los espacios de movilización, sino en aquellos que integran la geografía diaria. Utiliza el término *psicosis* para hacer referencia a los desencuentros y enfrentamientos cotidianos resultado de un proceso que no sólo se decide en la factoría y en las oficinas de empleo, sino en espacios de vivencia diaria; al problema familiar de la reconversión, condicionante de la firma que autoriza el paso a los Fondos de Promoción de Empleo o a la prejubilación, con falta de solidaridad colectiva; o a la apertura masiva de bares por ex trabajadores del astillero frecuentados por otros ex trabajadores, etcétera.

Esto es una cosa que era totalmente nueva para ellos, y para todos. ¿Qué pasa, qué dices?... Fue una cosa de amargura, porque dices tú: "¿Qué hago?", y él te comenta: "Pues yo puedo...", doy una vuelta y me entretengo y salgo de paseo, pero... te ves encerrado en un piso. [PP Fene]²⁰.

En esa línea, en un encuentro informal en una de las cooperativas de viviendas, la esposa de uno de los primeros trabajadores que pasan voluntariamente al Fondo de Promoción de Empleo, sindicalista de UGT con un reconocido prestigio en la factoría, revive las caceroladas y la presencia de grupos de trabajadores que visitaban las puertas rumbo a las movilizaciones en un ambiente de tensión generalizada, sin dejar de lamentar la situación en la que dejó el proceso a muchas personas.

Las narrativas en torno a la época de la reconversión la *objetivizan*, convirtiéndola en un hecho comúnmente aceptado que marca un punto de inflexión tanto en el astillero como en la comarca, como un antes y un después que transformó las relaciones familiares, sociales, políticas:

Cuando aquí la sociedad andaba movilizada con lo de la reconversión industrial, aquello todo era un *boom*, una efervescencia, es decir, desde finales

²⁰ El encuentro con el grupo municipal del Partido Popular se concretó en una entrevista abierta con las dos integrantes de la corporación más la siguiente en las listas de la candidatura del partido al Ayuntamiento.

de la dictadura a la Constitución, las primeras corporaciones democráticas. Después lo de la reconversión fue un periodo, claro, de 10, 15 años intensísimos a nivel social. [...] La reconversión es en el año 84-85 aunque después siguió habiendo liortas y tal, ya fue en aquel momento cuando empezó la decadencia económica y demográfica, decadencia es un término muy exagerado. Sabes que Fene se mantuvo más o menos 500 arriba 500 abajo en torno a los 15.000, pero, bueno, fue en aquel momento cuando dejó de crecer tan espectacularmente como lo venía haciendo, ¿no? [Neiras].

Después, a nivel de ir desarrollando Fene, pues efectivamente esa estructuración de Fene pasando por el bache que pasó, es decir, el tema de la reconversión, que eso..., aguantar ese tirón es..., si no fuera eso, hoy estaríamos hablando de otras cosas más avanzadas, ¿no? [Pancho].

Aquel concepto de antes, de sacrificio, de cambio, que no..., antes sí, había una movida de unos trabajadores y tal, pero ahora no, ahora aquí hay movida y se moviliza algo, pero ese concepto de solidaridad, esos son valores que hay que recuperar, [...] pero hubo gente de ASTANO os que a reconversión lles veu de maravilla..., sálvese quien pueda y no miras ni por los que tienes en casa, entonces yo abandono el barco..., no les puedes pedir a los demás tanto sacrificio si tú ni siquiera estás dispuesto a dar la cara. [Eugenia Otero]²¹.

La reconversión se supone que fue consecuencia de la entrada en la UE, y la comarca en ese momento no quedó colgada, sino más bien su futuro, ese era el problema. [...] Sin embargo, fue injusta, pero sobre todo si se compara con un cierre de cualquier otra empresa. Se trata así a todas las empresas grandes, pero no ocurre lo mismo en la pequeña empresa, donde se despide a las personas sin ningún tipo de reparos. La pregunta que cabría hacerse es por qué le tocó a Galicia, porque supuestamente ASTANO era competitiva. [Yáñez].

La vivencia del proceso y su materialización marcan los horizontes de una comunidad afectada en su totalidad, sin criterio alguno de exclusión:

El declive empezó en Vigo, en Santo Domingo, Vulcano, Barreras... UGT firmó las reconversiones, y de ahí vinieron enemistades y persecuciones. En la reconversión, mal llamada, no se respetaba nada, ni afinidad política ni nada, ni antigüedad, ni categorías; los que quedan ahora allí son de los últimos que

²¹ Eugenia Otero fue concejala del PSDEG-PSOE en el Ayuntamiento de Fene desde 1999 hasta 2005, aunque se presentó en las listas como independiente. En la legislatura anterior, lo fue por Izquierda Unida; ha militado en el Partido Comunista de Galicia desde los años setenta.

entraron (sobre el 74). No se respetó la afinidad política, lo hicieron para cerrarlo, sin criterio, al que le tocó le tocó. [Pantín].

Ahora bien, las distintas posibilidades de reconstrucción de las memorias de una época y su recreación vuelve a densificar los significados del paisaje:

Cuando le cambiaron el nome de ASTANO por Izar, hice una nota en la prensa, a única nota que salió criticando el cambio de nombre, y además se hizo de forma tapada, oculta, rápida, parece ser que ASTANO era una cousa que..., mala, que pesaba en negativo en la historia y tal, cuando era totalmente o contrario [...]. Lo hice porque bueno, mi padre trabajó en ASTANO y todos tenemos, por todos los costados, todos tenemos una relación con ASTANO, y creo que además es un símbolo hoy de Fene, es un símbolo y una escultura, [...] más que un símbolo artístico es también histórico y de todo, [...] es la pérdida de memoria histórica, porque realmente los abuelos van desapareciendo e los hijos pues algunos ya no trabajan en ASTANO y entonces... no saben pues ni qué significó ASTANO, ni quién está en el consejo superpetrolero, todas esas cosas, que ASTANO tuvo siete u ocho mil personas trabajando. [Chicho].

Hay muchos nostálgicos, vienen a trabajar con el mono de ASTANO, yo no, ¿eh?, yo no. [Romero]²².

A modo de conclusión: Fene y ASTANO

Ahora Fene es una ciudad dormitorio, antes era un paraíso. El astillero lo destruyó todo, el paisaje, un castro, una ostrería, arrasaron con todo cuando se hizo grande [...]. Ahora esto es como Miami, los viejos todos cobran y los que estudian se marchan. [Marín]²³.

En enero de 1998, la plataforma de perforación petrolífera *Discoverer Enterprise*, la mayor del mundo hasta ese momento y construida en ASTANO, se desamarra de los muelles de botadura y choca contra el puente de As Pías. Si bien la plataforma no sufrió desperfecto alguno, el puente que comunica Fene con Ferrol y, por tanto, Ferrol con el resto de Galicia, quedó partido, lo que provocó interrupciones en el tráfico, así como cortes en los servicios de agua y telefonía en Fene.

²² Adriano Romero es director de Comunicación de Izar-Fene.

²³ Xaquín Marín es prejubilado de ASTANO y director del Museo del Humor.

Fene, la ciudad y el astillero

Aunque se abrieron servicios de lanchas y de ferrocarril para comunicar la ría y paliar los efectos del accidente, el *Discoverer Enterprise* es rememorado en la zona por su carácter de *golpe de conciencia*, como llamada de atención sobre la situación de la comarca tras la reconversión industrial, dentro de lo que forma parte, en las representaciones colectivas del municipio, de una suerte de dialéctica de los desastres cotidianos en torno a los que se reproducen los criterios de pertenencia a Fene. Aun así, en palabras de una informante, “no hay mal que por bien no venga”.

Desde mediados de los años noventa, el panorama municipal ha cambiado sustancialmente, una vez más, en función de la trayectoria del astillero. En un municipio donde en 1984 el 67,94% de la población estaba ocupada en el sector industrial (Ferrás Sexto, 1993, p. 128), y donde los asalariados suponen el 80% de la población activa (*Anuario Comercial de Ferrol*, 1998), el proceso de reconversión ha transformado las pautas ocupacionales municipales, en términos de una mayor diversificación del empleo, promovida desde las instituciones municipales. Se registra una mayor afluencia de mujeres al mercado laboral, sobre todo en el sector servicios, lo que supone un cambio en la mayoritaria masculinización del trabajo que caracterizaba a ASTANO, y con un aumento del sector servicios, en detrimento del sector secundario. Los riesgos derivados de la dependencia de una sola empresa se suavizan al aumentar el número de empleadores y trabajadores autónomos, con lo que ello implica en términos de una mayor dispersión en la distribución espacial de la inversión, cuya proyección principal se concreta en la creación de suelo industrial independiente del ocupado por el astillero²⁴.

Igualmente se ha promocionado una vuelta al empleo en sectores como la pesca y, sobre todo, el marisqueo en la ría (*Anuario Comercial de Ferrol*, 1998), en un proyecto de diversificación de los usos del espacio especializado en la producción naval. El sector agrícola, por su parte, ocupa en torno a un 3% de la actividad económica del municipio, aunque continúa siendo un complemento para la actividad principal. En cualquier caso, la presencia del astillero continúa siendo un referente en la reorientación de la vida municipal, lastrada por la vivencia de un proceso de reconversión y orientada a la creación, desde 1995, de una ciudad de servicios, de una ciudad dormitorio evaluable

²⁴ La propuesta del grupo municipal del BNG, con mayoría absoluta en el Ayuntamiento hasta 2007, en términos de señalización del polígono industrial, era la de colocar un monumento de homenaje a ASTANO en la rotonda de entrada.

ya no en términos de su actividad socioeconómica, sino de la facilidad de acceso a la vivienda y a los servicios, y a la denominada "calidad de vida".

Ahora bien, las orientaciones de la política municipal continuarían girando en torno a la factoría y a la negociación de las prácticas y representaciones vinculadas a su trayectoria. Además de las dinámicas socioeconómicas, o, mejor dicho, en paralelo, los horizontes de cambio social ligados durante tanto tiempo a la fábrica siguen estando presentes en las narrativas de la población del municipio, aunque cada vez más afectadas y recreadas por la escasa diversificación del tejido productivo presente en la ría. La convivencia, los referentes, las proyecciones de futuro de Fene pasan por conseguir ubicar espacialmente los horizontes del tiempo colectivo más allá del universo ASTANO; por formas de pertenecer a Fene diferenciadas de las formas de ser de Fene marcadas desde el astillero.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anuario Comercial de Ferrol* (1998), Ferrol, Cámara de Comercio.
- Arias, M. X. y Sanfiz, H. (1995), *Maniños no pasado*, Fene, Concello.
- y — (1996), *Barallobre no pasado*, Fene, Concello de Fene.
- ASTANO (1999), Documentación Interna, Fene, Departamento de Comunicación Izar-Fene.
- Blancollano, P. X. (2002), «Consideracións sobre o Asociacionismo recreativo-cultural nas terras de Ferrol», en *Historia do Círculo Mercantil e Industrial Unidada de Fene*, Fene, Círculo Mercantil de Fene.
- Clemente Cubillas, E. (1984), *Desarrollo urbano y crisis social en Ferrol*, Salamanca, Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- Ferrás Sexto, C. (1993), *Desenvolvemento urbanístico e económico en Fene durante os séculos XIX e XX*, Fene, Universidade de Santiago de Compostela-Concello de Fene.
- Gregory, D. et al. (2000), *Diccionario de Geografía Humana*, Madrid, Akal.
- La Voz de Galicia* (diario, edición Ferrol).
- Lois, M. (2007), *Lugar y política: el apoyo electoral al Bloque Nacionalista Galego (1977-2002). Los casos de Allariz y Fene*, tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Pérez Rodríguez, M. A. (2003), *ASTANO, un estaleiro na ría (volúmenes I y II)*, Ferrol, Club de Prensa.

Fene, la ciudad y el astillero

- Piñeiro, E. y Gómez Blanco, A. (1996), *Así se fixo Ferrol: coñece a súa historia*, Ferrol, Embora.
- Plenos Municipales del Concello de Fene*, Archivo Municipal, Ayuntamiento de Fene.
- Sanfiz, H. (1996), *As orixes de ASTANO*, catálogo de la exposición celebrada en la Casa da Cultura, Fene, Concello de Fene.
- (1998), «O agrarismo en Fene: da preocupación educativa á UGT (1905-1936)», en L. Fernández Prieto, X. M. Núñez Seixas et al. (eds.), *Poder local, élites e cambio social na Galicia non-urbana (1874-1936)*, Santiago de Compostela, Universidade de Santiago de Compostela.
- et al. (1998), *O Seixo no pasado: apuntes para a historia de Mugardos*, Ferrol, Seminarios de Estudos de Ferrolterra.
- Santalla López, M. (1998), «Notas sobre a historia de Fene», *Ferrol Análisis*, 12.

Resumen. «Fene, la ciudad y el astillero»

El objetivo de este trabajo es exponer diferentes dinámicas derivadas de la ubicación de un astillero, ASTANO (Astilleros y Talleres del Noroeste, SA) en el municipio de Fene (Ferrol). Desde 1941, momento en el que se instala la factoría en el territorio municipal, y, en especial, a partir de las sucesivas ampliaciones que se llevan a cabo con el objetivo de aumentar la producción y de dotar de mejores servicios y prestaciones a los trabajadores, la influencia del asentamiento sobre la vida municipal se hace presente a través de diferentes dimensiones, tanto socioeconómicas (cambios poblacionales, alteraciones de los límites municipales) como culturales (transformaciones de las prácticas de ocio, cambios en los ciclos festivos del municipio) o afectivas (vivencia del proceso de reconversión). El acercamiento a algunas de estas dimensiones tiene como propósito mostrar la inserción en las rutinas diarias de los espacios y tiempos marcados por el centro de trabajo, y su presencia en el universo de referencia de la población del municipio.

Palabras clave: Fene, ASTANO, historia, espacios, tiempos, reconversión del sector naval.

Abstract. «Fene, the town and the shipyard»

This paper aims to expose different processes resulting from the location of a shipyard, ASTANO (Astilleros y Talleres del Noroeste, SA) in the town of Fene (Ferrol). The plant was set in town on 1941. From then on, and specially after a series of enlargements aiming to increase production and to provide workers with better services and benefits, its influence over the town's life has been present on different ways: socio-economic (changes in population and town borders), cultural (changes in leisure practices and town holidays) as well as emotional (personal perceptions of the restructuring process). Our approach to some of these issues tries to show the penetration of time schedules and spaces established by the plant into daily routines, and its presence in the referential universe of the town's population.

Keywords: Fene, ASTANO, history, spaces, time schedules, shipyard industry restructuring.

La “nueva” CEPAL y la Amazonia

Relaciones laborales y acción sindical
en los enclaves minero-metalúrgicos

Josep Pont Vidal *

Recibido: 17-VII-2007

Versión final aceptada: 29-VI-2008

1. Introducción

La “nueva división internacional del trabajo”¹, se caracteriza por la incorporación de procedimientos flexibles de producción y de acumulación de capital y la creación de modelos de polarización a partir del aprovechamiento de las nuevas tecnologías, entre otros aspectos. La antigua relación centro-periferia se difumina, para aparecer centros y periferias en todos los países, especialmente en las metrópolis de los países del Norte, de tal forma que algunos autores hablan de una “polarización diacrónica” (Hardt y Negri, 2002), mientras que otros siguen defendiendo un sistema-mundo fuertemente polarizado entre un “centro”—los países del Norte—, y una “periferia”—los paí-

* Profesor titular e investigador del Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA), de la Universidade Federal do Pará (UFPA). Rua Augusto Correa, 01 - Guamá CEP 66075-110. Caixa postal 479 PABX Belém-Pará-Brasil. Consultor del Institut for Social Development (INDES-BID), Washington. Correo electrónico: josevidal@upfa.br.

¹ La diferencia con la “vieja división internacional del trabajo” consiste en que esta se basaba en la división espacial, en la relación centro-periferia, y en el modelo rígido de organización en el que las diferencias territoriales tenían un papel fundamental (comp. Lipietz, 1998).

ses no desarrollados— (Wallerstein, 1999). No entraremos en este escrito en el debate ya documentado (Hardt y Negri, 2002), sino que nos limitaremos a exponer cómo tiene lugar y qué problemas aparecen en las relaciones laborales en la Amazonia oriental brasileña, como región situada en la periferia del sistema mundial, definida por Chesnais (1996, p. 38) como “reserva territorial estratégica o espacio de colonización pionera”.

A pesar de importantes avances en materia de seguridad laboral y de democratización, transparencia y respeto de los acuerdos sindicales en Brasil, en la región de la Amazonia oriental (Estado de Pará), siguen apareciendo lagunas en el sistema jurídico, que se manifiestan en casos de trabajo esclavo, trabajo infantil, acuerdos sindicales no cumplidos, amenazas a los líderes sindicales, entre otros aspectos que vulneran la legislación vigente y los derechos humanos más fundamentales, de tal forma que esta región reúne una serie de características que la definen como “país de frágil institucionalidad” (Torres, 2004). A estos hechos habría que añadir los recientes procesos de reestructuración minero-industrial que, conjuntamente con la práctica de la terciarización y la flexibilización laboral, han tenido profundas consecuencias en los aspectos sociales y económicos para la mayoría de la mano de obra de la región (Pont Vidal Monteiro, 2006).

Como marco analítico se parte de la interpretación de los actuales postulados desarrollados por autores de la “nueva” CEPAL (Comisión Económica para América Latina), en los que se muestran las tendencias y contradicciones de la economía brasileña. El marco teórico para la formulación de los postulados de la “nueva” CEPAL lo constituye el proceso de globalización. Con la aceleración del proceso de globalización —o de mundialización, como algunos autores definen— y el hundimiento de los regímenes de los países del socialismo real a finales de la década de los años ochenta, un sector de los teóricos de la CEPAL se radicalizó hacia las tesis antiglobalización (Samir Amin, Theotonio dos Santos), mientras que otro sector dirigió su actividad a la academia (Marini, Mantega), reestructurando las ideas originales *cepalinas* de carácter estatista y marxista. Esta reestructuración ideológica y analítica ha abierto nuevos interrogantes en los aspectos sociales como: ¿en qué postulados se basa?, ¿cómo se manifiestan estos postulados en los estudios empíricos a nivel microsocial?

En el escrito se analizan las relaciones laborales en los enclaves minero-metalúrgicos, y específicamente cómo son los aspectos relacionados con los convenios colectivos, la seguridad e higiene en el trabajo, a partir de la óptica de los sindicatos y las asociaciones de tra-

bajadores. Son pocos los estudios que vinculan los postulados de la “nueva” CEPAL con aspectos de la acción colectiva sindical y las relaciones laborales a nivel meso y micro realizados en la región de la Amazonia en general. El escrito se divide en tres partes. En la primera, se expone la evolución y la génesis de los actuales postulados que diferencian la CEPAL de las décadas anteriores con un sesgo claramente estatista, de la “nueva” CEPAL que retoma ese estructuralismo original formulado por Prebisch. En la segunda parte, se exponen los elementos que caracterizan la región de la Amazonia oriental como región periférica dentro de Brasil. En la tercera parte, se exponen los resultados del estudio, a partir de las interpretaciones realizadas por los sindicatos y las asociaciones de trabajadores, configuradas a partir de una serie de categorías basadas en la CEPAL de la primera década del siglo XXI.

2. Una visión sociológica de la “nueva” CEPAL

La reformulación de la clásica “teoría de la dependencia” obedece a una serie de cambios mundiales, como son las consecuencias de la globalización, ya ampliamente debatidos y analizados (Castells, 1997; Wallerstein, 1999; Hardt y Negri, 2002; Arrighi y Silver, 1999, entre otros), y estructurales en los países de América Latina.

La teoría de la dependencia formulada por los primeros economistas y científicos sociales de la CEPAL —especialmente, economistas como Raúl Prebisch y sociólogos como Celso Furtado y Gunder Frank—, fue un modelo teórico y analítico para comprender la relaciones de dependencia y de cambio desigual existente entre los países del *centro* y la *periferia* mundial. La teoría se basa en la dualidad *centro-periferia* y sostiene que el diseño de la economía mundial perjudica a los países de la *periferia* o no desarrollados, al quedar estos relegados a meros productores de materias primas con poco valor agregado. Con el aumento de la pobreza y de la exclusión social en los países de América Latina durante la década de los años ochenta, y el giro hacia tesis neoliberales, especialmente defendidas por los economistas chilenos, la teoría de la dependencia ha ido perdiendo fuerza en los círculos intelectuales.

Desde inicios de la década de los años noventa, se ha reformulado debido a su extremo economicismo para focalizar el nivel de análisis meso (papel de los agentes sociales) y micro (estrategias de subsisten-

cia familiar), ambos poco tratados durante el “auge” de esta teoría. Se asume que esta teoría tenía una lógica en el contexto histórico en que fue formulada, y que posteriormente ha sufrido un cierta superación o incluso “decadencia” según algunos autores (Bernecker y Fischer, 2006), sobre la cual tan sólo algunos de sus conceptos y postulados originales siguen siendo válidos en el actual análisis sistémico.

Veamos las perspectivas sociológicas y económicas comunes y las diferencias entre la teoría sistema-mundo y la teoría de la dependencia, puesto que ambas se inspiran de una forma u otra en el marxismo. Mientras que la teoría del sistema-mundo de Wallerstein (1979), formulada unas décadas más tarde que la teoría de la dependencia, toma como unidad de análisis el sistema mundial, como una entidad económica con una división internacional del trabajo, la teoría de la dependencia tradicionalmente se ha centrado en el análisis centro-periferia no solamente como una relación de intercambio, sino que incluye, en su vertiente marxista (André Gunder Frank y Samir Amin), las relaciones de poder-dependencia.

El nuevo enfoque analítico de la CEPAL, iniciado a comienzos de la década de los años noventa, se basó, según Hurtienne *et al.* (1994, p. 14), en un “nuevo paradigma”, retomando algunos aspectos inspirados en la teoría de la dependencia, aunque actualizándolos a las nuevas circunstancias. Este proceso epistemológico implicó unas modificaciones considerables respecto a la tradicional ideología de la institución. A partir de las aportaciones clásicas de Raúl Prebisch y de Celso Furtado sobre las causas estructurales del subdesarrollo en América Latina, se inició el “nuevo paradigma” centrado en aspectos cualitativos de la “transformación productiva”, orientado al desarrollo de la productividad en las empresas y la competitividad internacional. Este cambio respondió a la necesidad de una ruptura “radical” con la estrategia de desarrollo, la cual se basaba en la industrialización por sustitución de importaciones, y la necesidad de abrir las deficientes economías latinoamericanas al mercado mundial.

A partir de la nueva lectura de la CEPAL con sus postulados clásicos, investigadores vinculados a esta institución plantean la necesidad de realizar enfoques más cualitativos sobre el desarrollo de la productividad en las empresas y la competitividad de las economías nacionales. Estas recomendaciones fueron paulatinamente implementadas por los respectivos gobiernos, lo que significó, en el caso de Brasil, la privatización de las gigantescas empresas estatales, gestionadas hasta entonces a partir de criterios básicamente políticos, en los que la rentabilidad y la competitividad apenas ocupaban un lugar secundario.

Desde inicios de la década de los años noventa, en la CEPAL se inicia una reformulación en la que se proponen una serie de líneas de actuación para superar el tímido crecimiento de las economías de América Latina. Esta formulación se basa en la búsqueda y la creación de ventajas competitivas y dinámicas “estructurales”, con un objetivo doble. Por un lado, la transformación económica de los países para la creación de economías más competitivas y con mayor valor añadido en los productos, y por otro lado, la mejora de la equidad social y la consolidación de la democracia. Esta propuesta se basa en una “transformación productiva” (CEPAL, 1992), que a su vez impulse un cambio tecnológico para poder competir a escala global. En este contexto, tienden a perder vigencia los enfoques de carácter cuantitativo, frente a otros de carácter más cualitativo basados en la productividad de las empresas y la competitividad internacional de las economías nacionales.

Los cambios de la “nueva” CEPAL tienden además a dejar de priorizar el sesgo industrialista para analizar y vincular otros sectores económicos, como el sector de servicios, y atenuar el sesgo estatalista en su discurso. Se acentúa el papel de las empresas privadas como actores básicos del dinamismo económico, dejando al Estado el papel de impulsar una transformación productiva. Estos cambios de estrategias de la CEPAL se basan en los trabajos recientes de Fainzylber (1990) y en los clásicos estructuralistas anteriormente citados. Este cambio de la CEPAL se basa en dos fuentes. En primer lugar, toma el ejemplo de los “países exitosos” orientados a la exportación y el modelo de las economías nacionales de pequeños países europeos. En segundo lugar, retoma las aportaciones teóricas sobre la innovación organizativa y tecnológica empresarial, impulsada por especialistas del entorno de la OCDE.

Según la teoría estructuralista clásica *cepalina*², la falta de crecimiento regular está determinada por una serie de condiciones específicas de los países latinoamericanos, los cuales se encuentran situados en la “periferia” de los países económicamente más desarrollados. El estructuralismo difundido por Prebisch, y sus posteriores variantes, ha sido profundamente analizado por diversos autores (Bielschowky,

² Los principales elementos en que se basa la teoría del estructuralismo son: el método histórico-estructural, el concepto de subdesarrollo en los países periféricos latinoamericanos y la evolución de las inversiones en los países de la periferia, las cuales están determinadas por la demanda. El estructuralismo de Celso Furtado ha influenciado en gran medida el desarrollo teórico de los estudios de la CEPAL durante décadas.

2006; Rodríguez, 1981 y 2001). En este sentido, aparece la cuestión: ¿cómo repercuten los “nuevos” postulados *cepalinos* en los condicionantes exógenos y endógenos de la Amazonia oriental?

3. Industrialización e institucionalismo en la región de la Amazonia

En esta región, históricamente, las relaciones laborales han estado marcadas por el incumplimiento de los acuerdos sindicales, la falta de seguridad en el trabajo y los salarios de subsistencia. A estos factores hay que añadir la práctica productiva de las empresas, caracterizada a menudo por la inobservancia de las disposiciones medioambientales, lo cual ha originado accidentes ecológicos, aspectos que también repercuten en las estrategias de subsistencia de los trabajadores y sus familias.

Las grandes empresas minero-metalúrgicas que operan en la Amazonia oriental se han visto fuertemente cuestionadas por la falta de inversiones productivas en los centros extrativistas, y en la poca capacidad para producir un desarrollo endógeno (Monteiro, 2006), además de utilizar a menudo prácticas que cuestionan en algunos aspectos la legalidad laboral vigente en el país, como diversos estudios analizan (Bacurí, 1995; Neto, 1995; Pinto, 1995; Castro, 1994; Trinidad 1998, 2000).

El primero, referente a la incorporación de la perspectiva histórica a largo plazo, muestra los periodos históricos de crecimiento y recesión³. Después de una larga recesión, que afectó incluso al crecimiento demográfico de la región, se inicia a finales del siglo XX, en la década de los años ochenta, un periodo de crecimiento, impulsado con el Proyecto Grande Carajás (PGC), durante el cual se construyó la central hidroeléctrica de Tucuruí —una de las mayores del mundo en su momento—, que provee de energía barata y suficiente a las nuevas industrias instaladas en los enclaves minero-metalúrgicos. Estos grandes proyectos “consistieron, *grosso modo*, en un conjunto relativamente reciente de subsecuentes intervenciones sectoriales de gran envergadura, implementadas o introducidas por el gobierno federal” (Da Costa, 1994, p. 414).

³ En la Amazonia oriental, el periodo de crecimiento abarca el periodo del caucho, que comprende aproximadamente entre 1887 y 1917.

Los últimos años marcados por el autoritarismo militar contribuyeron a la falta de garantías laborales y a perpetuar formas de explotación de la mano de obra de carácter preindustrial, algunas de las cuales todavía perduran en la actualidad. Esta perspectiva de desarrollo a largo plazo careció, sin embargo, de otra perspectiva a corto plazo relacionada con las formas predatorias de exploración de la madera, el denominado ciclo *boom-and-bust* económico. Según este ciclo, durante los primeros años tiene lugar un rápido crecimiento (*boom*) con repercusiones en el empleo y en la renta familiar. Seguidamente aparece un declive (*bust*) como resultado de la propia explotación exhaustiva de los recursos naturales. Este proceso está asociado a la concentración de la tierra por parte de los grandes latifundios y al empobrecimiento de la población pobre, sin alternativas de mejores de condiciones de vida.

El segundo aspecto se centra en los problemas que aparecieron a partir de esta segunda fase de desarrollo, y de forma especial en el rápido y descontrolado crecimiento demográfico de las ciudades, especialmente de las ciudades minero-metalúrgicas, las cuales pasaron de ser simples aldeas de unos centenares o miles de habitantes a ciudades medianas con varias decenas de miles de habitantes. Grandes empresas minero-metalúrgicas (Companhia Vale Rio Doce —CVRD—, MRN, Albras) se instalaron en estos municipios, los cuales contaban con abundante mano de obra barata. Bajas inversiones tecnológicas y en consecuencia una baja productividad de estas empresas contribuyeron a esta situación. Este rápido aumento desbordó la capacidad de absorción de la mano de obra, desarrollándose subempleo urbano y rural, el mercado de empleo informal, como ya había previsto Prebisch unos años antes.

El tercer aspecto se refiere a la forma como se produce la concentración de ingresos y la propiedad. Mientras que en las regiones del sur de Brasil estos elementos condicionan la forma de inversiones en sectores industriales, así como las correspondientes opciones tecnológicas, en la región norte apenas se ha iniciado, potenciándose casi exclusivamente la minero-metalurgia extractivista, la maderera y la agrícola —también de carácter extractivista— o la agropecuaria. Este proceso tenía que derivar paulatinamente, según se preveía, a que la estructura productiva se acercara a la estructura de capital existente en los países del “centro”. Se preveía que el avance e implementación tecnológica contribuirían, al igual que en los países industrializados del “centro”, a cualificar la mano de obra, a mejorar los salarios y a absorber la mano de obra poco calificada. Todos estos presupuestos

distan mucho de la situación actual. Como indica Bielschowsky (2006, p. 10), el diagnóstico y pronóstico “es inadecuado para América Latina para absorber la abundante oferta de mano de obra y elevar los salarios de manera sistemática”.

A nivel institucional, el mandato del presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) y el modelo de inversión dominante representaron el mantenimiento del desempleo, los bajos salarios y la concertación de ingresos, hasta el punto de que algunos científicos sociales se han preguntado si en la región amazónica ha tenido lugar un desarrollo o un retroceso económico. El Estado incentivó la creación de instituciones para impulsar el desarrollo en la región, como la fallida Sudam (Superintendencia Desenvolvimento para a Amazonia)⁴, la cual, a pesar de disponer de instrumentos propios y de enormes recursos económicos, no consiguió una mejora del nivel de vida de la mayoría de la población⁵. Ya en los últimos años de la actual década (2007), de forma semejante que en otros países de América Latina, en Brasil se pueden extrapolar una serie de tendencias económicas ya anunciadas y previstas por Prebisch y Furtado en sus primeros trabajos. La región amazónica oriental se encuentra inmersa en estas tendencias, aparte de las características específicas de la región y las propias del Estado de Pará, como la falta de una estructura productiva y de relaciones laborales de características fordistas y el peso significativo del empleo informal⁶.

Como primera tendencia identificada se encuentra en un periodo de crecimiento económico sustentado pero insuficiente para detener el incesante desempleo, iniciado durante el último mandato de FHC, y que se mantiene con el gobierno del presidente Lula (previsión de crecimiento del 3,5% en 2007), debido, básicamente, a un incremento espectacular de las exportaciones de *commodities* (básicamente, productos minerales y agropecuarios). Este crecimiento ha posibilitado una ligera disminución del desempleo urbano, que se ve

⁴ Debido a diversos factores, como la mala gestión de los recursos y la financiación de proyectos sin objetivos claros de desarrollo, esta institución fue extinta por el gobierno en el año 2000, siendo sustituida por la Agencia de Desenvolvimento da Amazônia (ADA).

⁵ El IDH media de la región amazónica se encuentra en torno al 0,707; el del Estado de Pará, en 0,703, frente a la media brasileña del 0,830 (1999). A estos datos se pueden añadir otros indicadores, como la tasa de analfabetismo —12,4% en el Estado de Pará—, mortalidad infantil o saneamiento.

⁶ En las regiones amazónicas la proporción de trabajadores urbanos que trabajan legalmente alcanza el 26% en el Estado de Tocantins, el 37% en Roraima, el 39% en Pará y el 43% en Amapá.

frenada por la incorporación de las nuevas generaciones al mundo del trabajo. Este crecimiento no ha logrado disminuir la elevada tasa de desempleo juvenil, que sobrepasa, según algunos cálculos, el 25%, y que afecta a los jóvenes entre los 16 y los 24 años.

Desde el actual gobierno del Partido dos Trabalhadores se han iniciado una serie de medidas para contrarrestar esta situación histórica e impulsar el desarrollo y crecimiento acelerado, con instrumentos como la refundación de la Nova Sudam, el Programa Aceleração Crescimento (PAC) y el Programa Amazônia Sustentable, impulsado por diversos ministerios⁷. A pesar de que la fundación de la Nova Sudam en el año 2007 tiene como objetivo la “integración productiva y la eficiencia regional”, la realidad dista de las buenas intenciones. Aparecen contradicciones entre los objetivos de esta nueva agencia, la probable incapacidad para el urgente financiamiento de infraestructuras y la introducción de líneas de proyectos “blindadas” para evitar prácticas de corrupción económica. Estos factores demuestran que siguen apareciendo poca coordinación entre los ministerios, numerosos proyectos e iniciativas sin conexión, falta de organismo unitario y de portavoces y pocos resultados visibles.

La segunda tendencia está relacionada con la estructura industrial de la región. La fuerza de trabajo del sector industrial se centra en el sector primario de la extracción y transformación de mineral, sector que históricamente se ha caracterizado por la poca innovación e inversión tecnológica propia. Como consecuencia de la bonanza macroeconómica, y de las privatizaciones de las empresas estatales, han tenido lugar aumentos de productividad, con consecuencias negativas para la mano de obra empleada, en los siguientes aspectos. Por un lado, estos aumentos de productividad “se destinaron primordialmente al lucro —y en algunos casos a cubrir los salarios de trabajadores altamente calificados— y muy poco a la gran masa de trabajadores con poca calificación”, como indica Bielschowsky (2006, p. 12). En la región de la Amazonia oriental, la privatización de las grandes empresas minero-metalúrgicas tuvo como consecuencia drásticas reducciones del número de trabajadores y empleados no cualificados, si bien en los aspectos derivados de los criterios de privatización, como

⁷ Desde el Ministerio de Medio Ambiente (MMA) se están realizando programas que intentan combinar el desarrollo económico de la región con la calidad de vida de la población a partir de la premisa: “El modelo deseable de la actividad económica en la región debe ser sustentable, combinando el crecimiento económico con la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones locales y la conservación de los recursos naturales” (MMA, 2002, p. 17).

es la eficacia empresarial, estas empresas se volvieron fuertemente competitivas —convirtiéndose la CVRD en la segunda empresa minera mundial—, contribuyendo al aumento del desempleo estructural de la región. Por lo que se refiere a esta última empresa, a pesar de los récords en exportación, estas empresas han destinado los enormes beneficios obtenidos a la importación de nuevas tecnologías, la repartición de dividendos entre accionistas nacionales e internacionales o la compra de otras empresas afines⁸.

4. Relaciones laborales y acción sindical en la mineración

A partir de las cuestiones planteadas, el estudio focaliza diversas variables de las relaciones laborales. Se parte de la visión que tienen los sindicatos y las asociaciones de trabajadores sobre los cambios que tienen lugar en el ámbito del trabajo y las cuestiones referentes al medio ambiente. Las variables analizadas son: consecuencias de los procesos de terciarización; cualificación de la mano de obra; política de seguridad en el trabajo; acción sindical; percepción del riesgo ecológico; estrategia de acción sindical; acciones de responsabilidad social empresarial; relación entre las empresas y el poder local, y formación profesional.

4.1. Consecuencias de los procesos de terciarización

Con la introducción de la flexibilización laboral durante la última década, esta ha ido acompañada de procesos de terciarización y de subcontratación de la producción, afectando a todos los trabajadores de diferentes formas. Entretanto, se recurrió a la instalación de grandes empresas minero-metalúrgicas, algunas de las cuales, por sus dimensiones, se incluyen entre las mayores del mundo, y al surgimiento de una red de empresas subcontratadas. Especialmente en el nivel de la subcontratación, la vinculación laboral tiene lugar de forma irregular.

⁸ La compra de la empresa minera canadiense Inco, en 2006, ascendió a 13.300 millones de dólares. Para el periodo comprendido entre los años 2007 y 2009, estas empresas tienen previstas inversiones de unos 8.000 millones de dólares, lo que supone la creación de unos 32.000 empleos en la Región Metropolitana de Belém. Bajo Amazonas y Sudeste del Estado.

En este nivel los derechos mínimos de la mano de obra empleada apenas son existentes, de manera que los trabajadores tienen que asumir cualquier tipo de trabajo, aunque no se encuentren capacitados para ello.

Diversos entrevistados afirman: “Tenemos relaciones peores que las de la prostitución. La empresa decide qué trabajo hacer, qué servicios y qué precio paga. Si no aceptamos, buscan otra empresa” (E.05)⁹. Estas condiciones se manifiestan en las empresas terciarizadas que imponen los salarios y las condiciones “sin ningún tipo de fiscalización o de cambio en la calidad del trabajo” (E.05).

Las prácticas laborales de las empresas terciarizadas son en muchos casos dudosas: “En las terciarizadas, muchas veces, descubrimos personas sin contrato laboral trabajando como subcontratados” (E.20). La terciarización está muy extendida: “Representa aproximadamente dos tercios, o unos 2.000 trabajadores, más los de la Alunorte. Ellos realizan el trabajo sucio, es decir, sin medidas de protección. Muchas veces sin el contrato de trabajo correspondiente” (E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena).

Con las reestructuraciones de las grandes empresas durante la década de los años noventa, miles de trabajadores se han visto volcados al desempleo y a un mercado de trabajo incapaz de absorberlos. La consecuencia ha sido un continuo aumento del sector informal y del empeoramiento de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, de los ingresos familiares. En los procesos de terciarización se manifiestan irregularidades administrativas internas de las empresas, como muestra el representante de un sindicato:

Además de la Alunorte, existen tres niveles más de terciarización. Cuando existe un negocio bueno para los gerentes de Alunorte, estos se ponen de acuerdo con el primer nivel de las empresas terciarizadas para que estas realicen el trabajo. Normalmente los ingenieros de la Alunorte saben el valor de la obra de contratación.

La empresa del primer nivel realiza una parte del trabajo, del cual se pasa una parte al segundo nivel de terciarización. A partir de este nivel los trabajadores no disponen de contrato de trabajo ni formación adecuada. En el último nivel, tercer nivel, los trabajadores que realizan los trabajos no tienen conciencia de los peligros de muchas de las actividades que realizan. (E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena).

⁹ La letra y el número identifican las entrevistas realizadas.

4.2. *Cualificación de la mano de obra*

La falta de formación profesional aparece como uno de los principales problemas para encontrar trabajo en las empresas locales. Este hecho se convierte en un círculo vicioso en el que las empresas, y también los representantes de los gobiernos municipales, tienen un papel decisivo. Vinculados con la asistencia regular a una institución de formación profesional, aparecen otros aspectos como la falta de hábitos y de disciplina en el trabajo por parte de muchos de estos jóvenes:

Las empresas aquí no contratan a los jóvenes de la ciudad. Dicen que las personas son gandulas y que no saben trabajar. Cuando la realidad es que no realizan ninguna acción para preparar o formar a la juventud. Llevamos años pidiendo un centro de Formación Profesional y hasta ahora, nada. Unos dan las culpas a los otros, y cuando se necesitan trabajadores los llaman del sur del país. [E.28, Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Oriximiná].

Los cursos profesionalizantes que se ofrecen en la región son escasos, razón por la cual existe poca mano de obra cualificada: "No sufrimos racismo o discriminación por el color de piel, sino por el bajo nivel de formación de nuestros jóvenes" (Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximiná, E.29).

4.3. *Política de salud y seguridad en el trabajo*

Las mayores empresas han introducido normas de seguridad laboral y medioambiental para todo el proceso de producción, que han sido acreditadas y reconocidas con distinciones nacionales e internacionales (ISO 14000). Aunque el reconocimiento de estos premios significa el estricto cumplimiento de estas normas y la constante actualización de la seguridad, la realidad, sin embargo, dista de las acciones de imagen corporativa llevadas a cabo por las empresas:

Un ejemplo fue un accidente que ocurrió allá, en el mes de mayo de 2003, en el que un trabajador perdió la vida y otros diez quedaron en estado grave, cuando explotó un tanque de soda cáustica. Varios de estos trabajadores quedaron con quemaduras en todo el cuerpo y uno de ellos quedó ciego, ya que la soda cáustica quemó los tejidos de su piel. Al explotar el tanque, la soda

cáustica se derramó por los bordes. Un trabajador quedó colgado a seis metros del suelo, pues la cuerda de protección no era lo suficientemente larga. [E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena].

Los contratos laborales y las relaciones de trabajo de estas empresas han estado históricamente marcados por irregularidades y posturas arbitrarias frente a los trabajadores, entre las cuales los despidos no justificados no son una excepción: "Llegaron a la sala y me dijeron: 'Que a partir de hoy usted está despedido'. La empresa no me pagó más, y ahora estoy en un proceso judicial" (E.19). El pago de las horas extras constituye otro punto de conflicto. Refiriéndose a la CVRD, un trabajador afirma: "Nunca me pagaron una hora extra, y siempre trabajé" (E.19). Las cifras de accidentes laborales como consecuencia de la falta de seguridad en el trabajo son otro motivo de preocupación y lucha sindical. Según datos del Sindicato de Químicas de Barcarena (2005), se manifiesta un aumento del número de accidentes mortales y accidentes graves que se producen anualmente, "sin que la empresa haya tomado medidas en serio para frenar esta sangría humana" (E.09). A pesar del aumento constante de accidentes, son todavía insuficientes las medidas tomadas por las empresas:

Mientras que la compañía preveía unos 20 accidentes laborales, en realidad el año pasado tuvimos 73 accidentes. Esto significa que la empresa no ha realizado una acción seria para disminuir este peligro que nos afecta a todos. [...] La empresa nos dijo que los sindicalistas tenemos un corazón duro, de hierro, con pocos sentimientos. Cuando murió nuestro compañero, nos cerramos en el sindicato para llorar su muerte. [E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena].

A partir de las observaciones realizadas por los sindicatos, se percibe que las empresas no acostumbran a tomar decisiones que perjudiquen a los directores y gerentes responsables de los errores en la seguridad laboral. Refiriéndose al director técnico responsable del grave accidente laboral mencionado: "Al contrario, fue ascendido, y ahora forma parte del nivel superior de gerentes. Para que el accidente fuera olvidado, los trabajadores lesionados fueron enviados a São Paulo por un periodo de un año. Para que nosotros lo olvidáramos todo" (E.01).

Por su parte, las empresas manifiestan tener buenas relaciones con los sindicatos: "La buena relación de la empresa Companhia Vale do Rio Doce con los empleados se extiende a la postura adoptada en re-

lación con los sindicatos con los cuales la empresa interactúa. Las negociaciones con los diversos sindicatos son conducidas a través de los convenios colectivos de trabajo y complementadas a través de negociaciones regionales, con la finalidad de valorizar la diversidad de cada región en la que la empresa actúa" (CVRD, *Relatório Anual*, 2004, p. 54). Muy diferentes son las percepciones de los representantes sindicales: "A los sindicalistas no nos permiten el libre acceso a la empresa. Tenemos que pedir permiso cada vez que queremos hablar con los trabajadores" (E.05 y E.06).

Un aspecto de desacuerdo entre las empresas y los sindicatos se refiere al pago de las horas extras realizadas y el número de horas que pueden realizar los trabajadores de la empresa:

La causa del accidente laboral hoy en día es la carga horaria. Es muy elevada en la mina de la empresa Vale do Rio Doce. Los horarios son muy intensos, y se piden auditorías del Ministerio de Trabajo. Pero cuando ellos vienen a examinar la empresa, nadie del sindicato lo sabe, pues no somos avisados, por lo que no podemos acompañarlos. Tal vez el acompañamiento cuestionaría el trabajo de la empresa, puesto que ellos lo fiscalizarían; además los inspectores podrían inspeccionar los lugares donde indican los sindicatos: mira, en tal lugar tienen estos problemas. [E.20].

4.4. Acción sindical

Uno de los indicadores de calidad de una democracia son los derechos sindicales, que incluyen la libertad de acción y elección de representantes. Las posibilidades de que disponen los delegados sindicales de información y fiscalización en las áreas de la producción y observancia de las normas de protección del medio ambiente y sociales son muy restrictivas:

La empresa Alunorte no permite que se lleven informaciones a los trabajadores. Necesitamos de un permiso especial. De un total de 1.100 trabajadores, 490 están sindicalizados en el Sindicato de Químicas. [E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena].

En una situación de posibles represalias y de inseguridad laboral de cara al futuro, los trabajadores de las empresas mineras rehúsan aceptar cargos de representación sindical, debido a las posibles consecuencias de penalización o despido al terminar el mandato, como es el caso de Porto Trombetas:

La "nueva" CEPAL y la Amazonia

No disponemos de lugar de reunión o de representación. Lo hemos solicitado innumerables veces, pero sin resultado. Ningún compañero quiere aceptar un cargo sindical, pues al terminar el mandato de cuatro años la empresa busca cualquier excusa para despedirlo. [E.28, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção de Oriximiná].

En la actualidad, nuestros líderes dentro de Porto Trombetas, hasta ellos, se sienten presionados. Ellos sienten lo siguiente: "Hoy tengo una protección, pero cuando acabe el mandato sindical, seré despedido, ¿y podré volver a trabajar dentro del proyecto de Porto Trombetas, en la Mineração Rio do Norte?". En esta situación, muchos se sienten presionados. No quieren ser representantes sindicales porque no se pueden manifestar. [E.28, Sindicato de Trabalhadores de Indústria de Construção e do Mobiliário de Oriximiná e Faro].

Otra dificultad es la falta de espacios apropiados para las reuniones de asesoramiento jurídico y sindical de los empleados. Refiriéndose a la empresa CVRD:

La Mineração crea muchos mecanismos para dificultar el trabajo del sindicato [...]. La mayor dificultad hoy en día es la de no poder disponer de una representación dentro de Porto Trombetas. Todavía no hemos conseguido un espacio, a pesar de que aquel espacio es un espacio de propiedad municipal. La Mineração tiene aquello como espacio público. En esta situación se dificulta el trabajo del sindicato, debido a no poder tener la proximidad necesaria con los trabajadores. [E.28, Sindicato de Trabalhadores de Indústria de Construção e do Mobiliário de Oriximiná e Faro].

En caso de que los representantes sindicales adopten actitudes de denuncia frente a las arbitrariedades de la empresa, no sólo está en juego su propio lugar de trabajo, sino el de toda su familia: "Otra forma de represión es la de no contratar a mis hijos o familiares, no pagar los cursos de la universidad, mientras que a otros empleados les pagan todo esto" (E.01). Todos los representantes sindicales manifiestan las dificultades para que las empresas acepten mesas de coordinación paritarias u órganos de representación sindical. El mayor problema se manifiesta en el continuo cambio de representantes de las comisiones de coordinación empresariales:

No conseguimos nada con ellos. Es muy difícil con la Vale conseguir algo. Ya lo intentamos todo con ellos y no conseguimos nada. Ellos se reúnen directamente con nosotros, e increíblemente ya no queremos saber nada más de reuniones, porque se trata de sólo asistir para oír lo que ellos tienen que ex-

plicar [...]. La empresa nos envía una comisión, y cuando está todo discutido y aprobado, aquella comisión es destinada a otro lugar y aparece otra comisión de negociación. Y tenemos que comenzar de nuevo las negociaciones. La comisión anterior desaparece y llega la nueva. Es increíble cómo funciona esta estrategia de cambiar de comisión de negociación. La verdad es que la comunidad todavía hoy no ha visto ninguna ventaja por parte de la Vale. [E.18].

4.5. *Percepción del riesgo ecológico*

La percepción del riesgo ecológico es elevada por parte de la sociedad civil y los sindicatos. Los riesgos pueden ser también de carácter cultural, ya que la instalación de grandes empresas mineras va acompañada de la destrucción de formas de vida tradicionales y autónomas. Los organismos públicos son señalados por la falta de una fiscalización eficiente: "No existen laudos sobre impactos ambientales o ecológicos [...]. Todo esto forma parte del complejo industrial de las empresas que se instalan aquí a causa de la energía barata" (E.01). A estos factores habría que añadir que el incumplimiento de la legislación establecida aparece de formas diferentes:

No existen laudos, y los pocos que son realizados son financiados por la propia empresa. Esto significa que a la hora de medir la cantidad aceptable de contaminación de los ríos, suben el límite máximo de contaminación, para que de esta forma puedan afirmar que no lo contaminan y que la contaminación se mantiene bajo los límites tolerables. [E.01].

La falta de sensibilidad frente a las comunidades tradicionales es grande, como en el caso de las comunidades de *quilombos*¹⁰:

Percibimos las consecuencias en los *quilombos*, especialmente en la cultura. Ellos cambian la cultura de los negros. Los animales y los ríos aparecen muertos. Hay animales en el río que ya no aparecen, pues se asustan con el tráfico de los grandes barcos de las mineras. El lago Batata está muy contaminado. También algunos *igarapés*¹¹. [E.29, Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximina].

¹⁰ Comunidades de negros fundadas a mediados del siglo XIX, por los esclavos que huían de la servidumbre.

¹¹ Pequeños riachuelos, abundantes en esta región.

Desde los sindicatos se cuestiona incluso el poder imparcial de órganos gubernamentales como el Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA), como mediador de los conflictos medioambientales, al favorecer directa o indirectamente los intereses de las empresas:

Cuando un agricultor hace una zafra, es multado con 23.000 reales por el IBAMA. Mientras que la Vale realiza las mismas acciones y no fue multada por el IBAMA. ¿Por qué se multó al agricultor? Fue multado precisamente porque él cortó una *juquira*¹², unas *juquiras* que se encontraban en medio de su plantación [...]. Lo multaron por plantar maíz y arroz; el maíz era para él. Mientras que la Vale, por otro lado, cortó 23 *alqueires* y no sufrió ninguna multa o fiscalización. Este es mi cuestionamiento, y por estos motivos lucho por ellos. [E.017].

4.6. *Estrategia de acción sindical*

La estrategia de acción sindical está condicionada por los acuerdos sindicales a nivel nacional, puesto que algunas de las grandes empresas minero-metalúrgicas colaboran a diferentes niveles con el gobierno. Realizar reivindicaciones que pongan en peligro la actual política macroeconómica comporta dificultades con otras federaciones sindicales y con la cúpula directiva sindical:

Desde el sindicato nos encontramos en un momento difícil. Mire, la CVRD está apoyando económicamente al actual gobierno. Esto nos pone en una situación muy difícil. Cuando vino el presidente Lula aquí, los responsables sindicales de su comitiva apenas quisieron hablar con nosotros como representantes de los trabajadores. [E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena].

4.7. *Acciones de responsabilidad social de las empresas frente a la comunidad local*

Aunque no se trata de un tema central en esta investigación, la responsabilidad social aparece como resultado de diversas acciones de denuncia de las asociaciones de trabajadores respecto al compromiso de estas empresas con el desarrollo endógeno del municipio y de la región.

¹² *Juquira* y *alqueires* son árboles típicos de la región amazónica.

Desde la perspectiva de los sindicatos, estos cuestionan la efectividad de las acciones de responsabilidad social en general, al verse como poco efectiva: "Estas empresas como la CVRD no cumplen con las medidas de protección medioambientales. Solamente le interesa la publicidad en que aparece como empresa modelo y nada más" (E.01, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena).

La falta de cumplimiento o las deficiencias en la inspección han causado ya graves accidentes medioambientales, los cuales ya han sido denunciados en diversas ocasiones:

Un problema ha sido en el lago Batata. Allí en el fondo existe una capa de varios centímetros de espesor de los desechos de la bauxita [...]. Otro problema es la tala indiscriminada de árboles. He visitado las zonas, he conversado con varios testigos, y de tanta madera que cortan, en lugar de aprovecharla o de venderla, la entierran en enormes agujeros en la tierra. Hay testigos que lo han visto. ¿Será que quieren esconderla? [E.30, Associação de Pescadores de Oriximiná, C 47].

He visitado las llamadas reforestaciones. Apenas crecen arbustos. Tardarán varias generaciones en ser nuevamente bosque. [E.30].

Los medios de información locales informan sobre los peligros medioambientales inherentes de la explotación de la bauxita y de otros minerales en la Amazonia, siendo un tema de denuncia por parte de los sindicatos: "Ha habido muchos accidentes medioambientales, y la empresa apenas ha tomado medidas" (E.07). "A diferencia de los sindicatos europeos, que tienen los comités de empresa que incluso fiscalizan la producción y la emisión de gases, aquí no tenemos ni siquiera posibilidad de fiscalización de nada" (E.08).

4.8. *Relación de las empresas mineras y el poder local*

Con la instalación de las grandes empresas en los municipios, se han establecido vínculos entre el sector privado y el poder público. Las relaciones con las comunidades y los municipios se establecen a partir de convenios con el gobierno local, o con fundaciones, como la Fundação Vale do Rio Doce, en cuyo patronato se encuentran representados miembros de la empresa, representantes de la administración local y representantes de la sociedad civil. El objetivo es incentivar el desarrollo local, y el "desarrollo sostenible de las comunidades con las

La "nueva" CEPAL y la Amazonia

cuales la empresa interactúa" (CVRD, 2004, p. 79). La influencia de estas empresas en la política local ha sido decisiva desde su implantación, detectándose estrechos vínculos de conveniencia con los políticos locales, los cuales tradicionalmente han privilegiado los intereses de estas empresas:

Es claro el poder de influencia [...]. La empresa invierte no sólo en políticos locales, sino también en políticos a nivel estatal, en el gobernador del Estado. La empresa necesita de estos aliados para que defiendan los intereses de ella a nivel del Estado y a nivel del Brasil. [E.28, Sindicato de Trabalhadores de Indústria de Construção e do Mobiliário de Oriximiná e Faro].

La falta de inversiones efectivas para los municipios aparece como factor común, siendo un problema central el pago de los *royalties*. "Mientras que en el Estado de Pará las empresas mineras pagan el 3%, en otros países en donde extraen mineral, como en Australia, pagan el 5%" (E.32). "La riqueza no tiene un beneficio para la comunidad, porque el beneficio de la compañía es lo que ella paga de impuestos, por ejemplo, el INSS [...]. Esto no es un beneficio directo. Es una obligación, en función de los impuestos. No ha contribuido en nada ni tampoco agrega valores en nada. Nos está retribuyendo por las riquezas que toma y por la producción que extrae" (E.19). Aparece la tónica general de la falta de interés por los municipios: "Vale do Rio Doce tendría que devolver un poco de la riqueza" (E.19). La CVRD ha realizado regularmente aportaciones económicas en los municipios. El problema, en este caso, proviene de la falta de capacitación y planificación de los propios municipios: "Muchos municipios presentaron su proyecto de desarrollo a la CVRD de forma errónea"¹³.

4.9. *Nivel educativo y formación profesional*

La mayoría de los entrevistados posee una escolaridad básica. Este hecho dificulta el poder acceder a otras ofertas de trabajo que requieren una formación básica o una formación profesional adecuada. Tradicionalmente, las empresas han privilegiado la mano de obra especializada proveniente de otros Estados, del sur del país prioritariamente. Los sindicatos coinciden en denunciar la falta de voluntad política de las empresas en formar una fuerza de trabajo cualificada en la población de los municipios:

¹³ www.ufpa.br/beiradorio/arquivo/Beira23 (consulta de abril de 2006).

Falta de cualificación profesional, falta de inversiones en el ser humano; entonces nosotros perdemos lugares de trabajo para las personas procedentes del sur y sudeste. Traen un montador mecánico para dentro de Porto Trombetas, que es una función que puede ser enseñada y aprendida aquí. [E.28, Sindicato de Trabalhadores de Industria de Construção e do Mobiliario de Oriximiná e Faro].

Los sindicatos han reivindicado constantemente la creación de centros de Formación Profesional en los municipios, sin que apenas haya sido tratada por el poder público y las empresas mineras.

5. Conclusiones

Se formulan unas conclusiones tentativas, debido a la necesidad de ampliar la información para futuras investigaciones más rigurosas y de mayor profundidad en aspectos concretos. Desde las interpretaciones de los sindicatos, se establece:

1. Tan sólo las garantías sindicales elementales, como el derecho de sindicalización y de reunión, son respetadas en las grandes empresas. En las empresas terciarizadas la acción sindical resulta más difícil. Las empresas no cumplen estrictamente los convenios laborales en materias de salud y seguridad en el trabajo. Este hecho se agrava en las empresas terciarizadas y subcontratadas. Igualmente, las empresas no observan suficientemente medidas de protección medioambientales, lo que ha provocado agresiones en el medio ambiente, algunas de ellas graves y de difícil solución.
Como causa se puede apuntar el desarrollo histórico de la región, el cual está marcado a partir de las configuraciones históricas en la relación entre capital y trabajo, siendo estas configuraciones el resultado de una reciente industrialización y una débil organización sindical.
2. El mercado de trabajo en estos enclaves minero-metalúrgicos es precario. Se trata de trabajos ocasionales en empresas terciarizadas, con lo que la mayoría de la fuerza de trabajo tiene que complementar la renta familiar con otros trabajos. Los accidentes de trabajo son numerosos debido a la baja formación de la mano de obra y a las exigencias de realizar tareas para las cuales no está preparada. Esta situación se manifiesta de forma alarmante en las empresas terciarizadas.

3. Respecto al papel de los sindicatos y sus posibilidades de acción, estos se encuentran confrontados a un gobierno políticamente inclinado hacia el centro en política económica, derivado del programa tecnocrático de adhesión al Consenso de Washington de 1990. Para los trabajadores que fueron los beneficiarios hace tan solo unas décadas de la expansión estatal, los cambios producidos por el proceso de globalización de los últimos años han tenido consecuencias negativas. El gobierno del PT, a pesar de su base laboral en los Estados del sur del país, ha alegado que la adhesión a las políticas neoliberales dictadas por el Consenso no responde a una preferencia, sino a una necesidad y a la posición externa creada por el proceso de globalización.

En el contexto de la nueva división internacional del trabajo, disponer de una oferta de mano de obra abundante y con poca o sin ningún tipo de calificación puede representar una ventaja competitiva para las empresas. Sin embargo, representa también un problema al no disponer en la región de cuadros técnicos suficientes ni de una mano de obra suficientemente disciplinada para las exigencias laborales actuales. Desde los sindicatos, la falta de una fuerza de trabajo cualificada es considerada como uno de los problemas más graves, puesto que la mayor parte de la población tiene un nivel bajo de escolaridad y de formación, lo que dificulta su inserción en el mercado de trabajo.

Como consecuencia, la acción sindical de la región de la Amazonia se encuentra confrontada con: 1) dar respuesta política y económica a los procesos de flexibilización laboral; 2) dar respuesta social a los problemas sociales de riesgo medioambiental causado por las empresas minero-metalúrgicas; 3) desarrollar una estrategia de acción que no se contraponga abiertamente a la cúpula de la Central Única de Trabajadores (CUT) con los pactos a nivel federal; 4) frente a la nueva división internacional del trabajo, desarrollar estrategias propias coordinadas, aunque no supeditadas a los sindicatos internacionales.

4. Aunque no ha sido un tema central de la investigación, las acciones de responsabilidad social de las empresas tienen un peso decisivo en el desarrollo de las regiones minero-metalúrgicas. Cabe recordar que el Banco Mundial recomienda a las empresas "abogar por la protección a ultranza de los dere-

chos de las personas afectadas por los procesos de las industrias extractivas" (*World Bank-Extractive Industries Review*, p. v).

Aparecen en esta investigación todavía muchas cuestiones que sobrepasan los objetivos planteados en el estudio, dejando abiertos interrogantes sobre el futuro del trabajo, las relaciones laborales, las estrategias de supervivencia de las familias en los municipios de la Amazonia. Para cerrar estas conclusiones tentativas, considero que la politóloga Beverly Silver (2005, p. 200) realiza un acertado diagnóstico sobre el papel de los trabajadores en el actual contexto de globalización: "El desafío al que se enfrentan los trabajadores del mundo a comienzos del siglo XXI es la lucha no sólo contra la propia explotación y exclusión de cada uno, sino a favor de un régimen internacional que subordine verdaderamente los beneficios al sustento y bienestar de todos".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allegretti, Mary (2007), *Seminário Internacional: A Amazônia do Século XXI e as Amazônias do Século XXI*, Belém, 13-14 de agosto.
- Arrighi, Giovanni y Silver, Beverly (1999), *Chaos and Governance in the Modern World System*, Minnesota Press.
- Bacurí, Sérgio (1995), «Os Efeitos da Siderurgia sobre o Mercado de Trabalho na Amazônia», en Edna Castro, Edila Moura y Maria Lucia Sa Maria (orgs.), *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*, Belém, UFPA, pp. 171-187.
- Bernecker, Walther y Fischer, Thomas (2006), «Auge y decadencia de las teorías de la dependencia sobre América Latina», en *Revista Política Hoje*, vol. 1, núm. 15, pp. 29-51.
- Bielschowsky, Ricardo (2006), «Vigencia de los aportes de Celso Furtado al estructuralismo», en *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, núm. 88, abril.
- Castells, M. (1997), *La era de la información: economía, sociedad y cultura, vol. I. La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial.
- Castro, Edna (1994), *Industrialização, Transformações Sociais e Mercado de Trabalho*, *Papers do NAEA*, núm. 23, Universidade Federal do Pará, Belém.

La "nueva" CEPAL y la Amazonia

- (1997), «Industrialização, Transformações Sociais e Mercado de Trabalho», en Deis Siqueira (org.), *Relações de Trabalho, Relações de Poder*, Brasília, pp. 213-239.
- Chesnais, François (1996), *A mundialização do Capital*, São Paulo.
- Coelho, Maria Célia y Monteiro, Maurílio (2003), «Verticalização da produção e variedade de situações sociais no espaço funcional do alumínio nos baixos vales de Amazonas e Tocantins», en *Territórios*, Rio de Janeiro, núms. 11-12-13, pp. 29-49.
- CVRD (2005), *Relatório 2004*, Belém.
- Da Costa, Jose Marcelino (1994), *Grandes Projetos e o crescimento da indústria na Amazônia*, en M. A. d'Inção e I. M. Silveira, «Amazônia e a crise da modernização», Belém, UFPA.
- Fainzylber, Fernando (1990), «Industrialización en América Latina: de la "caja negra" al "casillero vacío"», en *Serie Cuadernos de la CEPAL*, núm. 60, Santiago de Chile.
- Freiberg-Strauss, Jorg (2007), *¿Un nuevo cepalismo? El enfoque integral de los derechos del ciudadano*, en <http://www.inwent.org/E+Z/1997/ds602-3.htm> (consulta: 14/04/2007).
- Hardt, M. y Negri, T. (2002), *Imperio*, Buenos Aires, Paidós.
- Hurtienne, Thomas; Marmora, Leopoldo; Messner, Dirk; Müller-Plantenberg, Urs y Topper, Barbara (eds.) (1994), *Cambio de rumbo en el Cono Sur: crisis y oportunidades*, Caracas, CEPAL.
- Informe CEPAL (1992), Santiago de Chile.
- Lipietz, Alain (1998), «Reflexões sobre uma Fábula. Por um Estatuto Marxista dos Conceitos de Regulação e de Acumulação», en *Dados*, vol. 31, núm. 1, Rio de Janeiro, IUPERJ.
- (1997), «O mundo do pós-fordismo», *Indicadores FEE*, Porto Alegre, FEE, vol. 24, núm. 4.
- Ministerio do Meio Ambiente (2002), *Instrumentos econômicos para o desenvolvimento sustentável da Amazônia*, Brasília, Ministerio de Medio Ambiente.
- Monteiro, Maurílio (2003), «Meio século de mineração industrial na Amazônia oriental brasileira: um balanço necessário», en E. Pontes (org.), *Os conflitos e os Grandes Projetos na Amazônia Contemporânea (Século XXI)*, Belém, Emotion, vol. 2, pp. 150-185.
- y Monteiro, Diôn (orgs.) (2006), *Desafios na Amazônia. Uma nova Assitência Técnica e Extensão rural*, Belém, UFPA.
- Neto, Federico Tarsitano (1995), «A Divisão Internacional do Trabalho e a Nova Indústria do Alumínio na Amazônia», en E. Castro, E. Moura y M. L. Sa Maria (orgs.), *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*, Belém, pp. 71-91.
- Pinto, Lúcio Flavio (1995), «A Desorganização do Grande Projeto», en Castro, Edna; Moura, Edila; Sa Maria, Maria Lucia (orgs.), *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*, Belém, UFPA, pp. 47-59.

- Pont Vidal, Josep y Monteiro, Maurílio (2006), *Trabajo, familia y participación en los municipios minero-metalúrgicos de Barcarena, Parauapebas y Oriximiná*, Belém, NAEA/UFPA (mimeo).
- (2008), «Trabajo y mineración en la Amazonia oriental», en *Novos Cadernos do NAEA*, agosto, pp. 35-47.
- Ricupero, Rubens (2004), «La renovada contemporaneidad de Raúl Prebisch», en *Revista CEPAL*, vol. 84, Santiago de Chile, 2004, pp. 7-19.
- Rodríguez, Octavio (1981), *Teoría do desenvolvimento da CEPAL*, Río de Janeiro.
- (2001), «Prebisch: Actualidad de sus ideas básicas», en *Revista de la CEPAL*, Santiago de Chile, núm. 76, diciembre.
- Silver, Bevery J. (2005), *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Barcelona, Akal.
- Tortosa, José M. (1992), *Sociología del sistema mundial*, Madrid, Tecnos.
- Torres, Pedro Medellín (2004), «Las políticas de las políticas públicas. Teoría y metodología para el estudio de las políticas en países de frágil institucionalidad», en *Cuadernos CEPAL*, Santiago de Chile.
- Trinidad, Barreto (1998), *Terceirização e Impacto sobre as Relações de Trabalho na Indústria Extrativa Mineral: o caso da Mineração Rio do Norte*, Belém, NAEA/UFPA.
- (2000), *A metamorfose do trabalho na Amazônia: para além da Mineração Rio do Norte*, Belém, NAEA/UFPA.
- Wallerstein, Immanuel (1979), *The capitalist world economy*, Cambridge University Press.
- (1999), *A reestruturação capitalista e o sistema-mundo*, en Pablo Gentili. «Globalização excludente», Petrópolis, Vozes, pp. 223-251.

Resumen. «La "nueva" CEPAL y la Amazonia. Relaciones laborales y acción sindical en los enclaves minero-metalúrgicos»

Este escrito es el resultado de una investigación de carácter exploratorio sobre las relaciones laborales en los enclaves minero-metalúrgicos de la Amazonia oriental. Intenta establecer una vinculación entre los postulados de la "nueva" CEPAL, los cuales inciden a nivel social en el reparto equitativo de la riqueza, y a nivel metodológico sobre la necesidad de realizar estudios a un nivel meso y microeconómico y social sobre las relaciones laborales. Se parte de unas hipótesis sobre la existencia de unas relaciones laborales débiles y una baja reivindicación sindical, como consecuencia de un contexto histórico en la región de la Amazonia, caracterizado por su situación de periferia interna en el Brasil.

Palabras clave: enclaves minero-metalúrgicos, "nueva" CEPAL, trabajo, sindicatos, familia, Amazonia.

Abstract. «The new 'ECLAC' and Amazonia. Labour relationships and trade union action in mining and metallurgical zones»

This paper is the consequence of an exploratory research on labour relationships in mining and metallurgical zones of Eastern Amazonia. It tries to show a link between the 'new' ECLAC arguments insisting, from a social point of view, on the equal delivery of wealth and, at a methodological level, on the need of developing meso and microeconomics studies about labour relationship. The point of departure of the analysis is a series of hypothesis about the existence of weak labour relationships and low trade union demands, as a result of the Amazonian historic context, characterized by a situation of inner periphery within Brazil.

Keywords: mining and metallurgical zones, 'new' ECLAC, work, trade unions, family, Amazonia.



Revista Española de Investigaciones Sociológicas

www.reis.cis.es

121

Enero-Marzo 2008

Eduardo Bericat Alastuey

Duda y posmodernidad:
el ocaso de la
secularización
en Europa

Gonzalo Herranz de Rafael

Xenofobia: un estudio
comparativo en barrios y
municipios almerienses

Jorge Urdániz Ganuza
Umbral de
representación y
proporcionalidad

Entrevistas

Crítica de Libros

Alberto J. Ribes Leiva

Conocer a los que
conocen: sociologías
de las sociologías

Sonia Alonso

La duración en el poder
y el rendimiento electoral
de los partidos
nacionalistas
gubernantes:
¿la ventaja competitiva
del nacionalismo?

Director

Fernando Vallespín Oña

Secretaria

Mercedes Contreras Porta

Consejo Editorial

Inés Alberdi Alonso, Luis Enrique Alonso
Benito, Eduardo Bericat Alastuey, Julio
Carabaña Morales, Lorenzo Cachón Rodríguez,
Joan Font Fàbregas, Jesús Luis Leal Maldonado,
Alicia E. Kaufmann Hahn, Enrique Luque
Baena, Faustino Migúelez Lobo, Teresa Peña
Gamara, Alfonso Pérez-Agote, Ramón Ramos
Torre, Emilio Rodríguez Lara, Carlota Solé,
Joan Subirats Humet, Mariano Torcal Lorient

Edita

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es - E-mail: publicaciones@cis.es

Precios

— Suscripción anual (4 números):

	España	Resto del mundo
Instituciones	50 €	80 €
Particulares	40 €	70 €

— Número suelto: 15 €

Solicitudes de suscripción

Mundi-Prensa, Castelló, 37, 28001 Madrid
Tel.: 91 436 37 00 - Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es
www.mundiprensa.com

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Libros recibidos en la Redacción

Aznar, Severino (2008): *La institución de la familia vista por un demógrafo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-BOE (edición a cargo de Julio Iglesias).

Bouquin, Stephen (coord.) (2008): *Résistances au travail*, París, Éditions Sy-lapse.

Castaño, Cecilia (dir.) (2008): *La segunda brecha digital*, Madrid, Ediciones Cátedra-Universidad de Valencia-Instituto de la Mujer, Colección Feminismos.

Consejo Económico y Social (2008): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2007*, Madrid, CES.

Cruz, Sofía Alexandra (2003): *Entre a casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*, Oporto, Edições Afrontamento.

Guadarrama, Rocío y Torres, José Luis (coords.) (2007): *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, Barcelona-Itztapalapa-Antropos, Universidad Autónoma metropolitana.

Hualde, Alfredo y Carrillo, Jorge (2007): *La industria aeroespacial en Baja California. Características productivas y competencias laborales y profesionales*, Tijuana, México, El Colegio de la Frontera Norte.

Linart, Danièle (dir.) (2008): *Pourquoi travaillons-nous?. Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, ÉRÉS-Clinique du travail.

Novick, Marta y Pérez, Guillermo (coords.) (2008): *El Estado y la reconfiguración de la protección social. Asuntos pendientes*, Buenos Aires, Instituto di Tella-Siglo XXI.

Organización Internacional del Trabajo (2008): *(Curso de) Desarrollo Económico Local y Empleo. Material para promotores*, Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT (materiales preparados por Francisco Alburquerque Llorens).

Panaia, Marta (coord.) (2007): *Sociología del Riesgo. Accidentes de trabajo en el sector informal*, Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Sociología del Trabajo, monográfico (2008): "Soggetti e imprese di fronte all'etica della responsabilità" (edición de Michele La Rosa y Giuseppe Scidà), n. 111.

Trentin, Bruno (2007): *Antología de Bruno Trentin*, Madrid, Fundación Sindical de Estudios.

VV AA (2008): *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*, Buenos Aires, Banco Mundial-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL:	ESPAÑA	31 €
(3 números)	Europa	49 €
	Resto del mundo	62 €

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléf.: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

Fecha

Firma obligatoria

A los colaboradores

Extensión: Las propuestas de artículos, o notas, no podrán exceder de 8.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos deberán ir acompañados de un **resumen** de unas diez líneas y de, al menos, seis palabras clave, no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse tanto un **abstract**, en inglés, como seis **key words**, además de la traducción inglesa del título.

Presentación de originales: Los artículos y documentación mencionados se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista. Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como la dirección postal precisa a la que deban enviarse las copias, eventualmente, de la revista y separatas, en el momento de publicación (veinte separatas y dos ejemplares completos).

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas

Sociología del Trabajo acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 4.000 palabras.

Formas de cita y referencias: Para las formas de cita y referencias bibliográficas, las o los autores deben remitirse a las utilizadas en este o en cualquier número anterior de *Sociología del Trabajo*.

Lugar de envío: Los artículos y documentos electrónicos deberán dirigirse a la Redacción de la revista *Sociología del Trabajo*: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Proceso de evaluación, plazos y publicación: Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen, tanto los requisitos formales indicados, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como 'doble ciego'. La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando, con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.