

PARTE III: ANÁLISIS EMPÍRICO. *Las manos y los rostros femeninos del trabajo en industrias agroalimentarias rurales españolas*

Capítulo 7-. Las manos femeninas del trabajo agroindustrial

El objetivo principal de este apartado es el de analizar el papel del trabajo femenino en el procesamiento agroindustrial en las diferentes áreas de estudio, haciendo especial hincapié en descubrir qué tipo de alternativas y bajo qué condiciones retributivas y laborales las mujeres se incorporan al trabajo agroindustrial. Para alcanzar este objetivo, tendremos en cuenta la tipología de los contratos que regulan el trabajo femenino, destacando los beneficios sociales que se desprenden de ellos así como los niveles salariales. Asimismo, queremos descubrir y analizar la forma en que las ocupaciones adquieren una segregación por sexo y sus efectos y consecuencias sobre la creación de una identidad femenina laboral determinada. Para ello utilizaremos el concepto de división sexual del trabajo, el cual ha sido explicado, justificado y definido por las propias mujeres entrevistadas. En definitiva, queremos indagar en la participación de las mujeres en el procesamiento agroindustrial no solamente desde el punto de vista laboral sino también social e ideológico.

7.1-.Tipología de contratos y categorías laborales: la expresión máxima de la temporalidad

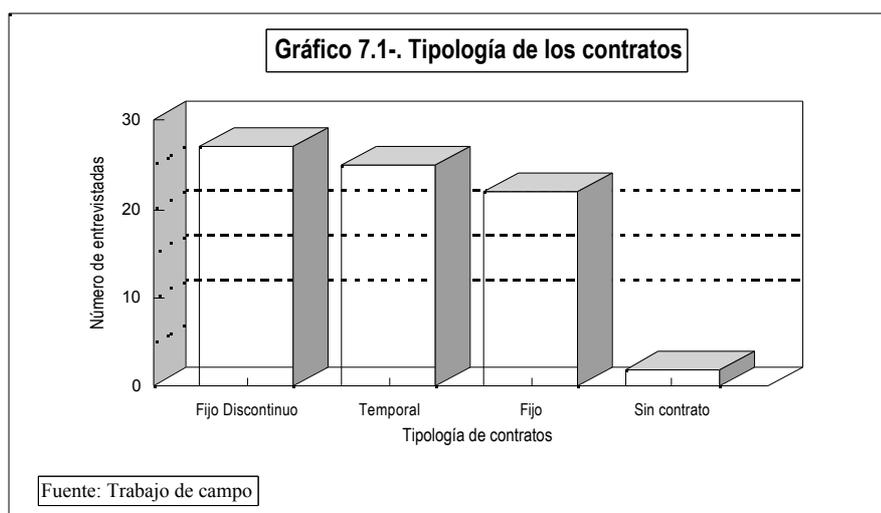
Uno de los elementos a tener en cuenta, antes de realizar cualquier exposición sobre la experiencia laboral de las mujeres y de nuestro trabajo empírico, es el hecho de que existe una relación causal y directa entre las características del ciclo productivo agroindustrial y

la tipología de los contratos que regulan el trabajo femenino. Por otro lado, esta tipología contractual depende también del régimen laboral que rige a cada uno de los subsectores agroindustriales estudiados¹²⁹. Por estas razones, hemos preferido encauzar nuestra exposición comparativa teniendo como eje central las diferencias sectoriales, incorporando, sin embargo, las diferencias espaciales cuando estas son representativas.

A la luz de los resultados que se exponen en el gráfico 7.1 podemos afirmar que el trabajo femenino en las industrias agroalimentarias estudiadas se encuentra bajo una regulación esencialmente temporal. La estacionalidad propia del sector queda reflejada en la importancia indiscutible de los contratos *fijos discontinuos*¹³⁰ (27 casos que suponen el 35,5% de la muestra) y los *temporales* (25 casos que representan el 32,9%), la suma de los cuales alcanza a representar el **68,4%** del total de mujeres entrevistadas. Por otro lado, el total de contratos fijos (22 casos) representan básicamente la situación de una industria agroalimentaria determinada, la industria cárnica catalana (con 13 casos de contratos fijos de los 15 estudiados)¹³¹, la cual presenta una mayor continuidad del ciclo productivo. Para el resto de áreas y subsectores esta tipología de contratos está en manos solamente de encargadas o de trabajadoras antiguas.

¹²⁹ Hay que tener en cuenta que los contratos de trabajo agroindustrial en Andalucía se rigen por normativas agrarias, más concretamente por el Régimen Especial Agrario, mientras que para el resto de subsectores y regiones estos contratos están sujetos a regímenes y convenios industriales.

¹³⁰ El contrato *fijo discontinuo* se podría considerar como un contrato temporal o de temporada renovable anualmente. Hay que señalar que este tipo de contrato permite objetivar una flexibilidad beneficiosa tanto para la empresa como para las mismas trabajadoras ya que, para la primera, asegura anualmente el reclutamiento de una mano de obra experimentada según las necesidades de la producción y, para las segundas, permite la obtención de beneficios sociales semejantes a los obtenidos a través de un contrato fijo (como podría ser la consideración de la antigüedad).



Como hemos anticipado, la temporalidad no se presenta de la misma manera en todas las industrias agroalimentarias, sino que es más o menos acentuada (o existente) según el producto tratado¹³². Según los resultados de la muestra, las industrias agroalimentarias que presentan una mayor temporalidad son las dedicadas a la primera transformación (conservas de productos agrícolas principalmente). La temporalidad de los contratos en estas agroindustrias supera la media global, ya que alcanza el 87,2% con una casi paridad entre los contratos fijos discontinuos y los temporales, aunque existen matizaciones de carácter territorial que comentamos a continuación.

Las áreas en donde se ha apreciado un predominio claro de contratos fijos discontinuos sobre los temporales son aquellas que disponen de una mayor tradición agroindustrial, como Valencia, Murcia o Navarra. En las industrias agroalimentarias de primera

¹³¹ Ver tablas de 15.1 a 15.6 del anexo.

¹³² A excepción de la industria cárnica, la actividad agroindustrial de primera transformación está marcada por una alta estacionalidad. Las industrias agroalimentarias de segunda transformación, en cambio, no

transformación y de implantación reciente, como las encontradas en Andalucía¹³³ y Galicia, es en donde se ha apreciado un mayor predominio de los contratos temporales, suponiendo para la primera siete de las 13 entrevistadas (el 53,8%) y para la segunda cinco de las seis entrevistadas (el 83,3%). En Andalucía, sin embargo, se han descubierto también unas condiciones laborales más precarias, con la existencia de dos trabajadoras sin contrato en este mismo tipo de actividad.

El segundo sector con mayor incidencia de la temporalidad contractual es el de las conservas de pescado estudiadas en Galicia y Catalunya. En esta actividad existe una paridad entre contratos fijos discontinuos y temporales, pero se observa un porcentaje de contratos fijos (el 28,6% que corresponde a cuatro casos) similar a la media general. A nivel regional, se aprecia una mayor estabilidad del trabajo en Galicia, en donde la mayoría de los contratos son fijos o bien fijos discontinuos, aunque cabe decir que los primeros son monopolio de las trabajadoras con mayor antigüedad dentro de la empresa, dinámica plausible también en el caso catalán.

En referencia a las industrias de productos artesanales, sorprende el alto porcentaje de contratos fijos (tres de los ocho estudiados) dado el carácter marcadamente temporal de la comercialización de los productos (casi esencialmente durante la campaña navideña). En este caso los contratos temporales superan a los fijos discontinuos aunque este

están sometidas a las irregularidades estacionales experimentadas por las de primera transformación, a pesar de presentar también ciclos productivos.

resultado se distorsiona en el caso de los mantecados de estepa en donde el 100% de los contratos son de carácter temporal, mientras que en la industria del turrón predominan los contratos fijos y los fijos discontinuos. Esta diferencia está producida por el hecho de que en la industria del turrón se ha ampliado el ciclo productivo gracias a la diversificación de la producción, al tratamiento y envase de frutos secos y de miel, la elaboración de chocolates y también de otros productos como la elaboración de helados¹³⁴.

7.2-. La categoría laboral y los beneficios sociales: siempre en los puestos más bajos

De hecho la tipología contractual analizada anteriormente nos aproxima a la categoría laboral de las mujeres entrevistadas. Tal como se ha ido exponiendo, los contratos fijos o incluso los fijos discontinuos hallados en aquellas industrias agroalimentarias de carácter más temporal, pertenecen a las personas que ostentan la posición de encargada (el 12,8%). En el otro extremo, se sitúan las trabajadoras temporales, la mayoría de las cuales son operarias-manipuladoras (el 82,3% de las entrevistadas en agroindustrias de primera transformación)¹³⁵.

¹³³ En esta región la industria de la conserva de olivas presenta unas condiciones contractuales más favorables, ya que los contratos fijos discontinuos y los fijos computados para esta área pertenecen a este subsector agoindustrial.

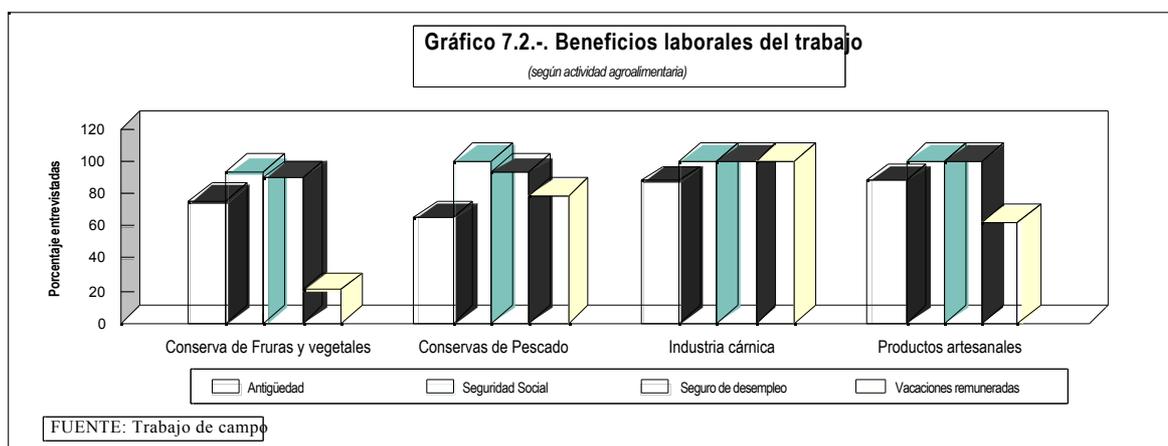
¹³⁴ Consultar apartado 6.4.3 de esta Tesis Doctoral.

¹³⁵ Ver tablas de 15.1 a 15.6 del anexo

Al respecto de otras actividades agroindustriales, como las conservas de pescado, se ha encontrado una heterogeneidad más amplia, pero en ningún caso, ninguna de nuestras entrevistadas supera la categoría de oficial de segunda, siendo igualmente importante el porcentaje de operarias-manipuladoras. En la industria cárnica, en donde la categoría se obtiene a partir de la antigüedad y la continuidad en el trabajo, los niveles más bajos de la categoría laboral los ostentan las trabajadoras con contrato temporal.

7.2.1-. Los beneficios sociales del trabajo: la coyuntura de la temporalidad

De hecho, la mayoría de las trabajadoras, independientemente de la tipología de su contrato y de su categoría laboral, disfrutaban de los beneficios sociales producidos por su trabajo. La estacionalidad, sin embargo, vuelve a aparecer en este caso de forma negativa, especialmente para aquellas trabajadoras de industrias agroalimentarias marcadamente temporales. Las trabajadoras tienen que cotizar un número de días específico para obtener los subsidios por desempleo¹³⁶ los cuales siempre son superiores a los días trabajados en una sola campaña.



Evidentemente esta problemática no se presenta en el caso de las trabajadoras con contrato fijo. Éstas perciben la totalidad de los beneficios sociales a los que se añaden la consideración de la antigüedad en la empresa y la remuneración por vacaciones, beneficios inexistentes para las trabajadoras de carácter temporal y que repercuten básicamente en la remuneración mensual. De hecho, estos beneficios son los más irregulares en aquellas industrias agroalimentarias con mayor porcentaje de contratación temporal que, como veremos, coinciden con los niveles salariales más bajos.

Otra variable a tener en cuenta es también el régimen laboral que regula la contratación. Así, la casuística observada hasta el momento no coincide con la situación de las trabajadoras andaluzas de la conserva de frutas (fresas), las cuales se encuentran bajo el Régimen Especial Agrario¹³⁷. Las trabajadoras, una vez han llegado a las peonadas mínimas¹³⁸, se pueden acoger al subsidio agrario el cual se puede considerar como un complemento al salario percibido.

¹³⁶ 360 días para obtener el subsidio por desempleo y 180 para la ayuda familiar.

¹³⁷ Bajo el Régimen Especial Agrario, las trabajadoras temporales no tienen derecho al subsidio por así como tampoco a vacaciones retribuidas. Además, son las propias trabajadoras las que cotizan a la Seguridad Social.

¹³⁸ 60 peonadas

7.3-. La división sexual del trabajo: los cimientos de las identidades laborales

La división sexual del trabajo dentro de las empresas agroalimentarias es el ejemplo más claro del funcionamiento del patriarcado público. Este sistema social establece una serie de “a priori de género”, de estereotipos, para cada uno de los géneros, pero sobre todo convierte en naturales unas capacidades sociales y culturales, las cuales son valoradas de forma diferente según “pertenezcan” a hombres o a mujeres. Así, en el análisis de la división sexual del trabajo agroindustrial hemos podido apreciar cómo la oficialización de las capacidades estereotipadas de los géneros ha sido utilizada públicamente para crear unas identidades de género definidas en el lugar del trabajo y el sistema de producción agroalimentario.

En primer lugar hemos observado cómo la masculinización o feminización de la mano de obra agroindustrial se establece en función de la *mecanización* de la producción y, en algunos casos, también de la *temporalidad* del trabajo. Así, tal como se representa en la Tabla 7.1, en aquellas industrias agroalimentarias con un proceso de producción más mecanizado (como la conserva de olivas en Andalucía, la producción de turrónes en Alicante o la industria cárnica catalana) y, en algunos casos con un ciclo productivo no tan marcado por la temporalidad (como en aquella última industria), la presencia masculina es siempre superior a la femenina.

Un caso muy ilustrativo sería el observado en la industria de la conserva de olivas de Marchena (Andalucía) en donde la modernización y mecanización de la producción

supuso no solamente una seria reducción de la plantilla sino también una fuerte inversión de los porcentajes de ocupación entre los sexos. En el caso contrario encontraríamos a la industria cárnica, la cual, tradicionalmente, ha sido un sistema masculinizado pero en la que la introducción de nueva maquinaria supuso la presencia más directa de mujeres en las empresas aunque la ratio de sexos no varió radicalmente. En este caso además las mujeres se incorporaron como mano de obra barata y poco cualificada¹³⁹.

Tabla 7.1-. Personal contratado según agroindustria y sexo

ÁREA	INDUSTRIA	% MUJERES	% HOMBRES
ANDALUCÍA	Cons. Vegetales	85	15
	Mantecados	85	15
	Cons. Olivas	25	75
CATALUNYA	Cárnicas	60	40
	Anchoas	90	10
GALICIA	Cons. Pescado	80-90	20-10
	Cons. Vegetales	80	20
NAVARRA	Cons. Vegetales	80	20
VALENCIA	Cons. Vegetales	80	20
	Turrónes	60	40
MURCIA	Cons. Vegetales	85	15

Fuente: trabajo de campo

En las industrias agroalimentarias con un proceso de producción básicamente manual, repetitivo y temporal, la realidad es totalmente la contraria. En estas industrias, tal como ya se demostró en su momento en el análisis sobre la ocupación femenina en la I.A.A

¹³⁹ Tanto es así que actualmente algunas de las industrias tienen una política sistemática de substituir la mano de obra femenina por chicos jóvenes con contrato de aprendizaje, según lo comentado por alguna de nuestras entrevistadas.

española¹⁴⁰, la feminización de la mano de obra alcanza una media del 85%. En estas agroindustrias la mecanización del proceso de producción es parcial y mínima y, por tanto, las tareas manuales como la selección y la manipulación e incluso el empaque, se conforman como las de mayor absorción de mano de obra.

Si profundizamos en las características de las mujeres contratadas en las industrias agroalimentarias y consideramos su estado civil, podemos decir que existe una presencia mayor de mujeres casadas que de solteras. Nuestras entrevistadas lo han argumentado como un proceso de “envejecimiento” ya que muchas de ellas, tal como veremos en capítulos posteriores, han tenido una vinculación tradicional y continuada a este sector¹⁴¹. El caso de las mujeres solteras es bien concreto y específico. La mayoría de ellas son estudiantes o bien con otras ocupaciones, que aprovechan el tiempo de vacaciones para obtener un ingreso extra. Para estas mujeres, el trabajo agroindustrial no es más que una situación coyuntural, mientras que para las mujeres casadas, se trata de una posición estructural que marca su historia laboral.

¹⁴⁰ Véase apartado 6.3 de esta Tesis Doctoral.

¹⁴¹ De hecho, no podemos decir que existe una predilección especial y general por contratar a mujeres con responsabilidades familiares, incluso algunas de nuestras entrevistadas han expuesto la reticencia de algunos empresarios de contratar mujeres casadas por el “riesgo de bajas por embarazo”. Como hemos comentado en el texto, esta realidad demuestra la vinculación directa y consistente de las mujeres rurales al trabajo agroindustrial.

7.3.1-. Las identidades de género: producto y efecto de la división sexual del trabajo

Nuestras entrevistadas son las encargadas de definir sus capacidades como trabajadoras y con sus explicaciones ellas mismas justifican las variables que rigen la división sexual del trabajo y, por tanto, sientan las bases de su identidad laboral. A partir de estas explicaciones (o justificaciones) hemos elaborado la siguiente síntesis que, como veremos, denota un claro consenso con los estereotipos formulados por el patriarcado.

Tabla 7.2-. Síntesis de los calificativos utilizados para justificar la división sexual del trabajo

Mujeres	Hombres
Habilidad	Fuerza
Sensibilidad	Resistencia física
Delicadeza	Inquietud
Paciencia	Control
Responsabilidad	Formación
Meticulosidad	Saber

Fuente: Trabajo de campo

Como podemos apreciar en la Tabla 7.2, las mujeres asumen las capacidades definidas por los sistemas o las estructuras de género y catalogan su propio trabajo con calificativos relacionados con los sentidos, mientras que para los hombres se utilizan acepciones objetivas (como la fuerza física o el saber) y de poder. De todas formas, la fortaleza física y la destreza son los dos calificativos contrapuestos y mayoritariamente utilizados para justificar la división sexual del trabajo.

Sin embargo, las capacidades “naturales” de los sexos no son la única explicación esgrimida por las mujeres sino que la división sexual del trabajo también se justifica mediante otros argumentos propios del consenso con el patriarcado. Para muchas mujeres, especialmente para las gallegas y en algunos casos de Navarra y Murcia, es la tradición, la costumbre, lo que provoca tal escisión. La aceptación de los roles es tan profunda y arraigada en el imaginario femenino, que en algunos casos las exclamaciones y las sonrisas aparecen solamente por imaginar un cambio de roles. Estos posicionamientos quedan bien resumidos en las siguientes citas:

“P. ... ¿ qué piensas de que los hombres no se pongan también a trabajar en las mismas cosas que hacéis las mujeres?...”

*R. No lo sé, **será la costumbre**, y... además ellos, si lo hicieran, se harían de menos, porque como se creen que es una faena de mujer... es como el hacer la faena de casa, si un hombre hace la faena de casa, por lo menos aquí, en seguida se creen que... es esto y es aquello (gesto de afeminado). Yo creo que en el almacén, como toda la vida lo han hecho las mujeres, creo que pasaría lo mismo... (VALE1)*

*“Hombre, **es lógico** que hagan lo que hacen y que nosotras hagamos lo que hacemos. (...) Los hombres normalmente no son tan manitas, son más... más bastorros y... alguna vez por falta de... pues de bajas ha venido un hombre y es imposible enseñarle porque no... Hay trabajos que a lo mejor sí pero hay otros que... que les cuesta. Se tiene que ser un poco manitas. A lo mejor las chicas tenemos más... no lo sé, más maña o nos fijamos más. A lo mejor también es fijarse, no lo sé. Pero no, a ellos les va mejor levantar barreños y empezar a preparar la pasta y... (CATA13)*

La mayor formación profesional de los hombres y por tanto sus mayores posibilidades en el control de maquinaria son otras de las justificaciones que ratifican no solamente la división sexual del trabajo sino también la categoría laboral superior de los hombres. Finalmente, algunas mujeres han generizado incluso el horario, afirmando que los trabajos nocturnos o los que se acaban a altas horas de la noche son propiamente masculinos. De hecho, las mujeres exteriorizan subjetivamente las limitaciones provocadas por las responsabilidades domésticas y la interferencia de éstas sobre algunas pautas laborales.

Explicaciones varias para situaciones diferentes, todas ellas, sin embargo, pinceladas por unos estereotipos e identidades bien marcadas.

7.3.2-. La división sexual y espacial del proceso de producción

La puesta en práctica de los elementos ideológicos anteriormente expuestos provoca que la tónica dominante en todas las industrias estudiadas, sea la ocupación de las mujeres en todas aquellas tareas más manuales como la selección, la manipulación, la elaboración (siempre que éstas sean manuales o incluso artesanales como en el caso de las conservas de anchoas)¹⁴² y el envase del producto.

En primer lugar, hemos apreciado cómo el trabajo femenino no se caracteriza precisamente por la especialización sino por *una gran flexibilidad*. Todas las mujeres tienen una alta movilidad interna y pueden llegar a desarrollar diferentes tareas a lo largo de la temporada de producción, independientemente de su categoría laboral tal como expone una de las mujeres entrevistadas en Andalucía:

“Aunque sea encargada de título nada más... que estando allí en el almacén puedo estar en cualquier sitio (...) al principio era realmente nada más la encargada, pero ya con esto de que están eliminando puestos de trabajo, pues ya se hace de todo” (ANDA 8)

¹⁴² Llegamos a esta afirmación ya que en la industria del turrón, en la que el proceso de producción está casi completamente mecanizado, no existen “maestras turroneiras”, pues las mujeres están excluidas de los procesos de elaboración y se concentran en las etapas finales de la producción.

De hecho, la flexibilidad del trabajo femenino es evidente en todas las industrias analizadas en las que las mujeres pueden llegar a desarrollar hasta tres tareas diferentes según las necesidades de la producción (selección, manipulación y envasado).

A los hombres, por su parte, se les asignan aquellas tareas definidas como de esfuerzo físico o bien las asociadas al control directo de la maquinaria. Así, los hombres, además de ocupar los puestos de decisión, organización y poder empresarial, realizan aquellas tareas de pre-elaboración o abastecimiento así como de almacenaje y distribución del producto acabado. Es interesante señalar que los procesos de modernización han provocado la desaparición de la mayoría de las tareas de esfuerzo físico como por ejemplo la carga y descarga de materia prima. De esta forma, las argumentaciones en torno a la superioridad física de la “naturaleza” masculina se han substituido por el valor de la manipulación mecánica y del control, podríamos decir, tecnológico (Wajcman, 1991). De hecho, se puede argumentar que la mecanización o la tecnología no son más que nuevos elementos culturales basados en los principios de la modernidad, ideados para mantener una jerarquía social y laboral.

“...antes me acuerdo yo que los hombres tenían que mover las cajas, ¿no?, entonces, no van a poner a una mujer, tiene que ser un hombre, ¿no? Pero ahora no, ahora como lo hacen todo las máquinas, o sea que los hombres no tienen que tocar... absolutamente nada. Las fervis se encargan de poner las cajas y las máquinas ya... y que no son trabajos...” (VALE14)

La división sexual del trabajo descrita provoca también una división sexual del espacio en el seno de las empresas. Los hombres, de forma general, desarrollan sus tareas en espacios abiertos, en espacios públicos, en donde el trabajo se hace visible, mientras que

las mujeres permanecen siempre en el espacio cerrado y “doméstico” de la fábrica. De esta forma, en las empresas con una clara separación espacial del proceso de producción, se establece también una firme segregación sexual del espacio dando lugar a “territorios” feminizados y masculinizados.

7.3.3-. La flexibilidad de la división sexual del trabajo y la valoración de las mujeres

El esquema presentado anteriormente, a la luz de los comentarios que expondremos a continuación, no debe ser considerado como estricto o irreversible sino moldeable, flexible y por tanto deconstruible. Las mujeres más experimentadas en el trabajo agroindustrial han manifestado su implicación en trabajos de esfuerzo físico de forma reiterada en el pasado, cuando todas las tareas eran manuales, hecho que se evidencia esta frase de una de nuestras entrevistadas en el municipio de l’Escala: *“Però abans tot ho havíem de fer les dones...” (CATA16)*.

Actualmente, sin embargo, aún y existir una clara división sexual del trabajo, ésta se flexibiliza siempre que la producción lo requiera. De esta forma, las contradicciones entre las justificaciones y la realidad demuestran la naturaleza cultural de la construcción de la división sexual del trabajo. La tendencia general es que todas las mujeres, en un momento u otro, han realizado trabajos catalogados como masculinos. Así, vemos como esta “naturaleza estricta” se relativiza según los intereses de la producción.

¿Ay!, no lo sé. Porque ahora ya tiran automáticamente las máquinas, ya ponen los palets (pilas de cajas) en la máquina, ya tiran las máquinas solas, pero yo me acuerdo cuando iba a la Exfrutvi, nos han puesto a dos mujeres y hemos tirado a la máquina. Una faena que dicen que es de hombre; y he cargado camiones... sin embargo, nunca en la vida he visto a un hombre encaixar ni triar...” (VALE1)

Ante lo expuesto, nuestras entrevistadas tienen opiniones diversas así como diversidad de comportamientos. Entre ellas hemos, apreciado posicionamientos de aceptación, de indiferencia, pero también de extrema crítica y contestación, tal como se demuestra a continuación:

“Los hombres dicen que pueden ir a congelar, cuando yo también lo he hecho, ¿eh? y si lo necesitan para hacer otro trabajo siempre tiene que estar más dispuesto un hombre que una mujer pero yo no creo esto porque normalmente están siempre trabajando dentro igual que nosotras. ¿Por qué tienen que cobrar más? es una empresa machista total, pero machista, machista. (...) Sí, sí. Consideran que el trabajo de la mujer es más barato y ganan menos por el mismo trabajo de un hombre. Pues, ya me dirás. ¡Machista” (CATA7)

Por un lado, hemos podido apreciar cómo se ha establecido una relación directa entre la dureza del trabajo, la manipulación de maquinaria y la mayor valoración del trabajo masculino. De esta manera, vemos cómo la valoración del trabajo tiene también un fuerte componente de género. Las mujeres desarrollan aquellas tareas por determinadas “capacidades innatas” (paciencia, meticulosidad, habilidad, etc.) y no por cualidades adquiridas a partir de un proceso de formación como sería el caso de los hombres (Comes d’Argemir, 1995; Garcia Ramon & Cruz, 1995). Ante esta relación, las mujeres se cuestionan e incluso reflexionan sobre la definición de “dureza” o de “esfuerzo físico” teniendo en cuenta sus propios trabajos, como por ejemplo el hecho de realizar jornadas de 10 a 12 horas, a ritmos frenéticos, en trabajos monótonos, inmóviles y de concentración:

“Sí, (los hombres) hacen si cuadra un movimiento más, pero también es más distraído, pero no es más pesado por que, pues, una mujer entra a las 9 en la fábrica, por ejemplo, y hasta la 1 está a pie quieto, de pie, sin moverse de su sitio más que para ir al servicio, entonces pues eso es muy pesado (...) a mí me parece que sí, que son un poquito los reyes de la fábrica (..) no sé, las mujeres yo pienso que, en el trabajo que hacen, que es un trabajo muy pesado, yo tengo pensado muchas veces, ningún hombre resistiría haciendo el trabajo que hace alguna mujer, no resistiría, ninguno” (GALI1)

De todas formas, algunas mujeres esconden tras sus afirmaciones un claro consenso con la construcción patriarcal de los géneros. Algunas de ellas aceptan y reconocen el derecho de los hombres a cobrar un salario superior, e incluso aparecen actitudes y exclamaciones de escándalo al imaginar a hombres realizando “tareas de mujeres”, pero es evidente, como se puede apreciar en la siguiente cita, que toda construcción social es deconstruible:

“Claro, parece un cachondeo, ver un hombre encaixant... Hasta que te acostumbraras, hasta que te acostumbraras...” (VALE3)

7.4-. Valores de la retribución del trabajo femenino

Anteriormente, hemos podido apreciar cómo la estacionalidad influía en las condiciones laborales de las trabajadoras. En esta sección queremos analizar de qué manera ésta influye en los niveles salariales. En primer lugar, hemos de tener en cuenta que en las industrias agroalimentarias más estacionales la unidad de valor utilizada para contabilizar el salario final es la “hora trabajada”. Así es que el salario se contabiliza tal como afirma una de nuestras entrevistadas: “*hora trabajada, hora pagada*” (MUR2). La retribución, en estos casos, es tan estacional e irregular como la misma producción agroindustrial. Es especialmente relevante el hecho de que la retribución se realiza en función de las horas y los días trabajados y, que a su vez, éstos están en función del ritmo de producción y de duración de la campaña¹⁴³.

“Sí... Bueno, el salario de la conserva, es que no es... que no se puede decir que sea un salario fijo, ¿no? Porque ahora mismo ya llevamos dos años, sin subida... ahora ya el día 1 de este mes que empezamos, ya cobramos la subida del 94 y del 95. Ya son pactos que se hacen entre la conserva y..., que no se puede decir que sea un salario fijo. Luego puede ser que un día tengas que echar media hora más que cualquier cosa, entonces cobran más. Un día que se rompe cualquier máquina pierdo media hora, pierdo una hora, es una hora menos que te pagan si la pierdes, ¿comprendes?” (MUR4)

¹⁴³ Además no todas las mujeres perciben su salario mensualmente sino que en algunos casos, éste se acumula hasta el final de la campaña.

Las industrias agroalimentarias con una producción anual no presentan tantas variaciones e irregularidades. Como veremos, las diferencias se establecen a partir de la imputación de las condiciones laborales en los salarios, especialmente la antigüedad y la categoría laboral.

7.4.1-. Las diferencias sectoriales y territoriales de los salarios

Teniendo en cuenta que “la hora trabajada” es la unidad de valor más usual para contabilizar el trabajo, a partir de los cuestionarios y de las entrevistas en profundidad hemos elaborado el Gráfico 7., en el que se sintetizan los valores de la retribución de forma sectorial como territorial. Hemos incluido también la consideración de las horas extraordinarias ya que éstas modifican de forma importante la retribución final y enfatizan las diferencias finales.

El primer hecho destacable de la retribución en las industrias agroalimentarias de primera transformación de frutas y vegetales es la apreciación, tal como se refleja en el gráfico 7.3, de una clara diferenciación entre los niveles salariales de las trabajadoras andaluzas y gallegas, por un lado, y las trabajadoras valencianas, navarras y murcianas, por otro. El valor por hora trabajada para las trabajadoras andaluzas y gallegas está por debajo de las 520 ptas., los niveles más bajos de toda la muestra. Este hecho proporciona que los salarios mensuales se concentren por término medio en la franja de las 80.000 a las

100.000 ptas., pero con un alto porcentaje de las andaluzas con salarios inferiores a las 60.000 ptas. mensuales¹⁴⁴.

Esta situación se ve enfatizada negativamente en primer lugar por la no remuneración de las horas extras en ninguno de los dos casos:

“No, por ejemplo, depende de la hora te la pagan siempre igual, lo mismo da que tu la trabajes a las 12 de la mañana, que a las 3 de la noche, que a las 5 que el Viernes Santo que el domingo, igual” (ANDA1)

A esto cabe añadir también la mayor irregularidad y temporalidad del trabajo en las áreas comentadas, especialmente en el caso andaluz, el cual coincide con los niveles salariales más bajos¹⁴⁵. Tal como hemos comentado en el apartado 7.2, en Andalucía existe una gran diferencia entre las trabajadoras industriales y las incorporadas en el régimen agrario. Esta diferencia provoca que la remuneración de las trabajadoras de la conserva de la oliva sea un caso excepcional a todo lo que hemos comentado anteriormente. Estas trabajadoras perciben una remuneración de 650 y 750 por hora trabajada, con la posibilidad de realizar horas extras y con la imputación de la antigüedad en los salarios. Por lo que es más, con un trabajo continuado de entre 10 y 12 meses.

¹⁴⁴ Ver tablas de 13.1 a 13.7 del anexo.

¹⁴⁵ Concretamente esta situación es más aguda para las trabajadoras de la industria conserva de Tocina, las cuales tienen un ritmo de trabajo muy irregular y, después de estar disponibles para la empresa durante 365 días pueden llegar a cobrar unas 300.000 ptas/año.

El valor por hora trabajada en los cítricos se situa en torno a las 500 ptas.¹⁴⁶, pero las retribuciones por hora extra (entre las 800 y las 1.000 ptas. según la empresa) modifica la retribución mensual situándola como mínimo en la franja de las 80.000 a las 100.000 ptas. y como máximo (solamente en dos de los casos considerados) en valores próximos a las 150.000 ptas. Este valor se consigue en los casos en los que se contabilizan las horas extras, las primas por producción (inexistentes en las áreas anteriores) y la categoría laboral.

Gráfico 7.3.- Valor por hora trabajada según agroindustria



¹⁴⁶ En el gráfico no se refleja solamente el precio de la hora trabajada sino que este valor ha sido

En Navarra y Murcia es donde se han apreciado los niveles retributivos más altos, los cuales se sitúan entre las 600 y las 676 ptas. Para estas trabajadoras el salario mínimo se sitúa en la franja de las 80.000 a las 100.000 ptas. aunque la mayoría de ellas (75% de las entrevistadas) alcanzan la franja de 100.000 a 120.000 ptas. Estos valores, parecidos a los observados en la industria de los cítricos, se alcanzan, sin embargo, sin necesidad de realizar horas extras y, además, durante un periodo de trabajo mucho mayor.

Los niveles retributivos en las industrias dedicadas a la conserva del pescado se sitúan entre las 480 ptas. percibidas por las trabajadoras de la conserva de anchoas de L'Escala y las 530 ptas. de las conserveras gallegas. Los salarios resultantes están primordialmente situados en la franja de las 80.000 a las 100.000 ptas. aunque en el caso catalán se puede alcanzar la franja superior (100.000 a 120.000 ptas.). De hecho, la estabilidad de alguna de las industrias de anchoas estudiadas permite la realización continuada de horas extras mientras que la congestión de la industria gallega hace cada vez más difícil alargar la jornada laboral.

De hecho, entre las industrias más estacionales, el trabajo en la industria turroneira de Alicante y los mantecados de Estepa son los mejor remunerados según el valor de la hora trabajada. Éste, situado entre las 625 ptas. en el caso de la industria turroneira y de 650 a 750 ptas. para la de los mantecados, supera los niveles apreciados anteriormente. Los salarios mensuales se encuentran en la franja de las 80.000 a las 100.000 ptas. aunque

modificado según si se perciben o no horas extras.

con el cómputo de horas extras y de la antigüedad se pueden alcanzar los niveles máximos de 150.000 ptas.

Finalmente nos encontramos con las trabajadoras de la industria cárnica que, según hemos comentado en apartados anteriores, son las que gozan de unas mejores condiciones laborales. Sus salarios, en los que se computa la antigüedad y las primas se sitúan por término medio entre las 100.000 y las 120.000 ptas. Lo más importante, sin embargo, a la hora de valorar económicamente estos salarios es tener en cuenta la continuidad del trabajo y, por tanto, de las retribuciones.

7.4.2-. Buscando las variables “estructurales y coyunturales” de la diferencia salarial

Como habíamos comentado al comienzo, el salario de las trabajadoras suele computarse por horas, el valor de la cual se establece generalmente a través de convenios establecidos anualmente.

“Las horas a ochocientas y pico, ochocientas cincuenta, ochocientas, según esté... eso va una... un convenio de "mantecaeros". Hay un convenio de "mantecaeros" y entonces, sube el día lo que suba más o menos el sueldo. Al año pues sube tanto el sueldo, sube tanto la hora. Eso va según...”(ANDA3)

“Pues mira, la verdad aquí, como todas las fábricas pagan igual, como eso va por convenio. A no ser por ejemplo la campaña del melocotón, sí la pagan más cara, pero las demás frutas la pagan igual” (ANDA2)

Especialmente importante para comprender las variaciones salariales tanto entre subsectores como entre áreas de estudio, es la repercusión salarial de la categoría y las condiciones laborales. Hemos comentado cómo las trabajadoras que ostentan la posición

de encargadas obtienen un salario mayor, aunque el beneficio es aún mayor si consideramos que estas personas son las que se benefician de un contrato fijo o fijo discontinuo en aquellas industrias más estacionales.

Especialmente relevante es la consideración de la antigüedad en la empresa aunque esto es solamente beneficio de las trabajadoras con contrato fijo o fijo discontinuo.

“La antigüedad que hace subir. Pero yo creo que un oficial de segunda, (...) incluso hay hombres que cobran menos que yo, porque si yo soy más antigua ...” (CATA9)

“La gente que está fija cobra igual que nosotros. Lo que pasa que los que están fijos van teniendo... como te explico yo... Las personas que... cada seis años le dan un quinquenio. Un quinquenio es pagarles por días equis dinero, ¿sabes?. Eso es lo que se varían de nosotros. Entonces, al final de "temporá" (-da) es los que cobran más... más que nosotros. Ese quinquenio que nosotros no cobramos.” (ANDA7)

De todas formas, los beneficios de la antigüedad no solamente se reflejan en términos monetarios sino además condiciona la retribución total de la campaña ya que es el parámetro escogido para determinar la incorporación de las mujeres al trabajo. Así, las más antiguas son las primeras en incorporarse al trabajo y las últimas en finalizar la temporada.

Los salarios también se ven modificados gracias a las horas extras y a las primas por producción. Estas variables no están generalizadas en todas las industrias agroalimentarias (especialmente las de primera transformación) pero cuando existen, dan una variación positiva y, en algunos casos, son imprescindibles para hacer más rentable el trabajo temporal.

“Entonces, cuando se gana dinero es en las horas extras, porque el sueldo es el jornal que está estipulado. Si tienes antigüedad, pues, está muy bien. Pero si es gente que no tiene antigüedad... porque... por lo que sea... porque a lo mejor lo han dejado dos temporadas y ha entrado otra; son años trabajando pero no seguidos.” (VALE4)

“Depende de la prima porque es otro asunto a parte. Ellos te dan una gratificación si tú llegas puntual, si te vas puntual, si no faltas ningún día... pues entonces ellos te dan una cantidad (...) Exacto, sí. Todo esto me quitarán, después, si vuelvo a faltar otro día o llego tarde o me olvido de fichar, porque si te olvidas de fichar también te la quitan. (...) Pues si tú te olvidas de fichar ya son quinientas pesetas y si es un sábado mil. Los sábados es doble porque los sábados ellos lo tienen así establecido (...)Hace tres años que no me han subido el sueldo, me han subido suponiendo... o sea... la prima, la prima ésta de treintitrés mil quinientas, ésta me la han subido y lo otro nada. El sueldo lo han dejado exactamente igual que hace tres años. Claro, a ti no te recompensa cobrar treintitrés mil pesetas o treintitrés mil quinientas pesetas si un día fallas ya no lo cobras, ¿me entiendes? Me han subido esto pero la antigüedad ya no me la han subido, el sueldo no me lo han subido, las horas no me las han subido y bien...” (CATAT7)

Como hemos visto, las variables comentadas anteriormente se comportan como un modificador positivo de los salarios, pero esto no excluye la existencia de una discriminación sutil e incluso escondida sufrida por las mujeres. De forma general se ha apreciado que el trabajo femenino está retribuido entre un 7% en Andalucía y un 20% en Valencia menos que el trabajo masculino. Estas diferencias se establecen a través de diferentes canales, entre los que se descubre la influencia del tipo de contrato y de la categoría laboral. Como hemos visto, las mujeres están contratadas principalmente de forma temporal mientras que los hombres, por las características de las actividades desarrolladas, disponen generalmente de un trabajo anual. De todas formas, tal como demuestra la siguiente cita, la discriminación a veces deja la sutileza y se convierte en directa y plausible:

P: ¿los hombres cobran más?

R: Sí, eso es otra cosa que estamos peleando las mujeres porque, claro, queremos que se nos pongan por igual ¿no? Concretamente en la prima estamos discriminadas, porque ellos cobran el doble y, como te digo, hay mujeres que están haciendo... este año concretamente, han hecho trabajo de hombre y cobran la mitad. El salario, lo que es el jornal base, no: cobramos igual. Pero luego ellos tienen unos incentivos que las mujeres no los cobramos y, aparte en la prima, una prima que se nos daba por los kilos que se hacían cada día, los hombres cobraban el doble que las mujeres, ahí yo ya llevo peleando un año o dos, no he conseguido nada, porque en el comité solamente era yo, los demás eran hombres y, claro, no tenía mucho apoyo; pero este último año ya hubo un compañero que me ha apoyado bastante y hemos tenido problemas, pero vamos avanzando, ya hemos..., la igualdad ha sido un poco más...más justa, vamos; de todas maneras aún estamos algo discriminadas en ese sentido. Estábamos también en lo del horario de..., en la media hora

del almuerzo, resulta que se la pagaban a los hombres, y a las mujeres no, y claro, nosotras nos quejábamos, porque decíamos que ellos paraban lo mismo que nosotras media hora para almorzar y ellos no la pagaban y nosotras sí. Y entonces, ahí luchamos un poco el comité pa la empresa y al final conseguimos que nos la pagaran a todos por igual. Pero hasta hace poco, en ese sentido hemos estado discriminadas bastante.” (VALE7)

Así, vemos cómo las mujeres se convierten en mano de obra barata no solamente por los mecanismos de la temporalidad y la categoría laboral determinadas por la división sexual del trabajo. Ésta no sería tan cuestionada si no escondiera o justificara situaciones de desigualdad y discriminación.

7.4.3-. La valoración de la retribución: entre el consenso y la resistencia

La valoración que las mujeres realizan de su propio salario es muy heterogénea y, como no, depende de la cantidad monetaria recibida y del cumplimiento de las condiciones laborales. Así, hemos apreciado un mayor conformismo en aquellas trabajadoras que tienen posibilidad de realizar horas extras y de incorporar ciertas primas a su salario básico. Es interesante, sin embargo, ver cómo algunas valoraciones reflexionan sobre la importancia de la actividad agroindustrial para el desarrollo de la zona y por tanto, justifican y relativizan los niveles salariales percibidos:

“Pues sí, creo que sí. Nos sacamos 22.000 a la semana trabajando 8 horas, tampoco es exagerado, pero está bien. Como he ganado menos antes, me parece bien esto, y en proporción, hasta igual ganamos más que el que lleva el producto allí, y ahora el campo está mal, y tampoco hay que pedir demasiado. Yo llego y cobro, y a lo mejor ellos no cobran. Yo prefiero estar como estoy y con lo que me pagan, que a lo mejor por pedir más salimos perdiendo, aunque a lo mejor no nos corresponde nada. Cuando yo empecé las extras se pagaban igual que las normales, ahora hay antigüedad.... A final de mes con antigüedad cobro ciento y pico, y no está mal. Yo creo que hay que mirar el conjunto del problema, porque si ahora imaginate que me pagan diez mil más pero el año que viene no se trabaja porque no se han habido pedidos al subir los costes... Prefiero ganar lo que gano que me parece bien y que haya trabajo.” (NAVA6)

Esta cita es extremadamente rica tanto en su forma como en su contenido. En ella se pueden apreciar todos los matices posibles sobre las valoraciones y comportamientos de las trabajadoras observados en todas las áreas de estudio. Apreciamos, sí, un cierto conformismo pero no una actitud conformista, sino una reflexión personal desde la experiencia y el compromiso con la realidad del espacio y de la sociedad rural. En general, en todas las áreas se ha observado esta actitud, más acentuada y tiznada de paternalismo en Galicia, pero en donde se reconoce la importancia capital de las actividades agroindustriales

“Sí, no. Yo pienso que está muy mal pagado pero uno si va a...echando las cuentas a lo que pagan a cada persona y después vender ese producto, tampoco no ganan demasiado, y entonces.... (...) Considero que pagan mal....sí, pienso que...que no se pueden permitir...” (GALI10)

En las áreas en las que la incidencia de la temporalidad es máxima y las retribuciones mínimas, como en Andalucía, las reflexiones anteriores se convierten en crítica e incluso en decepción:

“Aquí es que no hay movimiento? (risas)No hay opción ni hay compañerismo, ni se puede hacer otra cosa (...) Aparte porque hay mucha gente, lo primero que te dicen es que si no te interesa mañana viene otra y ya está ,entonces...” (ANDA1)

Pero a pesar de los niveles retributivos y las condiciones laborales, el trabajo en la industria agroalimentaria es una alternativa beneficiosa. En este sentido, el trabajo agroindustrial siempre se valora positivamente, hecho que de alguna manera permite discernir la importancia de las agroindustrias para el trabajo femenino y las limitadas posibilidades ofrecidas por el mercado laboral rural.

“Y, ¿considera que está bien pagada? (...)”

“¡Hombre, no! No, no considero (...). Pues supongo que, a lo mejor, eso no da lo suficiente como para poder dar sueldos más altos o algo así, ¿no? (...) Pero... depende también. No es igual que estar en el campo, que estar metida a diez grados en verano que se pasa muy bien aunque tengas que estar trabajando, ¿no?. Pero... comprendo que el campo es distinto porque en el campo es más duro y ahí en cambio pues mira, estás... un poquito mejor”. (ANDA4)

Con todo, en algunos casos es evidente que los niveles salariales obtenidos no permiten el mantenimiento económico de la familia durante todo el año. Esta situación provoca que las mismas mujeres consideren su trabajo como una simple ayuda familiar y que se perpetúen situaciones de subvaloración.

“¿Tú crees que hay una buena relación o que equivale el trabajo que hacéis con lo que cobráis?”

“Según. No sé cómo explicártelo. No tengo opinión al respecto, porque si miras lo que vale hoy en día la vida, el producto, si lo tienes que comprar es poquísimo. Si coges, los que cobran por semanada, coge la semanada y te dura menos que un pastel en la puerta de un colegio, es decir poquísimo. Una persona separada y con su hija y con este sueldo, me parece que no lo haría me tendría que ir a otros que he hecho que pagan más. Pero si se entiende como una ayuda a lo que es el sueldo del marido, pues sí, está bien. Pero realmente por eso porque no es un sueldo, un sueldo para vivir una familia no se puede...” (CATA19)

7.5-. Sindicalización o no sindicalización... una relación siempre difícil

En general, podemos decir que entre las entrevistadas se ha encontrado una afiliación sindical mínima y en ciertos casos una actitud poco reivindicativa. En donde se ha apreciado más claramente este comportamiento, e incluso actitudes acrílicas y apáticas, ha sido precisamente en aquellas trabajadoras con unas condiciones laborales más desfavorables y con un trabajo básicamente temporal. En estos casos el miedo a la pérdida del trabajo e incluso actitudes paternalistas como las encontradas en Galicia,

sumen a las mujeres en un círculo vicioso que combina la necesidad económica, la temporalidad y la falta de alternativas.

“... Además, nadie nos obliga ni nadie nos lo impone. Estamos porque queremos, ¿no? y... claro, y tampoco es plan de decir para los pocos días que trabajamos... ¿Cómo nos vamos a poner en huelga?, ¿no?. Ya es lo que hacía falta también.” (ANDA4)

En un mismo posicionamiento se encuentran las trabajadoras de la industria cárnica catalana aunque su situación laboral no coincida con la comentada anteriormente. En las 15 entrevistas realizadas, solamente en un caso se ha percibido una actitud reivindicativa y, por tanto, una resistencia directa. Esta situación se explica, según las propias entrevistadas, por la poca presencia femenina dentro de la mano de obra de esta industria pero, especialmente, por las presiones explícitas de los empresarios, tal como se demuestra en la cita siguiente:

“Bueno, es que ya no lo hemos intentado, pero yo cuando empecé me comentaron que había un señor que intentó ser de un sindicato y me dijeron que lo habían llamado y le habían dicho que o dejaba aquello o... que marchara de la empresa. Allí no existe el sindicato, tenemos un comité de empresa pero no lo votamos, ellos mismos lo escogen. No te dicen si lo quieres ser o si no lo quieres ser, dicen: -Tal, tal, tal que suba arriba-. Van arriba y dicen:-Bueno, os hemos escogido para ser el comité de la empresa, firma aquí. Este año hay esto, esto y esto otro. Firma y id a decirlo abajo-.” (CATA6)

En las zonas en las que existe una mayor tradición agroindustrial o una industria agroalimentaria consolidada, como es el caso de las Rías gallegas, Navarra o Murcia, se ha apreciado una afiliación sindical más alta y especialmente una resistencia y una conciencia laboral más afianzada. Las mujeres de estas zonas han participado activamente en las reivindicaciones laborales y han formado parte (o forman) del comité de empresa. A pesar de todo, no son pocas las que presentan una actitud crítica hacia la actuación o los objetivos del sindicato e incluso de su jerarquía masculina, aunque este

posicionamiento crítico de las mujeres ya denota una implicación laboral y un conocimiento de la dinámica y la organización sindical.

“... más ventajas, porque si no existiesen los sindicatos, el empresario haría lo que le diera la gana. Yo estoy a favor de que haya sindicatos, pero hay gente dentro de los sindicatos que no está cualificada, porque yo misma podría meterme en uno sin saber absolutamente nada, y eso es lo que está pasando, que no hay gente especializada para llevar los comités, etc..” (GAL13)

Hay que matizar, sin embargo, que el tamaño y las características de las empresas son elementos imprescindibles para comprender las variaciones de los comportamientos anteriores. Las mujeres que trabajan en establecimientos mayoritariamente pequeños y de carácter familiar o bien cooperativas, presentan una actitud menos crítica que aquellas trabajadoras de empresas de grandes dimensiones, las cuales expresan una resistencia más directa. Especialmente remarcable es la disyuntiva en la que se encuentran las trabajadoras que son, al mismo tiempo, trabajadoras y socias de la cooperativa, como sucede en Navarra o el Comunidad Valenciana, las cuales tienen que escoger entre sus intereses como trabajadoras o bien como empresarias.

“Pues se plantea un dilema a veces. Porque si se preparan huelgas o cosas de estas, pues es un dilema, porque la mayoría de las que van a trabajar son mujeres de socios, y lo que exigas por un lado lo pierdes por el otro.” (NAVA6)

“Hay mucha gente que se encuentra en un conflicto, que yo lo noto esto también, porque hay gente que es socia, tienen tierras, tiene que... lo que le va bien por un lado, le va mal por otro, no será tu caso, pero es igual...porque la gente de aquí quiere que vaya bien el trabajo de los almacenes, aunque sea perdiendo un poco, esa es la mentalidad...” (VALE1)

7.6-. Las manos femeninas de la producción agroindustrial

Con esta síntesis hemos demostrado cómo y por qué las mujeres han llegado a ser la mano de obra principal e imprescindible de las industrias agroalimentarias. El concepto de división sexual del trabajo nos ha permitido descubrir cómo los modelos de representación ideológica creados por el patriarcado son similares en todas las regiones estudiadas, ya que no hemos apreciado diferencias territoriales del estereotipo femenino explicado en estas páginas. Su caracterización como trabajadoras no se puede desasociar de los estereotipos normativos patriarcales ya que tanto los trabajos desarrollados en el proceso de producción agroalimentario como el tipo de participación en el mercado laboral están en simbiosis con los roles y las identidades de género creadas desde este sistema social. De esta forma, el concepto de división sexual del trabajo y su definición subjetiva, nos ha llevado a descubrir la influencia del patriarcado en la conceptualización de la identidad laboral de las mujeres, la cual se manifiesta objetivamente tanto en las características de la mano de obra femenina como en las identidades laborales proyectadas.

A lo largo de este capítulo hemos podido apreciar que la presencia de las mujeres es mayor en aquellos subsectores agroalimentarios *más temporales y con un proceso de producción menos mecanizado*. Estas variables nos aproximan a las características generales de la mano de obra femenina en la industria agroalimentaria considerada. En primer lugar, dado el alto grado de temporalidad del trabajo femenino se demuestra cómo las mujeres son una *mano de obra cautiva* que se incorpora o desaparece del sistema

productivo según las necesidades de éste último. Asimismo, las mujeres son también una *mano de obra flexible*, no solamente por su presencia coyuntural en el mercado laboral sino también por su movilidad dentro del sistema productivo. Y, finalmente, según lo expuesto, se consideran unas trabajadoras *poco cualificadas*, ya que, en todas las regiones, las mujeres desarrollan aquellas actividades más manuales dentro del sistema de producción agroindustrial y ocupan las categorías laborales más bajas y, por tanto, peor remuneradas.

Hemos visto también cómo las diferencias sectoriales son importantes para comprender las variaciones sobre las características anteriores, pero el espacio o *las diferencias territoriales* juegan también un papel de trascendencia. Hemos podido apreciar cómo las condiciones laborales son más beneficiosas en aquellas áreas en donde la industria agroalimentaria es un sector consolidado en la estructura económica. En aquellas áreas como Navarra o Murcia, la consolidación territorial del sector se refleja tanto en las mejores condiciones contractuales y retributivas como en la tradición laboral de las propias trabajadoras, las cuales han participado de los organismos de resistencia normativos y se han creado una consciencia laboral. A pesar de todo, las trabajadoras entrevistadas no presentan, en términos generales, una fuerte afiliación sindical, con lo que se podrían calificar también como una mano de obra *poco conflictiva*.

A pesar de que el desarrollo agroindustrial de algunas regiones se ha traducido en mejoras en las condiciones laborales de las trabajadoras y también en una identidad laboral más reivindicativa, en todos los contextos territoriales la construcción social de la diferencia

se ha utilizado para hacer de las mujeres una mano de obra de segunda categoría aún y ser imprescindible. Al considerarse sus cualidades como trabajadoras (paciencia, meticulosidad, habilidad y experiencia), como *cualidades innatas* y no adquiridas mediante un proceso de formación profesional, como en el caso de los hombres, el trabajo de las mujeres se ha subvalorado y la diferencia se ha convertido en desigualdad. De esta forma, la utilización de los modelos de representación ideológica de los géneros y de las valoraciones sociales de la diferencia determinadas por el patriarcado, se ha convertido en un elemento central para la comprensión del desarrollo agroindustrial de las regiones y, son por tanto, conceptos cruciales para la geografía rural.

Referencias Bibliográficas

Comas d'Argemir, Dolors (1995), Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres, Icaria, Barcelona.

Garcia Ramon, Maria Dolors & Cruz, Josefina (1995), “Treball agrícola assalariat i gènere: el cas de les jornaleres andaluses”, Documents d'Anàlisi Geogràfica, 26, pp. 109-201.

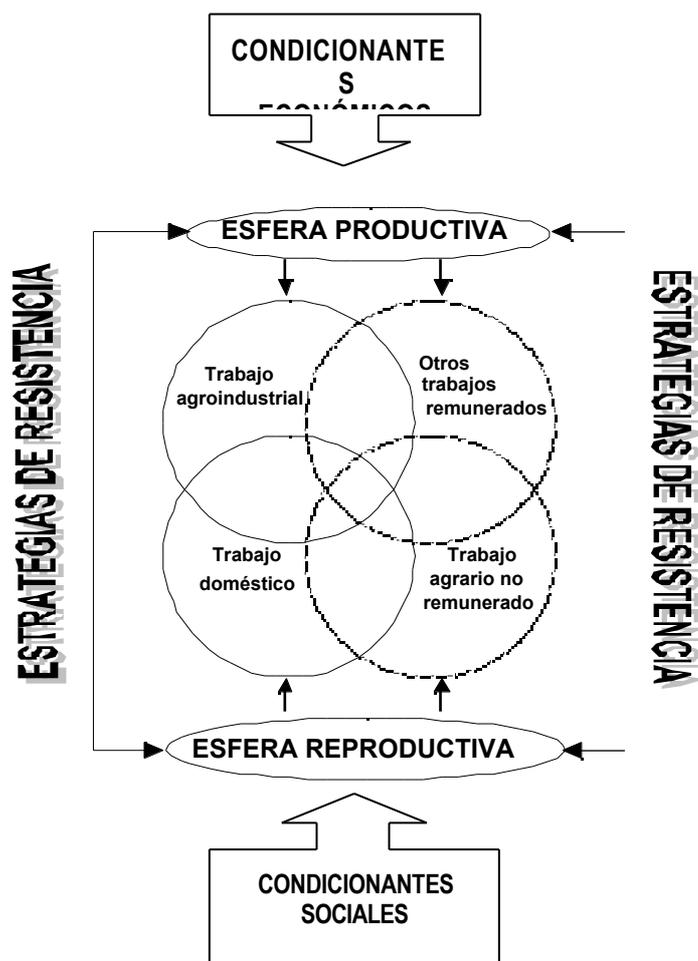
Wajcman, Judy (1991), Feminism confronts technology, Polity Press, Oxford

Capítulo 8-. Las jornadas laborales: simbiosis y sinergias entre el espacio público y el espacio privado

En este capítulo queremos explicar las diferentes formas en las que las mujeres organizan su tiempo según su situación laboral y el momento del ciclo productivo agroindustrial, para así demostrar las indiscutibles conexiones existentes entre el rol productivo y reproductivo de las mujeres explicitando, de esta manera, la importante dependencia de los dos espacios tradicionalmente dicotomizados. Asimismo, descubriremos las estrategias femeninas para combinar las responsabilidades correspondientes a cada uno de ellos, estrategias que hemos llamado de resistencia por conformarse como los mecanismos informales que ayudan a las mujeres a superar las contradicciones de las relaciones de poder y de la división sexual del trabajo determinadas por las relaciones de género.

Según las características de nuestra muestra las jornadas laborales de las mujeres entrevistadas se componen de los elementos ejemplificados en el Gráfico 8.1.

Gráfico 8.1 -. Elementos de la jornada laboral femenina



Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en el Gráfico, existen dos elementos estructurales en la jornada laboral de las mujeres entrevistadas: el trabajo agroindustrial y el trabajo doméstico.

Estos componentes pueden combinarse, en algunos casos, con el trabajo en la explotación familiar o bien con otros trabajos remunerados (de ahí la zona punteada).

8.1-. El trabajo agroindustrial: entre la organización y el frenesí.

En primer lugar cabe destacar que las empresas agroalimentarias estructuran la jornada de forma continua o fraccionada dependiendo del volumen de producción y la época del año. En aquellas empresas de mayor tamaño y con altos niveles productivos se ha apreciado una mayor incidencia de los horarios continuos aunque la tendencia, especialmente en invierno y para aprovechar mejor las horas de luz natural, sea la organización en horarios partidos. Con la llegada de la temporada y el incremento (en algunos casos mayúsculos) de la producción, algunas empresas reorganizan a su plantilla e implantan la jornada continua con diversos turnos diarios, para completar las 24 horas continuas de producción¹⁴⁷.

Las jornadas partidas suelen comenzar alrededor de las siete u ocho¹⁴⁸ de la mañana y se prolongan hasta las 13h., cuando se para para comer. La reincorporación se realiza a las 14,30h. o las 15h. de la tarde y se prolonga hasta cumplir las ocho horas

¹⁴⁷ La producción de 24 horas al día se implanta en la industria de conserva de vegetales en Murcia y en el Turrón de Alicante así como en los mantecados estepeños. En algunos momentos de la temporada en los cítricos de Castellón la jornada se puede prolongar hasta altas horas de la madrugada pero no existe un horario nocturno estructural como en las anteriores agroindustrias.

¹⁴⁸ Si no se consideran horas extras las anteriores a las 8h de la mañana, la jornada suele empezar a las 7h. En todo caso, hemos apreciado cómo en la industria cárnica las horas extras de madrugada, destinadas a la preparación de la producción, las realizan los hombres y no las mujeres.

correspondientes¹⁴⁹. *Las jornadas continuas* suelen ser de mañana o tarde y se prolongan de 6h a 14h. ó de 14h. a 22h. aunque durante la temporada las industrias agroalimentarias citadas anteriormente implantan un tercer turno, de 22h. a seis de la mañana.

El hecho más destacable respecto a las diferencias entre la jornada productiva de las mujeres con un trabajo anual y las eminentemente temporales son los ritmos de trabajo y la regularidad del horario. Para las primeras, a pesar de que la jornada no se limita estrictamente a las ocho horas establecidas, sino que puede prolongarse de 45 minutos a una hora diaria, los horarios son homogéneos durante el año. Esta homogeneidad solamente se rompe en los casos de desarrollar alguna hora extra, con lo que semanalmente, por término medio, pueden llegar a realizarse 45 horas de trabajo real.

“Me levanto a las cuatro y media, hago un café y me voy a la faena, llego allí... ¿Qué hora debe ser? A las cinco y diez o así. Nos cambiamos, nos ponemos la ropa de trabajo porque vamos con distinta ropa. (...) Siempre tienes que fichar cinco o siete minutos antes de la hora. Luego llegamos allí a las cinco y media y ya tenemos la hoja de lo que tenemos que hacer durante el día y entonces ya preparas la maquina... buscas etiquetas, las cajas... tenerlo todo ya preparado y depende de lo que digan, pues haces una cosa o haces otra. Luego... a las nueve nos dan media hora para ir a desayunar, recuperamos un poco nosotros y nos dan un poco ellos. Y luego, volvemos otra vez a la faena hasta las once y media que tenemos diez minutos de parada, para ir al servicio, de descanso. Entonces estos diez minutos vas al lavabo... o bebes algo... Luego hasta las dos menos cuarto que terminamos, limpiamos, marchamos, volvemos a fichar para salir... vamos a los vestuarios, nos cambiamos, vengo hacia aquí a casa...” (CATA4)

Para las trabajadoras temporales o para aquellas trabajadoras cuyas empresas experimentan un pico productivo en determinadas épocas del año, la regularidad y los ritmos de trabajo se trastocan y extreman. Al principio de la campaña los horarios son

¹⁴⁹ Las horas extras, si se realizan se desarrollan en este periodo, es decir, una vez acabada la jornada laboral estipulada.

más o menos regulares, pero esta relativa tranquilidad se convierte en frenesí e incertidumbre, un frenesí en un principio provocado por el fuerte ritmo de trabajo. Especialmente en los momentos de mayor producción, cuando las horas extras se convierten en un elemento estructural de la jornada laboral, las mujeres pueden realizar 12 o incluso 16 horas de trabajo diarias¹⁵⁰ (lo que las mujeres llaman “doblar”) y trabajar durante los siete días de la semana¹⁵¹. Sirva esta cita como ejemplo:

“... ya entrabas a las ocho a trabajar y hasta...las siete... las seis, las siete, algún día hasta las cinco, las cuatro...cada día un horario, pero...normalmente ya era el jornal y una horita o dos y nada más (extras). Pero, ¡ diciembre y enero! (gesto de cansancio) nos han apretado este año! Algunos días hemos entrado a las siete de la mañana y hemos salido a mediodía a comer, a la una, a las dos hemos vuelto a entrar, hemos salido a las ocho a cenar, y hemos vuelto a entrar a las nueve, hasta las doce...esos días pues has dormido...dos o tres horas. Porque llegas a casa y...por lo menos, la lavadora...menos mal que tenemos las lavadoras...por lo menos lavar, hacer la comida del día siguiente, y...y lo preciso de ropas y camas... esto lo has de hacer” (VALE5)

Asimismo, la organización se convierte en incertidumbre por la irregularidad de los horarios observada en la mayoría de las áreas de estudio. Las mujeres saben la hora de entrada pero no la hora de salida, e incluso, cuando los ritmos productivos descienden, el trabajo se organiza de un día para otro o también pueden haber “avisos de emergencia”. Esto es muy claro en los casos de las industrias de cítricos valencianas o en las conservas de vegetales de Andalucía, en donde este tipo de dinámica se desprende directamente de las entrevistadas. El caso más extremo sería el de las trabajadoras en la industria de tercera gama de Tocina. Los horarios de estas trabajadoras son inciertos durante los 12

¹⁵⁰ Las jornadas se prolongan hasta altas horas de la noche para aquellas trabajadoras que no tienen un horario nocturno.

¹⁵¹ El trabajo de fin de semana es mucho más usual en las industrias agroalimentarias temporales, especialmente en las de productos artesanales (mantecados y turrónes) o en las conservas de vegetales, aunque en estas últimas el trabajo dominical es más puntual.

meses del año y dependen estrictamente de los pedidos y los niveles de demanda de los compradores.

“La hora de entrada más o menos la sé, pero no es fija. A lo mejor un día llegamos a las 12 y no hay fruta, y nos tenemos que quedar allí esperando y no nos pagan ese dinero ni “na” entonces pues te llaman media hora más tarde; que “al otro día” hay más cantidad, pues te llaman media hora antes” (ANDA10)

Esta irregularidad horaria provoca la tercera de las características de la jornada productiva durante la campaña: las mujeres han de estar siempre pendientes y al servicio de la empresa. El mecanismo es quedar de un día para el otro, o bien las noticias se pasan de compañera a compañera o por llamadas telefónicas, pero lo relevante es la imposibilidad que tienen las mujeres de organizar su tiempo de una forma estructurada. De esta manera, se observa cómo el mercado laboral femenino ha creado unas redes sociales informales que permiten la flexibilidad máxima de la mano de obra sin ningún coste económico adicional y que por tanto, las redes de apoyo de las mujeres deben ser igual de flexibles, y como veremos, igual de informales.

“Y, ¿cuándo te... cómo te localizan?, ¿por teléfono cuando tienes que ir?.

“Sí, a mí por teléfono. Bueno, a mí y a todo el mundo porque ellas tienen allí la lista de teléfonos (...) Bueno, normalmente, casi siempre cuando vamos a ir al día siguiente si nos lo dicen o cuando vamos a... siempre nos lo dicen un día antes: “mira, mañana hay que venir, ¿no?, a tal hora” pero, a lo mejor, ya dicen: “bueno, pues ya se avisará” y, a lo mejor, pues hasta que no te avisen por teléfono ya tú no sabes más o menos...” (ANDA4)

8.2-. La flexibilidad en el diseño de jornadas laborales

Dentro de esta organización, el trabajo doméstico se podría considerar como el “convidado de piedra” o el subordinado, ya que se realiza en las franjas libres del día y

está siempre distribuido en función del horario productivo. En el caso de las trabajadoras con un horario continuo, el día se distribuye claramente en dos tramos, el productivo y el reproductivo, mientras que las trabajadoras con horarios partidos distribuyen las tareas domésticas fraccionadamente a lo largo del día. Sirva la siguiente cita como ejemplo de la flexibilidad en la organización del tiempo de las mujeres y la compatibilización de sus roles sociales.

“Pues... normalmente... es que hemos ten... tenemos dos horarios diferentes: desde Enero hasta el 1 de Abril, vamos todo el día, o sea, de 8 a 2, y de 4 a 6 y media; y a partir de ahí ya vamos de 6 a 2; entonces cuando voy pa todo el día me levanto a las 7 o por ahí, para asearme, dejarme las cosas arregladas, todo lo que pueda y entonces ya entro a las 8. Salgo a las 2, comemos y eso, porque ya me he dejao la comida por la tarde hecha, después ya limpio un poco, y a las 4 vuelvo. Cuando salgo a las 6 y media voy, si tengo que comprar algo y, si no, pues me voy directamente a casa, voy preparando ya la comida para el otro día, la cena, y ya, si tengo algo para lavar, para planchar... en fin, llevar un poco las cosas de la casa. Y cuando voy de 6 a 2, que es, por ejemplo, que es ahora, de 6 a 2, pues me levanto también sobre las 5 y cuarto, para asearme y arreglarme un poco, entonces ya me voy a las 6, entro a las 6, cuando salgo a las 2, comemos, o me echo un poquito la siesta y luego ya me levanto a las 6 y entonces, ya pues también, más o menos, lo mismo, ya preparar algo para el otro día de comida... arreglar un poco la casa porque, claro, cuando vas tan temprano no te da tiempo, hasta la hora de la cena y luego si tengo algo también que planchar, o algo, lo hago, y allá a las 11 o por ahí me acuesto, 11 o 11 y media. Eso es durante el año, podíamos decir, hasta...hasta septiembre, porque en septiembre ya, cuando empieza la campaña, ya si que no tenemos tiempo para nada, vamos como locas, ya son muchas horas las que trabajamos, hacemos... que hay día que hacemos hasta 13 y 14 horas y, la verdad, es que ahí sí que vamos con la lengua fuera, porque yo gracia a que me ayudan mis hijas bastante, porque es que si no hay días que no te da tiempo ni a dejar la comida...”
(VALE7)

Para las trabajadoras con horario matutino, la jornada suele comenzar una hora antes del trabajo, alrededor de las 5h de la mañana. Este tiempo se dedica al aseo y a preparar el desayuno (incluso para todos los miembros de la familia) y una vez de vuelta del trabajo, es la hora de realizar la comida, preparada del día anterior o bien preparada por otro miembro de la familia. Realizan un pequeño descanso y después la dedicación a la casa es exclusiva. La limpieza, el lavado de la ropa, la compra diaria, la preparación de la cena y la organización del próximo día. La jornada suele acabarse entre las 22,30h o 23h de la noche.

En el caso de las trabajadoras con horario partido suelen también levantarse una hora antes y dejar un poco organizado el desayuno de la familia. En el paréntesis de la comida, que suele dejarse preparada el día anterior si no se dispone del tiempo necesario, generalmente se realiza algo de la limpieza de la casa o se descansa si el tiempo lo permite. A la vuelta de trabajo y aprovechando el recorrido hacia la casa, las mujeres suelen realizar la compra diaria y una vez en ella, la limpieza, la preparación de la cena, el lavado y si es posible el planchado, ocupan el tiempo final del día de las mujeres.

“¿Un día normal? Me levanto hacia las siete y media, empiezo a hacer las camas, voy al cuarto de baño y hacia las ocho menos diez o así, se levantan los críos. Y después ya estoy para ellos, hasta las nueve que los llevo al colegio juntitos, entonces es vestirlos, darles el desayuno, peinarlos, lavarles la cara y al colegio. Después, al haber salido, aprovecho para ir a comprar, lo que es ir a por el pan... o cualquier tontería. Y... después aquí. Que empiezan a ser las nueve y veinte o las nueve y media, depende de lo que me toque. A veces si encuentras alguien para charlar, son menos cuarto cuando llegas aquí. Entonces ya ir para la comida ya te pasa en seguida una hora o así, y lo poco que me quede para hacer por aquí: si tengo que pasar la aspiradora la paso, si tengo algún armario para arreglar lo arreglo y si tengo ropa para planchar la plancho... Y, a las doce y media a comer y ya a trabajar. (...) Como sola. (...). Y ya está, ir a trabajar, y hasta las diez que llego. Bueno son las diez y cuarto, terminamos a las diez de allí y a las diez y cuarto llego aquí. Cuando llego suelen estar durmiendo si hay colegio. Luego hay mi marido, cenamos, preparo la maleta o las batas del día siguiente de los críos... y me voy a dormir. Y... es todo lo que hago durante el día. Durante la semana si que la tengo ocupada, casi no puedo hacer ninguna otra cosa” (CATA10)

El fin de semana es para todas ellas un tiempo doméstico y familiar. Este periodo se suele dedicar a la realización de las tareas domésticas que han quedado pendientes o a realizarlas en mayor profundidad. Especialmente el sábado es un día de “especialización doméstica” dedicándose a la limpieza o la compra de la semana en grandes superficies comerciales. El domingo, en cambio, es un día de relativo descanso y de ocio compartido con la familia aunque también se dedica algo de tiempo a las tareas domésticas, especialmente aquellas que sirven para ir más holgadas a lo largo de la semana (planchar la ropa y comida a la que se dedica más tiempo).

Para la mayoría de las trabajadoras temporales el comienzo del trabajo en la agroindustria significa un cambio radical en sus vidas y en la organización de su tiempo. Hemos apreciado cómo aquellas trabajadoras dedicadas única y exclusivamente al trabajo temporal en la industria agroalimentaria focalizan los meses no laborables a la atención de la familia. Este sería el caso especial de las mujeres andaluzas, ya que en esta región solamente dos de las 17 mujeres entrevistadas, realizan algún otro trabajo remunerado suplementario al agroindustrial¹⁵². En este periodo sus días están estructurados en función de las necesidades de los otros miembros de la familia (especialmente si existen hijos en edad escolar o padres a los que cuidar) y la casa y la vecindad más próxima es su espacio de vida. Esta es la jornada laboral (doméstica en este caso) de una temporera andaluza:

“Bueno, pues me levanto todos los días sobre las siete y media, ocho... para preparar la comida, preparar... limpiar, preparar la ropa, preparar las cosas... Ya sobre las diez y media, once levanto a la niña, la baño, le doy el desayuno... Ya hago la compra, cuatro "mandao" que tenga que hacer por ahí, de salir al "supermercao" o cualquier cosa así... Le doy el almuerzo, a las dos, la una y media. A la una y media, dos le doy el almuerzo, la acuesto a dormir la siesta... Ya preparo la comida para nosotros. Mi marido viene de trabajar a las tres y media, ya comemos, ya termino el "fregao", recojo el piso. Hago todas las cosas estas que tengo que hacer de la casa por la tarde” (ANDA5)

Durante los periodos de mayor producción de la campaña, las tareas domésticas están más que nunca en función del trabajo productivo. Muchas de las entrevistadas han afirmado combinar los dos trabajos “como pueden”, pero la estrategia más común es relegar las tareas domésticas a un segundo plano por la falta de tiempo. La mayoría de ellas han declarado reducir el tiempo dedicado a la limpieza de la casa pero no podemos

valorar cuantitativamente y con precisión la variación exacta en las horas de trabajo doméstico¹⁵³. El caso más relevante es la utilización del fin de semana, en este caso el domingo (si lo permite el trabajo) para recuperar el tiempo “doméstico perdido”. Evidentemente esta reorganización se realiza a costa de las horas de descanso de las mujeres, las cuales se ocupan en las tareas domésticas y por tanto se reducen al mínimo.

Así, el fin de semana se convierte en una prolongación del tipo de jornada (tanto productiva como reproductiva) de la semana. Sigamos citando a nuestra informante andaluza para demostrar de qué manera la temporada de trabajo cambia los ritmos de vida de las mujeres:

“Pues, cuando trabajo... pues entro a trabajar a las siete menos cuarto. Tengo... soy... estoy de turno. Una semana estoy de turno de por la mañana, otra semana estoy de turno por la tarde. Entonces, cuando estoy de mañana entro a las siete menos cuarto y salgo a las tres de la tarde. Me suelo levantar a las seis para preparar el bocadillo, preparar... dejarme la cama hecha, hacer cuatro cosas... "ná"(-da), no me da tiempo de mucho. Me voy a trabajar, salgo a las tres, y ya, por la tarde no vuelvo. Estoy el turno ese esa semana. Luego a la otra semana ya cambio de turno. Entro a las tres de la tarde. Entonces, por la mañana, el tiempo de la mañana lo dedico a preparar el piso, a limpiar, a hacer la compra, a las cosas que tenga que... que preparar así durante el día. Y los fines de semana exactamente igual. Hay fines de semana que no trabajo, que son pocos, que normalmente solemos trabajar casi todos los fines de semana (...) Sábados y domingos. Los ratos libres, a lo mejor, que te digo yo, por ejemplo, el domingo... a lo mejor, trabajamos mediodía, ¿no?. Entonces, la tarde la dedico a lavar la ropa, preparar cosas... "pa" (-ra) seguir la marcha durante la semana.” (ANDA5)

Finalmente, debemos destacar que la combinación de las responsabilidades productivas y reproductivas requiere un gran esfuerzo por parte de las mujeres. La mayoría de nuestras informantes consideran que más que difícil es agotador y que, al fin y al cabo, es cuestión de acostumbrarse. Para las trabajadoras temporales, en cambio, el fuerte ritmo de trabajo

¹⁵² Además solamente en un caso, la mujer desarrolla este trabajo (costura a domicilio) de forma continuada, mientras que en el otro caso (servicio doméstico) es muy puntual e irregular.

es soportable por ser puntual y están mentalizadas a hacer un gran esfuerzo durante esos meses aunque esto vaya en detrimento de la atención al hogar.

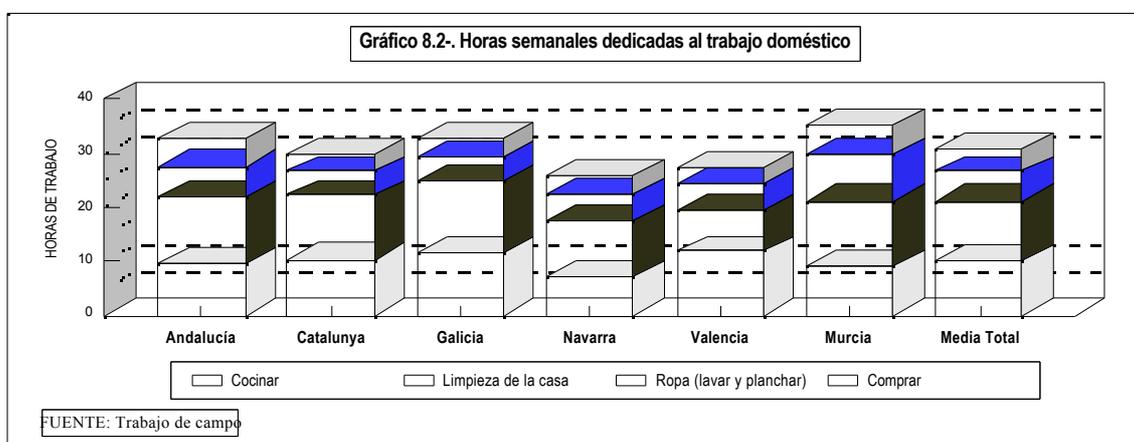
“Como siempre lo he hecho, quiero decir... no, agotador. Difícil no, pero agotador sí, mucho, mucho. Tengo días... tengo días que en un momento lo hago todo y días que pienso: -Esto no se acaba, que largo que se hace esto...-Se me hace muy pesado...” (CATA6)

“Yo pienso que tiene que ser super duro, porque hay un momento que llegas con un stress a casa, porque generalmente sí que te ayudan un día los maridos o los hijos, lo hacen por hacer un día, pero no tienen la obligación esa de tener que hacerla, no es el hecho de que se comparte. Yo los meses que estoy trabajando, ojo que estoy a gusto, pero lo veo que no tienes ni un minuto para decir que te vas a sentar, que yo cuando llego de la fábrica, entre que si tengo que ir a comprar, o tender la ropa, o cualquier cosa, llegan las diez de la noche que estoy haciendo cosas, me siento en el sofá, y es sentarme y dormirme... Yo pienso que así todo el año tiene que ser... Bueno, también supongo que llega un momento que te acostumbras, pero tiene que ser.... agobiante.” (NAVA8)

8.3-. El trabajo doméstico en sí mismo y sus condicionantes sociales.

Una de las características más evidentes a la hora de valorar cuantitativamente la jornada completa de las mujeres es la gran cantidad de horas de trabajo, superándose con creces lo que se entiende como una jornada laboral normal y en el caso de Murcia acercándose claramente a una doble jornada laboral. Para las trabajadoras con un horario regular de trabajo, el total de horas trabajadas en un día puede llegar a las **12** horas, lo que significa **una jornada semanal de 75,5 horas**. Las mujeres murcianas trabajan un total de **13,1** horas diarias (80,1 semanales) y las navarras unas **11,6** horas (60,8 semanales).

¹⁵³ Básicamente porque la misma irregularidad de los horarios provoca una reorganización casi diaria



Las horas semanales dedicadas al trabajo doméstico están dedicadas principalmente a *la limpieza de la casa y a cocinar*. De hecho la primera es la tarea prioritaria en todas las áreas a excepción de Valencia (muy por debajo de la media con 7,7 horas semanales) y ocupa una media semanal de 11,3 horas con una clara intensificación durante el fin de semana. El cocinar ocuparía una media de 9,9 a excepción de nuevo de Valencia con una gran superación de la media (11,8 horas). Finalmente y en menor medida el cuidado de la ropa y la compra ocupan 5,4 y 3,9 horas respectivamente. Estas tareas aunque aparecen puntualmente a diario durante un corto espacio de tiempo, suelen concentrarse e intensificarse durante el fin de semana.

Esta distribución y peso de las tareas domésticas además de estar determinada por la división sexual del trabajo, está en función de los siguientes condicionantes sociales.

imposible de contabilizar.

8.3.1-. El estado civil

Las jornadas laborales de las mujeres solteras son más livianas por no tener una responsabilidad directa en las tareas del hogar, especialmente para aquellas que viven en casa de los padres (nueve de los 11 casos estudiados). Para ellas la tarea es ayudar a la madre, siempre y cuando el trabajo lo permita, especialmente en la limpieza de la casa y en el cuidado de la ropa. Unos casos diferentes son el de las solteras que residen solas o bien las que tienen a alguno de sus progenitores a su cargo. Para ellas las jornadas son más intensas, especialmente en el segundo caso, y se asemejan a la de las mujeres casadas.

8.3.2-. Composición y estructura de la unidad familiar

Estas dos variables son fundamentales para analizar la variabilidad de las horas semanales de trabajo de las mujeres. La presencia de hijos (especialmente cuando son pequeños) es un elemento clave en el aumento de las horas de trabajo doméstico. En cambio, la presencia de otros miembros (básicamente padres o suegros), si estos están sanos, produce un resultado contrario, aunque hay que tener también en cuenta el sexo de los miembros de la familia, ya que se ha apreciado cómo hay una repartición más organizada y estructural de las tareas domésticas entre los miembros femeninos de la unidad familiar. En este sentido cabe destacar especialmente el caso de Galicia en donde se presenta con más contundencia el modelo de familia extensa (nueve de los 15 casos) o

bien el murciano en donde la composición de las familias nucleares es la más amplia de las estudiadas (3,8 miembros por unidad familiar)¹⁵⁴.

8.3.3-. Otros trabajo remunerados

La realización de algún otro trabajo remunerado diferente al agroindustrial no es una práctica común entre nuestras entrevistadas. Evidentemente, la falta de tiempo es la justificación más clara y real en el caso de las mujeres con un trabajo anual. En referencia a las trabajadoras con contratos temporales, solamente en 12 casos de los 27 estudiados¹⁵⁵ las mujeres realizan algún otro trabajo remunerado diferente al agroindustrial durante el periodo de paro agroindustrial. Estos trabajos están caracterizados por su irregularidad y por desarrollarse dentro de la esfera de la economía informal¹⁵⁶, destacándose el servicio doméstico (cinco casos), el trabajo en algún negocio familiar (especialmente en la Galicia interior) o el trabajo de costura a domicilio (dos casos).

“Mira, trabajo en...es que no sé cómo explicarte. Mira, trabajo en una casa haciendo limpieza cuatro horas por semana; trabajo en otra haciendo 2 horas por semana; limpio un portal; voy a un...es una casa de comidas, es una parrillada, pero bueno, un poco de todo, la comida, la limpieza, los niños, atender la barra... todos los días, de momento, por las tardes; uhm ... cuido de un chalet que hay aquí bajando antes de llegar a Antas, que es de una familia que está en Bilbao; y voy a Monterroso a limpiar también una casa cuatro horas por semana; y luego los fines de semana limpio una carnicería, claro, eso ... sería cada semana (...) cuando voy a la fábrica pues no me queda tiempo, estoy ocupada, entonces la gente pues me ... queda un poco desatendida, cuando puedo voy si no pues, me esperan.” (GAL1)

¹⁵⁴ Ver tablas de 8.1 a 8.7 del anexo.

¹⁵⁵ Ver tablas de 18.1 a 18.6 del anexo.

¹⁵⁶ Cuatro de estas mujeres trabajan en servicio doméstico, tres lo hacen en algún negocio familiar, dos trabajan a domicilio (costura), una de ellas marisquea y otra es concejal en el ayuntamiento.

De hecho, el desarrollo de algún otro trabajo remunerado complementario está condicionado por las características restringidas del mercado laboral rural así como por la dificultad de encontrar trabajos compatibles temporalmente con el agroindustrial. Estos condicionantes limitan las posibilidades laborales de las mujeres tal como expone una de nuestras informantes navarras:

“Pues alguna ya hay, pero como tampoco hay trabajo... Alguna va a la congeladora de Marcilla que ahora hacen la pela y otras cosas (...). Cuando terminan en un sitio van al otro. Y entonces allí están mes y medio o dos meses (...) Pero si no no, porque no puedes estar apuntada a los dos sitios a la vez, o un año coger una cosa y el otro, porque entonces pierdes antigüedad y todo. Si te llaman y no vienes ya no te llaman más” (NAVA6).

8.3.4-. El trabajo agrario no remunerado

La proporción de unidades familiares propietarias de explotaciones agrarias de nuestra muestra es solamente relevante en el caso de Galicia ya que en los 13 casos de los 15 estudiados las mujeres son las máximas responsables de la explotación familiar (ganadera en el interior y huerto de autoconsumo con pequeños animales en la costa). El trabajo en la huerta y el cuidado de los animales pequeños supone para las trabajadoras de la costa (recordemos que la mayoría son trabajadoras fijas) un aumento de entre dos y cuatro horas diarias en la jornada laboral en los momentos de mayor producción (verano y primavera). Para las trabajadoras del interior, en cambio, durante los momentos de paro agroindustrial, el trabajo en la explotación puede suponer por sí sólo una jornada laboral de 36 horas semanales, las cuales se dedican mayoritariamente a la explotación agrícola y al cuidado del ganado vacuno.

En el resto de áreas la tenencia de una explotación no es tan relevante como en el caso gallego¹⁵⁷. Para estas mujeres, la existencia de una explotación agraria familiar no supone un trabajo adicional para su jornada laboral ya que la responsabilidad recae directamente sobre el marido. De esta manera, las mujeres o bien se desentienden o bien ayudan puntualmente (época de cosecha) siempre que dispongan de tiempo. A pesar de todo, hemos podido apreciar cómo en Catalunya la participación de la mujer es más constante e incluso, tal como se desprende de la siguiente cita, puede encargarse de la contabilidad y la gestión de la explotación familiar.

“Recoger (fresas) y a veces sólo voy a pesar y... y otra cosa que también le hago: pasarle las facturas. Como tiene que hacer... facturas para los clientes, hacerles los albaranes, hacer esto, hacer las facturas cuando él tiene que cobrar (...) Esto se lo hago yo. De hacerle las facturas y esto se lo hago yo. A veces por la noche me dice: -Mira, ahora tendrías que hacer las facturas de éste-.” (CATA13)

8.4-. Estrategias femeninas de resistencia a la división sexual del trabajo

Como se ha podido ir apreciando hasta ahora, las mujeres son la máximas responsables de la organización y realización del trabajo doméstico y de la atención a la familia. Ellas son las encargadas de realizar la comida, la limpieza, las compras, el cuidado de la ropa, pero también del cuidado de los hijos y de las personas mayores y de un sinfín de tareas relacionadas directa o indirectamente con la domesticidad cotidiana.

¹⁵⁷ Ver apartado 6. 5.3 de esta Tesis Doctoral

Como hemos ido apuntando desde el principio, las mujeres desarrollan una serie de estrategias de resistencia a la división sexual del trabajo en la sociedad. La existencia, el diseño y la aplicación de estas estrategias, nos presentan a las mujeres como sujetos activos, bien sea aceptando las identidades tradicionales de género, o bien contestándolas, ya que estas estrategias se incluyen dentro de unas formas de aceptación o contestación a ciertas prácticas sociales (entre ellas la división sexual del trabajo) (Lamphere et al. 1993). En nuestra muestra, hemos apreciado cómo en sentido formal, existen dos tipos de estrategias de resistencia: una individual, más relacionada con la organización interna del tiempo de las mujeres, y otra colectiva, en donde están implicados los diferentes miembros de la familia.

En relación a las estrategias domésticas individuales debemos decir que se asemejan en gran medida a las halladas en otros trabajos de investigación (Baylina, 1996; Caballé, 1997; Prats, 1997). El dejar la comida preparada o semi-preparada de un día para el otro, utilizar el trayecto de la casa al trabajo para realizar las compras diarias o simultanear en el tiempo diversas tareas domésticas son las estrategias femeninas individuales para aprovechar al máximo el tiempo disponible.

“Luego, mientras hago la comida plancho los cuatro jerseys que tengo... ¡Bueno! me lo he dejado, lo primero de todo pongo la lavadora (risas), pongo la lavadora, una vez la tengo puesta, limpio un poco abajo donde tenemos el perro y cuando está de lavar pongo la secadora.” (CATA11).

8.4.1-. Ayuda al cuidado de los hijos:

Las familias, especialmente los miembros femeninos de ellas, se han conformado, como la columna vertebral de una extensa red social de apoyo a las mujeres y por tanto como estrategias de resistencia colectivas. El concepto de red social nos brinda aquí un instrumento de análisis para captar las relaciones informales en las que participan las mujeres y nos permiten deconstruir nuevamente y como estamos demostrando a lo largo de este apartado, la separación entre la esfera pública y la privada (Karsten & Meertens, 1991-2) así como demostrar la agencia de las mujeres.

Las madres y las suegras en menor medida son el centro de articulación de la red social destinada al cuidado de los hijos, tanto estructural (en el caso de las trabajadoras anuales) como coyuntural (durante la temporada de trabajo). Hemos apreciado, sin embargo, cómo existen ciertas diferencias territoriales en referencia a la extensión de las redes sociales familiares de apoyo en esta responsabilidad. En Andalucía, las mujeres no suelen llevar a sus hijos pequeños a las guarderías y dependen casi exclusivamente de las abuelas. En Galicia, en cambio, la red de apoyo incluye a todos los miembros femeninos de la familia (madres, suegras, tías e hijas), ayuda que se encuentra en la mayoría de los casos dentro de la misma unidad familiar.

En las zonas donde las mujeres desarrollan un trabajo más continuado (especialmente Catalunya, Navarra y algunos casos de trabajadoras anuales en Jijona) la mayoría llevan a sus hijos pequeños a la guardería, pero la incompatibilidad de los horarios escolares y los

laborales (problema criticado continuamente por nuestras entrevistadas) obligan a tener una ayuda suplementaria, especialmente en el caso de mujeres solas con hijos. Así, las abuelas o las suegras suelen ocuparse de llevar a los niños al colegio, de darles de comer o simplemente de tenerlos en casa o incluso, en momentos puntuales, de hacer la comida para aliviar la jornada de las mujeres.

“De las cinco que salen del colegio hasta las siete que sale la madre...aquí tendríamos que tener más ayudas sobretodo en guarderías, para los que trabajan en fábricas como en hoteles en verano (intranscribible). Desde luego yo me lo voy combinando y porque también tengo a mi suegra, que los quince días esos se los queda. Es una ayuda. Por ejemplo, hay otras fábricas que trabajan las chicas porque tienen madre, la abuela, el padre o quien sea para que se lo cuide.” (CATA18)

En estas zonas, dependiendo del nivel económico de las unidades familiares, la contratación puntual de algún servicio de canguro ya es usual, tal como expone una de nuestras informantes navarras o incluso cuando los hijos han crecido las vecinas forman también parte de la red de apoyo. El hecho de recurrir a un ámbito más amplio que el familiar resalta aún más la actitud subversora de las mujeres en cuanto a la dicotomía público/privado y a la ruptura de modelos estereotipados respecto a la condición femenina.

“Bueno, también hay muchas que funcionan por ejemplo con la suegra, la madre, pero también pagando a una persona que los vaya a buscar y eso, que lo lleve a la guardería... De hecho es que es el único sistema si no tienes un familiar que te lo pueda solucionar, si no no podría ir a trabajar... Además que sí que compensa, quiero decir que nunca se paga a la canguro tanto como lo que se paga la hora de la fábrica, o como en la fábrica también se trabaja más horas.... El puesto se conserva y eso ya es mucho...” (NAVA8)

La participación de los maridos en el cuidado de los hijos se hace efectiva cuando sus horarios laborales son compatibles con los escolares. En estos casos, ellos son los

encargados de recoger a los hijos y después de llevarlos a casa o bien a casa de la abuela.

De hecho, en esta situación, el apoyo de las abuelas sigue siendo una pieza clave.

8.4.2-. La división del trabajo reproductivo por género

Cuando las generaciones mayores forman parte de la unidad familiar la ayuda se irradia de forma continuada a las tareas domésticas más diarias, especialmente en el cocinar y la limpieza de la casa, eso sí, dependiendo de la edad y del estado de salud.

“Sí... En casa las repartimos y si una no puede, la otra lo hace. Las repartimos como podemos entre las dos, si una hace ésto, la otra hace lo otro.” (GALI7)

En referencia al trabajo doméstico, se ha apreciado cómo las hijas participan de una manera más continuada y estable en las tareas de la casa. Sin embargo esta estructuralidad se rompe o desaparece cuando las hijas estudian o trabajan, ya que las madres prefieren hacer un mayor esfuerzo antes que se pierdan horas de estudio o descanso. De hecho, se puede argumentar que esta solidaridad de género entre madres e hijas es un punto clave en la resistencia a la tradicional división sexual del trabajo y también a la perpetuación generacional de la misma. Sin lugar a dudas, esta actitud evidencia la certeza de un cuestionamiento, explícito o implícito, del orden patriarcal hegemónico.

"Son todo chicas. Entonces aquí todo el mundo hace de todo. Que si fregar, planchar, todo el mundo hace de todo (...) bueno, ahora mismo lo tenemos todo muy desordenado, pero va por semanas. Cada semana le toca a una pues la mesa, o la ropa... Mi trabajo es la compra de la comida y cocinar. Y a veces también las mando a comprar." (NAVA1)

"Pues... Tengo la ayuda que mi madre vive abajo. Ella me hace los "mandao" (mandados), la comida también me la hace. Entonces, lo que es la limpieza, lo que es la ropa, lo que es cuidado de los hijos pero... El almuerzo lo tengo "preparao" (preparado), la cena casi siempre la hago yo, otras veces la hace ella... Vamos, esa es la poquita ayuda que tengo. Y ahora, pues mi hija que está de vacaciones es la que me echa una mano. Cuando no está de vacaciones desde luego no la pongo a que me haga nada porque lo primero para mí es sus estudios." (ANDA8)

Los hijos, en cambio, presentan una actitud más descuidada y cabe destacar que en algunos casos no sólo no participan de las tareas de la casa sino tampoco de las personales. Las mujeres reconocen cómo esta situación es consecuencia de la educación de género que han proyectado a los hijos, aunque en cualquier caso, la mayoría de ellas reconocen o desean que sus hijos no regeneren las pautas tradicionales de la división sexual del trabajo doméstico.

"Las crías, sí. Antes los críos, porque las crías eran más pequeñas y entonces mis dos grandes, entonces me ayudaban, pero ahora me ayudan las crías más que ellos. Ellos na más que pa poner enreos! (risas)" (MUR1)

8.4.3-. La diversa y parcial participación de los maridos

Podemos decir que en ningún caso el trabajo de la mujer, sea anual o temporal, ha supuesto una corresponsabilidad equitativa del marido en las tareas domésticas. Bien es cierto que existe una amplia gama de grises en este sentido que va desde casos en los que los maridos no realizan ninguna tarea (independientemente del tipo de trabajo desarrollado por la mujer), pasando por aquellos que prestan algún apoyo especialmente durante la temporada de trabajo y cuando ven que la mujer está excesivamente cansada,

hasta aquellos que ayudan de una forma más sistemática (siempre que el trabajo es anual). Cabe destacar, sin embargo, que la ayuda de los maridos es muy selectiva y se concentra en aquellas tareas que más gustan (elección que no pueden hacer las mujeres): cuidar de los hijos, acabar de preparar o preparar completamente la comida o la cena; poner la mesa y en la mayoría de casos realizar las reparaciones en la casa¹⁵⁸.

La participación de los maridos y del resto de miembros de la unidad familiar es más evidente y continuada cuando las mujeres realizan un trabajo anual, hecho apreciado especialmente en Catalunya, aunque ésta no es ninguna condición “sine qua non”. De hecho esta participación en las tareas domésticas se realiza dentro de unas marcadas identidades de género, tanto masculinas como femeninas. Las mujeres, a pesar de desarrollar una actividad laboral continuada, siguen sintiéndose las verdaderas responsables del ámbito doméstico y de la familia y ellas son quienes deciden el qué, quién, cómo, y cuándo deben hacerse las tareas. Nótese si no este sentimiento de propiedad de las responsabilidades domésticas en la siguiente cita:

“Sí, en parte sí. Ya me ayudan, no me puedo quejar porque si me tiene que tender la ropa me la tiende. Y sí, lo que le digo también me lo hace pero a veces sería mejor que saliera de ellos y que yo no se lo tuviera que decir.” (CATA15)

Así solamente se delegan responsabilidades cuando a la mujer le es materialmente imposible realizar las tareas (por no estar en la casa o por falta de tiempo), además esta delegación no supone una autonomía de los maridos en las decisiones de cómo organizar

¹⁵⁸ Ver tablas de 11.1 a 11.6 del anexo.

las tareas domésticas. Tanto es así que las mujeres se sorprenden del comportamiento de sus maridos:

“A veces estamos aquí, ve que yo no puedo más, estoy muy deshecha o lo que sea, pues, sin más ni más se le ocurre de sacar los platos y se pone a lavarlos. Ultimamente me ha sorprendido unas cuantas veces.” (CATA6)

“Exacto, porque aunque te ayuden tienes que decir que te ayuden y haz esto, lo otro, y esto está para hacer, pero sí no, no. Nadie piensa...” (VALE9)

La ayuda, si se da, en los casos de mujeres con un trabajo eminentemente temporal es mucho más puntual. De hecho en las trabajadoras temporales de Valencia, Andalucía y Galicia hemos apreciado cómo las identidades femeninas tradicionales son más acentuadas ya que, cuando no trabajan, y como consecuencia de su propia actitud no aceptan, por “inadmisible”, la ayuda de ninguno de los miembros de la unidad familiar durante este periodo. Para estas mujeres es más difícil retar a las relaciones de género dentro de la unidad familiar ya que su participación temporal es un contrapunto a su vida doméstica, la principal.

Yo, la verdad es que, si estoy en casa, a mí no me gusta que me hagan nada...no me gusta (...) A lo mejor yo también lo he malacostumbrado, porque, yo qué sé, cuando no tenía tanta obligación, pues todo se lo he quitado siempre de delante y, además, a mí no me molesta...pero cuando te ves tan agobiada de tanta faena, sí que me gustaría que me echaran una manita...” (VALE5)

Además, en algunos casos, la participación temporal de las mujeres en el ámbito laboral ha supuesto adquirir responsabilidades que antes pertenecían al marido.

“...los primeros años de casados él era el que hacía la declaración de la renta, el que se encargaba de buscar los papeles, llevarlos a la gestoría y tal... El segundo año, como yo esa temporada no trabajaba en el almacén pues: “Como tú no trabajas ve tú...” Lo hago yo; aunque trabaje ahora, soy yo la que se ha de desplazar. Entonces... son cosas así... que he ido cogiendo yo: La revisión del coche; pues como tú no trabajas en un sitio obligatorio, ve tú... Y también voy yo. Entonces, mi marido llega a casa (risas), no quiero

decirlo porque si me oye me pegará...Pero... él llega a casa, y si yo no estoy en el almacén, que sabe que tengo que llegar a la hora de cenar; se ducha, se sienta en el sofá...y se ha acabado todo. Cuando viene que comemos los dos juntos; él llega, se sienta, come... y hazme el café y trae ésto o lo otro” (VALE4)

Esta escasa participación de los cónyuges en el ámbito doméstico despierta en las mujeres actitudes conformistas pero también de crítica. La resignación viene provocada por las identidades de género tradicionales y la justificación de la división sexual del trabajo doméstico también se acoge a las excusas tradicionales. La despreocupación por las tareas domésticas por parte del marido es totalmente admisible si éste trabaja, y aquí las mujeres parecen olvidar que ellas también lo hacen.

“Sí. Hombre, si está trabajando y eso no, pero si puede sí. Y si estamos trabajando los dos pues yo dejo la comida hecha por la noche, pero me refiero que si ocurre algo que yo no puedo hacerlo él lo hace.” (NAVA4)

Advertimos una cierta contradicción entre lo que las mujeres piensan y desean y lo que realmente hacen o potencian. Es evidente en algunos casos cómo la situación perfecta deseada sería la repartición equitativa de las responsabilidades domésticas pero esta lucha es más de las generaciones jóvenes, parece que para ellas ya es demasiado tarde.

Algunas mujeres lo han justificado así:

“Tendría que ser al cincuenta por ciento, que llegaran a casa y cogieran a hacer cosas. A lo mejor la gente joven ahora ya tienen otra mentalidad, pero nosotras ya seguimos como antes, como estamos acostumbradas. A parte que a lo mejor como somos de campo, igual te vienen cuando se hace de noche y trabajan más horas de las que parece, pero eso, que todo el trabajo de casa es para las mujeres. El de casa y el de fuera. Los dos trabajos.” (NAVA6)

8.5-. Tiempo libre y ocio

La configuración de unas jornadas laborales tan intensas como las expuestas anteriormente y la desequilibrada división sexual del trabajo dejan muy poca cabida para el tiempo libre y por tanto para el desarrollo de alguna actividad de ocio. De hecho, el poco tiempo libre disponible se concentra especialmente durante el fin de semana, y se dedica a realizar las tareas postergadas durante la semana (básicamente domésticas), a descansar, a ver la televisión o a estar con la familia.

“ Los fines de semana, mira los sábados por la mañana es cuando tengo más trabajo, que si me voy al mercado, o si... quiero dejar ya todo, la ropa y la comida todo hecho... Llega la tarde, cogemos a los chicos, nos vamos a merendar, o a dar una vuelta, o yo que sé... si tenemos que ir al cine vamos al cine... No sé, estamos juntos. Bueno para nosotros, ¿no? porque ya te digo entre semana, ya no nos vemos. Y los domingos pues igual. Los domingos, lo que pasa es que vamos mucho a comer en casa de mi madre, porque entre semana ya no... es diferente... Mis suegros viven aquí delante mismo, en una casa de payes y siempre tienes más contacto, ¿no?, entre semana. Pero con mi madre en toda la semana que no nos vemos, y entonces los domingos aprovechamos y nos vamos a comer y nos vemos un poco... Ya es como una costumbre ir.” (CATA10)

La falta de tiempo y también de descanso (patente para las trabajadoras temporales en los momentos de la temporada de trabajo) es la queja más reiterada entre nuestras informantes. Esta situación determina, en la mayoría de los casos, que el tiempo libre se dedique a descansar y dormir y limita las posibilidades y los deseos de las mujeres de realizar alguna actividad de ocio, incluso perdiendo aficiones que tenían de solteras. De hecho, la disponibilidad de tiempo suele conseguirse reduciendo el tiempo dedicado a las labores de la casa.

“No me queda tiempo libre(risas). Tu comprendes que en una casa y trabajando te quede tiempo libre, si muchas veces "no tengo tiempo ni de rascarse" (risas). Si es que es verdad, no tiene una tiempo "pa na", verás, que ratos libres tiene una muy pocos y si tengo un ratito libre es para sentarme para cosé para la casa o para hacer cualquier cosa, planchar, que siempre hay algo que hacer, vaya. Ratos libres para decir voy, a

sentarme a ver la televisión porque no tengo nada que hacer, eso no he tenido yo ninguna vez. Y si digo salir un rato, es porque digo "voy a dejar el tajo allí, mañana será otro día" (voy a dejar el trabajo). Verás, pero por decir un rato libre, no lo hay" (ANDA12)

"¿Por la noche? No, no puedo (risas). A veces mi marido está aquí hablando: -Nena esto y aquello-; empieza a hacer así, ya ve que no contesto, ya dice: -Ya está, ya se ha dormido-; y es verdad, ¿eh? No, es que llega hacia las diez, diez y cuarto que ya... aunque quieras... no puedes. " (CATA1)

De todas formas, también existen casos en donde se desarrollan actividades de ocio propiamente dichas, como leer, pasear con otras mujeres, hacer gimnasia y/o participar en algún curso o en alguna asociación, actividades que para las trabajadoras temporales se concentran durante el periodo de paro productivo.

"Mmm... ahora llevo una temporada que por poco que pueda intento relajarme, relajarme un rato (...) Pues estar un rato sola, quieta, sin que nadie me diga nada. Conseguir un rato esto ya... ya es mucho.... Ay sí, sí, sí, es que lo necesito. Ha llegado un momento que lo necesito, antes no, pero ahora sí" (CATA6)

"Bueno, alguna vez solemos salir de paseo, ayer mismo pues salimos a las seis de la tarde que nos llamó una vecina y venimos a las ocho y media de la noche.... Hablando en la primera esquina que encontramos... En estos pueblos otro tipo de distracción tampoco hay." (NAVA8)

Otra constante en nuestras entrevistas es la confusión entre tiempo libre y tiempo disponible para las labores domésticas. Tanto es así que algunas entrevistadas comentan que durante las vacaciones aprovechan para realizar cosas extraordinarias en la casa:

"¿Por las vacaciones? (risas) Sí, bueno, pintar..., bueno, pintar no, a... las persianas, los techos porque no sé (risas), no lo he intentado nunca. Pero pintar persianas, hacer una limpieza a fondo, fondo, fondo, fondo y ya está, tú. Si coincido con mi marido nos vamos y si no, como este año que no hemos coincidido, pues me he quedado en casa, toda la semana" (CATA5)

"No tengo vacaciones. Ahora si tengo unos días, pues lo que quiero es arreglar la casa, blanquearla y limpiarla y... "pa" (-ra) que esté "tó" (-do) el año "media" (medio) decente. (Nieves sonríe)". (ANDA14)

En general, el tiempo libre de las mujeres o sus actividades de ocio suelen realizarse en familia. El salir de vacaciones está siempre en función de los recursos económicos de la unidad familiar o de la coincidencia del periodo de vacaciones entre los dos cónyuges y

especialmente si el trabajo de la mujer le permite disfrutar de vacaciones durante el verano. Las decisiones suelen tomarse conjuntamente incluyendo también la opinión de los hijos.

"Entre los dos, entre los dos. Pensamos más o menos "¿dónde nos vamos a ir este año?" "pues mira, vamos a ver dónde podemos ir", "pues vamos a ver si vamos a Asturias o vamos a Galicia, o vamos...", porque, desde luego, lo que tenemos claro es que, en el verano nos gusta más tirar pal norte, porque yo soy de Córdoba y él es de Ciudad Real y en nuestra tierra hace tanto calor en esa época, procuramos ir los meses de Semana Santa o en Navidad y, entonces en agosto que es cuando cojo yo más vacaciones, procuramos irnos casi siempre pal norte y... pues siempre nos ponemos de acuerdo" (VALE7)

"Llevamos mucho que no. Tengo muchas ganas de bajar a mi pueblo que por lo menos llevo ya siete u ocho años que no he bajado. Pero como los sueldo son bajos y solo trabaja él.. si yo trabajara todo el año podríamos decir "mira, bajamos o vamos aquí o allí", pero... Antes de tener a la niña fuimos a Madrid a ver a una tía de mi madre que vive allí, pero esas han sido las vacaciones que hemos tenio. " (CATA20)

En general, la participación en asociaciones o en algún cursillo es poco relevante y cabe destacar que los ofertados se concentran en actividades típicamente femeninas:

"Pues aquí la gente en el rato libre se aburre... Hay gente que va a la casa de cultura, al gimnasio que dan clases en la misma casa de cultura... Trabajos manuales, dan cursillos... bueno, cursillos sin más. Luego hay quien da paseos, andan mucho... Lo que quieren, o se quedan en casa como yo..." (NAVA9)

Como exponen algunas teorías y como demuestran los datos de nuestro trabajo de campo, las actividades de ocio se enmarcan dentro de una división sexual y se derivan de las identidades de género. Así, los hombres suelen realizar actividades al aire libre (deportes, caza, etc.) mientras que las mujeres tienden a desarrollar actividades relacionadas con la socialización y con el ámbito doméstico o familiar.

"Pues, como cuando él va a cazar suele ser siempre sábado o domingo, pues yo ese tiempo lo aprovecho para...para la casa y... limpiar, o... ya te digo, lo aprovecho, pues para hacer alguna cosa de la casa que entre semana no puedo. Pues, sino, pues leo, o veo la tele, que me gusta mucho, la verdad, y luego ya cuando él viene por la tarde y eso, pues salimos, por ahí salimos juntos." (VALE7)

Sin embargo, en nuestro análisis hemos apreciado cómo las diferencias generacionales y la experiencia laboral inciden y complican la explicación anterior. Las mujeres más jóvenes tienen un mayor interés por dedicar su tiempo libre a completar su formación, a ir al gimnasio o bien, en el caso de las solteras, a relacionarse con los amigos (lo que incluye ir a discotecas y bares). En este último caso, la menor responsabilidad doméstica y una mayor disponibilidad de recursos económicos facilitan superar las limitaciones de género. De hecho, este resultado así como la cita de una de nuestras entrevistadas demuestran cómo los comportamientos femeninos están experimentando variaciones progresivas.

“Este invierno no he tenido posibilidades (de hacer algún cursillo) pero el año pasado hice uno de... de puericultura, que me ha gustado siempre mucho. Esa era... esa es mi... Mi vocación frustrada (Mari ríe) y tengo otro de laboratorio, de operadora de laboratorio” (ANDA8)

“Pues los hombres se van a cazar todo el invierno, los domingos, y mientras nosotros en el pueblo pues quedamos para hablar. Y luego también se sale un poco en plan de las parejas juntos. Las mujeres nos damos una vuelta juntas, y si ellos están cansados de todo el día de caza pues ya no salen, pero igual sino pues se apuntan. Pero yo salgo todo lo que quiero. Y el resto del año salimos juntos, nos vamos a la piscina, o al monte, o a cenar...Pero juntos. Pero si quiero salir sola no pasa nada. Cada vez está menos mal visto. Antes igual sí, pero ahora sí a una le apetece ir sin el marido se va, y si es al revés también, a mí me parece bien...” (NAVA4)

De hecho, la experiencia laboral de las mujeres es un hecho indispensable para comprender los cambios experimentados en algunas zonas en los comportamientos de género en el ámbito del tiempo libre y el ocio. La experiencia laboral se ha reflejado en algunos casos en procesos hacia la búsqueda de un tiempo propio. Pero lo que es más, el compartir un tiempo y un espacio individualizado con otras mujeres, o incluso el interés demostrado por las mujeres solteras por mejorar su formación, son ejemplos de la transición, si bien no completa, hacia comportamientos menos tradicionales y dependientes entre las mujeres rurales.

8.6-. Interconexiones espaciales y estrategias de resistencia

A lo largo de estas páginas hemos visto cómo los espacios vitales de las mujeres (esfera productiva y reproductiva) no son unos ámbitos aislados ni independientes. En la jornada laboral de las mujeres se entremezclan una serie de responsabilidades productivas y reproductivas determinadas por los roles de género, el número y el peso de las cuales depende de la temporalidad o no del trabajo agroindustrial, el estado civil, la estructura familiar y el desarrollo de algún otro trabajo bien sea remunerado o no.

Para atender a todas estas responsabilidades, las mujeres han desarrollado una serie de mecanismos, a los cuales hemos denominado estrategias de resistencia a la división sexual del trabajo en la sociedad, por lo que comportan una contestación o una aceptación de las identidades tradicionales de género. En sentido formal, hemos apreciado cómo existen dos tipos de estrategias de resistencia: una individual, más relacionada con la reorganización interna del tiempo de las mujeres, y otra colectiva, en donde están implicados, con mayor énfasis, los diferentes miembros de la familia, más concretamente los miembros femeninos de ella y con menor relevancia instituciones o personas ajenas a la unidad familiar. Así, las madres y las suegras se han conformado como la columna vertebral de una extensa red social de apoyo (especialmente importante en el cuidado de los hijos) sin la cual las mujeres difícilmente podrían llevar a cabo el sinfín de tareas que implica el ser mujer trabajadora, madre y esposa.

Como se ha podido ir apreciando las mujeres son las máximas responsables de las tareas relacionadas directa o indirectamente con la domesticidad cotidiana. Las estrategias de resistencia y la red informal de apoyo social que las sustenta en la mayoría de los casos sirven para aliviar las cargas de la división sexual del trabajo (entendido en su globalidad, es decir, tanto productivo como reproductivo) y, por tanto, se convierten en un elemento más del consenso con el patriarcado. En cambio, en otros casos (mayoritariamente unidades familiares en donde la mujer desarrolla un trabajo anual y prolongado durante años), tales estrategias se han convertido en una contestación a la división sexual del trabajo doméstico, en el momento en que suponen una repartición más equitativa de las responsabilidades domésticas entre todos los miembros de la familia, incluidos los esposos.

Referencias Bibliográficas

Baylina, Mireia (1996), Trabajo industrial a domicilio. Género y contexto regional en la España rural, Tesis Doctoral, Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Caballé, Alba (1997), Gènere, agroturisme i context regional a l'Estat Espanyol, Tesis Doctoral, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Karsten, Lia & Meertens, Donny (1991-2), “La geografía del género: sobre visibilidad, identidad y relaciones de poder”, Documents d'Anàlisi Geogràfica, 19-20, pp. 181-193.

Lamphere, Louise; Zavella, Patricia; Gonzalez, Felipe & Evans Peter (1991), Sunbelt working mothers. Reconciling family and factory, Cornell University Press, Ithaca & Londres.

Prats, Maria (1997), Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona, Tesis Doctoral, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Capítulo 9-. Elementos y tipologías de las trayectorias laborales

Este último apartado lo queremos dedicar al análisis del papel del trabajo agroindustrial en la trayectoria laboral de las mujeres. Como se comentó en el marco conceptual de esta Tesis Doctoral, para entender la trayectoria laboral de las mujeres hemos de tener en cuenta factores de carácter estructural y sociocultural. Así consideraremos la influencia de los mercados laborales locales y regionales y las características específicas del desarrollo económico de los contextos territoriales en la configuración de las trayectorias laborales de las mujeres. Asimismo, analizaremos el valor del trabajo en la configuración de identidades femeninas a través del análisis de los efectos del trabajo femenino utilizando las teorías feministas sobre el poder pero más especialmente a los principios planteados por la teoría del empoderamiento. Lo vemos a continuación.

9.1-. El trabajo en la industria agroalimentaria: la historia de toda una vida

La trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas se inicia por término medio una vez acabados los estudios primarios, es decir, entre los 14 y los 15 años¹⁵⁹ de edad. Destacan, sin embargo, los casos de mujeres que comienzan su actividad laboral con edades inferiores a la media (11 casos, tratándose en algunos de trabajo infantil) y que representan el estereotipo de trayectoria laborales que Comas d'Argemir define como

*hijas trabajadoras*¹⁶⁰ (Comas d'Argemir, 1995). Esta precoz iniciación laboral se realiza a través de la asalarización en agroindustrias en aquellas zonas en donde existe una tradición arraigada y una casi exclusividad de trabajo femenino, como en Galicia, Navarra, Murcia, Castellón y Xixona. En Andalucía o Catalunya, en cambio, las mujeres con esta edad se introducen en el mercado laboral a través de actividades agrarias (jornaleras a destajo dentro de una organización familiar del trabajo) o bien del servicio doméstico.

Veamos algunos ejemplos:

".. entré con 13 años, era una cría, entonces no, cuando yo entré éramos lo que se decía de "pincha" (risas) "pinches", que era pa ayudar, más que nada, a las mujeres, como entonces sí que se hacía todo manual, pues, entonces las chiquillas éramos las que nos llevábamos todos los trabajos más pesados, teníamos que ponerles las latas a las mujeres pa que ellas no se moviesen, quitárselas, o los cajones del turrón pa tapparlos pa que ellas no se movieran, o sea, así estuve... pues, por lo menos... de ocho a diez años..." (VALE7)

"Uy!. Yo empecé de muy pequeña. Empecé a trabajar a... empecé... tendría 8 años cuando yo empecé a la fábrica a llevar botes, porque no podría hacer otra cosa, era tan pequeña. Y así, los veranos, solamente los veranos ¿no? En las vacaciones de la escuela... Y ya después, pues hasta que conseguí la madurez y sigo trabajando" (MUR4)

En general, existe una homogeneidad entorno a los 15 años en el inicio de la actividad asalariada en las industrias agroalimentarias en todas las áreas de estudio, exceptuando algunas zonas de Andalucía donde se comienza mucho después (20,7 años). Para 41 de nuestras entrevistadas (el 53% de la muestra) la agroindustria ha sido su primera y única experiencia laboral. A excepción de Catalunya, en donde solamente en cuatro casos (20%) las mujeres han dedicado toda su trayectoria laboral a la industria agroalimentaria

¹⁵⁹ Andalucía se presenta como un caso especial, ya que la edad de comienzo de trabajo se sitúa en los 21 años, desviación producida por las características heterogéneas y la gran desviación de la muestra.

¹⁶⁰ Se trata de mujeres que comienzan a trabajar a una edad muy temprana por necesidad económica y que no disponen en ningún momento de poder de decisión sobre sus ingresos económicos, los cuales son gestionados por los padres. Después del matrimonio, estas mujeres solamente continúan su actividad laboral por motivos de subsistencias, determinando por tanto una visión negativa del trabajo femenino por asociarse a la pobreza.

y en Galicia y Andalucía que coinciden con el promedio general, en todas las áreas restantes la importancia del trabajo agroindustrial se supera extremadamente: Navarra (62,5%); Valencia (80%) y Murcia (85,7%). De alguna manera, estos datos anuncian el contenido y los resultados de este capítulo, es decir, la casi especialización agroindustrial de la vida laboral de las mujeres entrevistadas y su tradición como mujeres trabajadoras.

Hemos de tener en cuenta que la participación de las mujeres en la industria agroalimentaria está determinada por las características del mercado laboral de cada una de las áreas. Así en aquellas zonas de especialización agroindustrial, donde el mercado laboral está estructurado según una clara división sexual del trabajo que determina la exclusiva feminización de la mano de obra agroindustrial, se ha observado con mayor claridad la monoespecialización de la vida laboral de las mujeres. Como no, este sería el caso de las conservas de pescado en la Galicia costera o bien el de las conservas vegetales en Murcia o Navarra. En estas zonas, las mujeres han asistido a la escuela el tiempo mínimo requerido o incluso la han alternado con el trabajo asalariado. Todo esto les ha infundido una tradición laboral que proviene en los casos más extremos de madres y abuelas.

En aquellas áreas en donde las empresas son de implantación reciente (creación de las industrias en los años 80 o principios de los 90), las mujeres presentan una historia laboral menos longeva. Este sería el caso de las trabajadoras andaluzas en las conservas vegetales de Moguer (Huelva), Los Palacios y Tocina (Sevilla) y Palma del Río (Cordoba), en donde la media de edad de comenzar el trabajo se sitúa en los 24,5 años.

De hecho, esta incorporación tardía al mercado laboral refleja la revitalización de la base económica local inducida por la creación de agroindustrias y sus efectos sobre la trayectoria laboral de las mujeres y es el ejemplo más claro de cómo la agroindustria amplía las posibilidades laborales de las mujeres en un mercado laboral rural de por sí ya limitado.

9.1.1-. Toda una vida de trabajo agroindustrial

En el momento de ser entrevistadas y teniendo en cuenta la diferencia de edad de todas ellas, *las mujeres habían dedicado en números globales un promedio de 15,4 años de su vida al trabajo en las agroindustrias*, media que coincide con Navarra. Las mujeres de Andalucía y Catalunya se sitúan por debajo de la media (9,7 y 11,1 años respectivamente), datos que se contraponen a los observados en Murcia (21,5 años), Valencia (17,5 años) y Galicia (16,9 años).

Sin embargo, si consideramos el promedio de duración del trabajo en aquellas mujeres que han tenido como única ocupación el trabajo en las industrias agroalimentarias (41 casos), se vislumbra más claramente cómo el trabajo de las mujeres en esta actividad no es ni casual ni excepcional. La media se sitúa en los 18,6 años de trabajo, siendo en este caso Galicia el contexto territorial con mayor concentración en el trabajo agroindustrial (conservas de pescado), con una media de 22,8 años, seguida de Murcia (21,3 años) y Valencia (20,5 años). Catalunya y Navarra se mantienen en un promedio cercano al

global (17,2 y 17 años respectivamente) y Andalucía, de nuevo, se sitúa por debajo de la media (11,5). Cabe destacar, que en todas las áreas aparecen historias laborales cercanas a los 25 años de edad y alguna de ellas sin ninguna intermitencia.

“Sííí...yo he trabajado desde que salí de la escuela, entré allí (en Llusar) tenía trece años...porque antes no era como ahora, que entran a los dieciséis a trabajar. Entonces cuando te salías de la escuela ya podías...y yo entré... (...) y ya no he parado desde....me he dejado esos dos, dos o tres años de tener los niños y nada más...no sé cuantas temporadas trabajaré (he trabajado) porque ya me he descontado” (VALE5)

9.2-. Los elementos configurantes de la trayectoria laboral

9.2.1-. Un mercado laboral estructuralmente limitado

Anteriormente hemos comentado que la estructura de los mercados laborales influía en la experiencia laboral de las mujeres. Pero las limitaciones del mercado laboral para las mujeres se hacen más patentes si analizamos la trayectoria laboral de aquellas entrevistadas que han desarrollado algún otro trabajo diferente al agroindustrial (35 casos). En términos globales, las mujeres entrevistadas han desarrollado una media de casi dos trabajos, promedio que ya demuestra las limitaciones del propio mercado laboral local. Las mujeres catalanas, como habíamos explicado anteriormente, han tenido una trayectoria laboral menos monopolizada por el trabajo agroindustrial ya que el 80% de ellas (16 casos), ha realizado una media de casi tres trabajos diferentes al agroindustrial, reflejo claro de las alternativas laborales del contexto regional. Las mujeres de la Galicia interior presentan una historia laboral más extensa en comparación con la Galicia costera, donde casi la mayoría han dedicado sus vidas a las conservas de pescado. En cambio, en

el interior, las mujeres presentan una media de poco más de dos trabajos diferentes al agroindustrial, aunque este promedio está desviado por la trayectoria laboral de dos mujeres emigrantes. En el resto de zonas la tónica de monopolización y especialización agroindustrial es la dominante, no solamente por los bajos porcentajes de mujeres con ocupaciones diferentes a la agroindustrial, sino también porque no se supera el nivel de una ocupación diferente a la agroindustrial a lo largo de la trayectoria laboral.

Un caso excepcional a lo comentado anteriormente sería el representado por las mujeres emigrantes, casos que han modificado los promedios. Especialmente las mujeres andaluzas emigradas a Catalunya o bien las gallegas, han desarrollado una trayectoria laboral muy amplia siempre ligada a los trabajos agrícolas y el servicio doméstico que se simplifica una vez ocupadas en las agroindustrias.

“Sí empecé a trabajar a los nueve años porque mi madre... Claro, cuando llegué aquí a Girona no teníamos casa para vivir y fuimos a casa de una amiga suya. Y claro, allí no nos podía acoger a todos (...) Hice de muchas clases (de trabajos). Trabajé en una tripería, trabajé recogiendo manzanas, trabajé en un matadero... era más jovencita. También trabajé en una fábrica de limpieza...sirviendo, bueno sirviendo aquello... en una casa, haciendo las faenas en una casa... y trabajé en el aeropuerto, que aquí fue (risas) donde encontré a mi marido....” (CATA7)

Asimismo, la participación de las mujeres en el mercado laboral se realiza dentro de los parámetros marcados por la división sexual del trabajo producto de las representaciones ideológicas de los géneros. De esta forma, la trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas se circunscribe a aquellas actividades consideradas socialmente como femeninas y surgidas, directa o indirectamente, de los trabajos realizados por las mujeres dentro del ámbito doméstico. De hecho, las alternativas laborales a la agroindustria a las

que pueden acceder las mujeres con sus niveles educativos, además de ser limitadas, son igualmente precarias y descualificadas.

“Primero en el pueblo, aquí no hay nada. Te tienes que desplazar a Huelva y si hoy en día hay cantidad de gente superpreparada y que no encuentra trabajo, una persona con un Graduado Escolar, ¿dónde va? hoy en día a ningún sitio, como no sea para limpiar” (ANDA1)

Siguiendo la trayectoria de la evolución del empleo femenino en el Estado, estas alternativas se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en aquellas ocupaciones que implican actitudes de solicitud y atención a los demás. Este sería el caso de las dependientas de comercios, especialmente relevante en Andalucía, la hostelería, en el caso de las mujeres de La Escala, el servicio doméstico o de atención a personas, el cual está más difundido entre las mujeres gallegas aunque, al ser una salida laboral tradicional entre las mujeres aparece puntualmente en todas las áreas.

Las alternativas en el sector secundario son más restrictivas y están centradas en sectores de producción muy concretos propios del desarrollo económico regional. Así en Catalunya cuatro casos de los estudiados han vinculado su experiencia laboral, en algún momento de su vida, a la industria textil y en ciertos casos en la forma de trabajo a domicilio, hecho que denota la industrialización tradicional del campo catalán y la crisis del sector. Otro caso parecido sería la industria del calzado en Valencia, aunque aquí sólo una de las cinco entrevistadas ha estado vinculada a esta ocupación. En Galicia, la ocupación en el sector secundario se ha desarrollado en industrias afines al sector

agroindustrial, hecho que denota de nuevo la gran importancia de esta actividad económica para el desarrollo regional.

Finalmente, la ocupación asalariada en el sector primario es poco relevante. El área de estudio que presenta una mayor vinculación a esta ocupación es Andalucía, en donde existe la figura de la jornalera (dos casos) y el lugar de origen de emigrantes que se ocuparían en este sector en Catalunya se concentran en la asalarización como jornaleras en el sector de la recogida de la fruta. En Catalunya y Navarra, la ocupación en el sector primario de mujeres locales se ha desarrollado dentro de una estructura de explotación familiar con lo que podemos hablar de una asalarización estricta, al igual que en Galicia.

9.2.2-. Movilidades restringidas

De hecho, las restricciones de movilidad femenina, provocadas más por las responsabilidades reproductivas que no por la falta de acceso a medios de transporte, hacen que las posibilidades laborales de las mujeres entrevistadas se circunscriban y reduzcan al mercado laboral local. Esto determina por tanto ***la sujeción a las limitaciones ocupacionales de los contextos territoriales locales***. Así, para la mayoría de ellas, a excepción de las mujeres que han emigrado con el resto de la familia, la superación de las limitaciones ocupacionales locales a través de buscar alternativas fuera del contexto local se hace difícil, si no imposible.

Como se apuntó también en el apartado 6.5 de esta Tesis Doctoral, las mujeres encuentran sus ocupaciones en el mismo municipio de residencia o en áreas cercanas a él (polígonos industriales). El promedio de tiempo de desplazamiento no es superior a los 9,5 minutos que se realiza principalmente *a pie* (32 casos) o bien en *vehículo propio*¹⁶¹ (33 casos).

Esta proximidad territorial y social entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo facilita o apoya aquellas dinámicas de flexibilidad en el trabajo femenino comentadas en capítulos anteriores¹⁶², como por ejemplo los avisos de emergencia entre compañeras para ir a trabajar. De hecho, esta proximidad espacial y social se utiliza para utilizar los recursos humanos locales de la forma más flexible.

Asimismo, otro elemento destacable es la *poca movilidad laboral* de estas trabajadoras, ya que la mayoría de ellas han ligado su trayectoria laboral a la misma empresa. Esta fidelidad laboral es tanto consecuencia directa de las características restrictivas del mercado laboral local como de los mecanismos de contratación de las empresas. La falta de alternativas ocupacionales y la necesidad de mantener la antigüedad en el trabajo, que como habíamos comentado en el capítulo 7 se refleja en los salarios y en el tiempo de trabajo de las trabajadoras temporales, configura unos lazos de fidelidad estables.

¹⁶¹ Otros medios de transporte utilizados son la bicicleta; el transporte ofrecido por la propia empresa, aunque esta oferta ha ido disminuyendo a lo largo de los últimos años y solamente es relevante en el caso de las trabajadoras de las anchoas en La Escala, y, finalmente y con poca relevancia (solamente un caso en Catalunya y otro en Galicia), el transporte público. Para más información ver Tablas de 16.1 a 16.7

¹⁶² Ver apartado 8. 1 de esta Tesis Doctoral.

Sin embargo, esta “fidelidad empresarial” puede explicarse también por las relaciones sociales propias de la idiosincrasia de las áreas rurales, las cuales suponen unos lazos de fidelidad entre las trabajadoras y los empresarios. En cierta forma, la estructura familiar de la mayoría de las empresas así como la estructura cooperativista (especialmente en Navarra o Andalucía), en donde las relaciones de parentesco se pueden confundir con las relaciones laborales, potencian aún más la permanencia de las mujeres en la misma empresa.

9.3-. Trayectorias laborales y ciclos de vida

En la trayectoria laboral de las mujeres se interponen o contraponen un tiempo social, dedicado a los trabajos reproductivos y a la familia, y un tiempo laboral, dedicado al trabajo remunerado. De esta forma, la historia laboral de las mujeres entrevistadas reproduce la interferencia entre estos dos tiempos (los acontecimientos acaecidos dentro de la esfera reproductiva y la experiencia laboral de las mujeres) y la interiorización de una identidad de género definida. De esta forma, en estas páginas se reproducirán diferentes diseños de historias laborales que tienen que ver con varios elementos: la tradición laboral femenina, el número de hijos, el tipo de contrato dentro del ambiente empresarial y la situación laboral del marido¹⁶³.

¹⁶³ Los gráficos que se exponen en este apartado son el ejemplo de la historia laboral de una mujer, la cual ejemplifica perfectamente las tendencias comentadas.

9.3.1-. Historias laborales cíclicas: el antes y el después del matrimonio

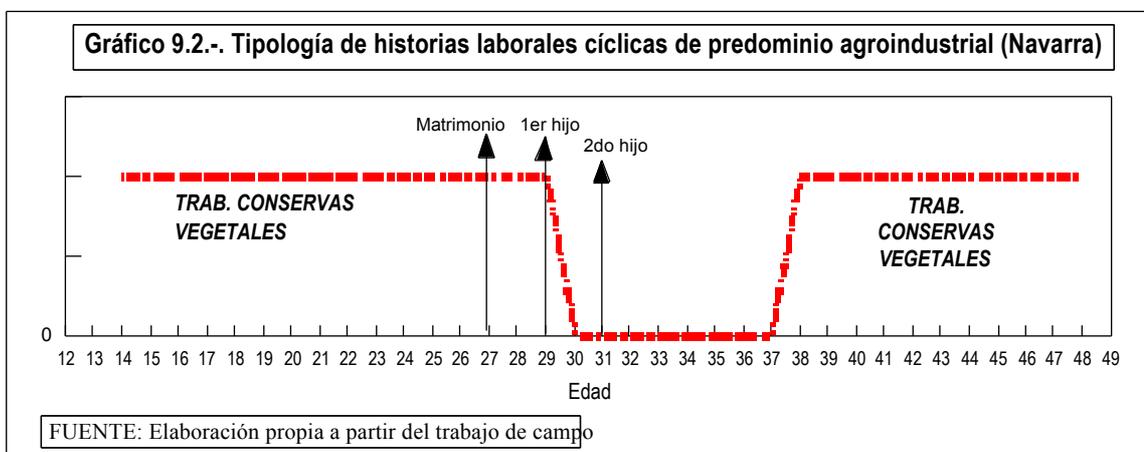
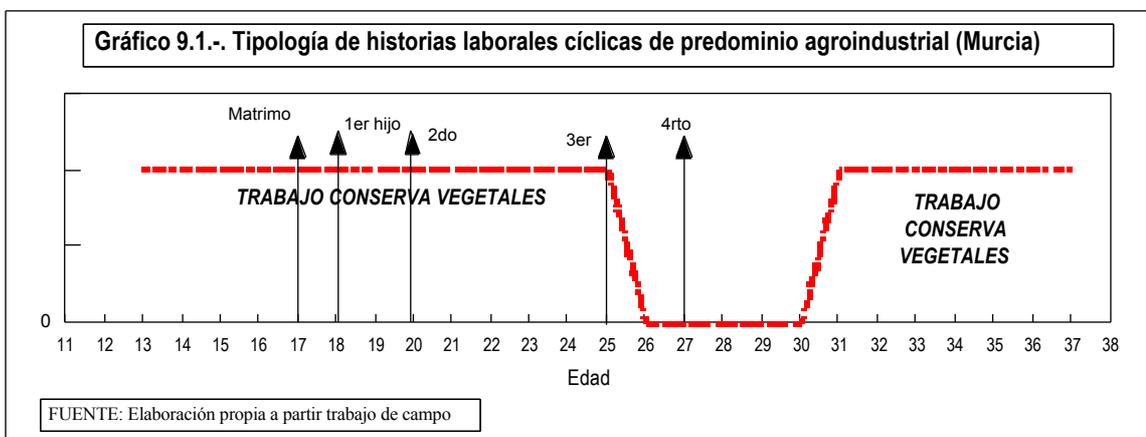
La interferencia entre los acontecimientos dentro de la esfera reproductiva y la experiencia laboral de las mujeres ha determinado en 36 casos, es decir 54,5%, de los estudiados¹⁶⁴, una historia laboral cíclica coincidente con las etapas del ciclo de vida femenino. Estas historias laborales se corresponden a la tipología que Comas d'Argemir (1995) cataloga como *historias laborales de doble fase*, en donde el matrimonio supone una desvinculación parcial y no definitiva del mercado laboral. En general, estas mujeres han experimentado un paréntesis laboral de seis años como promedio, existiendo una amplia variación regional e interregional (dependiendo del número de hijos en la unidad familiar, el tipo de contrato en la industria agroalimentaria y la situación laboral del marido). Navarra y Galicia son las comunidades en donde se han apreciado paréntesis laborales mucho más amplios (ocho y un poco más de siete años respectivamente), Valencia y Catalunya se acercan a los promedios (6,2 y 5,6 años) mientras que en Murcia este paréntesis es solamente de tres años y medio.

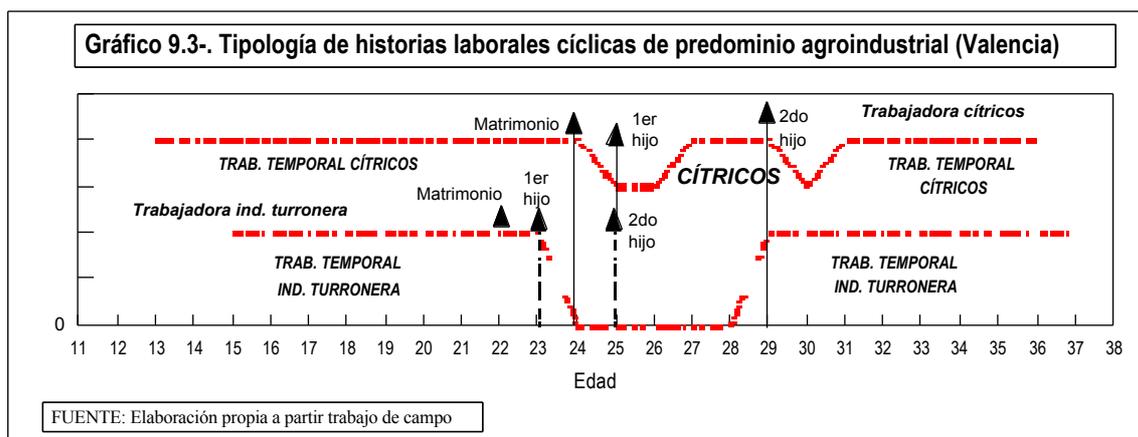
9.3.1.1-. Historias laborales cíclicas de predominio agroindustrial.

Un primer modelo de historias laborales de doble fase se refiere a la experiencia laboral de mujeres que se han dedicado única y exclusivamente al trabajo en las agroindustrias y

¹⁶⁴ Para esta explicación se han utilizado solamente los datos de las mujeres casadas es decir, 66 casos sobre los 76 estudiados, ya que es en la experiencia de estas mujeres en donde se refleja la influencia de los tiempos (sociales y laborales) explicada anteriormente.

que se han desvinculado parcialmente del mercado laboral después de la maternidad. Este modelo también se puede considerar como el estereotipo general de tres de las áreas estudiadas: *Navarra, Valencia y Murcia*, y algunos casos, aunque en menor medida, de la *Galicia costera* (Gráficos 9.1, 9.2 y 9.3).





La historia laboral de cuatro de las seis mujeres casadas entrevistadas en Navarra ha experimentado un paréntesis laboral de ocho años por término medio¹⁶⁵. En Galicia, la maternidad ha supuesto para siete de las mujeres casadas un paréntesis de más de siete años como promedio¹⁶⁶, aunque se han alcanzado los 11 y los 15 años dependiendo del número de hijos. En Valencia, en cambio, las historias laborales se ven interrumpidas una media de seis años, interrupción que puede ser continuada o bien puntual según la llegada de los hijos a la unidad familiar.

En Murcia, el paréntesis por término medio suele ser de tres años y medio, aunque éste aumenta según el número de hijos o bien disminuye según la premura económica y la ayuda familiar. Como se representa en la siguiente cita, las mujeres intentan que la ausencia del mercado laboral sea la menor posible y solamente se produce cuando las

¹⁶⁵ En dos casos, se puede hablar de una historia laboral de transición desde la típica de hijas trabajadoras (en donde el inicio del trabajo asalariado se produce a edades muy tempranas y en donde el paréntesis laboral se prolonga hasta 14 años), a una historia laboral de doble fase ya que las mujeres acaban reincorporándose al trabajo asalariado en las agroindustrias.

cargas reproductivas son imposibles de compatibilizar aún y la existencia de ayuda familiar. Veamos como lo explica una de nuestras entrevistadas:

"Bueno, siempre...cuando he estao embarazá y...cuando tuve el primer hijo...cuando tuve el primer hijo, cuando me quedé embarazá no trabajé, porque estaba mala. Luego cuando tenía mi hija ya cuatro o cinco meses, me la dejaba con la abuela y me iba a trabajar...luego cuando tuve al segundo....también, cuando tuvo ya cinco o seis meses, que me lo puede dejar, también me fui a trabajar, y ya cuando tuve a la tercera, paré, porque ya eran muchos pa la abuela. Y ya cuando la tercera tenía cuatro o cinco años, empecé a trabajar hasta ahora. Hasta ahora que...que ya pues, de vez en cuando, paro, porque no hay (trabajo)" (MUR7)

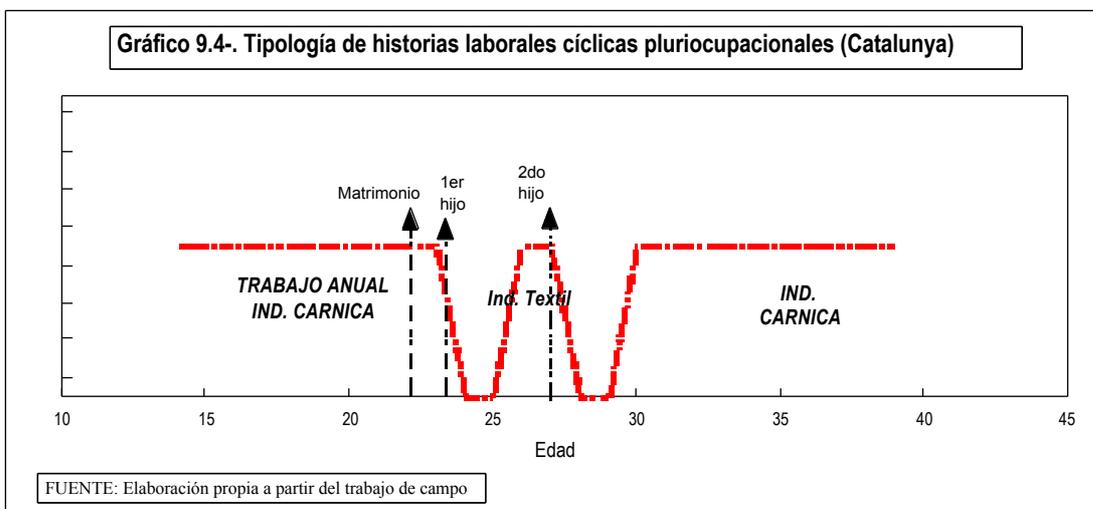
El elemento en común a casi todas estas experiencias laborales es la temporalidad del trabajo, temporalidad que no ha sido un incentivo para mantener a la mujer en el mercado laboral. En algunos casos, no lo ha sido tampoco la continuidad en el trabajo. En la experiencia laboral de estas mujeres, las responsabilidades de género (maximizadas con la maternidad) han tenido un peso mucho más importante y han determinado esa tipología cíclica que coincide perfectamente con el ciclo de vida. De todas formas, esta ausencia no ha significado la ausencia total del mercado laboral, al contrario, ni ha dificultado la reincorporación posterior al lugar de trabajo ni ha supuesto tampoco una ruptura con la empresa a la que las mujeres han estado vinculadas. Su experiencia como mujeres trabajadoras y su conocimiento del ambiente laboral (no olvidemos que la tradición agroindustrial de la zona supone también unas relaciones sociales muy cercanas entre trabajadoras y empresarios), han sido los incentivos para abrirles de nuevo las puertas de las industrias.

¹⁶⁶ Hay que destacar, sin embargo, que en esta área el paréntesis laboral no supone una desvinculación total con el trabajo, ya que durante estos años las mujeres se dedican a la agricultura dentro de la explotación familiar.

9.3.1.2-. Historias laborales cíclicas pluri-ocupacionales

Un segundo modelo de historias laborales cíclicas sería el de las trayectorias laborales que no están monopolizadas por el trabajo agroindustrial sino por una variedad más amplia (dentro de los límites) de experiencias laborales. Este sería el estereotipo de historia laboral cíclica de *las mujeres catalanas* y muy claramente el de todas las mujeres emigrantes (de origen andaluz o gallego) (Gráfico 9.4).

En ocho casos de los estudiados en Catalunya la maternidad ha sido crucial para interrumpir la trayectoria laboral en una media de cinco años y medio (continuos o alternados), aunque existe un caso extremo con un paréntesis de diez años. De hecho, el número de hijos así como las posibilidades económicas proporcionadas por la ocupación del marido permiten una ausencia más o menos prolongada del mercado laboral.

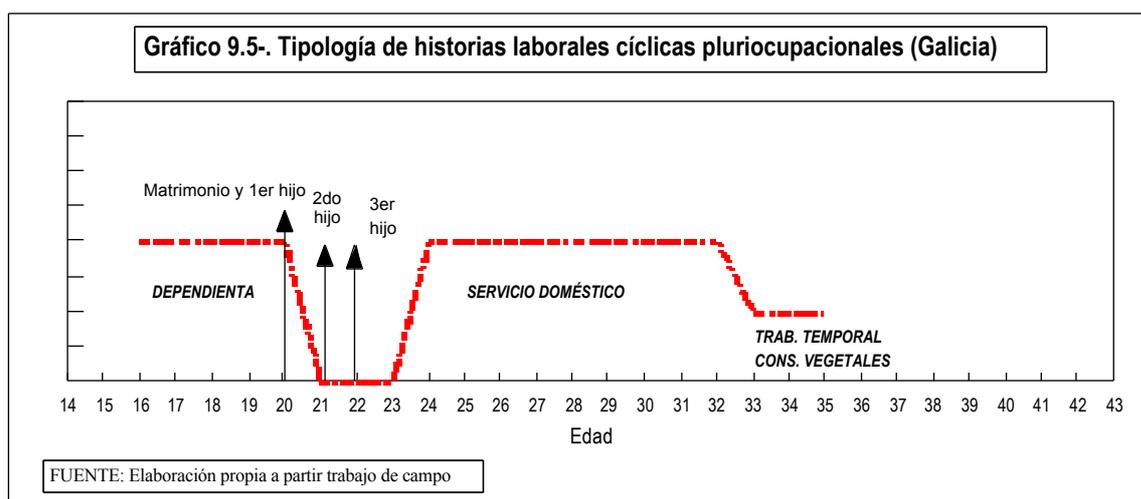


En casi todos los casos (seis de los ocho representados), la reincorporación al mercado laboral después del paréntesis por maternidad se realiza generalmente a través de la misma ocupación que se abandonó (básicamente en la industria textil, el servicio doméstico o la misma industria cárnica) aunque la trayectoria laboral acaba siempre en un punto en común: la ocupación prolongada en la industria agroalimentaria. De esta forma, el trabajo en la industria cárnica llega después de que los hijos están crecidos, encontrando una salida laboral estable y anual, sin mayores altibajos que algunas horas extras.

Esta dinámica de búsqueda de estabilidad laboral (especialmente respecto a lo horarios) es muy clara en el municipio de La Escala, en donde el trabajo en la conserva de anchoas mayoritariamente substituye a las ocupaciones turísticas. A pesar de ser una actividad económica igualmente marcada por la temporalidad, los horarios son homogéneos y permite la plena disponibilidad de los fines de semana. De esta forma, la temporalidad alternada con la homogeneización de los horarios permite a estas mujeres compatibilizar mucho mejor las responsabilidades domésticas con el trabajo asalariado.

“..... cuando me planteé tenerla a ella, me planteé trabajar en las anchoas por el horario y los fines de semana. Porque antes no tenías ni incluso los fines de semana pero bueno, eras libre de cogerte tu día entre semana, pero ahora era el adecuar tu trabajo al tenerla a ella. Claro entonces te tienes que decidir por las anchoas, realmente aquí en la Escala es el único horario ... a parte son los fines de semana son muy importantes. Antes no los tenía y tampoco los echaba de menos pero ahora sí estando con ella es necesario” (CATA17)

En el caso de las emigrantes gallegas, sin embargo, el paso definitivo de su contratación en la industria conservera (bien de pescado o vegetales) es la vuelta a su lugar de origen después de haber realizado un sinfín de ocupaciones relacionadas con el servicio doméstico o la atención de persona mayores. En estos casos, las alternativas restringidas de los mercados laborales suponen para ellas la condición “*sine qua non*” para su asalarización en las industrias agroalimentarias (Gráfico 9.5).



9.3.1.3-. Historias laborales postmaternales.

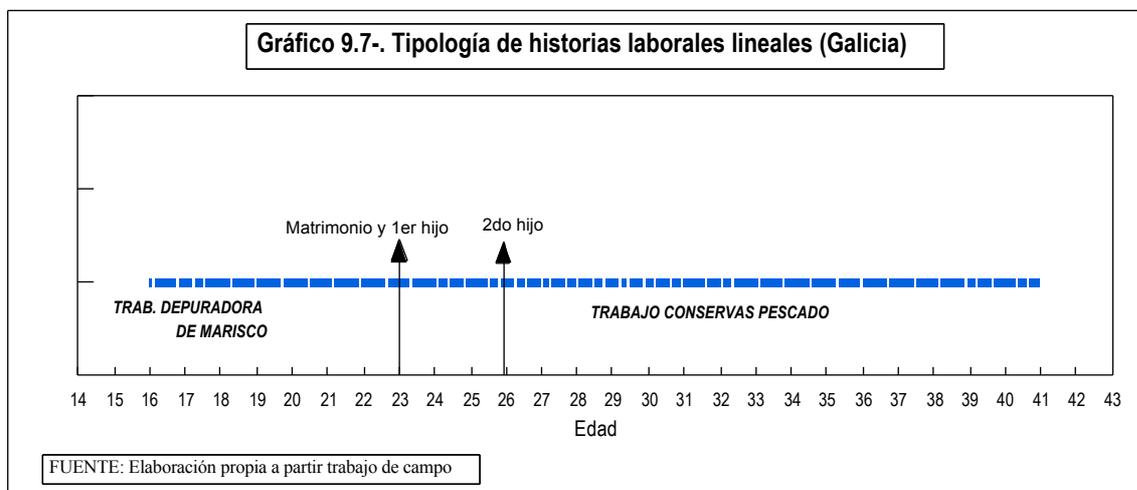
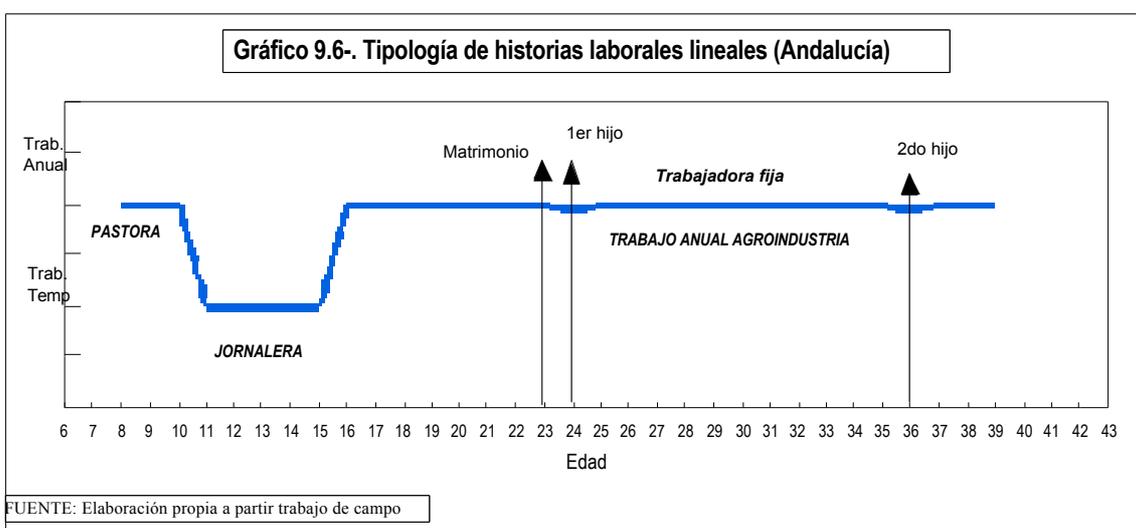
Una tipología más extrema sería aquellas historias laborales de mujeres que empiezan su participación en el mercado laboral una vez pasados los primeros años de maternidad, las cuales son representativas de una sólo área y de un sólo subsector: Andalucía y las

conservas de vegetales. En estos casos (tres casos), la experiencia laboral comienza una vez que los hijos han alcanzado una cierta edad (cerca de la adolescencia) y siempre dentro de un régimen laboral de temporalidad. De esta forma, se denota cómo las mujeres deciden entrar en el mercado del trabajo cuando su ocupación no interfiere drásticamente en sus roles de madres y esposas y siempre dentro de unas ocupaciones que permiten compatibilizar su doble rol social. En estos casos, la posibilidad de obtener el Subsidio Agrario se presenta como otro incentivo para mantener su puesto temporal y realizar el esfuerzo de dedicar menos tiempo a las responsabilidades reproductivas. De esta forma, los acontecimientos familiares en la trayectoria laboral de las mujeres no solamente disponen la ausencia del mercado laboral sino también determinan el cuándo y el cómo se incorporan al mercado laboral.

9.3.2.-Historias laborales lineales: rompiendo con el estereotipo tradicional.

Las historias laborales lineales representan la experiencia laboral de 30 de las 66 mujeres casadas entrevistadas, es decir, el 45,5% de la muestra, así como la de todas las solteras. En todos los casos, se trata de mujeres que han dedicado su trayectoria laboral al trabajo agroindustrial, lo cual denota de nuevo la tradición laboral de estas mujeres y la importancia de las agroindustrias para la ocupación femenina. De forma general, se podría decir que este estereotipo de historia laboral pertenece a la mayoría de las trabajadoras de agroindustrias tradicionales y de gran arraigo regional y con contratos fijos o bien de mujeres que han visto en el trabajo temporal la ocupación perfecta para

combinar su doble rol de madre y mujer trabajadora. En esta situación se encuentran las trabajadoras de las conservas de pescado en Galicia, de la industria cárnica de Catalunya, y de las trabajadoras de la conserva de la aceituna así como algunas trabajadoras con contrato fijo en agroindustrias tradicionales de marcado carácter temporal en Andalucía y Alicante (Gráficos 9.6 y 9.7).



Esta es la tipología de la historia laboral de la mayoría de las mujeres de la Galicia de la costa dedicadas al trabajo en la industria conservera, ya que seis de los diez casos estudiados presentan esta linealidad en la trayectoria laboral¹⁶⁷. Esta tipología de historia laboral se reproduce también en las trabajadoras de la industria cárnica (aunque en este contexto la ocupación en la industria agroalimentaria no monopoliza la trayectoria laboral de las mujeres) y en todas las trabajadoras de las industrias aceituneras en Andalucía. En estos casos, la seguridad del contrato (todas ellas son fijas o fijas discontinuas) y la ayuda de la familia en la atención a los hijos han sido los incentivos para proyectar una trayectoria laboral continuada.

Debido a las características temporales de la producción agroalimentaria y a la tradición laboral femenina en esta ocupación, han aparecido también en nuestra muestra historias laborales marcadas por el trabajo agroindustrial bajo un régimen temporal. El caso más representativo sería el de las trabajadoras andaluzas en las conservas de frutas y vegetales, en donde se han encontrado la mitad de los casos. Ante este contexto de temporalidad, la continuidad en la trayectoria laboral se presenta también en los pocos casos de asalariadas con un contrato anual de aquellas agroindustrias tradicionales en Andalucía (un caso) y Xixona (solamente un caso). Por un lado hemos de tener en cuenta que la asalarización en la agroindustria se presenta en estos contextos territoriales como una salida laboral dentro de un régimen de temporalidad. De esta forma, las trabajadoras

¹⁶⁷ De hecho, la especialización femenina en esta actividad es producto de la consolidación histórica de la división sexual del mercado laboral, en la que los hombres han estado dedicados a las actividades en la mar (pesca de altura o bajura, y mercantes) mientras las mujeres se ocupaban en las actividades en tierra.

con un contrato anual difícilmente renuncian a su estatus laboral, con lo que el permiso por maternidad es el único descanso puntual en su trayectoria laboral. De hecho, dentro de un contexto marcado por la temporalidad y la incertidumbre laboral del marido, la obtención de una ocupación anual es justificación suficiente para mantenerse en el mercado laboral.

De esta forma, podemos apreciar cómo las mujeres han desarrollado una trayectoria laboral nada casual ni excepcional. Esta trayectoria laboral, en el caso de las mujeres casadas, denota una ruptura con la concepción tradicional de la experiencia laboral femenina y la interiorización de unos patrones de género diferentes a los tradicionales. En otros casos, la misma temporalidad de la ocupación permite la combinación de los diversos roles sociales de las mujeres, aunque, en comparación con las historias laborales cíclicas expuestas anteriormente, se advierte un proceso de cambio hacia una ética individual del trabajo que minimiza el peso de la familia sobre las decisiones de las mujeres respecto al empleo.

9.4-. Las motivaciones laborales: el trabajo como recurso material y personal

Las motivaciones económicas son la razón principal de las mujeres para incorporarse o continuar con su trabajo en la actividad agroindustrial. Estas alegaciones deben

En cambio, en la Galicia interior de los dos casos apreciados, uno de ellos se trata de una madre soltera con lo que el trabajo, a pesar del apoyo familiar, es básico para su subsistencia.

relacionarse con un amplio abanico de situaciones en las que las motivaciones económicas oscilan desde la extrema necesidad hasta los deseos de conseguir niveles de consumo más elevados para la familia.

El trabajo se convierte en una obligación más que en una elección para las mujeres viudas o separadas que tienen bajo su responsabilidad la subsistencia de la unidad familiar o bien para aquellas mujeres con una familia numerosa. Hemos de tener en cuenta que nos encontramos ante familias con unos ingresos modestos en las que el trabajo remunerado de la mujer es una aportación imprescindible para la subsistencia diaria. Para ellas, las alegaciones del por qué de su trabajo pueden ser tan radicales como las siguientes:

“Porque si no trabajo, no como (tajante)”(VALE8)

“¿Por qué?... Porque tengo que trabajar, por narices. Tengo que trabajar pa poder llevar la familia pa adelante; son 5 hijos, y con los 5, con un sueldo sólo no se puede vivir.” (MUR3)

“¡Hija mía! porque hace falta, mi alma, porque hace falta(risas)” (ANDA2)

“Pues mi motivo es que mi marido no tiene trabajo, él es temporero ,digamos que temporero, y al tener yo el trabajo fijo pues no lo voy a dejar” (ANDA9)

De hecho, las razones económicas son el trasfondo esencial de la motivación femenina para trabajar y/o mantener su lugar de trabajo por temporal y precario que sea. En algunas unidades familiares, la aportación económica de la mujer es importante aunque no imprescindible. En estos casos, la situación laboral del marido se convierte en una variable esencial ya que es el punto de referencia de algunas mujeres para justificar su propio trabajo. Finalmente, para un menor número de mujeres, la motivación económica se relaciona con el deseo de mejorar el nivel de vida y el poder adquisitivo de la unidad

familiar o incluso con la búsqueda de una mayor independencia económica dentro de los ingresos familiares.

“¡Ay, Dios mío!, ¿por qué? (risas). Trabajo porque damos una buena campaña, ¿sabes? y... se gana bien, verás. Y siempre, todo lo que puede entrar en una casa, viene muy bien. Yo... verás, hasta ahora me van bien las cosas porque mi marido tiene un trabajo que no le falta, que es fijo y nos va bien. Pero siempre tienes una ayuda que... que puede contar con ella por si te surge cualquier cosa. Otras no, otras necesitan el trabajar, otras necesitan este trabajo de los "mantecaos" porque es que no tienen otra opción, no tienen otra cosa y no les queda más remedio para poder vivir, ¿me entiendes?” (ANDA5)

“Pues... ahora más que nada, pues sí, porque ya me he acostumbrado a llevar una vida así, que me gusta ir de vacaciones, me gusta comprarme cosas, como es normal, y con el jornal de mi marido pues no me llegaría pa tanto; entonces me acostumbré... como he trabajado desde que tenía 13 años, he estado siempre acostumbrada a trabajar, pues, después ya...” (VALE7)

Las motivaciones económicas de las mujeres solteras, en cambio, se alejan de la necesidad y se relacionan mucho más con los deseos de independencia económica. En estos casos, el trabajo es, además de una opción personal, un medio para la libertad individual.

“¿Trabajar? Porque tienes que trabajar, en la vida tienes que trabajar porque... para comer, para comprarte... para hacerte treinta mil cosas. Y además, tú tienes que tener tu independencia de trabajo, no puedes estar dependiendo de la gente... ni de tus padres, ni... yo no estoy casada, pero aunque estuviera casada yo pienso que la independencia económica es muy importante.” (MUR5)

A pesar de la importante magnitud de las motivaciones económicas, la decisión de trabajar no debe desasociarse de otra serie de razones de carácter social y personal. En el primer conjunto salen a escena motivaciones comunes como *“el salir del aislamiento y la monotonía doméstica”*, *“relacionarse con otras personas”*, en definitiva, la valoración de las posibilidades de socialización que otorga el trabajo en la esfera pública. Como ejemplo, considérense los fragmentos siguientes:

“¿Por qué trabajo? Hombre más que nada para hacer algo y sentirme realizada con algo también. Hombre de trabajo ya tienes entre la casa y los críos si quieres no tendrías por qué trabajar, porque de trabajo ya tienes, pero creo que va bien.” (CATA10)

“En parte para tener la seguridad, no sé, para tener... no lo sé, aquello que decía que si por ejemplo, me quiero comprar una pieza de ropa pues sé que yo me gano mi dinero y que me la compro yo y... no sé... Por no pasar a depender de mi marido. Me gusta tener... No sé, estar un poco segura de mi misma (...) pero... parece que, no lo sé, tienes algo tuyo, también, o sea no pasas a depender totalmente de él (...) y... además necesito trabajar, como lo he hecho siempre. Ahora he cogido este año de excedencia y llega un momento que te agobias de estar todo el día en casa, también, necesitas estar con gente y allí en la fábrica como somos tantos si no hablas con uno hablas con el otro... uno te explica una cosa y te abres un poco porque si no te cierras mucho, ¿eh? Es que te quedas muy cerrado.” (CATA13)

En otros casos las razones de carácter personal, algunas relacionadas con el momento del ciclo de vida femenino, interfieren en la toma de decisiones de la mujer respecto a su trabajo. Especialmente aquellas mujeres que han visto “cumplido” su papel de madres se deciden a reincorporarse o incorporarse al mercado de trabajo para llenar un espacio ahora vacío.

“Bueno, pues yo, ahora que los nenes ya son más grandes, pues la verdad es que lo necesitas, salir un poco de la rutina de estar en casa... mientras han sido más pequeños te ocupaba todo el tiempo los críos, pero ahora ya...(.) tienes más tiempo libre y es que además la rutina de casa te agobia un poco” (VALE9)

“Bueno por aquí no hay otra cosa. Entonces, pues, primero porque viene bien el dinero. Aparte porque, mira, aprovechas siempre por temporada, se hace algo diferente. Yo, mis hijos ya son mayores entonces pues lo puedo hacer ¿no?. Porque si no con este horario, sin que te cuiden los niños, no puedo hacerlo. Pero vamos, que mis hijos ya son grandes” (ANDA1)

De forma general, debemos remarcar una idea que se ha reiterado a lo largo de éste y otros capítulos: en la mayoría de las áreas de estudio ha existido siempre una tradición de trabajo femenino en la industria agroalimentaria. Este condicionante podría considerarse en lugares como Galicia y Navarra, como un componente del proceso de socialización de las mismas mujeres las cuales han interiorizado y conocido el valor social del trabajo remunerado. Esto nos puede llevar a pensar que estas mujeres trabajarían igualmente aunque la necesidad económica no fuera tan extrema.

La verdad es que luego me quedé embarazada de la mayor y no me encontraba muy bien, me bajaba mucho la tensión, mucho mareo y...eso, los hombres típicos de antes "no puedes trabajar, tienes que estar en casa" (risas)... pero mi gusanito lo tenía dentro! y dije yo "no no, en cuanto pueda tengo que ir a trabajar", me gusta, el trabajo me encanta, y pienso que cualquier persona es, yo que sé, un...relaja mucho, una convivencia con...con gente, que estás en casa siempre lo mismo; el trabajo siempre es lo mismo, pero te relacionas con gente, es otra cosa. Y, otra cosa más! que es una cosa que yo para mí lo valoro muchísimo que una mujer tenga su sueldo, aunque tenga el de su marido, pero no depende todo de su marido, yo por lo menos soy de esa manera de pensar... (GALI2)

"Bueno, como es lo que he hecho siempre me gusta, y dejarlo pues mira, aquí si tienes hijos hay que mandarlos a estudiar a Pamplona, y estudiando no sólo gastan en las matrículas y eso, sino también en la estancia, que si hay que pagar residencias y todo eso, vaya que tienes que trabajar por obligación." (NAVA6)

9.5-. Canales de acceso al trabajo: la funcionalidad de las redes sociales

En el capítulo anterior vimos cómo las redes informales de relación facilitaban a las mujeres la combinación del trabajo con las responsabilidades domésticas. Estas redes sociales informales¹⁶⁸, sin embargo, no se circunscriben solamente a la ayuda en el ámbito doméstico sino que son los mecanismos utilizados por la mayoría de las mujeres para incorporarse al trabajo en las industrias agroalimentarias.

De esta forma, *la relación de parentesco o amistad* (de primer o segundo nivel) con alguna trabajadora o incluso con personas directamente implicadas en la gestión de la empresa, ha sido el canal más directo y generalizado para acceder al trabajo en las industrias agroalimentarias estudiadas. Este último canal es especialmente importante en las empresas con una estructura de cooperativa, en donde la relación con algún socio (en algunos casos el marido) facilita el acceso de las mujeres al empleo, tal y como se puede

apreciar en esta cita de una trabajadora valenciana, muy similar a algunas de Andalucía y Navarra:

"Pues, mi suegro es socio de la cooperativa y entonces me dio apoyo él, porque no cogían gente. No querían más gente, pero al ser socios y tener los huertos allí, pues me dijeron que siendo un hijo o una hija, una nuera o un yerno, podían entrar. Entonces yo al ser la nuera...(…) Por enchufe, si no tampoco hubiera entrado. Ese año entramos diez "socias", diez que tenían si no el suegro, el padre y si no... (VALE2)

La relación de amistad ha supuesto para las mujeres más un canal de información sobre el trabajo realizado y las condiciones laborales que no un acceso directo a la empresa¹⁶⁹. En estos casos, las mujeres se han ofrecido personalmente como trabajadoras al encargado, quedando registradas en una lista y a la espera de ser incorporadas.

En otros casos, la tradición local de la actividad agroindustrial ha sido suficiente para incentivar a las mujeres a dirigirse personalmente y por decisión propia a “apuntarse a la lista” de trabajadores. Esta iniciativa personal es muy clara en las trabajadoras catalanas de las industrias cárnicas o bien en las áreas de estudio gallegas,

"Bueno, el trabajo aquí es normal, ¿sabes?. Esto de los "mantecaos" es lo que hay aquí en Estepa (...) Pero que aquí de lo que vivimos se puede decir que es de eso, de los "mantecaos". Entonces pues, claro, pasa como en casi todas las cosas. Tienes que tener... un poquito de enchufe, y yo busqué en varias fábricas. Te vas, tú llegas a la fábrica, te apuntan y ya te avisarán o no te avisarán. (ANDA5)

"Yo fui a pedir faena, me dijeron que me avisarían, me avisaron y entonces... comencé con tres meses de prueba, vieron que iba bien... me hicieron otro contrato, para un año, el primero... y después cada seis meses" (CATA1)

¹⁶⁸ Según Requena, una red social es *el campo relacional* total de una persona, familia o grupo que tiene, por regla general, una representación espacio temporal y que posee numerosas propiedades vinculadas con *el intercambio de información*, (Requena, 1991, pág. 37) (énfasis de la doctoranda).

¹⁶⁹ Pero eso sí, tal relación ha reducido los costes de la búsqueda del trabajo (como por ejemplo costes de tiempo, información, transporte, etc) y acceder a una información imposible de obtener por los canales formales (servicios públicos, agencias, anuncios, etc.)

“Aquí en Cassà todo el mundo hablaba de ella porque era una buena empresa y se ganaba dinero y me apunté. Pensé: -Bueno, ahora que has dejado de estudiar busca si tienes suerte-. Y me fui a apuntar aquí y después a Princesa y me dijeron primero que sí en Princesa y después me llamaron aquí” (CATA13)

Como vemos, la informalidad y la importancia de las redes sociales son un elemento de incuestionable importancia en la organización del mercado laboral rural. Por un lado, estas redes informales facilitan el acceso de las mujeres al trabajo o bien a información sobre las condiciones laborales difícilmente disponible a través de los canales formales. Por otro lado, esta dinámica interna del mercado laboral permite a las empresas obtener una mano de obra local y flexible.

“Mira, normalment com que hi ha tanta demanda, normalment la gent ja passa per aquí... i a més nosaltres no som molta gent treballant... aleshores les que han vingut un estiu ja normalment venen un altre... i si els hi diuen els van agafant. Suposo que si no hi hagués gent per treballar suposo que recorririen a l'INEM però no ho crec que ho facin. Mentre que hi ha gent que ve a demanar-ho, ells no van a buscar gent. Vull dir que si no hi hagués gent que vingués a llavorsens sí” (CATA17)

“Tenía una tía allí, fui con ella y me apunté y cuando necesitaban a gente avisaban a mi tía... cuando necesitasen personal se lo decían a mi tía y punto”. (GALI12)

9.6-. Efectos del trabajo femenino: empoderamiento y reconocimiento

Los efectos del trabajo femenino pueden apreciarse en diversos ámbitos o esferas, como la personal, la familiar o la social. El empoderamiento es en sí mismo un proceso cíclico y acumulativo que afecta a todo el universo de relaciones sociales que tiene como culminación última la superación de las desigualdades de género. A continuación, y en base a nuestra experiencia empírica, analizaremos en profundidad los efectos del trabajo

agroindustrial en este proceso cíclico del empoderamiento femenino, haciendo hincapié en sus consecuencias personales y familiares (relaciones sociales próximas)¹⁷⁰.

9.6.1-. El trabajo como recurso material: la aportación económica de las mujeres al ingreso familiar

Uno de los efectos más directos y visibles del trabajo femenino se proyecta a través del ingreso económico, el cual debe considerarse como la consecuencia más “objetiva” de la vinculación femenina al mercado laboral. De todas formas, la valoración de este ingreso económico (y por tanto cuantificable) está permeabilizado por parámetros de carácter subjetivo originados en las construcciones sociales de las relaciones y los sistemas de género.

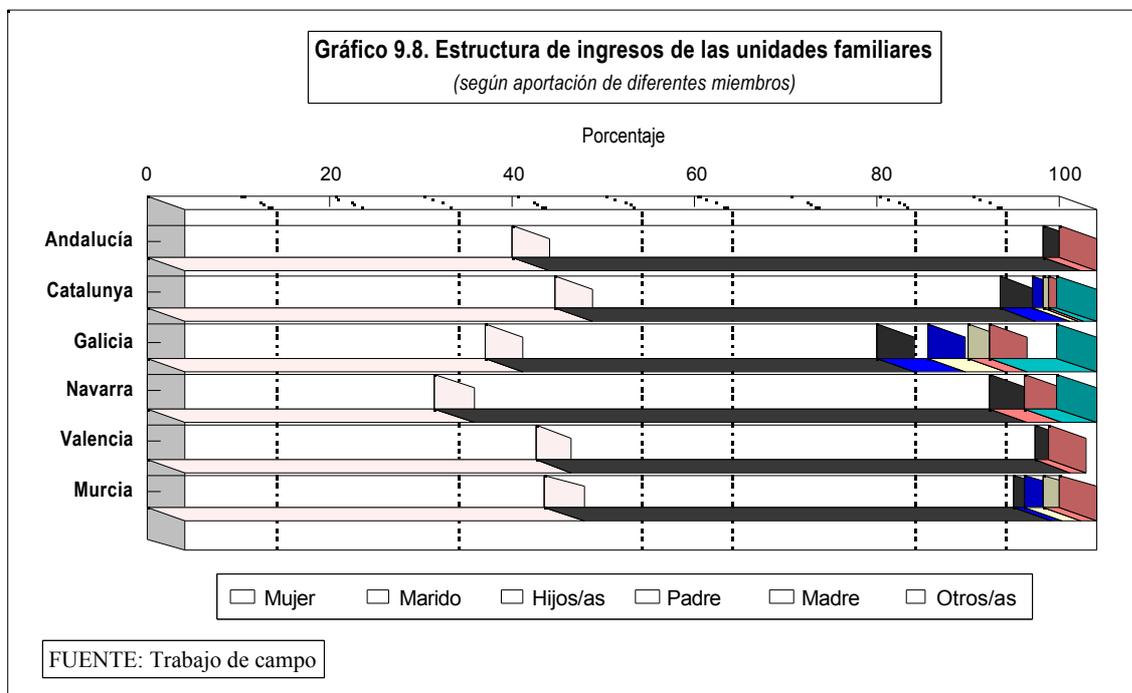
A pesar de que la aportación económica real de las mujeres ha sido difícil de especificar en algunos casos¹⁷¹ podemos indicar que, por término medio, y como se refleja en el gráfico 9.8 el ingreso femenino supone un 40% del total del ingreso familiar¹⁷² respecto al 53% de la aportación masculina. Teniendo en cuenta este valor en la estructura de ingresos familiares, podemos anticipar ya, que la aportación femenina en nuestra muestra

¹⁷⁰ Debido a las limitaciones de la muestra nos centraremos solamente en estas dos dimensiones del empoderamiento femenino. El empoderamiento colectivo ha sido analizado en la esfera laboral a través de la consideración de la sindicalización y las acciones colectivas de las trabajadoras, expuestas en su momento en el apartado 7.5 de esta Tesis Doctoral.

¹⁷¹ Especialmente en los casos de mujeres con contratos temporales en donde la retribución está sujeta al número de horas trabajadas durante la temporada.

¹⁷² Estas cifras se refieren solamente a aquellos casos de mujeres casadas, con lo que no se consideran las mujeres viudas o separadas, cuyo ingreso supone el 100% del total familiar, ni el de las mujeres solteras.

es, más que una “ayuda económica”, un pilar básico del mantenimiento económico de la familia.



Evidentemente, estos parámetros medios se matizan por las diferencias en las situaciones familiares y por las características del trabajo femenino (especialmente su estacionalidad). En términos territoriales¹⁷³, es en Catalunya y Murcia en donde se ha apreciado una contribución del salario femenino superior a la media de la muestra, con un 44,8% y 43,7% respectivamente, mientras que en Galicia (37%) y Navarra (31,7%) ésta se encuentra en proporciones inferiores. Asimismo, hemos descubierto cómo en 20 casos de los estudiados el ingreso femenino es superior o igual al masculino (siendo Catalunya

¹⁷³ Ver Tablas de 17.1 a 17.6 del anexo.

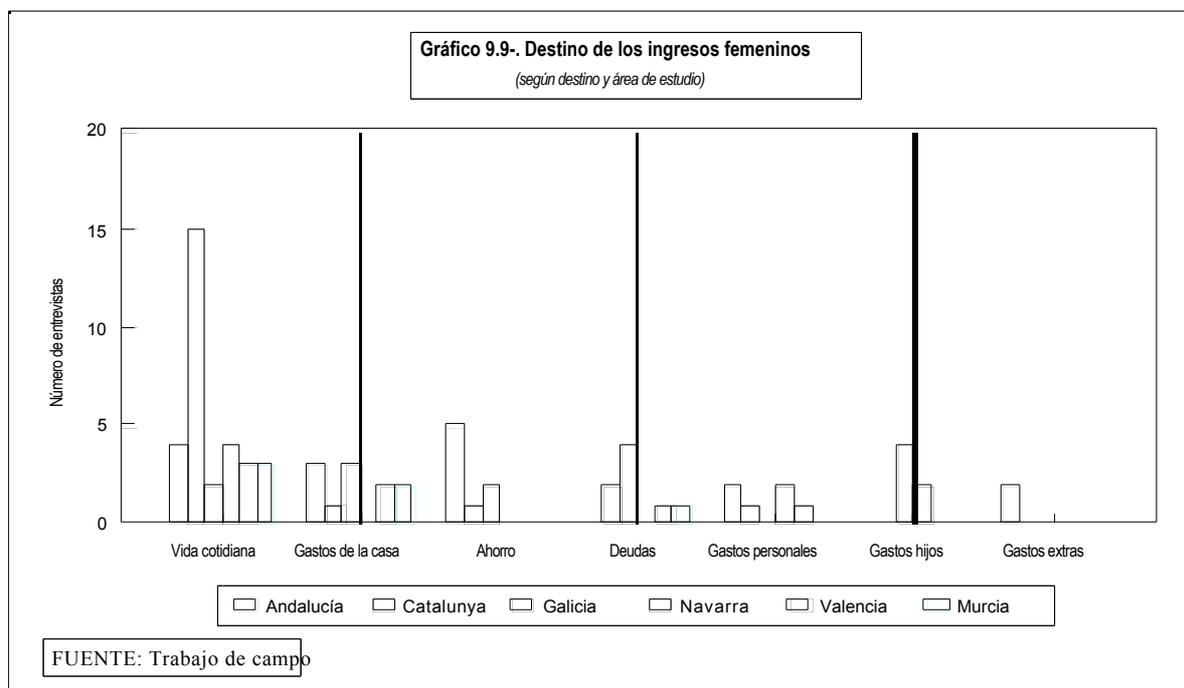
el área más representativa con nueve casos), con lo que se corrobora la importancia, en términos monetarios relativos, del ingreso femenino.

El valor de la aportación del resto de miembros de la unida familiar depende evidentemente de la estructura de ésta así como de la edad de los hijos. Sin embargo, y de forma general, el ingreso familiar medio se estructura básicamente de la forma siguiente: el 1,7% es aportado por los hijos/as; el 2,5% por el padre; el 2% por la madre y el 2% por otros miembros de la familia. Entre todos los estudiados, destaca el caso gallego¹⁷⁴ (con una estructura familiar más heterogénea y compleja como se analizó en el apartado 6.5 de esta Tesis Doctoral) por la diversificación de las fuentes de ingresos de las familias. En esta región el ingreso aportado por “otros miembros de la familia” supone por término medio el 19,8% del total familiar, siendo el 7,5% aportado por hermanos y suegros, el 5,6% por los hijos y el 4,3% por el abuelo.

9.6.1.1-. Destino de los ingresos: deconstruyendo el valor secundario del ingreso femenino

En términos generales, el destino principal del ingreso femenino es el de sufragar los gastos de la vida cotidiana o lo que se podría considerar como necesidades básicas (principalmente en alimentación y ropa) tal como se muestra en el gráfico 9.9.

¹⁷⁴ Para mayor especificidad ver Tablas de 5.1 a 5.7 del anexo



Este destino es especialmente relevante en el caso catalán, en donde la anualidad del trabajo femenino permite una participación continuada en el gasto familiar, aunque la estructura de gastos es similar en aquellas familias en donde la mujer aporta el salario principal, independientemente de la zona. Por el contrario, en aquellas áreas en donde el trabajo femenino es básicamente temporal, esta aportación tiene una importancia mucho menor y se circunscribe al ámbito de las familias con unos ingresos más modestos y, especialmente destacable, a las familias encabezadas por una mujer. Considérense estas citas como ejemplo de lo expuesto:

“En la alimentación, la ropa y lo que es la casa, porque con una ayuda familiar que tiene mi marido pues,... pues no se puede hacer mucho y cuando trabaja como es poca cosa, pues, son pocos días pues una ayuda para mi (risas) (...) Sí, sí, bueno, se puede decir como la cabecera de familia, porque la que trae el sueldo a casa soy yo” (ANDA9)

“En comer. Y en vestir a los hijos. Y ya está, y punto (...) Normalmente, él (se refiere a su marido) no trabaja, lo tiene muy... muy mal el trabajo. Pero mal de verdad” (VALE8)

“A sobreviure. A sobreviure la veritat. Sí, home arriba l'hivern i tinc que equipar la nena, arriba l'estiu i tinc que tornar-la a equipar i gastos de la casa, gastos de colegit, gastos de.... Jo només ho puc treure d'un sou, no en tinc dos” (CATA17)

Los gastos de la casa es el segundo destino de los ingresos por importancia general. En estos casos, el ingreso del marido se dedica básicamente a la compra de artículos de primera necesidad, mientras que el de la mujer se destina a los gastos de servicios domésticos. Esta estructura de la economía familiar es especialmente relevante en aquellas áreas en donde predomina el trabajo temporal, como el caso de Valencia o Galicia, aunque de todas formas, igualmente se demuestra la aportación asidua y continuada de la mujer al mantenimiento de la familia.

El ahorro es para el 10,5% de nuestras entrevistadas (ocho casos) el destino principal de su ingreso. Este objetivo es el principal para las entrevistadas en Andalucía (cinco casos que representan el 31,3% del total de entrevistadas en esta área) y en menor medida para las mujeres gallegas. El nexo en común en estos casos es la temporalidad del trabajo femenino hecho que contribuye a concebir su ingreso como “una bolsa de reserva” a la que se recurre en caso de necesidad o de gasto importante:

“Pues, mira, en ahorrarlo. Hasta ahora ha sido "pa" ahorrarlo. Hasta ahora no lo hemos "solio" (solido)... no lo hemos "toca pa ná" (tocado para nada). Lo hemos "toca" este año porque nos hemos comprado un coche. Mi marido necesitaba un coche porque es su herramienta de trabajo, digamos, y el que teníamos ya no... no podía hacer más. Entonces, en eso hemos utilizado el dinero que he ido ganando.” (ANDA5)

En un lugar similar puede situarse el destino económico dedicado a amortizar **las deudas** familiares que adquieren la forma básica de préstamos o hipotecas. De nuevo es en el

caso gallego en donde este destino adquiere una importancia muy superior al resto de las zonas estudiadas, seguida muy de lejos por Murcia y Catalunya.

“Sí, el mío queda para....para letras y para eso y este....(el ingreso que les da el bar)se quita muy poco (...) ahora la gente pues....hay muchos chiringuitos, hay muchos....la gente ahora abrió el ojo también, antes venía la gente a comer y a todo, ahora ya no, no puede ir tan seguido y si la juventud, ya sabe como pasa. Y hay poco....poco dinero (...) Administra y hay que administrar....¡hay crisis! como dice la gente”. (GALI13)

“Bueno, el sueldo por ejemplo si digo yo este mes "mira tengo tanto puedo comprarme esto" algún gasto para la casa mismo ¿no? tienes que comprar, a lo mejor, otra cosa porque incluso estamos preparando arriba, ahora, la vivienda de arriba y me decía él "bueno pues mira, yo me voy a comprar la madera ya y llamamos al albañil" y yo tenía un dinero y fui pagándole al albañil con el dinero que yo estaba cobrando, porque venía los fines de semana y yo iba pagando...” (GALI2)

Los gastos personales y los gastos de los hijos se sitúan en el nivel siguiente y con unos valores idénticos. Sin embargo, debemos destacar que todas las mujeres que han alegado destinar sus ingresos a uso personal son solteras y suelen tener respuestas como la representada en la cita: *“El dinero que gano me lo quedo yo...”*. De esta forma se vislumbra cómo las prioridades de las mujeres casadas están más próximas a las necesidades de los demás miembros de la familia (especialmente los hijos) que a las individuales.

“... El dinero que gano en la cooperativa me lo quedo yo y... "pa" comprar las cosas que me hacen falta, y lo que no, pues, lo meto en la cartilla” (ANDA16)

Finalmente, bajo el epílogo de **gastos extras**, se encuentra el último destino del ingreso femenino. Estos gastos se refieren básicamente al ocio y estas preferencias especialmente se manifiestan en unidades familiares con una situación económica más holgada como muy bien se desprende de la siguiente cita:

"Eso... hay que (tapar) agujeros, como dicen los viejos. Eso hay ¡tantos agujeros!... Eso es según, lo que a lo mejor... Claro, ahora mismo estamos pagando el piso... ese dinero para pagar el piso... a lo mejor hemos comprado un coche, pues pagar el coche... un "achuchón" a la casa. Eso es, ¡vaya!, como si fuera un extra para ir tú una "mijilla" más "desahogao" que no es el dinero para gastarlo... Es para ir un poco más "desahogao".(ANDA3)

"Pues, ya te digo, el dinero de la campaña... nos gastamos bastante en las vacaciones, porque solemos ir en agosto, en Semana Santa también vamos, en Navidad, al tener mi marido los padres en Ciudad Real hacemos bastantes viajes; luego también... comprarles ropa a mis hijas, para nosotros, porque mi marido, pues con lo que él gana, pues sí, para comer y eso va, pero luego ya para cosas de más lujo ya no alcanza. Entonces, pues, para algún capricho pa la casa, siempre hay algo, ¿no?, más o menos eso." (VALE7)

En general, hemos podido apreciar que en la mayoría de los casos el salario femenino, además de producir un incremento en los ingresos totales familiares, no puede definirse como un complemento al aporte masculino, sino como un ingreso con un valor casi similar, siendo incluso, en algunos casos, superior¹⁷⁵ y en la mayoría indispensable para la reproducción de la unidad familiar. De hecho, el ingreso generado por las mujeres permite mejorar la calidad de vida de las familias (el cual siempre lo asocian con capacidad de consumo) ya que, de hecho, éstas son las más beneficiadas tanto directa como indirectamente.

9.6.2-. La valoración personal del trabajo femenino: autoestima económica y empoderamiento personal.

Como hemos comentado anteriormente, uno de los parámetros más importantes para la validación social y personal del trabajo femenino radica en su valoración económica. A la luz de lo expuesto en las entrevistas en profundidad, uno de los efectos más destacados

¹⁷⁵ Hemos de tener en cuenta en esta valoración que los trabajos son temporales y por tanto no pueden igualarse a los ingresos de los maridos. Además, también el trabajo de la mujer está menos retribuido o se ocupan a los que la sociedad da menos valor económico.

y valorados por las mujeres es su capacidad de generar un ingreso económico que beneficia principalmente al estatus familiar. Se podría decir incluso que esta posibilidad de mejorar la calidad de vida de las familias es uno de los elementos primordiales para su autoestima y su empoderamiento personal.

"Pues es muy cansado, pero mira, veo que sigo adelante y que mis hijos van adelante, y lo único que quiero es que el día de mañana, pues que ellos tengan otra vida que no sea igual que la mía, es lo único" (ANDA9)

De todas formas, debe destacarse que la aportación económica realizada por las mujeres les permite además apropiarse de un sentimiento de independencia, el cual está relacionado tanto con su capacidad de disponer de ingresos para adquirir bienes para su uso personal como por la satisfacción de aportar un ingreso propio (diferente al del marido) a la economía familiar.

*"Yo pienso que las personas, debería de trabajar todo el mundo. O sea, yo es que veo matrimonios, por ejemplo, que no trabajan ellas...(…) tienen que estar esperando a que el marido les de el mes, o les dé lo que le dé, no sé como lo llevarán eso. Entonces yo pienso que una persona por ejemplo que esté casá, y que el marido, independientemente, tenga que... cubra unos gastos; pero **la independencia** de decir, bueno pues yo quiero comprarme esto, o yo quiero tener esto, o yo quiero hacer esto.... Yo... Pienso que eso es importantísimo el tener... tus medios económicos, vamos, pienso que eso es fundamental para una persona." (MUR5)*

"¡Hombre! verá, más independiente...que sientes "que no está colgá" de tu marido de decir: él es quien gana el dinero y yo no , que no tiene que "echarte en cara de decir que si no fuera por mi cómo íbamos a salir pa delante", que yo veo que voy dando algo a la economía familiar." (ANDA6)

Hemos de decir que una dinámica importante y general de la gestión familiar de los ingresos es que tanto el salario de la mujer como el del hombre se destinan a lo que las mujeres llaman "el fondo común", con lo que no existe una gestión diferenciada de los

ingresos de cada uno de los cónyuges. En estas citas queda muy bien resumida la forma de administrar el ingreso y el gasto familiar a nivel general:

“Es un bote común y para lo que haga falta. Sacas un tanto para comer... para limpiar y para los gastos de casa... después para ropa... pero siempre en conjunto. Yo no digo nunca, de mi dinero voy a hacer lo que yo quiera” (VALE3)

“Para la casa, para comer, para vestir, para... Para vivir, para todo. Nosotros no tenemos dinero ni tuyo ni mío. Va todo, va todo a un fondo...” (VALE10)

A pesar de esta gestión, la percepción de las mujeres es que su validación social y familiar depende de la aportación económica de su trabajo. Esto permite crear un sentimiento de propiedad y decisión sobre los recursos familiares que, de otra forma, no se verían materializados. Veamos si no estas citas:

“Exactamente, es como si el dinero fuera más tuyo aunque siempre se pueda disponer de lo que gana el marido o de lo que ganan los dos en el campo, es otra cosa, totalmente...” (NAVA8)

“No sé si será por ganarse un sueldo por ti misma, que te da más valor. Yo creo que cada uno debería ganarse su sueldo y te das más mérito a ti misma” (GALI3)

Los efectos del ingreso económico se reflejan no solamente en términos de sentimientos de propiedad o control sino que también se proyectan directamente sobre la propia actitud de las mujeres que ya denota directamente un empoderamiento personal. Es evidente que el poder que otorga la obtención y la aportación de un ingreso propio situa a las mujeres en una posición más cómoda en los procesos de toma de decisiones lo que, evidentemente, afecta positivamente la posición de poder de las mujeres dentro de la familia.

“No, yo sí...y...y te sientes mejor para gritar...te sientes con más ánimos para gritar...(risas) que cuando no trabajaba gritaba también pero...tenías que callar porque te tapaban la boca (...) Pero ahora como ganas dinero no te gritan tanto, ya chillas tu también, de cuando en cuando levantas la voz...claro, pones tu también tu valor: ¡Heee! que yo también aquí apporto” (VALE3)

“Sí también, sí, sí porque si no el hombre "yo...yo traigo el dinero y yo trabajo y yo esto y aquello" y así si se abre la boca porque también cuando son los dos ya tiene menos qué decir.” (GAL110)

Todas estas consecuencias, sin embargo, tienen un efecto diferente en función de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Es importante señalar que la temporalidad del trabajo y por tanto del ingreso, acentúa la percepción de la complementariedad del salario femenino y contribuye a reforzar los modelos de representación ideológica que consideran al trabajo remunerado como una opción y no como una obligación y, por tanto, valoran su aportación a la economía familiar como una ayuda y no como una necesidad. En estos casos se refuerza la idea de la secundariedad del trabajo de las mujeres y el empoderamiento personal no es tan directo ni evidente permitiendo el mantenimiento de relaciones y valoraciones tradicionales como se aprecia en la siguiente cita:

“Yo sí, vaya. Yo... me siento ¡hombre! claro, por lo menos una ayuda a la casa... un poquito más "desahogao" si no... ¡hombre!, estás todo el año más "apretaila" (ANDA3)

9.6.3-. El trabajo como valor socializador: la creación de un lugar y un tiempo propios

Como hemos visto la valoración económica del trabajo es un elemento importante para el empoderamiento de las mujeres dentro de la esfera familiar. De todas maneras, la valoración general del trabajo y sus efectos personales no se circunscriben solamente al ámbito económico. Un efecto de indiscutible importancia, también destacado por

nuestras entrevistadas, es el valor socializador del trabajo y las posibilidades que éste ofrece para salir de la vida doméstica aunque solamente sea de forma temporal.

"Me gusta, el trabajo me encanta, y pienso que cualquier persona es, yo que sé... relaja mucho, una convivencia con... con gente, que estás en casa siempre lo mismo; el trabajo siempre es lo mismo, pero te relacionas con gente, es otra cosa..." (GAL11)

Hay que destacar positivamente el hecho de que el trabajo ha supuesto para muchas de estas mujeres un ámbito de socialización y de establecimiento de relaciones de amistad. El dedicar un tiempo a tomar el café con las compañeras se ha convertido en el caso andaluz o en el gallego de la costa en casi una costumbre. El salir a cenar para despedir la temporada o reunirse para celebrar algún cumpleaños aún fuera de la temporada de trabajo son otros ejemplos de cómo la actividad laboral ha permitido a las mujeres crearse "un lugar y un tiempo propios" independientemente de la continuidad del trabajo.

"Sí, sí, el café lo tomamos todas las tardes. Ahora el día de Santa Ana, como yo me llamo Ana, pues almorzamos juntas, ¿sabes?. Habíamos siete u ocho, que fuimos aquel día y entonces, pues, almorzamos "to" (-dos) juntos y pasamos un ratito bueno." (ANDA15)

"Normalmente, cuando salimos del trabajo, de vez en cuando sí nos gusta de tomarnos nuestras cervezas... y hablamos del trabajo, po a mi me ha pasado esto, po a mi me ha pasado lo otro... Sí nos gusta tener... nuestras... nuestras reuniones (...) a lo mejor salimos un jueves a las 5 y media o las 6 y decimos, vamos a tomarnos unas cervezas, pues nos vamos, hasta incluso muchas veces se vienen los encargados con nosotras, a lo mejor estamos allí hablando: vamos a tomarnos unas cervezas y esto y lo otro, y a lo mejor: ¿ande vais? y se vienen, se suelen venir muchas veces con nosotras." (MUR6)

Sin embargo, las identidades de género tradicionales y, de nuevo, la falta de tiempo, suponen todavía una gran limitación para la autonomía femenina respecto al tiempo libre y el ocio. Especialmente las alegaciones que presentamos a continuación son una clara ilustración de cómo los roles y las identidades tradicionales femeninas de la Galicia

interior han impedido a las mujeres encontrar ese lugar propio del que hablábamos y cómo esta actitud contrasta con la de las mujeres de la Galicia costera, en donde la tradición laboral femenina fuera de la unidad familiar ha permitido un comportamiento más independiente:

“También eso, yo no tengo costumbre desde luego, es muy difícil que yo vaya a Vigo, por ejemplo, y entre en un bar a tomar café, si estoy con otra persona sí, si estoy yo sola no. No fui acostumbrada a eso, y entonces quizás me de un poco de pudor, y eso de juntarse con amigas ni soñarlo (...) Porque no fuimos acostumbradas a eso, y ya no tengo tiempo tampoco de estar con amigas (...) Si, yo ya le digo a mi marido, o estoy en un cárcel allí o en una cárcel aquí. Mi marido me dice que no trabaje tanto, y vaya a dar un paseo, pero no fui acostumbrada a eso” (GALI3)

“Voy a Rianxo, dar una vuelta, no, a Padrón no voy mucho, no. A Rianxo voy siempre, voy a los domingos, a los sábados comprar y por la semana que aún fui hoy por la mañana....No, con mi marido mucho no.....mi marido mucho no sale...Voy yo sola. Voy yo sola, a mí me da igual. Voy a dar una vuelta, voy hasta Tanxil y por ahí.” (GALI6)

De hecho, la participación en la esfera pública junto con la ampliación del universo social son dos de los elementos más enfatizados por las mujeres entrevistadas. La posibilidad de compartir experiencias con otras mujeres en un ámbito distinto al doméstico les hace partícipes de un colectivo y de unas relaciones sociales enriqueciendo así su experiencia como personas que puede llevar incluso al cambio de actitudes y de comportamientos tal y como se expresa la última de estas citas:

“Sí... que eso de estar en la casa limpiando todo el día no es.... nada... no... yo tengo compañeras que están en la casa y no paran de trabajar todo el día no se para y sin embargo no cobran aquel sueldo, no.... además en una fábrica o en otro trabajo siempre estás más relacionada con otra gente, se aprende, se aprende se habla de más temas, y para mí es otra manera, otra manera de vivir.” (GALI4)

“Es bueno. Yo me estuve aquel par de años en casa y parece que te quedas excluida, del mundo digamos, porque mira, aquí en casa no viene nadie... todo el día sola... porque el niño era pequeño y lo iba a buscar... pero ahora, que está estudiando, que todo el día está fuera... En cambio, de la otra manera, te relacionas con la gente, sales... quiero decir, es diferente. Yo creo que, que ganas, ganas. Incluso yo misma, quizá hasta he cambiado un poco y todo porque antes quizá era mas callada, no sé, no, no... no tenía nada para explicar...- ¿Qué has hecho hoy?- - Limpiar cuatro cristales...-. En cambio, así tienes más tema para hablar: de la fábrica, de lo que has hecho, si has salido, si has ido aquí, si has ido allí... Es diferente.” (CATA1)

Estas citas nos permiten también introducir una temática reiterada y de relevancia incuestionable para analizar en profundidad los efectos del trabajo sobre el empoderamiento personal y relacional de las mujeres. Concretamente, a través de la valoración realizada sobre el trabajo remunerado y al enriquecimiento (no sólo económico) producido por él, se puede discernir claramente la valoración que estas mujeres y sus familias hacen del rol doméstico. Para muchas de ellas, el trabajo remunerado es un medio que les permite adquirir visibilidad dentro de la familia gracias, y principalmente, al ingreso económico generado.

“Mira, me siento bien, me siento muy realizada, me siento útil. Y esto es muy importante para mí porque si estoy todo el día en casa y haces las faenas de la casa no se ve y nadie te lo agradece. En cambio, vas a trabajar y sabes que con aquel dinero le puedes dar unos estudios a tu hijo o puedes vivir un poco mejor... o puedes hacer, ¿yo qué sé? muchas cosas que sin tú poder ir a trabajar no lo podrías hacer.” (CATA7)

La visibilidad familiar y social es uno de los elementos más importantes para la autoestima y el empoderamiento personal de las mujeres, aunque la obtención de esta visibilidad está asociada indiscutiblemente a unas valoraciones negativas de lo que rodea al ámbito doméstico.

“Se siente.... se siente, yo personalmente me siento....¡que sirvo de algo! y al estar en casa.... no me daba valor, no tengo.... (GALI10).

El hecho de definir el trabajo única y exclusivamente a partir de su dimensión económica provoca la exclusión social de las tareas realizadas por las mujeres para la reproducción de la familia, lo que, en consecuencia, produce también su invisibilidad social. La interiorización de esta definición tradicional y masculina del trabajo comporta, asimismo,

la regeneración de estereotipos sociales que convierten a las mujeres en sujetos de segunda clase, dependientes e invisibles, si no desarrollan una actividad remunerada.

“Ya te lo he dicho al principio, es diferente, es sentirte que no eres mantenida por nadie. Te mantienes tú y aportas a la familia... Siempre he pensado que tenía que trabajar porque siempre he considerado a la mujer que no trabaja una mantenida... la persona tiene que sentirse mejor...” (CATA19)

De todas formas, existen valoraciones contrarias a lo expuesto anteriormente que demuestran el cambio de valores y de actitudes tanto en mujeres como en hombres. En este sentido, las mujeres consideran que su contribución a la familia a través de sus responsabilidades reproductivas les otorga el poder suficiente para sentirse “propietarias” de los recursos familiares. Estas prácticas y valores simbólicos son, pues, unos ejemplos visibles de los cambios en las relaciones sociales y en las identidades de género experimentados en el ámbito rural y, más concretamente, en nuestras áreas de estudio.

“¿Cómo me siento? Yo es que tengo... clara una cosa... y tal vez la tenga clara porque mi marido piensa de esa forma también, que el dinero que hay es de los dos, que cada uno colabore de una forma u otra en la casa, si yo llevo la casa y las niñas, él lleva el dinero y que es de los dos y entonces... que gasto con la misma libertad mi dinero que el de él. Que no me veo una mujer mantenida (risas)” (VALE10)

9.6.4-. El valor del trabajo en la construcción de identidades

La valoración económica del trabajo, como hemos visto, se ha transformado en un medio para “subvencionar” los deseos y la necesidad de independencia y autonomía económica dentro de la familia y por tanto para fundamentar el empoderamiento femenino dentro de ella. De hecho, el valor y el significado del trabajo entre las mujeres es muy heterogéneo

y también juega un papel muy diferencial en la construcción de su identidad y su empoderamiento personal. Más concretamente, podemos argumentar que en nuestra muestra se han podido apreciar unas diferencias muy plausibles al respecto entre las mujeres temporeras y las que desarrollan un trabajo continuado a lo largo del año. Así algunas mujeres ofrecen una conceptualización moderna y progresista del trabajo (similar a la ética individual del trabajo) aunque también aparecen aquellas teñidas de tradicionalidad que lo consideran como algo complementario y prescindible de su vida doméstica.

Como ya se expuso en el apartado 9.1 de esta Tesis Doctoral (en la trayectoria laboral), el trabajo remunerado se conforma como una experiencia importante en la vida de muchas mujeres, especialmente en aquellas áreas en donde ha existido una tradición consolidada de la producción agroindustrial y de la participación femenina en el mercado laboral. Tanto es así que algunas mujeres no son capaces de imaginar experiencias diferentes a las laborales.

“Yo que sé, cuando estoy de vacaciones estoy bien pero no me encuentro, me falta aquello, me falta lo de estar allí, lo de.... parece que se tiene otra moral, otra.... aunque a veces estas cansada es otra cosa, en la casa.... no es que te aburras pero.... no sé como explicar, no sé como explicarme no.... es otra vida, estás con gente, estás.... en otro ambiente, ¡o es la costumbre de estar allí toda la vida....!” (GALI4)

En estos casos, el trabajo es una práctica habitual y por tanto es una parte estructural de sus vidas y de su experiencia como mujeres. Esta experiencia, sin duda, les ha permitido revisar y reconstruir las relaciones de género dentro de la familia tal como se desprende en la siguiente cita:

“Ay! yo, los niños... es que ¿sabes qué pasa? que como están acostumbrados que desde pequeños me han visto ir a trabajar, pues ellos lo tienen como norma... ellos se extrañarían de que no fuera, porque el niño ya tenía tres añitos, ya era grandecito, pero la niña tenía uno aún...quiero decir que como me han visto toda la vida trabajar pues, al contrario, ahora pues ayudarme en todo lo que pueden. Ay, sí!, porque son más mayores” (VALE1)

Es evidente que los cambios en las relaciones de género no solamente se aprecian en el universo femenino. Se han observado también cambios en las opiniones de los maridos, especialmente su valoración y la opinión sobre el trabajo femenino así como de sus roles sociales. La cita que presentamos a continuación es excepcional respecto a lo observado en otras áreas de estudio, especialmente en Galicia en donde se han observado las actitudes más tradicionales, pero es un buen ejemplo de los cambios sociales a los que nos referimos:

“No, porque él es una persona bastante inteligente, valora mucho su trabajo y el mío. Ahora mismo él lo sabe.... él dice que si yo ganara lo suficiente para mantenerlo él se estaría en casa, no le influye en absoluto. Se trata de que la persona que mantiene la familia ha de salir a trabajar y si un día yo tuviese un trabajo... que cobrase más él se estaría en casa con la niña, no le preocupa en absoluto.” (CATA19)

Para las mujeres temporeras la vinculación parcial y estacional con el mercado laboral, si bien es cierto que les permite obtener un ingreso económico y participar de la esfera pública, la incidencia del trabajo sobre su identidad y sobre su empoderamiento personal es parcial y fragmentado, así como reiteradamente diverso. En este sentido, la dimensión doméstica de su identidad se superpone a la laboral y es precisamente en estos casos en los que se ha apreciado una definición más tradicional de su identidad como mujeres y de su valoración como trabajadoras.

“... Y a mí, si te digo la verdad, un trabajo fijo todo el año tampoco, porque una mujer casada tiene otras cosas que hacer, un día al médico, a lo otro, y yo ya me conformo con esto, que si no es mucha sujeción. Yo de hecho estoy contenta (...) Además tenemos paro y ayuda, y se nota, pero te digo, antes sin eso también

íbamos y el ambiente era mejor, porque ahora con eso del paro y de tener que trabajar días, estas que "si estas antes que la otra y detrás de aquella", y siempre así, porque tienes que acumular días. Antes esto no existía y éramos más felices". (NAVA6)

En un ambiente de relaciones sociales tradicionales, el trabajo temporal es claramente una ventaja ya que permite crear un ingreso complementario sin abandonar ni olvidar las responsabilidades domésticas y familiares.

"No, a mi me gusta, porque que quieres que te diga, todo el año es muy pesado, acabas muerto para hacer lo de casa, lo de fuera y todo. Hay días que es que ya te saltan los nervios. Es que tu imagínate que hay que hacerlo todo, lo de la casa entera, todo para ti. Porque llegas y no te encuentras eso de que te han hecho las camas, han recogido, no, llegas y tienes que hacer todo. Y como son temporadas, pues vas tirando. Si fuera todo el año nos lo tendríamos que plantear de otra manera, porque trabajar hay que trabajar". (NAVA6)

De todas formas, a pesar de los comportamientos tradicionales, el trabajo ha permitido una ruptura, aunque estacional, de las relaciones de género y de la división sexual del trabajo dentro de la esfera familiar.

"¡Hombre! a él lo que le da coraje es que tiene que compartir las tareas del hogar cuando estoy trabajando, porque, como yo digo, no está "acostumbrado" y en esa época pues cuando lo hace a diario le cuesta menos trabajo que cuando llega la campaña y dice: "Vaya ya se va ella y...", pero vaya que le viene bien, como yo digo, porque a todos nos viene bien un dinerito." (ANDA6)

Esta ruptura es evidente también en el enfrentamiento y la resistencia de los maridos que han tenido que superar muchas de las mujeres entrevistadas, especialmente en Galicia. En esta área de estudio es en donde se ha explicitado más claramente el posicionamiento negativo de los maridos al trabajo femenino, pero por el contrario, se demuestra una actitud de resistencia y fortaleza por parte de las mujeres las cuales han tenido que superar y enfrentar la oposición de sus cónyuges.

"Y aquí en tú casa, ¿qué opinan de tú trabajo en la fábrica? lo ven bien, lo...

"¿Ay no!, lo ven muy mal (sonrisas) además les gustaría que no saliera para ningún sitio, que me limitara a ir con las vacas... cada día y... y nada más, no sé, por la edad, tal vez, creen que... un poco, les parece que ando un poco de perdida." (GALI1)

"mira, resulta que cuando yo propuse ir a trabajar, ahora, hace 12 años, resulta que mi marido decía que no, que eso nunca, "¿tú vas a ir a trabajar? ¡tú estás parva! vaya", (...) o sea, que yo queriendo trabajo y mi marido diciendo...que no...y bueno hoy en día está muy contento, incluso yo, pues mira le dimos dos pisos para arriba a la casa y si no hubiera...si yo no trabajara no podría hacerlo". (GALI2)

Hemos visto, entonces, cómo las mujeres son actrices de su propia identidad y empoderamiento. Evidentemente, las actitudes, las prácticas y los aspectos simbólicos del trabajo se representan de forma diversa y diferente así como también se moldean a través de estrategias de enfrentamiento o de consenso. Pero lo más importante de destacar en este punto de nuestra exposición es el hecho de que son ellas mismas las que construyen su identidad sea cual sea.

"Pues depende, porque yo no se lo que ganan los maridos, pero pon que para aquellas que sólo trabajan en la campaña, unos meses, eso pues es una ayuda (...) y para los que no, los que trabajamos más todo el año, pues entonces no, entonces es un nivel bastante alto porque se trabaja bien, se gana bastante, aunque luego tienes sus contras (...) pero imagínate una trabaja todo el año y el marido también, pues no es una ayuda, ayuda tanto el sueldo de él como el de ella, porque esa gente trabaja X meses al año y luego tiene el paro, por eso que yo no lo veo tanto como una ayuda si no como un sueldo más. Pero ellas no piensan eso, ellas piensan que lo suyo es una ayuda. La mentalidad de cada persona es así, pero ya te digo que lo que piensan es eso. Las mujeres, nosotras mismas, nos desprestigiamos bastante, cuando nuestro sueldo es tan bueno como el de un hombre." (NAVA10)

9.7-. La heterogeneidad en las experiencias laborales y el valor del trabajo en el empoderamiento femenino

A lo largo de este capítulo hemos visto cómo la experiencia laboral de las mujeres en la industria agroalimentaria no es ni casual ni excepcional. De hecho, se ha constatado la importancia de la actividad agroindustrial para la ocupación femenina y, de nuevo, la estrecha relación entre esta actividad económica y la participación laboral de las mujeres en

las áreas de estudio. Asimismo, hemos visto cómo la participación laboral de las mujeres debe de analizarse teniendo en cuenta factores de tipo estructural (mercado laboral y su división sexual según los patrones de las representaciones ideológicas de los géneros) los cuales deciden el “qué” y el “cómo” las mujeres se incorporan al mundo asalariado, y factores de tipo sociocultural, que definen el “cuándo”.

En general, después de haber analizado la tipología de las historias laborales, podemos decir que existe una gran heterogeneidad en la experiencia laboral de las mujeres (diversas historias laborales). Para algunas (historias laborales lineales), el trabajo es una parte esencial de sus vidas y no ha sucumbido al peso de las responsabilidades familiares. En cambio, otras (historias laborales cíclicas) reproducen los patrones tradicionales de la relación femenina con el empleo y en donde demuestran cómo la participación laboral femenina está condicionada por la subordinación del trabajo remunerado a las obligaciones familiares (aunque no debemos descartar que la situación estructural del mercado laboral puede mermar las posibles aspiraciones laborales de las mujeres en ciertos contextos).

De hecho, el acercamiento hacia una ética individual del trabajo (ruptura del peso de la familia sobre las decisiones de las mujeres respecto al empleo) es más claro en aquellas zonas en donde existe un arraigo de la tradición laboral femenina, como Catalunya o Galicia, aunque las situaciones familiares (como el número de hijos y la situación laboral del marido) tienen algunas veces mayor valor explicativo que el contexto territorial.

Como hemos indicado, el empoderamiento es un proceso complejo y cíclico que afecta a diferentes esferas de la vida social y personal. Con el análisis de los efectos del trabajo en la esfera personal y familiar, hemos querido demostrar el valor del trabajo remunerado como herramienta para incentivar a las mujeres a plantear y demostrar posicionamientos diferentes a los tradicionales respecto al trabajo y a las relaciones de género dentro de la unidad familiar.

Asimismo, se ha analizado el valor económico del ingreso femenino para la unidad familiar y se ha demostrado claramente que éste constituye, en la mayoría de los casos, un pilar básico de su estructura de ingresos, hecho siempre matizado por la temporalidad del trabajo. De esta forma, la aportación económica realizada por las mujeres no puede ni debe definirse como un complemento al salario masculino. Hemos de tener en cuenta, sin embargo, que la valoración del trabajo femenino no se realiza simplemente en términos monetarios sino que lleva implícita una carga de simbolismo relacionada con la posición que se supone para cada uno de los géneros en el universo social. De aquí que la interiorización del simbolismo tradicional respecto al trabajo femenino junto a la temporalidad del trabajo aboque a algunas mujeres a minimizar la importancia de su papel tanto laboral como doméstico.

Así, vemos cómo en algunos casos el valor económico del trabajo se ha convertido en un medio para fundamentar el empoderamiento femenino dentro de la familia. Esta toma de poder es evidente en el posicionamiento crítico y activo de algunas mujeres en los procesos de toma de decisiones así como en los cambios percibidos en la distribución de

los trabajos reproductivos en el sí de la unidad familiar. En el caso de las trabajadoras temporales, la vinculación parcial y estacional al mercado laboral, ha provocado que el efecto del trabajo sobre su empoderamiento y las relaciones de género dentro de la familia sea parcial y fragmentado. De todas formas, se ha apreciado una cierta revisión y reconstrucción de la división sexual del trabajo doméstico así como el enfrentamiento a opiniones adversas al respecto de su vinculación con el trabajo productivo.

De hecho, el valor y el significado del trabajo entre las mujeres es muy heterogéneo y también juega un papel muy diferencial en la construcción de su identidad y su empoderamiento individual y relacional. Para algunas mujeres el trabajo se ha convertido en un elemento fundamental en sus vidas y en un medio para afianzar su validación social, su independencia económica y su autoestima. Para otras, en cambio, el trabajo tiene básicamente un valor monetario destinado al bienestar familiar con lo que se convierte en una responsabilidad reproductiva más. De todas formas, cabe destacar que la aportación de un ingreso económico (y por tanto visible y perceptible) les ha permitido obtener visibilidad dentro de la familia aunque este efecto está relacionado con valoraciones negativas respecto a los trabajos realizados en la esfera doméstica y significan una interiorización de la definición tradicional del trabajo criticado y desconstruido por la literatura feminista.

De todas formas, debemos recordar que los efectos del trabajo no se circunscriben solamente al ámbito económico. Un efecto destacado y relevante para el empoderamiento personal es el valor socializador del trabajo y las posibilidades que éste

ofrece para crear un tiempo y un espacio propiamente femenino. En nuestro caso, la experiencia laboral, a pesar de la coexistencia de actitudes tradicionales y de actitudes de ruptura respecto a modelos tradicionalistas, ha permitido a las mujeres salir del aislamiento doméstico y participar de la visibilidad que proyecta la participación en el espacio público, aunque haya sido de forma temporal.

Referencias Bibliográficas

Comas d'Argemir, Dolors (1995), Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres, Icaria, Barcelona.

Requena, Felix (1991), Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.