

Working Paper N° 17
2011

TRAYECTORIAS
LABORALES Y DE VIDA
*UNA APROXIMACIÓN AL
MODELO DE EMPLEO ESPAÑOL*

Teresa Torns

Vicent Borràs

Pilar Carrasquer

Sara Moreno

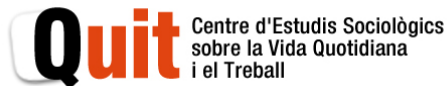
Laia Castelló

Anna Grau



El Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida i el Treball Quotidiana (QUIT) es un centro de investigación del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona constituido formalmente en 1991. El QUIT mantiene como objetivo de investigación el desarrollo y la consolidación de una línea de investigación que relaciona los ámbitos del trabajo y de la vida cotidiana.

La serie *QUIT Working Papers* presenta los resultados preliminares de las investigaciones realizadas por los investigadores del QUIT. Se espera que estos documentos sean publicados en su momento y no deben ser citados sin el permiso de los autores.



© QUIT, 2011
© Teresa Torns / teresa.torns@uab.cat
© Vicent Borràs / vicenc.borras@uab.cat
© Pilar Carrasquer / pilar.carrasquer@uab.cat
© Sara Moreno / sara.moreno@uab.cat
© Laia Castelló / laiacaste@gmail.com
© Anna Grau / annagraucasajust@gmail.com

No citar sin el permiso de los autores

Direcció
Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus UAB – Edifici B
E-08193 Bellaterra (Barcelona), España

Teléfono
+ 34 93 5812405

E-mail: quit@uab.es

Página web
<http://quit.uab.es>

TRAYECTORIAS LABORALES Y DE VIDA
UNA APROXIMACIÓN AL MODELO DE EMPLEO ESPAÑOL¹

TRANSMODE

Por Teresa TORNES

Vicent BORRÀS

Pilar CARRASQUER

Sara MORENO

Laia CASTELLÓ

Anna GRAU

Como citar este documento:

Tornes, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar; Moreno, Sara; Castelló, Laia; Grau, Anna (2011): Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español. *QUIT Working Paper*, nº17. (Disponible: <http://quit.uab.es>)

¹ Este informe se deriva del estudio: “El cambio del modelo de empleo en España” (TRANSMODE), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321).

Índice

1. Introducción	5
2. Algunas apreciaciones teóricas	7
1.1. El modelo de empleo y la perspectiva de género	7
2.1.1. Modelo de empleo-cuidado y autosuficiencia	7
2.1.2. Grandes rasgos del modelo de empleo/cuidado español	9
2.2. El continuum formal/informal y el modelo de empleo español	12
2.2.1. Actividad económica, trabajo, empleo	13
2.2.2. Inestabilidad y precariedad	16
2.2.3. Trayectoria laboral y de vida	17
2.2.4. Cultura del trabajo y ciudadanía	18
3. Hipótesis y estrategia metodológica	21
2.1. Líneas de hipótesis	21
3.2. Estrategia metodológica	21
3.3. Tipología teórica de informantes	25
4. Principales resultados del análisis	29
4.1. Trayectorias laborales	29
4.1.1. Trayectoria laboral de hegemonía masculina	30
4.1.2. Trayectoria laboral femenina de doble presencia	34
4.1.3. La trayectoria laboral migratoria. Un caso específico	38
4.2. Cultura del trabajo	47
4.2.1. La acomodación a la precariedad y la lógica informal	47
4.3. El imaginario “ganador de pan/ama de casa”	58
4.3.1. Los hombres: la ausencia del ámbito doméstico	58
4.3.2. Las mujeres: la obligación moral del cuidado	61
4.3.3. Las personas inmigradas: entre la continuidad y el cambio en la DST	63
4.4. Conciencia de ciudadanía	67
4.4.1. Los derechos de ciudadanía y la perspectiva de clase	67
4.4.2. Los derechos de ciudadanía y la inmigración: una peculiaridad reforzada	71
5. Primeras conclusiones	76
6. Bibliografía	81
7. ANEXOS	85
ANEXO 1. Datos que justifican la tipología de informantes	86
ANEXO 2. Dimensiones e indicadores	92
ANEXO 3. Esquema de la entrevista	101
ANEXO 4. Esquemas de las trayectorias laborales	102

1. Introducción

Este informe presenta el trabajo realizado por el subgrupo de trayectorias laborales en el marco de la investigación “El cambio del modelo de empleo en España” (TRANSMODE. Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321). El objetivo general de dicha investigación es analizar el modelo de empleo español a la luz de los cambios socioeconómicos que se han dado en los últimos quince años. Para ello se maneja un concepto de modelo de empleo que representa un triángulo de tres vértices relacionados: mercado de trabajo, división sexual del trabajo y políticas públicas relacionadas con el empleo y la familia.

Uno de los interrogantes a responder plantea el papel que juega la división sexual del trabajo en la definición del modelo de empleo. Dicho interrogante surge a raíz de una investigación anterior “Dynamics of national employment model (DYNAMO European Commission (VI FP)- (CIT2-CT-2004-508521)” dónde aparece la importancia de considerar la dimensión de la familia en la aproximación convencional centrada en la oferta y la demanda del mercado de trabajo. El trabajo de cuidados que asume la familia emerge como un factor clave para analizar el modelo de empleo en un contexto de cambio marcado por los intensos flujos migratorios, la mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo y el envejecimiento de la población.

La consideración del trabajo de cuidados ha dado lugar a propuestas teóricas que apuntan la existencia de un modelo de empleo/cuidados. En concreto, plantea la necesidad de superar los límites analíticos del espacio público que representan el mercado de trabajo y las políticas públicas e incorporar el ámbito privado como un espacio clave para analizar el modelo de empleo. La división sexual del trabajo en la familia emerge como el principal eje estructurador de este espacio privado. En este sentido, se entiende que la familia no representa una unidad de convivencia armoniosa. Por el contrario, se considera que la familia implica una división sexual del trabajo que regula la disponibilidad y accesibilidad de hombres y mujeres para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo según un sistema de bienestar dado. Con el fin de analizar la relación de la división sexual del trabajo con el modelo de empleo español, se estudian las estrategias que los actores desarrollan para entrar y permanecer en el mercado de trabajo al amparo de las normas diseñadas por las instituciones. Más concretamente, se analiza el peso que el mercado de trabajo, la división sexual del trabajo y las políticas públicas relacionadas con el empleo y la familia tienen en la definición de las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

La estructura del informe incluye un apartado de marco teórico donde se caracteriza brevemente el modelo de empleo/cuidado con una especial atención al continuum formal e informal. A continuación, se da cuenta del modelo de análisis que se ha utilizado para recoger y analizar los datos empíricos. Unos datos que se analizan en el siguiente apartado a partir de cuatro epígrafes: trayectorias laborales, cultura del trabajo, imaginario ganador de pan/ama de casa y consciencia de ciudadanía. Finalmente, se presentan las principales conclusiones del informe apuntando una tentativa de tipología sobre las trayectorias laborales y la gradación del continuum formal/informal.

2. Algunas apreciaciones teóricas

1.1. El modelo de empleo y la perspectiva de género

Como se ha apuntado, el modelo de empleo definido en esta investigación consta de tres dimensiones (ver apartado 1). Ahora bien, el análisis de las trayectorias laborales hace necesario poner de relieve la importancia de estudiar la dimensión de la división sexual del trabajo y perfilar posibles líneas interpretativas para comprender el nexo entre el modelo de empleo y el género o, en otras palabras, explorar cómo se concreta el contrato sexual (Pateman, 1995) entre géneros en el modelo de empleo español.

Tratar el modelo de empleo en clave de género supone franquear los límites del ámbito público (mercado de trabajo y políticas públicas) y contemplar el ámbito privado como un espacio determinante en su articulación. En este sentido, los actores que dan forma a la configuración de un modelo de empleo con unos rasgos de género específicos son: las empresas en el ámbito laboral, más o menos propicias a impulsar políticas favorables a la conciliación de la vida laboral y familiar –«family-friendly»– (Hernes, 1987), el *estado del bienestar* y el sistema de relaciones laborales, con políticas públicas que regulan el empleo y buscan corregir las desigualdades, y los individuos y las familias como actores del ámbito privado. La conjunción de estas tres realidades dará lugar a un modelo de empleo/cuidado (Gardiner, 2000) con consecuencias específicas en términos de género y clase.

2.1.1. Modelo de empleo-cuidado y autosuficiencia

Un concepto interesante es el de "modelo de empleo/cuidado" que permite estudiar el modelo de empleo entendiendo el género como una variable transversal que mediatiza las esferas mencionadas. En este sentido, J. Gardiner (2000) ya apunta la necesidad de estudiar la interacción entre estas tres esferas desde un punto de vista analítico y también político, como marco prepositivo de un nuevo escenario para un contrato social entre géneros más igualitario².

Revisar la interacción entre el mercado de trabajo, las políticas y la división sexual del trabajo requiere replantear el concepto de autosuficiencia de Beveridge basado en el patrón "ganador de pan/ama de casa", por lo que este concepto dejaría de estar ligado exclusivamente al empleo y se entendería como un hito alcanzable a través del cumplimiento de cuatro condiciones:

- 1) Empleo bien remunerado;
- 2) Tiempo para atender responsabilidades de cuidado familiar;
- 3) Oferta pública de pensiones a través de la seguridad social;
- 4) Oferta pública de servicios para el cuidado.

² Son muchas las autoras que han estudiado los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género. Ver, entre otros, los trabajos de D. Sainsbury (1994, 1999); J. Lewis (1997, 1998); M. Daly i J. Lewis (2000); F. Bettio y J. Plantenga (2004) o A-M. Simonazzi (2009).

En palabras de J. Gardiner (2000) la autosuficiencia se entendería como la "habilidad de los individuos para mantener un mínimo estándar de vida a partir de combinar el salario laboral, el cuidado familiar, las transferencias de bienestar (servicios) y las provisiones públicas y privadas de bienes y servicios a lo largo del ciclo de vida". La autora reconoce dos modelos de empleo y cuidado familiar en el que llama la "era post male-breadwinner":

a) *Empleo a tiempo completo neutro al género*: aumenta la autosuficiencia a través de la ocupación si bien se piensa en un trabajador sin responsabilidades de cuidado. No permite aumentar las capacidades domésticas de los hombres y limita las capacidades laborales de las mujeres con responsabilidades de cuidado. Las mujeres asumen empleo a tiempo completo pero sólo asegura la autosuficiencia en aquellas con un salario digno y acceso a los servicios de cuidado.

b) *Empleo y cuidado de género*: prevé trabajo a tiempo completo por los hombres y trabajo a tiempo parcial para las mujeres consideradas las responsables principales del cuidado. La autosuficiencia depende del salario y la estabilidad laboral del hombre. Las largas jornadas laborales excluyen los hombres del cuidado.

Según la autora ninguno de los dos modelos ofrece un marco para la igualdad de género completa porque no alienta un cambio en la participación laboral y doméstica de los hombres. Ante estas limitaciones, la autora propone un modelo alternativo que ofrece reformular el pacto social entre géneros:

c) *Compartir empleo y cuidado*: hombres y mujeres comparten las responsabilidades de empleo y cuidado de manera más igualitaria en un sistema de bienestar fuerte en cuanto al cuidado de los niños. La idea que subraya este modelo es que el trabajador tipo, sea hombre o mujer, es una persona que tiene responsabilidades de cuidado durante la mitad de su vida laboral. Este modelo alternativo implica cambios en las identidades de género, especialmente las masculinas, así como en las relaciones de cuidado familiar, y también transformaciones en términos de igualdad y mejora salarial, permisos retribuidos, dignificación del trabajo a tiempo parcial y reconocimiento del capital humano.

Los tres "tipos ideales" que propone J. Gardiner (2000) de modelo de empleo/cuidado, podrían servir de instrumentos analíticos para averiguar el molde empleo/cuidado en el que se inscribe el caso español. Hay que ver si el modelo español sigue el segundo tipo ("empleo y cuidado de género") de forma coherente o añade matices de un patrón propio del mediterráneo. En este sentido, A. Simonazzi (2009) apunta nuevas dimensiones a considerar, como el grado de formalidad del mercado de trabajo y, concretamente del sector del cuidado, y el grado de delegación del cuidado en la mano de obra inmigrada. Según la autora, los llamados *países mediterráneos* se caracterizan por una financiación pública orientada al cuidado limitada, lo que explicaría el fracaso en el desarrollo de un mercado del cuidado formal. La existencia en estos países de un

mercado de trabajo poco regulado junto con altos índices de economía sumergida, ha estimulado una amplia oferta irregular, a menudo indocumentada, de trabajadoras domésticas y del cuidado inmigradas, las cuales asumen aquellas tareas que algunas trabajadoras autóctonas ya no quieren hacer porque se sitúan fuera de su "umbral de aceptación" (Solé-Parella, 2001). En este sentido, habría que plantearse si la inmigración está siendo un factor para el desarrollo de un "modelo de empleo-cuidado mediterráneo" basado en la informalidad del trabajo de cuidado y que perpetúa un modelo de cuidado basado en el familismo.

Así, habría que evaluar la definición del modelo de empleo/cuidado en España en base a la configuración específica del híbrido *estado del bienestar*-mercado de trabajo-división sexual del trabajo, teniendo en cuenta la tradición mediterránea y la nueva coyuntura donde las mujeres inmigradas juegan un papel de primer orden en la mercantilización –formal o informalmente– de gran parte de la carga doméstica y de cuidado; una carga de cuidado que, en algunos casos, ya no puede ser absorbida por la institución familiar y que, por el momento, no se redistribuye mediante una organización social del cuidado, debido a la tradición asistencialista mediterránea en políticas familiares.

2.1.2. Grandes rasgos del modelo de empleo/cuidado español

Para perfilar el modelo empleo-cuidado español, hay que detectar y poner en relación los principales rasgos que caracterizan el *estado del bienestar*, el mercado de trabajo y la división sexual del trabajo.

a) Estado del bienestar

A grandes rasgos, España se caracteriza por un estado del bienestar con ausencia de un modelo de provisión del cuidado universal (Miguélez y Recio, 2010), aunque en los últimos treinta años el crecimiento del rol del Estado en la provisión de servicios y prestaciones rompería con la tradición asistencialista mediterránea (Banyuls *et al.*, 2009). Sin embargo, este desarrollo ha sido frenado por la presión de las políticas neoliberales orientadas a restringir el gasto público y la continuidad de la tradición cultural propia del régimen mediterráneo. Por lo tanto, este régimen está atravesando una crisis de modelo en términos de políticas orientadas a las familias y al cuidado. Por un lado, se promueven propuestas que caminan hacia un régimen de carácter social-demócrata, basado en una mayor provisión de servicios de la reproducción, reduciendo el "gender gap", pero por otro lado, arrastra la inercia de las instituciones mediterráneas que se sigue concretando en una fuerte provisión familiar informal y el fraude fiscal (Banyuls *et al.*, 2009), así como la influencia de una fuerte "ideología de la domesticidad" que basa su imaginario en la "perfecta casada" (Nash, 1993; Prieto, 2007).

Sin embargo, con la entrada del gobierno socialista en 2004, España inicia una nueva fase de reformas del *estado del bienestar*. Algunos ejemplos de estos cambios, desde el punto de vista de las políticas que pretenden promover una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es la promulgación de tres leyes como son:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 del viernes 23 de marzo de 2007.*
- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promovemos la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999.*
- *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299 del viernes 12 de diciembre de 2006³.*

Pese a este impulso legislativo, son varias las especialistas que apuntan como algunas de estas leyes, como es el caso de la “Ley de Conciliación”, siguen siendo gestadas desde un cuestionamiento débil de la división sexual del trabajo. De ahí que acaben convirtiéndose en medidas que consideran a la mujer como la principal candidata beneficiaria de dichas políticas, dado que la conciliación es vista como un “problema de mujeres” (Borrás *et al.*, 2007). Además, las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no atienden al ciclo de vida sino a las necesidades coyunturales (permisos puntuales) ni tampoco van acompañadas del desarrollo de los servicios de cuidado a las personas o servicios en la vida diaria.

b) División sexual del trabajo

La familia, y en su interior principalmente las mujeres, sigue siendo el riego principal de provisión de bienestar. El imaginario simbólico y normativo que envuelve la institución familiar en España sigue jugando un rol central en la vida social. Tal y como apunta R. Crompton (*et al.*, 2005), las desigualdades de género permanecen bastante estables, e incluso “glaciales”, a pesar de los cambios en las modalidades familiares y la participación activa de las mujeres al mercado de trabajo. Esta inmovilidad e inflexibilidad de los roles de género intrafamiliares se explica por dos grandes motivos: la baja socialización del cuidado por parte de las instituciones públicas y la baja inserción masculina en el ámbito doméstico. Así pues, este modelo sigue derivando las cargas del cuidado a la unidad familiar, precisamente en un momento donde el envejecimiento de la población fuerza el aumento de la demanda de las necesidades de cuidado.

Ahora bien, es crucial integrar en el análisis de la división sexual del trabajo, el conflicto de clase, generación y etnia para no proveer una falsa imagen del modelo empleo/cuidado. En este sentido Crompton (2006) señala como la dimensión material y simbólica atribuida al nexo producción-reproducción se modula a través de la estructura social. Por ejemplo, las mujeres de clases medias seguirían un tipo de inserción en el mundo productivo siguiendo patrones masculinos, articulando un modelo de cuidado sostenido en la externalización del trabajo doméstico y familiar para ganar mayor disponibilidad profesional. Es en este modelo propio de las clases

³ Esta última no ha sido diseñada para cumplir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres exclusivamente, pero puede tener efectos de acompañamiento en su promoción de la igualdad.

medias y altas donde las trabajadoras domésticas inmigradas harían la función de "suplentes" en el ámbito del hogar.

En cambio, las clases trabajadoras vehiculan la conciliación de las dos esferas a través de los recursos familiares internos (Banyuls *et al.*, 2009), basándose en un modelo de inserción que busca la sincronización del mundo productivo y reproductivo ("doble presencia"), en detrimento de las condiciones laborales (poca promoción, flexibilización, baja cualificación, etc.). En este caso es la necesidad familiar de complementar el salario del marido la que marca la presencia de estas mujeres al mercado de trabajo. La distribución de clase en el mercado de trabajo refleja una creciente polarización entre aquellas parejas "cash-rich, time-poor" y aquellas que disponen de menos recursos materiales pero gozan de mayores recursos temporales. Según el análisis de Crompton (2006), aquellas familias con una mayor disponibilidad temporal sufren menos complicaciones cotidianas en la compatibilización de las responsabilidades profesionales y familiares.

Además del análisis de clase, habría que incorporar también las alteraciones del binomio producción-reproducción asociadas al "curso de vida" o el "ciclo de vida". Esta perspectiva permite analizar ciertos objetivos que van asociados supuestamente al ciclo de vida de las personas y está ligado al mercado de trabajo (momento de entrada y salida). En cambio el "curso de vida" plantea un concepto más flexible y más amplio que integra múltiples entradas y salidas, no necesariamente ordenadas ni encadenadas.

c) Mercado de trabajo

A pesar de los avances hechos en términos de la participación femenina en el mercado de trabajo, las desigualdades de género en España continúan superando la media europea (Banyuls *et al.*, 2009). La incorporación masiva de las mujeres de clase media al mercado de trabajo ha ido acompañada de una casi congelación de las prácticas masculinas en el hogar y un *estado del bienestar* subsidiario en políticas familiares, un escenario que conlleva para las mujeres ocupadas o bien afrontar la experiencia de la "doble presencia", o bien optar por la estrategia de la mercantilización del servicio doméstico y el cuidado.

La persistencia de las desigualdades de género se acusa especialmente en la primera etapa del ciclo de vida. Las mujeres obtienen empleos más inestables y con retribuciones más bajas que los hombres, aunque se registran en mayor medida a la universidad como vía de movilidad social (Miguélez y Recio, 2010).

Las mujeres se han insertado, de forma mayoritaria, en aquellas ocupaciones con salarios más bajos, menos calificadas, de carácter temporal ya tiempo parcial, lo que explica el bajo coste de oportunidad que puede tener para la mujer abdicar del mercado de trabajo. Por tanto, la inserción femenina ha ido acompañada de una segregación por género del mercado de trabajo-vertical y horizontal-, donde las mujeres ocupan en mayor proporción al mercado de trabajo secundario (Banyuls *et al.*, 2009), presidido por formas de trabajo de carácter precario y atípicas y con la mayor

concentración de trabajos no cualificados, lo que también las dificulta reunir las condiciones necesarias para acceder a una pensión contributiva digna.

Así, a pesar del progreso hecho en términos de participación femenina en el mercado de trabajo, los datos nos muestran el año 2006, que un 37% de las mujeres ocupadas lo hacían en trabajos temporales, mientras que una proporción significativa (22%) lo hacía en trabajos a tiempo parcial (Banyuls *et al.*, 2009). Además, se acentúa una polen regularización de las mujeres ocupadas, ya que mientras una minoría disfrutan de trabajos altamente cualificados en el sector público y en grandes empresas, una vasta mayoría se ocupa en trabajos poco cualificados del sector servicios. En este sentido, un rasgo característico de los últimos años es la llegada de mujeres inmigradas que se emplazan en actividades domésticas y de cuidado caracterizada por condiciones de trabajo malas y bajos salarios, reforzando la segmentación del mercado laboral entre las mujeres.

La paradoja de esta nueva coyuntura es que, así como el mercado de trabajo remunerado cambia con el aumento de la incorporación de la mujer, la estructura del trabajo no remunerado se mantiene estable con pocos avances en la corresponsabilidad entre géneros en relación el trabajo reproductivo. El crecimiento de las parejas "dual-carne" no se ha visto compensado por una asunción de responsabilidades de los hombres en el hogar.

Detectar los avances y retrasos en términos de igualdad entre géneros de las tres instituciones básicas de provisión de bienestar –*estado del bienestar*, familia y mercado de trabajo–, puede contribuir a desvelar el modelo de empleo-cuidado propio de los *países mediterráneos* y más concretamente de España. Aquí se han hecho algunas pinceladas sobre la situación actual, así como de posibles líneas de análisis que pueden ser aplicadas para aproximarnos al patrón empleo-cuidado de hoy en día, marcado por un contrato entre géneros que no se escapa aún de la división sexual del trabajo y la domesticidad femenina y donde los servicios públicos de provisión de bienestar cotidiano quedan lejos del ideal de la universalidad. Parece pues, que la reconciliación de la vida laboral y familiar sigue existiendo, por la gran mayoría de mujeres, como una utopía sonada.

2.2. El continuum formal/informal y el modelo de empleo español

El carácter formal o informal de la actividad laboral y económica parece responder a dos realidades contrapuestas, donde lo informal es todo aquello que no es formal, aunque los límites de uno y otro no siempre son fáciles de fijar. En torno a esa cuestión existen algunos acuerdos, muchas lagunas y algunas intuiciones. Hay consenso en que lo formal y lo informal se definen en relación a dos ejes: el de la ocultación/visibilidad (de la actividad, de su aportación fiscal, de su presencia en los sistemas de contabilidad nacional) y el de la regulación (de la actividad, del empleo, de las condiciones de trabajo, de las garantías sociales). En el caso del empleo informal, las lagunas tienen que ver con la insatisfacción de una aproximación a la informalidad que no va mucho más allá de las dimensiones anteriores, y aborda la informalidad en relación a la norma social de empleo, entendiendo por ello el empleo estable con garantías que ha

caracterizado el empleo masculino a tiempo completo, hasta fechas recientes. Las intuiciones, tienen que ver con la pertinencia de abordar la actividad y el empleo formal e informal a partir de la discusión del propio concepto de trabajo y empleo, y teniendo en cuenta elementos de análisis menos habituales como la continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales, el impacto de la dimensión de género o las tradiciones socio-culturales que avalan determinadas formas de actividad laboral.

2.2.1. Actividad económica, trabajo, empleo

Es común afirmar que la informalidad constituye un rasgo característico de las economías del sur de Europa, incluida la española (Miguélez, 1989). En buena parte de la literatura especializada, más bien de tipo económico, tal informalidad acostumbra a ser entendida como el conjunto de la actividad económica que no cumple con los estándares de regulación y/o, sobre todo, de fiscalidad, al uso, ya sea total o parcialmente. Desde este punto de vista, la informalidad suele entenderse como sinónimo de economía irregular o sumergida. Se trataría de una forma de actividad económica que podría afectar a cualquier sector, aunque se estima que predomina más en unos que en otros, y a una parte más o menos significativa del proceso productivo necesario para la producción del bien o servicio.

Se distingue, sin embargo, entre aquellas actividades económicas “informales” o sumergidas, pero legales, de aquellas que son informales o sumergidas porque se sitúan al margen o en el límite de la legalidad en una sociedad dada, como por ejemplo, las ligadas al tráfico de drogas o similar.

Asimismo, y con independencia de su volumen, se entiende que la informalidad constituye una “anomalía” en relación a la norma de actividad “emergida” propia de las economías desarrolladas. Aunque, tal “anomalía” no resultaría de un hecho fortuito, sino que podría responder a estrategias empresariales “conscientes”, en las que lo formal y lo informal se combinarían de distintos modos a lo largo de un proceso productivo dado (véase Castillo, 1998, entre otros) y de acuerdo a condicionantes históricos, territoriales, tecnológicos y sectoriales (Ybarra, 2000).

En este sentido, tomar como punto de partida el proceso productivo, el sector o un entorno socio-económico y laboral es, de hecho, la herramienta más utilizada en la literatura especializada que tiene como objetivo el análisis de ese tipo de actividad y/o empleo, desde el punto de vista de las condiciones de trabajo o de la organización del mismo (Sanchís (1984), Alós et al. (1988a) y (1988b), Jódar-Mendoza, Sanz (1991), Cano (1998) o el trabajo de investigación dirigido por I. Pla (2004), entre otros). Y no sólo desde la posible cuantificación de ese tipo de actividad en el conjunto de la economía de un país o región. Sobre este particular, según datos de un reciente estudio (Arrazola et al. (2011), se estima que el volumen de economía sumergida en España es del 17,4%, con la metodología de aproximación monetaria, o del 17,6%, medida en términos de consumo de energía, y supone una merma en los ingresos equivalente al 5,4%-5,6% del PIB. En conjunto, representaría unos 4 millones de empleos, en 2008.

En definitiva, desde este tipo de aproximaciones, la informalidad tiene que ver, en lo fundamental, con un problema legal-fiscal, de ocultación de actividad y, de ahí, de incumplimiento con los deberes fiscales propios de la misma, con el consiguiente menoscabo en los ingresos en las arcas públicas y en las condiciones de vida y de trabajo de quienes participan de ella. Un incumplimiento que, por otra parte, estaría más o menos arraigado y tolerado en la cultura económico-laboral de una determinada sociedad, como podría ser la española o la italiana, en Europa, o en el conjunto de América Latina (Richter, 2010).

En clave de empleo, esa informalidad supone “ocultación” de empleo, de modo que el empleo oficialmente contabilizado sería inferior al “real”. De ahí, por ejemplo, la “hipótesis” de que las condiciones de vida y de una relativa “calma social” en España en momentos de crisis económica y de elevadas cifras de desempleo y contratación temporal, se deben no sólo al “colchón” que proporcionan las redes familiares, sino a la existencia de ese empleo oculto.

Asimismo, y en una lectura también más sociológica, esa informalidad se entiende como fuente de no regulación de la actividad laboral y, por consiguiente, de ubicación del trabajo realizado al margen de las normas que rigen el empleo en general y en un determinado sector, en particular, como apuntan Jódar y Lope (1985). Unas normas que afectarían a la situación contractual, al salario y a sus garantías, a la posibilidad de regulación de la jornada laboral o a las garantías y prestaciones derivadas de una relación laboral formal (prestaciones por desempleo, jubilación, reconocimiento de la antigüedad o de la profesionalidad, seguridad e higiene). Esta es la definición que utiliza el Colectivo IOE (2010) para delimitar el “empleo irregular” o “sumergido”. Es decir, aquel que se refiere a prácticas laborales que quedan al margen, de manera parcial o completa, de la normativa oficial. Con otras palabras, aquel empleo donde los trabajadores y trabajadoras se ven privados de algunos de los derechos que les corresponden por el hecho de realizar una actividad mercantil no ilegal (Colectivo IOE, 2010). La eclosión del trabajo autónomo (o del fenómeno de los “falsos autónomos”) ligado a sectores de actividad ya proclives a ese ocultamiento, profundizaría tanto la erosión de las condiciones de trabajo, como la propia ocultación de parte de la misma (véase el trabajo pionero de Recio (1986), sobre una realidad que sigue siendo típica del panorama laboral español). Las actividades vinculadas al sector de la construcción o al sector de cuidados a las personas, con distintas gradaciones entre formalidad/informalidad, serían ejemplo de ello. Así pues, desde esta perspectiva, la informalidad en el empleo estaría relacionada con la idea de inestabilidad y de precariedad, aunque no sean sinónimos, tal como se apuntará más adelante.

Antes, sin embargo, un par de precisiones previas más que no suelen estar presentes en los análisis sobre la actividad o el empleo informales. La primera de ellas es que se suele identificar la informalidad con el trabajo o el empleo no cualificado. O, cuando menos, ese ha sido el foco de atención de la literatura especializada. Ejemplo de ello son los estudios como los ya mencionados sobre el comercio y el textil en Catalunya de Alós et. al. (1988) (1988b) y Jódar-Alòs (1995), sobre el calzado o el mueble, de Ybarra (2000) o Cano (1998), en el País Valenciano, o el estudio sobre las empleadas del hogar, dirigido por I. Pla, por mencionar un sector típico de la informalidad, pero que

no ha sido habitualmente estudiado (Pla *et al.* 2004). Con todo, cabe preguntarse si ha sido así en el pasado y si es así en el presente. Una pregunta que tiene sentido tanto si centramos la atención en el eje “ocultación” fiscal de la actividad y de los beneficios de la misma, como si nos referimos al eje de “desregulación” que la informalidad lleva asociado. Las evidencias empíricas son escasas, pero parece razonable pensar que, por ejemplo, la infravaloración de la actividad realizada en un despacho profesional no es algo extraordinario, como tampoco la ocultación de una segunda actividad, en el caso del pluriempleo. Del mismo modo cabe preguntarse si prácticas laborales entendidas como forma de aprendizaje profesional, más que como empleo, sin que medie una relación laboral formal, como puede ser el caso de jóvenes investigadores, también podrían ser consideradas como actividad laboral informal, con escasas o nulas garantías laborales. En este caso, la dimensión temporal jugaría un importante papel para explicar la posible tolerancia hacia esas formas de trabajo. Pues se consideraría que esa forma de trabajo es más que nada una forma de aprendizaje y una puerta de entrada hacia mejores empleos o actividades profesionales, algo que probablemente no se percibiría del mismo modo si se tratase de una actividad cualificada o de una no cualificada. Finalmente, Bueno (2009) también ofrece otro ejemplo de actividades informales que podrían ser catalogadas como trabajo autónomo no declarado, pero que no son percibidas como trabajo o como empleo sino casi como una especie de hobby por parte de las personas que las llevan a cabo, como es el caso de la venta de determinados productos a domicilio por parte de mujeres de clases medias que no quieren aparecer como laboralmente activas.

La segunda de esas precisiones es que, en relación al trabajo y al empleo, la dimensión formal/informal tiene también otra acepción específica, aún menos estudiada. Esto es, aquella que relaciona informalidad a no cumplimiento de las normas de ejercicio de una actividad o profesión y que sitúa esa actividad “informal” en los límites o directamente fuera de su reconocimiento como trabajo y/o como empleo. Este es el caso, por ejemplo, de la acepción de “informal” cuando se hace mención a los cuidados, ya sea cuando éstos se dan en el hogar-familia, como cuando se prodigan en un entorno institucional profesionalizado, como un centro sanitario, por parte de familiares (por lo común, las madres-esposas-hijas) o amigos/as. En este caso, informal hace referencia a “no profesional” y, como tal, no sujeto a las obligaciones que implica una relación salarial normal (contrato, salario, jornada) aunque sí a buena parte de sus deberes (continuidad en la prestación de esos cuidados, disponibilidad) (Torns, 2008).

En esta misma lógica, y en un sentido más amplio, la informalidad tendría que ver con la aportación femenina en economías de subsistencia, aunque esa forma de actividad o de trabajo no sea exclusiva ni de las mujeres ni de los países “no desarrollados” o en “vías de desarrollo”. Sobre este particular, predominan las aproximaciones en clave de género que intentan mostrar esa contribución femenina a la economía doméstica y del país, así como el carácter continuo y no esporádico de la misma (para una síntesis, véase por ejemplo, Bueno, 2009, para el caso mejicano).

En estos últimos dos casos, lo que está en juego no es tanto la definición de informalidad como la propia definición de trabajo. Sobre este punto, véase, por ejemplo, la aportación inicial de Pahl (1990) cuyo concepto de “formas de trabajo”

permite abordar el amplio abanico de posibilidades que se definen entorno al trabajo/empleo y a la formalidad/informalidad; o el más reciente de Sanchís (2005) donde se ofrece una visión en la que se incluye el trabajo doméstico y familiar y el trabajo voluntario, como trabajos que forman parte de la “otra economía” (la informal) junto al trabajo sumergido, informal o irregular, pero que se distinguen de éste porque son actividades que no generan “empleos”; esto es, que no son de carácter mercantil.

2.2.2. Inestabilidad y precariedad

Junto a la cuestión de la ocultación fiscal y de cuantificación de la actividad económica y del empleo, uno de los aspectos que más han acompañado el análisis de la informalidad es el de sus efectos sobre las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Por esa razón se asocia la economía informal a empleo informal (o irregular) y éste a empleo inestable.

Sin embargo, no es necesariamente siempre así. La noción de inestabilidad hace referencia, sobre todo, a la relación contractual. Pero informal e inestable no son equivalentes. En el primer caso se enfatiza la dimensión de ocultación y de falta de garantías laborales, mientras que el segundo puede hacer mención a una relación laboral formal, declarada, pero de duración determinada, a veces, de muy corta duración, y, de ahí, efectivamente, con menos garantías, de manera que la temporalidad puede generar incertidumbre con respecto al futuro y, en ese sentido, contribuir a debilitar la cohesión y la inserción sociales. En cambio, tanto la actividad económica informal como el empleo informal no presuponen, necesariamente, ni una actividad ni un empleo con fecha de caducidad, aunque no medie un contrato laboral. Los estudios ligados a la descentralización productiva (J.J. Castillo o A. Martín Artiles, entre otros) y a la actividad y al empleo informales en sectores como el mueble o el calzado llevados a cabo por Ybarra o Cano, ya mencionados, ponen de manifiesto la continuidad de esa actividad y de las relaciones sociales que se establecen, aunque dicha actividad no esté exenta de la amenaza o de la preocupación por la posible falta de pedidos, etc.

La consolidación de la crisis de la norma social de empleo fordista pone encima de la mesa no sólo la cuestión de la inestabilidad sino la del conjunto de las garantías que la relación laboral formal implica. En ese punto irrumpe el concepto de precariedad. Un concepto que intenta captar las distintas dimensiones que implica esa erosión y sus consecuencias socio-laborales, si bien, por lo común, desde una aproximación que no tiene en cuenta la dimensión de género. En cualquier caso, el problema que se plantea bajo el concepto de precariedad no es sólo que el empleo sea un empleo temporal, que quizá puede seguir disfrutando de un cierto nivel salarial o estando más o menos protegido (caso de la conocida *flexiseguridad*), sino el del deterioro de las condiciones de trabajo y de vida.

Cano (1998) identifica 4 dimensiones para definir precariedad: “a) la *inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral*, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; b) la *degradación y vulnerabilidad de la situación de*

trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral...) y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares; c) la *incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales*, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; d) la *reducción de la protección social* para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación” (Cano, 1998: 208). Tal como se puede observar, en esta definición de precariedad prima un enfoque que apunta hacia las garantías y seguridades que ofrece la relación laboral y no tanto hacia los ejes más habituales de formal/informal o estable/inestable. De esta manera, lo informal (o los trabajos clandestinos, como los denomina) quedaría englobado dentro del concepto de precariedad.

En clave de género se han planteado dos grandes tipos de interrogantes con respecto a las interpretaciones más habituales de la precariedad. La primera de ellas tiene que ver con la identificación entre precariedad y crisis de la norma de empleo. La segunda, con la crítica a un enfoque de la precariedad que no tiene en cuenta la división sexual del trabajo y el modelo “ganador del pan/ama de casa” que pautan la relación con el trabajo y el empleo y la percepción social de los mismos (Carrasquer, 2002; Carrasquer- Torns, 2007). Desde este punto de vista, la precariedad tal como Cano, por ejemplo, la define, identifica buena parte del empleo femenino: es, por tanto, norma de ese empleo y no excepción o realidad socio-laboral de nuevo cuño. Las monografías surgidas del programa de investigación en torno al “trabajo invisible” o “recobrado”, muestran distintos ejemplos de esas formas de trabajo a veces “informales”, a menudo precarias, casi siempre femeninas (Castillo *et al.* 2002, Castillo (dir) 2005, Candela y Piñón, 2005); un esfuerzo que se suma a la temprana constatación del olvido del servicio doméstico como forma de trabajo femenina (Casas, 1988) y a la variedad de situaciones laborales femeninas precarias recogidas en el proyecto del Colectivo Precarias a la deriva (2004).

En añadidura, las aportaciones realizadas bajo este prisma han contribuido a poner de manifiesto la idoneidad de abordar la relación entre formas de empleo informales y/o precarias y trayectoria de vida, así como entre informalidad y tolerancia hacia formas de empleo (o de desempleo) (Torns, 2000). A continuación, unos breves apuntes sobre ambas cuestiones, a modo de reflexiones finales.

2.2.3. Trayectoria laboral y de vida

La eclosión de la temporalidad y, sobre todo, de la precariedad como fenómeno consustancial a las economías y sociedades de “capitalismo avanzado”, ha propiciado el interés por estudiar si esas formas de empleo tienen que ver con momentos puntuales del ciclo de vida laboral o bien si afectan al conjunto de la vida laboral de las personas. Este interés surge por la necesidad de clarificar si esa precarización del empleo es un rasgo que afecta al conjunto de la mano de obra, o bien se ceba en los colectivos que ya ocupan un lugar secundario en el mercado laboral, en una lógica de segmentación del mercado laboral entre “centro y periferia”. Con otras palabras, se trataría de ver mejor qué colectivos son los más afectados por la precariedad y/o si la

precarización del empleo afecta a cualquier colectivo social y, en su caso, a cualquier tipo de puesto de trabajo (Bettio, 1989).

Los estudios de los años noventa del siglo pasado sobre el empleo de los jóvenes formarían parte de esa preocupación. Aunque el foco en ese colectivo, sin mirar qué ocurre después de pasada la etapa juvenil, no permite ahondar en lo que sucede a lo largo del ciclo de vida y del ciclo de vida laboral. Introducir esa dimensión de análisis permite poner encima de la mesa la necesidad de distinguir entre trayectorias de inserción laboral más o menos dilatadas en el tiempo y más o menos precarias o informales, y trayectorias laborales que no tienen otro horizonte que la informalidad y/o la precariedad (Carrasquer, 2001). O de la combinación entre informalidad-precariedad-paro y empleo emergido y con garantías a lo largo del ciclo de vida, como parece ser bastante habitual en el empleo femenino. A parte de las referencias a Castillo y Candela-Piñón, véase, por ejemplo, Camarero (2006) donde se aborda el caso de las trayectorias laborales de las mujeres rurales. Cabe señalar en este sentido, que el énfasis en el colectivo de mujeres rurales parece dar a entender que esa mezcla de formalidad e informalidad en las trayectorias laborales femeninas sería más propia de entornos socio-económicos con una débil industrialización. Sin embargo, ese tipo de trayectoria laboral sería también identificable en zonas urbanas, con tradición industrial, como sería el caso del textil catalán.

Justamente, desde una perspectiva de género, la idoneidad de introducir esa dimensión temporal, tiene, además, un doble valor añadido. Por un lado, el de mostrar los límites de una norma social de empleo fordista que, cuando ha sido, lo ha sido sobre todo en referencia al trabajador masculino adulto. Y, por otro, el de mostrar si las cargas reproductivas interfieren en las trayectorias de empleo femeninas, o de ambos géneros. O, en un sentido más amplio, el de mostrar cómo la DST modula disponibilidades laborales distintas entre géneros, que se pueden concretar de modo distinto a lo largo del ciclo de vida femenino, según esas cargas familiares, mientras que esa disponibilidad laboral permanece invariable en el masculino, conformando el núcleo de la masculinidad hegemónica (Connell, 2005). Una DST que persiste de manera glacial, como han señalado algunas especialistas (Burchell-Fagan, 2004; Crompton *et al.*, 2005), a pesar de las políticas desarrolladas en la UE.

En ese sentido, sin embargo, no suele ser habitual el cruce entre el abordaje de la actividad y del trabajo informales y las trayectorias de vida o laborales. O prima el conocimiento sobre el sector productivo o priman los análisis sobre la inserción al mercado laboral, sobre todo de los jóvenes, o bien, finalmente, el estudio de actividades y/o colectivos específicos que parecen casi anecdóticos, de manera que es difícil una visión de conjunto del volumen, características y colectivos finalmente partícipes de esa informalidad. Lo que permite mantener la imagen de una norma social de empleo, hoy cuestionada y erosionada, por un lado, y la de una nebulosa de actividad informal, por otro. Esa es una de las principales lagunas en el análisis del modelo de empleo en España: quizá la relación entre formalidad e informalidad conforme más un *continuum* que una dicotomía.

2.2.4. Cultura del trabajo y ciudadanía

Para terminar, un par de comentarios sobre la relación entre informalidad, cultura del trabajo y ciudadanía.

El cuestionamiento del *estado de bienestar* en Europa iniciado en la crisis del fordismo, ha planteado la cuestión de la financiación del mismo como uno de los interrogantes en torno a su viabilidad de cara al futuro. Sin entrar en esa discusión, la “crisis fiscal” ha estado presente en el debate sobre los modelos de bienestar.

En los países del sur de Europa, hacer emerger la actividad informal o irregular, se plantea como una forma no sólo de regular la actividad sino de engrosar las arcas del Estado. Ejemplo de ello son las diversas tentativas llevadas a cabo en España, incluida la reciente del actual gobierno español, a través de la aprobación de las *Directrices Generales del Plan General de Control Tributario de 2011*, publicadas en el BOE el 7 de febrero de 2011. Sin embargo, no parece ser tarea fácil. Las dificultades para erradicar esa ocultación se han explicado fundamentalmente en razón de las ventajas competitivas que la actividad informal (o sumergida o irregular) tiene: permite competir en costes, lo que no resulta ninguna novedad en el panorama de las estrategias empresariales españolas. Asimismo, esa informalidad vista en clave de empleo total o parcialmente declarado, supone para quien lo lleva a cabo, unas desventajas indiscutibles en términos de protección social, pero, según los casos, también comporta algunas ventajas, como por ejemplo, no pagar impuestos por la actividad realizada, en el caso del trabajo autónomo o en el del trabajo asalariado en el ámbito doméstico y de cuidados por el que, además, no se suele cotizar a la seguridad social.

En añadidura, junto a esas poderosas razones, la crisis de los modelos de bienestar y de protección social en Europa, ha hecho que se planteen otros interrogantes y debates que también pueden contribuir a explicar la comprensión, incluso, la permisividad que esas prácticas de ocultación de la actividad parecen suscitar en determinadas sociedades. La idea de ciudadanía es una de ellas. La distinción entre una concepción basada en un sentido de pertenencia construido no sólo por un ideal, sino por un marco de derechos y deberes que regulan la vida en la esfera pública, frente a otras posibles concepciones de “ciudadanía” donde el sentimiento de pertenencia ideal no va acompañado de un sentido de corresponsabilidad social (servicios y prestaciones vs. aportaciones), podría ser una pauta explicativa de ello.

En un plano más concreto, se podría hacer referencia a una cultura del trabajo construida sobre una industrialización limitada y cuyo desarrollo se produce en un contexto dictatorial y patriarcal, sobre el que difícilmente se puede construir de manera amplia y territorialmente extendida, una cultura industrial y de RRLL al uso, como la observada en los países de referencia, pero sí, en cambio, una cultura del trabajo fuertemente connotada por la DST y la “domesticidad” femenina. Trabajo informal, irregular, precario y discontinuo femenino, por un lado, y pluriempleo masculino no declarado, en todos los niveles de cualificación (desde las “chapuzas” al bufete) por otro, constituyen dos rasgos en cierto modo tolerados y aceptados, de la cultura laboral española (Carrasquer- Torns 2007). La “extensión de la precariedad

laboral como norma social”, por decirlo en palabras de E. Cano (2007) parece discurrir sobre terreno abonado⁴.

En este sentido, un último apunte para señalar como la crisis de 2007 transforma la relación y la ubicación de los distintos colectivos y grupos sociales en ese *continuum* formal/informal que parece caracterizar la actividad laboral en España. Un *continuum* en el que el género, la generación y la cualificación definen gradaciones distintas, así como una distinta tolerancia social, y que hoy aparece también modulado por la etnia, dado el peso y las características que la población inmigrada presenta en el mercado laboral y en el modelo de cuidados en España.

⁴ En realidad se trata del título que encabeza el artículo de E. Cano publicado en el nº 29 de la revista *Sociedad y Utopía* dedicado de forma monográfica a la “Cultura de la precariedad, generaciones y conflicto social”.

3. Hipótesis y estrategia metodológica

2.1. Líneas de hipótesis

- H.1. El modelo de empleo es deudor de una tradición patriarcal en la división del trabajo, a pesar del aumento de la presencia en el mercado laboral de las mujeres, no se ha dado un aumento de manera proporcional de la participación de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidado.
- H.2. La disponibilidad laboral de las mujeres está relacionado con las cargas familiares de las que son responsables (hijos/a, adultos, adultos dependientes) y con la situación laboral de la pareja masculina con la que conviven.
- H.3. La disponibilidad laboral de los hombres no está relacionada con las cargas de trabajo de cuidado, ni con la situación laboral de su pareja.

3.2. Estrategia metodológica

El acercamiento a las trayectorias laborales a informantes clave del modelo de empleo español se ha hecho en base a una doble aproximación: cuantitativa y cualitativa. En primer lugar, la aproximación cuantitativa a los datos ha permitido identificar los ejes de distribución muestral de las biografías laborales más relevantes y definir, de este modo, una primera tipología intuitiva y de carácter teórico de informantes. Esta primera exploración estadística emerge, principalmente, de la consulta de tres fuentes estadísticas:

- a) EPA: Encuesta de Población Activa (falta incorporar datos Albert).
- b) ETT: Encuesta de Empleo del Tiempo – 2002/2003.
- c) ECVT: Encuesta de Condiciones de Vida y del Trabajo -2008

A partir de los datos de estas dos encuestas, pero sobre todo, de la segunda de ellas⁵ se ha definido una tipología de trayectorias cualitativas. Concretamente, los criterios de selección muestral han tomado en consideración cuatro dimensiones básicas de la estructura social.

DIMENSIÓN 1. GÉNERO

El género es un factor clave para poder explicar las diferentes condiciones de acceso y permanencia al mercado laboral y las condiciones laborales en el mismo. Asimismo es el concepto clave que explica las presencias y ausencias en el trabajo doméstico y de cuidados. Lo consideramos de manera relacional, para poder entender y explicar las relaciones entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres de manera conjunta.

⁵ Consultar el ANEXO 1 donde se presentan los datos que han permitido definir los ejes de selección muestral de los informantes clave de las entrevistas.

DIMENSIÓN 2. CLASE SOCIOECONÓMICA

La clase social se ha definido teniendo en cuenta como indicador principal de la misma la ocupación de la persona entrevistada, complementada con el nivel formativo. Las diferentes categorías ocupacionales, conllevan ventajas y desventajas asociadas a las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el mismo, así como mejor acceso a determinadas políticas. En el caso que la persona entrevistada sea inactiva (amas de casa) se ha considerado la ocupación de la pareja (posición de clase derivada). Si bien la clase de origen no ha sido un criterio previo de selección de los informantes, sí que se ha tenido en cuenta como factor estructurador y condicionante de la trayectoria laboral durante el proceso de interpretación de los resultados.

DIMENSIÓN 3. GENERACIÓN

Se han definido dos generaciones de 30-50 años y más de 50, dados los cambios sucedidos en el mercado laboral español, tras la década de los 80, se han configurado dos modelos de ocupación, uno estable para la generación mayor y una de gran inestabilidad para los más jóvenes.

DIMENSIÓN 4. ETNIA

La etnia como definidora de población inmigrada. La gran afluencia de personas inmigradas extracomunitarias en los últimos 10 años ha sido uno de los elementos más novedosos de la historia del mercado laboral español, teniendo fuertes implicaciones en el mercado laboral. Al mismo tiempo ha tenido un fuerte impacto en los trabajos de cuidados informales que buena parte de las mujeres inmigradas han realizado. Una población que añade elementos nuevos en la manera de plantear las políticas. En este caso, sólo se han tenido en cuenta la población extracomunitaria, primordialmente de países latinoamericanos.

Los datos cuantitativos solo nos permiten ofrecer una fotografía de la situación laboral en un tiempo, pero no nos permiten precisar las trayectorias laborales. A partir de los datos cuantitativos, las dimensiones anteriormente comentadas y los conocimientos de estudios previos sobre el mercado laboral, se ha elaborado una tipología de trayectorias laborales que se basan fundamentalmente en los siguientes criterios:

- La estabilidad a largo de la vida laboral
- La inestabilidad y el cambio constante de trabajos y sectores
- Las trayectorias discontinuas por responsabilidades de los trabajos de cuidados
- La presencia en el mercado laboral junto con la asunción del trabajo doméstico-familiar y de cuidado
- La trayectoria de la personas inmigrada

Se han realizado un total de 21 entrevistas relativas a 7 perfiles sociológicos. En la tabla que se presenta a continuación se puede observar la distribución muestral del

universo de informantes y seguidamente la definición específica de cada uno de los perfiles. Cabe señalar que esta descripción de los perfiles es de carácter teórico y que, por lo tanto, no se corresponde con exactitud a los perfiles empíricos entrevistados posteriormente. En este sentido, cabe considerar los perfiles sociológicos como “ideales teóricos” y no como un reflejo mimético de la realidad estudiada.

TIPOLOGÍA DE INFORMANTES (BIOGRAFÍAS LABORALES)				Dimensión 1: GÉNERO			
				HOMBRES		MUJERES	
				Dimensión 2: CLASE SOCIOECONÓMICA			
				CLASE MEDIA		CLASE TRABAJADORA	
				CLASE MEDIA		CLASE TRABAJADORA	
Dimensión 3: GENERACIÓN	MÁS DE 50 AÑOS	Dimensión 4: ETNIA	AUTÓCTONO	Hombre: tipo 1 y tipo 2 (HCMM)	Hombre: tipo 4 (HCTM)	Mujer: tipo 1 (MCMM)	Mujer: tipo 3 (MCTM)
			INMIGRANTE				
	ENTRE 30 Y 50 AÑOS		AUTÓCTONO	Hombre: tipo 3 (HCMJ)	Hombre: tipo 5, tipo 7 (HCTJ)	Mujer: tipo 2 (MCMJ)	Mujer: tipo 4, tipo 5 y tipo 7 (MCTJ)
			INMIGRANTE		Hombre: tipo 6 (HICTJ)		Mujer: tipo 6 (MICTJ)

Leyenda de códigos de los informantes

HCMM	+ Núm. tipo	Hombre clase media mayor
HCTM		Hombre clase trabajadora mayor
MCMM		Mujer clase media mayor
MCTM		Mujer clase trabajadora mayor
HCMJ		Hombre clase media joven
HCTJ		Hombre clase trabajadora joven
MCMJ		Mujer clase media joven
MCTJ		Mujer clase trabajadora joven
HICTJ		Hombre inmigrado clase trabajadora joven
MICTJ		Mujer inmigrada clase trabajadora joven

3.3. Tipología teórica de informantes

Mujeres:

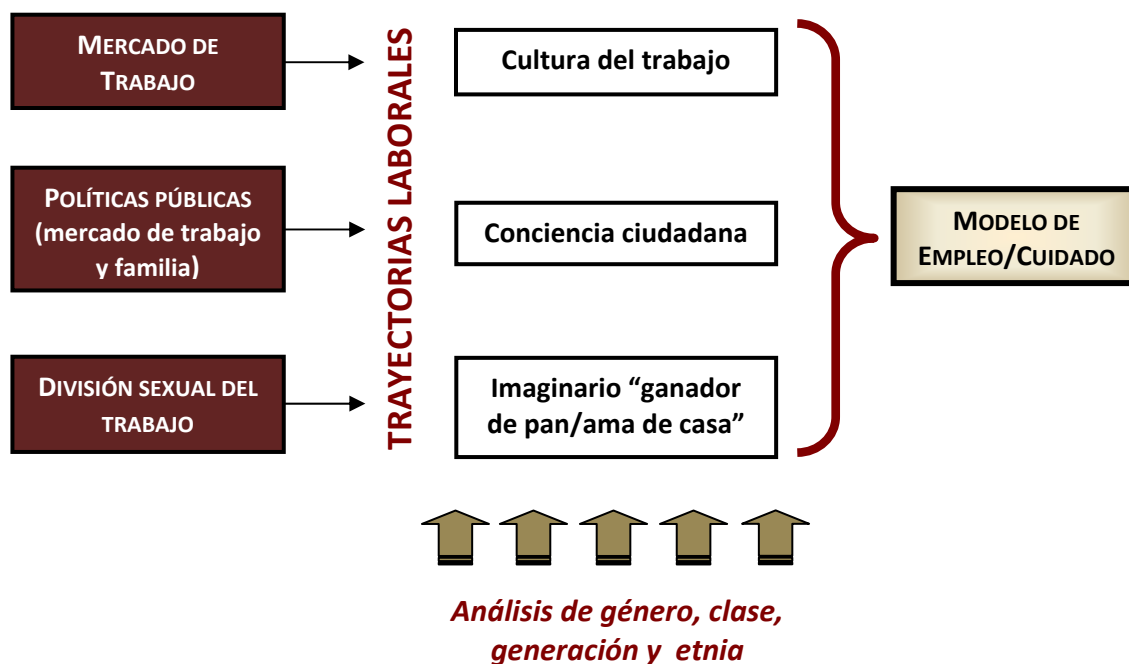
- *Tipo 1:* mujer, clase media, autóctona, generación (+ de 50), deja de trabajar remuneradamente cuando tiene hijos y no se incorpora más al mercado laboral.
- *Tipo 2:* mujer, clase media, autóctona, generación (30-50 años), no deja de trabajar remuneradamente, se beneficia de las políticas de conciliación y tiene poder de negociación para la mejora de horarios, y puede subcontratar parte de las tareas domésticas y de cuidado.
- *Tipo 3:* mujer, clase trabajadora, autóctona, generación (+ de 50 años), no deja de trabajar remuneradamente pero alterna situación emergida con trabajo sumergido, teniendo periodos de inactividad en situaciones de cargas de cuidado rígidas.
- *Tipo 4:* mujer, clase trabajadora, autóctona, generación (30 - 50 años), trabaja remuneradamente de joven y cuando el cabeza de familia masculino pierde poder adquisitivo o entra en paro.
- *Tipo 5:* mujer, clase trabajadora, autóctona, generación (30-50 años), trabaja remuneradamente, alternando periodos de desempleo y de actividad, por lo que le permite compatibilizar las responsabilidades de cuidado.
- *Tipo 6:* mujer, clase trabajadora, inmigrada, generación (30-50 años).
- *Tipo 7:* mujer, clase trabajadora (30-45 años), autóctona, trabaja remuneradamente la mayor parte de su edad productiva.

Hombres:

- *Tipo 1:* hombre, clase media, autóctono, generación (+ de 50 años), trabajo estable durante prácticamente toda la edad productiva, ahora prejubilado (beneficiario de las políticas y acuerdos de prejubilación).
- *Tipo 2:* hombre, clase media, autóctono, generación (+ de 50 años), trabajo estable durante buena parte de la edad productiva.
- *Tipo 3:* hombre, clase media, autóctono, generación (30-50 años), entradas y salidas en diferentes ocupaciones.
- *Tipo 4:* hombre clase trabajadora, autóctono, generación (+50 años), trabajo estable durante prácticamente toda la edad productiva, ahora prejubilado (beneficiario de las políticas y acuerdos de prejubilación).
- *Tipo 5:* hombre, clase trabajadora, generación (30-50 años), entradas y salidas en diferentes ocupaciones, alternando periodos de desempleo.
- *Tipo 6:* hombre, clase trabajadora, inmigrado, generación (30-50 años)
- *Tipo 7:* hombre, clase trabajadora (30-45 años), autóctono, trabaja remuneradamente la mayor parte de su edad productiva.

El objetivo principal de las entrevistas ha sido identificar los puntos de inflexión de la trayectoria laboral como cambios propiciados por el mercado de trabajo, las políticas sociales existentes y el trabajo doméstico y de cuidados. El análisis se realizó teniendo en cuenta que la trayectoria biográfica se explica por las siguientes dimensiones: trayectoria laboral, esfera familiar y *estado del bienestar*. Asimismo, estas dimensiones se dividen en sub-dimensiones, de las que se proponen una serie de indicadores.

Esquema análisis trayectorias laborales



Para el análisis se ha utilizado un sistema de categorías o "marco de codificación", que ha emergido de los indicadores que se hacen explícitos en el anexo 2. Este marco de códigos, básicamente deductivo, se ha considerado en todo momento como un marco abierto y susceptible a integrar nuevos códigos de carácter inductivo. Asimismo, el análisis de los datos se ha realizado a partir de la aplicación del programa informático Atlas.ti.6.1., el cual forma parte del paquete de programas de análisis cualitativo «Computer Assisted Qualitative Data Analysis» más utilizados en la disciplina sociológica. Este programa ha servido únicamente como instrumento de ordenación y sistematización de los datos, así como fuente de inspiración en la elaboración de algunos de los mapas conceptuales y de los cuadros de las biografías laborales.

Concretamente, el programa Atlas.ti ha servido para reducir el gran volumen de información textual y hacer más ágil el proceso de interpretación y creación posterior. El objetivo del análisis era identificar los puntos de inflexión en las trayectorias laborales de los individuos entrevistados. La utilidad del software utilizado radica en que se han podido identificar las prácticas en las que existe un punto de inflexión en la trayectoria porque inciden más de un eje de análisis. Asimismo, de cada entrevista realizada se ha desarrollado un esquema de las trayectorias biográficas de los

individuos⁶. El esquema tiene en cuenta los mismos ejes de análisis que se han utilizado para codificar las entrevistas. De esta manera, explicamos la trayectoria biográfica a partir de la esfera familiar, la trayectoria laboral y las políticas sociales del *estado del bienestar*. El esquema de las trayectorias biográficas tiene también en cuenta el eje temporal. De esta manera, se puede identificar visualmente para cada individuo el eje de análisis que más ha incidido en su trayectoria biográfica. Como se verá en el análisis de los resultados (punto 4), mientras que en los hombres toma importancia la trayectoria laboral, y la mayor parte de experiencias de desarrolla en esta esfera, para las mujeres el eje que más incide en su trayectoria es la esfera familiar.

⁶ Ver el ANEXO 4.

4. Principales resultados del análisis

En este apartado se presentan los primeros resultados obtenidos con el análisis de las entrevistas realizadas. En primer lugar, se caracteriza la trayectoria laboral señalando el sentido y peso de las diferencias sociales en términos de clase, género, generación y etnia. A continuación, se aborda el análisis de los tres factores influyentes en la construcción de las trayectorias: mercado de trabajo, división sexual del trabajo y políticas públicas relacionadas con el mercado de trabajo y la familia.

La perspectiva analítica considera la importancia de la doble dimensión objetiva y subjetiva de la trayectoria laboral: el interés recae tanto en lo que hacen los actores como en el sentido y significado que dan a su acción. De este modo, para cada uno de los factores analizados se tratan aspectos relativos a la práctica y al discurso⁷. El análisis de la práctica se centra en las responsabilidades asumidas y las disponibilidades mostradas en relación al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y al trabajo de cuidados. El análisis de los discursos se desarrolla según lo que se ha identificado como cultura del trabajo (mercado de trabajo), imaginario hombre cabeza de familia y mujer ama de casa (división sexual del trabajo) y consciencia de ciudadanía (políticas públicas)⁸.

Los resultados de los análisis de las entrevistas se detallan, a continuación, ejemplificando los argumentos del análisis mediante la transcripción literal de algunos de los discursos obtenidos. Ha parecido conveniente hacerlo, dada la significación simbólica que contienen las palabras y el ritmo del discurso de las personas entrevistadas.

4.1. Trayectorias laborales

El análisis de la trayectoria laboral parte de la idea que toda trayectoria en el mercado de trabajo está sujeta a un proyecto de vida que difiere según las condiciones materiales de existencia. En este sentido, cabe diferenciar dos tipos de casos: trayectorias laborales que se identifican con el proyecto de vida y trayectorias laborales como una parte del proyecto de vida. Ello ha dado lugar a una tipología que reconoce el primer caso como trayectorias laborales de hegemonía masculina y el segundo caso como trayectorias laborales de doble presencia femenina. Además se han analizado casos de trayectorias laborales como una parte del proyecto migratorio donde aparecen esas dos tipologías, si bien el género perdería peso como variable explicativa frente a una mayor presencia de trayectorias laborales de hegemonía masculina.

⁷ Consultar el ANEXO 2 donde se detallan las dimensiones e indicadores que han servido de guía de codificación y análisis del discurso de las entrevistas.

⁸ Consultar el ANEXO 3 donde se expone en forma de esquema el guión abierto de las entrevistas.

4.1.1. Trayectoria laboral de hegemonía masculina

En primer lugar, se observa que el género emerge como una de las variables explicativas de las diferencias entre los distintos proyectos de vida. En efecto, la vida laboral se percibe distinta según género: la vida laboral femenina no se concibe sin la vida familiar, mientras que la vida laboral masculina tiene entidad propia y no se relaciona de manera específica con la vida familiar.

El trabajo asalariado da sentido al proyecto de vida masculino. Las trayectorias laborales masculinas sólo se ven mediatizadas por la situación del mercado laboral, el trabajo doméstico y de cuidado y la trayectoria laboral de sus esposas no tienen ninguna incidencia sobre el mismo.

“Bueno, per això la gent et dirà que era un addicte al treball, suposo i que.... bueno, m'he passat la vida allí dins.” (HCMG1)

“Mira, perquè la dona és de bon tarannà, i hem tingut problemes pos... però, l'apoio meu en presència no ha sigut massa fort, no? I després, pensa que jo sempre estava...és que no sé el que treballava, perquè és que jo quan estava a casa sempre estava amb l'ordinador, m'entens o no? O sigue jo el diumenge a la tarda sempre estava...” (HCMG1)

“I jo content la veritat, perquè treballaria, perquè amb 50 anys no és edat per quedar-te a casa...” (HCMM2)

“Perquè quan va obrir la planta de Sevilla.... déu ni do el que feia per Sevilla eh, pensa que agafava l'avió a les 22:30h de la nit i arribava aquí a les 2 de la matinada. Vull dir...” (HCMM1)

A pesar de que la trayectoria laboral masculina transcurre independientemente de las cargas domésticas y familiares asumidas por las esposas, algunos de ellos son conscientes del privilegio que ello comporta. Los de la generación más joven reconocen que si la mujer se dedica en exclusiva al trabajo doméstico y familiar ellos tienen un mayor grado de bienestar.

“Se quedó embarazada... bueno, alargamos, porque tener que pagar una guardería, y dejar a la niña tan pequeña... pues oye, podíamos permitirlo... y nos permitimos el lujo de que no trabajara y que yo viviera como un marajá. Eso era vivir, llegar a casa y encontrarte todo hecho!” (HCTJ7)

El trabajo es igual, mismo horario todo... más faena, porque tengo que hacer las cosas del trabajo y las cosas de casa. Antes claro, al no trabajar ella era otra cosa.” (HCTJ7)

La importancia que el trabajo remunerado tiene en la trayectoria laboral de los hombres entrevistados difiere según la generación. A través del discurso de los hombres mayores se observa que el trabajo les supone una identidad laboral que se asimila a su identidad social. La identificación con el empleo puede venir dada por la implicación y compromiso en un sector productivo o empresa:

“(...) conforme es va fent gran l'empresa si ho has fet bé et vas fent gran tu, perquè de tot això que estem parlant, si l'any 79, DAPSA, hagués estat una gran empresa

i tal com estava perdent diners, se n'hagués anat al terra, jo me n'hagués anat al terra també, no sé si m'explico (...). (HCMM1)

*"I poques vacances... Era una vida dedicada a això. De totes maneres, conforme DAPSA va passar de.... M'he oblidat de que DAPSA em va donar accions en el seu dia, l'any 78. I quan estava en suspensió de pagaments, que la meva donar treballava a la confecció i jo a la fàbrica, vaig posar 250.000 ptes. a DAPSA. Més tard, al cap de 2 o 3 anys, no formava part del consell d'administració, i ens les van obligar a vendre als qui no formaven part, molt ben venudes, multiplicat per 6 o per 7. Però un any més tard ja formava part del Comitè de Direcció, en lo qual hagués tingut el 0.47% d'un capital social de 700 milions de ptes., que hauria representat molts diners. Per un any...perquè encara no formava part del Comitè de Direcció. Perquè es feien juntes generals, ells eren 15 o 20, i a aquesta gent no els interessava.... en les van comprar molt bé, jo no volia, clar, perquè jo a més vaig ser dels pocs que les vaig comprar quan estaven perdent diners. **I ho vas comprar pel compromís que tenies?** Si, claro. Sempre es parla del mateix, en la faena: coneixement i compromís. Si un té aquests criteris... el demés ja estarà fet."(HCMM1)*

"I me'n vaig donar compte de què això no ho aplicaven correctament. Mon vam donar compte de seguida. I vaig parlar-ho amb el gerent que hi havia abans i amb el director comercial i van fer unes propostes i vam canviar l'estratègia i ens en vam sortir favorablement bé. Vam ser tres persones. A través d'aquest, jo t'estic parlant que tenia 25 anys, ja pràcticament de producció em van passar a analítica de costos i organitzacions de sistemes." (HCMM1)

"D'alguna forma vaig ser bastant innovador. No sé, potser està feo que ho digui. O pretenia, pretenia, això ho tenen que jutjar els demés. Però al dir que vaig ser... està mal dit... més ben dit pretenia ser innovador. Era la meua voluntat, insisteixo que és el que t'he comentat al principi, que sempre tenia una gran capacitat per a qüestionar-m'ho tot, aquesta capacitat de qüestionar-m'ho doncs algunes vegades sortia bé i altres no... I això és difícil a vegades de localitzar. Només es fa si hi ha molta dedicació. Crec, que si tens molt de coneixement, i molt de grau de compromís, es poden assolir aquestes perspectives." (HCMM1)

"Preparo la ruta de los chóferes, preparo pedidos, hago todo el tema de géneros a los fabricantes, que no se rompa la cadena de stock... voy a ver clientes si hace falta. Hacemos un poquito de todo, es una empresa familiar y bueno, se hace de todo." ((HCTJ7)

Pero también la identidad laboral se puede construir a partir del papel asumido en un conflicto laboral o lucha sindical:

"Llavors allà al final va ser una mica una situació desagradable perquè em vaig enganxar varies vegades amb el gerent de l'empresa perquè t'exigien molt però et donaven molt poc marge. No econòmicament, perquè em considerava ben pagat, sinó que tenia problemes que no em semblava un tracte just que un dia t'exigissin fitxar a les 9 quan havies acabat a les tantes... M'hi vaig enganxar, i a la primera oportunitat que vaig tenir vaig fotre el camp"(HCMM2)

"Jo quan vaig anar a buscar el finiquito de l'empresa anterior, perquè les hores extres acumulades no me les pensaven pagar, i com no estaven escrites enlloc... I a més a més em va dir que si marxava era perquè ell volia, perquè si hagués donat informes dolents no aniria, amb el que me'n vaig enterar que havien estat parlant amb les esqueses, i jo m'estava jugant la feina. El primer dia vaig anar a parlar amb el gerent nou la primera cosa que li vaig dir va ser això, que era una malapassada i que aquestes trastades no es feien"(HCMM2)

En cambio, en el discurso de los hombres jóvenes, el trabajo mantiene un papel central pero difieren las razones si se comparan con las esgrimidas por los hombres mayores. Además, en el caso de la generación joven, la clase social parece jugar un papel más determinante. Por un lado, para los hombres jóvenes de clase trabajadora el trabajo cobra centralidad en su proyecto de vida en la medida que éste supone búsqueda, cambio, inestabilidad. Un conjunto de condicionantes que explicarían la aceptación del *continuum* entre la formalidad y la informalidad laboral. El miedo a perder el trabajo otorga protagonismo al mismo en el contexto del proyecto de vida individual. Es decir, la incertidumbre laboral supone centralidad laboral.

"Y después, de todos los talleres que había estado trabajando la obsesión de aquella época, sobretudo la gente más mayor y tal, era que entraras en una empresa grande, entonces lógicamente eso era para toda la vida. Se ganaba puede que algo menos que en otros sitios, porque se trabajaba en otras condiciones, pero es verdad que era lo mejor. No sé si era verdad la filosofía, pero la verdad es que a mí me funcionó en ese aspecto. Prácticamente entré a trabajar, después de pasar por todos esos tallercitos, cuando tenía, acababa de cumplir los 18 años, en la Maquinista Terrestre y Marítima, y allí me quedé casi todos los años hasta que me he jubilado" (HCTM4)

"Y claro, yo eché currículums para las basuras, eché currículums para una planta de reciclaje, para los autobuses... y ya te digo, pasé de la selección entre no sé cuantos que seríamos, y según ellos si que me habían seleccionado, pero yo nunca recibí una carta para decirme que tenía que ir a firmar el contrato. Entonces claro, yo con 45 años, habiendo dicho a muchísima gente que... porque normalmente cuando... desgraciadamente, hace 5 años, ya empezaba a haber el problema de... de esto, ¿no? de que las empresas se podían permitir el lujo de escoger, poder exigir.... poder decir, bueno, yo pido con experiencia, pero prefiero una persona joven para pagarle el mínimo que le tengo que pagar. Entonces claro, cuando empiezas así, y cuando empiezas a alguien a decirle "Si sí, es que usted, usted tiene mucha experiencia, bueno, ya le llamaremos", entonces ya cuando te presentes allí y le dices "mire, yo ya he venido a hacer la entrevista con ustedes, ustedes tienen un tiempo que no pueden perder, yo tampoco puede ir perdiendo mi tiempo de que ustedes me vayan a llamar o no me vayan a llamar, si cuando salimos de una entrevista ustedes me dices "no nos interesa" yo no tengo porque perder el tiempo". Entonces cuando dices las cosas claras, ya la gente no quiere saber nada, no? Y... claro, en vista de eso dices: "coño, 45 años, me voy a morir en casa, me voy a quedar en casa quieto?". Me saqué el carnet de taxista, le lié la manta a la cabeza, y me compré la licencia del taxi, hasta el día de hoy." (HCTJ5)

Por el contrario, el discurso de los hombres jóvenes de clase media se asemeja más a la generación mayor en cuanto la profesión ejercida forma parte de la identidad social. La importancia del trabajo viene dada por una actitud que aspira a la realización personal en el ámbito laboral escogido según la existencia de unos intereses anteriores al periodo de actividad. Dicha actitud justificaría un sinfín de condiciones no deseadas a priori como la intensa dedicación de horas al trabajo o las malas condiciones laborales, en caso de que existan.

"Bé, quan vaig acabar vaig entrar a aquesta empresa, i quan estava allà, a la carrera ja ho havia vist, jo veia que no era lo meu allò, que alguna cosa havia de buscar."(HCMJ3)

*"Entre mig d'això, vaig estar 6 mesos a TV3 fent pràctiques, que feia els mapes del temps, ajudava una mica en l'elaboració del telenotícies. Les pràctiques en això sempre han estat remunerades, però l'any meu no. Clar, i m'aixecava a les 7, tornava a les 9, i a sobre no em pagaven ni els desplaçaments. **No hi havia possibilitat de quedar-te després de les pràctiques?**No, perquè a TV3 tot va per oposicions, i no va sortir cap plaça, i tampoc era la*

meva vocació. Tot això va ser un període de 2 anys i mig, vaig començar el 2on cicle amb 25 i vaig acabar amb 27.” (HCMJ3)

“Era una baixa teòricament d'un mes, i al final vaig estar 5 mesos, i mentre ja estava estudiant. I llavors ho vaig deixar perquè no m'anava. Lo de fer de professor m'agradava però haver-te de barallar amb els nens i tal no era lo meu.” (HCMJ3)

La aspiración a realizarse personalmente en el lugar de trabajo a menudo mantiene cierta relación con la tradición familiar:

“Ella? Mai. Jo sempre havia volgut fer disseny gràfic, el meu pare ja dibuixava molt bé i era cosa de família. I jo ja anava fent coses. Primer anava fent coses, allò per herència, trucar una empresa petita, l'equip, "ens podies fer alguna cosa?, i jo ho feia.” (HCMJ3)

“Et donava per a viure? Al principi no però mica en mica em vaig fer valorar. Jo mentre estudiava... jo vaig apostar molt pels ordinadors a la feina, perquè allí no en volien massa, ells amb pinzell. I clar, fins que ell no va veure que tenia raó, llavors vaig ser com una mica el cap de l'estudi. Jo em vaig comprar un ordinador a casa. I li vaig dir que o comprava ordinadors i em pujava el sou o que anava per lliure. O modifiques l'estudi o anem tots a la merda.” (HCMJ3)

Las trayectorias masculinas ponen de manifiesto como la vida laboral hegemónica es la vida de los hombres entrevistados. Ello se explica por la persistencia del imaginario social que atribuye al hombre el rol de cabeza da familia y a la mujer el rol de ama de casa. Este modelo no es exclusivo de la situación familiar tradicional (pareja con hijos), pues aparece de formas muy diversas:

“El meu germà campava por sus fueros, i jo em vaig veure en la responsabilitat de "no vull que la meva mare fregui escales".(HCMJ3)

Otro aspecto que aparece en los discursos es la compra de una casa como indicador del éxito laboral. En efecto, la adquisición de una propiedad inmueble se vive como símbolo de la estabilidad laboral.

“Llavors, em vaig fer autònom i vaig estar del 94 al 2002 d'autònom. Treballant amb el meu cunyat i en qui fos, jo li feia una factura i em pagava. Em vaig comprar la casa.... Em va anar bé.” (HCMJ3).

El peso simbólico y cultural de este imaginario se evidencia cuando desaparece el trabajo remunerado de la vida de los hombres. Las situaciones de paro o las jubilaciones son buenos ejemplos del desconcierto que genera la ausencia de empleo. En el caso del paro, persiste la figura del cabeza de familia como referente masculino que orienta el proyecto de vida.

“L'atur l'has acabat? Fa 4 o 5 mesos. Tenia casi 2 anys, el vaig acabar ara. El primer any van ser les obres i el segon depressió. Va arribar un punt que jo pel meu compte, tot i que la meva dona és metge, vaig anar a parlar amb un psiquiatre perquè... no podia parar de pensar on buscar feina.” (HCMJ3)

En cambio, la jubilación supone el punto final de la trayectoria laboral vivida en masculino. Este fin puede desdibujar el proyecto de vida: se pierde identidad social, referentes culturales y amistades. Un conjunto de pérdidas que afecta la cotidianidad

de los hombres cuyas vidas se llenan de tiempo vacío de significado. La pérdida de responsabilidad laboral pondría en entredicho su identidad social construida entorno de la figura del cabeza de familia.

“Vull dir que m'ha... però bueno, és un problema, no pensis que és fàcil, gestionar el temps que et sobra... No és fàcil, no. Diuen que dura un any o dos. No és fàcil. I bueno, ja ho sabia que això és... una situació que tinc que passar, no? Tot no són avantatges, està clar. El que no em preocupa són comentaris, o per exemple.. l'eròtica del poder que et deia abans. No perquè jo...me'n vaig sense problemes de consciència (...) Per a que et facis una idea, me volien fer una despedida dins a DAPSA, no vaig voler, vaig dir que no estava preparat. A SAICA em van telefonar i vaig dir que no, que no volia cap despedida ni res... no va amb el meu tarannà, m'entens? I vaig tenir que anar, vaig tenir que anar, Domingo em va telefonar dos o tres vegades...i dic pos bueno, anem, anirem, i ja està.” (HCMM1)

“A veure, bé. La veritat, hi ha dies que no sé que fer amb el meu temps. Però tinc aficions, toco el piano, vull treure'm el títol de patró d'embarcació esportiva, m'ha agradat sempre. Perquè anem cada any a Formentera i....” (HCMM2)

4.1.2. Trayectoria laboral femenina de doble presencia

La penalización social e individual de las ausencias laborales masculinas contrasta con la justificación social e individual de las ausencias laborales femeninas. En el caso de las trayectorias laborales femeninas se observa cómo el empleo es una pieza más del proyecto de vida sujeto a la división sexual del trabajo. A diferencia de los hombres, el trabajo productivo está vinculado al trabajo doméstico en el caso de las mujeres y, especialmente, al de cuidados (criaturas y ancianos dependientes). Se confirma la importancia de las cargas rígidas en las trayectorias laborales femeninas tal y como aparecía en investigaciones anteriores (Carrasquer-Torns, 1998).

“Acabem d'arribar a [ciudad]. Bé, jo no vaig deixar de treballar perquè estès embarassada, vaig deixar de treballar pel trasllat. Llavors després clar, arribes a Tarragona, no coneixes res...això va ser dur. Tu pensa que jo estava acostumada a treballar tot el dia, parlar amb gent... i de cop arribes a una ciutat nova, no coneixes a ningú... Tampoc no em trobava massa bé, no sabia que estava embarassada...i al principi doncs et trobes allò... Després ja molt bé, estàs molt contenta, ja sabia que estava embarassada i tal, i llavors jo en aquesta època ja no m'he plantejat buscar una feina, perquè era una mica, arribar a una ciutat nova, què havia de fer...” (MCMM1)

“I vam venir a [ciudad] perquè el Pere es va treure la plaça aquí. I llavors doncs Pere, Pere fill tenia 4 anys, que acabava de fer, i Joan tenia 7 mesets o algo així, i està. I clar, quan vaig arribarà aquí doncs igual, els fills eren menuts i no et planteges... A veure.. jo sempre dic que si hagués estat treballant de lo meu quan estava embarassada no ho hagués deixat però com que no era.... ja vam prendre la decisió que deixava la feina que tenia, llavors ja no em vaig plantejar buscar una altra quan tenia els crios menuts...” (MCMM1)

“Bé, jo vaig començar a treballar quan tenia 16 anys, quedava poc per fer-ne 17... Havia fet comerç, administrativa, i vaig estar treballant en una empresa d'auxiliar administrativa durant 8 anys. En aquests 8 anys em vaig casar.. llavors vaig tenir un fill i quan el vaig tenir vaig decidir deixar de treballar.” (MCTM3)

“Bueno, al principi només volíem tenir un fill, i quan a ell el van ascendir, i ens ho podíem permetre econòmicament, ens ho vam replantejar i vam dir de tenir-ne un altre. I després, com que en un ja era molt complicat, imagina't en dos, i vam dir, en tindrem un altre i deixaré de treballar, i estaré més per ells.” (MCMM1)

En el caso de las mujeres de la generación mayor, existen diferencias de clase: la trayectoria laboral de la pareja parece condicionar más a las mujeres de clase media mientras que el trabajo de cuidados parece condicionar más a las de clase trabajadora. En este sentido, la maternidad y el trabajo que conlleva el cuidado de los hijos emerge en el discurso de las mujeres de clase media como una elección personal basada en la voluntad de desempeñar el rol de madre.

“Després de l'estiu, això va ser l'estiu del 82, després de l'estiu em van proposar de la feina una altra feina, que era un departament de fisioteràpia, el portava jo i tal, i vaig estar treballant allí fins el, finals del 85, que va ser que el Pere va treure la plaça del MIR i vam anar a Tarragona.” (MCMM1)

*“No. Perquè si tens dos nanos tens tanta feina que se't passa el temps i dius "que he fotut jo amb la meua vida?". I tota la vida així primer penses, si m'he de passar tota la vida així... tota la vida així tampoc no vull estar. **Clar, jo per exemple en tinc un i he vingut corrent cap aquí.** Clar, és que jo suposo que si hagués tingut una feina bona, suposo que igual no l'hagués deixada. Hi ha molta gent que la feina..”. (MCTM3)*

“Al meu home l'havien augmentat de categoria, i li havien augmentat el sou i així, vam veure que igual podíem mantenir la família sense que jo anés a treballar, i ho vam mesurar així, i vaig preferir quedar-me a casa. O sigui, l'esforç que feia no guardava proporció en la qualitat de vida familiar.” (MCMM1)

Por el contrario, entre las mujeres de clase trabajadora prima el coste de oportunidad que representa abandonar el mercado de trabajo para atender los cuidados. Aunque las condiciones materiales de existencia explican porque, a diferencia de las mujeres de clase media, la salida del mercado laboral no es definitiva, pues se alarga lo que se alarga el cuidado de los hijos.

*“Sí. I al cap de 3 anys, als 25, vaig tenir el meu primer fill. Llavors vaig deixar de treballar. **Però perquè... vas pensar que era millor o...?** Sí, perquè amb el que guanyava si havia de pagar una guarderia no em sortia a compte... Bé, vaig decidir-ho jo. Em sortia més a compte quedar-me a casa. **I et vas quedar a casa quant de temps?** Doncs bastant, perquè després vaig tenir una nena... **Al cap de quant de temps?** 3 anys. Llavors pel mig... clar, et dediques només amb els nanos i van passant els anys... I llavors quan el meu fill va fer 11 anys vaig tenir l'oportunitat de tornar a treballar una altra vegada.” (MCTM3)*

A veces, las entradas y salidas del mercado laboral de las mujeres con tradición industrial obrera responden más a la demanda del mismo mercado que a las necesidades del trabajo de cuidados. De manera que su trayectoria laboral se mueve en el *continuum* de la formalidad y la informalidad.

“Sí, volia tornar a treballar. Bé, quan jo vaig decidir deixar de treballar la meua intenció era quan els nens fossin grans tornar a treballar una altra vegada. (...) Sempre he volgut treballar, el que passa és que hi ha haver una època, dels 35 als 40, que és com si no estès al mercat laboral. No hi havia manera de trobar feina.” (MCTM3)

En este sentido, cabe señalar el efecto no deseado de algunas de las políticas laborales vigentes destinadas a bonificar la contratación de ciertos perfiles sociales con la consiguiente exclusión de aquellas mujeres que no responden a los criterios establecidos. Un aspecto más que obliga a tomar en cuenta la importancia de la informalidad en el análisis de las trayectorias laborales.

“A veure, jo és que als 38-40 anys, buscava feina i no m'agafaven perquè com als 45 anys els empresaris desgravaven... Quan contractaven a dones de 45 anys.. I no tenia l'edat encara. Va haver una època que semblava com si no existís a la vida laboral. I a vegades, també passava que buscaven gent fins a 35 anys.” (MCTM3)

En cualquier caso, la permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal, siempre pasa por la ayuda de otras mujeres de la familia, en escasas o raras ocasiones por la implicación del marido.

“I en la sogra, en què us ha ajudat? Fent el menjar...? Si, si. Nosaltres en dissabte en diumenge anem a dinar allà. I per exemple des de que jo treballo al cole el meu home dina cada dia allà. I normalment fa de més i quasi tinc el sopar. Vull dir que cuinar cuino molt poc, m'ajuda molt. I quan els nens eren petits també m'ajudava molt, ve a planxar per exemple.” (MCMM1)

“El xiquet me'l cuidava ma sogra, sa iaia, i després... quan tenia un any ja va començar a la guarderia, i l'anava a buscar jo, quan sortia del treball el passava a buscar a la 1, el portava a les 9, després el portava a les 3 i el recollia a les 7. I després a l'estiu, també anava a la guarderia, i quan va començar al col·legi, als 4 anys, els 2 primers anys durant el curs i a l'estiu a la guarderia.” (MCMM1)

Con todo, se observa que para las mujeres de la generación mayor el trabajo es una necesidad y no una fuente de identidad social. Ello se debe a distintos factores: peores condiciones laborales del trabajo en comparación con sus homólogos masculinos, gran diversidad de trabajos en su trayectoria laboral, consideración del trabajo remunerado femenino como ayuda familiar y peso cultural del trabajo doméstico y de cuidados en la definición del proyecto de vida. En este sentido, la constante relación entre la vida laboral y la vida familiar en las trayectorias femeninas explicaría por qué, a diferencia de los hombres, las ausencias temporales del mercado de trabajo en forma de paro, o el abandono definitivo de la jubilación, se viven como una oportunidad y no una pérdida. En efecto, el paro puede ser vivido como una oportunidad para el trabajo de cuidados que socialmente refuerza la división sexual del trabajo.

“Perquè jo he disfrutat molt estar amb els meus fills, i ho tornaria a fer. El que també et dic que si hagués tingut oposicions i hagués tingut la meua feina doncs no ho hagués deixat, això també és veritat. Però, jo si que l'hauria agafat, m'hauria costat moltíssim, però si que l'hauria agafat. Perquè a més, això que ara tinc és una cosa impensable. Perquè era la típica que sempre pendent dels fills, la teua vida és això. Jo per exemple pensava, feina, també soc una mica del got mig buit, pensava feina a la meua edat ja no em sortirà, perquè això és difícil, però si que vull fer coses, és igual, no vull estar quieta, informàtica català, el català m'encanta, m'apassiona, és una cosa... igual que l'anglès” (MCMM1)

“L'única cosa que em sabia greu d'estar a casa era per al dia de demà, pensava "em passo tota la vida treballant, no tinc horari, no cobro res, però quan em jubilaré no tindrè res i dependré d'ell... això si que no m'agradava.... I tens un pla de pensions o...? Si, tinc un pla de pensions i ara doncs... Cobraràs alguna cosa no igual a la jubilació? Depèn de... perquè jo clar.. he fet moltes coses però moltes no estava assegurada. Però en principi igual si... ” (MCMM1)

“Hombre, quan vaig acabar del tèxtil, com l'Ona era petita m'anava bé. I estava a la guarderia, llavors vaig cobrar l'atur, vaig fer el curset de Product Manager, després vaig fer de cuina, perquè vaig veure que per aquí no anava gaire bé, no sortia gaire de cosa, i després vaig fer un curs de cuina, molt guapo, i vaig entrar a treballar a una cuina d'una escola, fent suplències.” (MCTM3)

"(...) també fins que va tancar l'empresa, ja t'he dit, cap als 90, i va coincidir justament que tenia la nena, i em vaig agafar l'atur 2 anys, i anava fent cursets." (MCTM3)

"O treballava la noia d'ela tarda o treballava jo, i tampoc compensava molt al cobrar, et pagaven el just. Llavors, clar, a mi m'interessava més una escola, perquè llavors tenies vacances... horari escolar, no? I llavors va canviar l'empresa, va agafar una empresa més gran, vaig esperar una mica i quan els hi vaig dir que... quan tenia per agafar l'atur, em van posar a l'atur sense cap problema." (MCTM3)

Aun así, entre las mujeres de la generación mayor se percibe una diferencia respecto al sentido del trabajo: realización personal para la clase media e instrumentalizada para la clase trabajadora.

"Si perquè quan comença a passar el temps i ve un i diu" m'han donat els papers" amb l'informe que els hi has fet... et fa sentir molt bé. A part també el contacte amb la gent, perquè molts d'ells no tenien Internet i venien a que els mirassis per Internet com estava la seva sol·licitud, i deien, mira, acceptat! i t'abraçaven... és una cosa que et compensa, no?" (MCMM1)

"Sí, sí, i si te dic... estic al servei de FECSA-ENDESA, de la llum. (...) A mi no m'afecta. Veus? En aquesta feina hi ha molta gent jove, que estudien i clar, és que no aguanten. I em diuen "és que tu com pots ser tant amable?" I jo dic és per mi és una feina, estic fent una feina, i quan surto d'aquí s'ha acabat. I si la gent m'insulten jo me'ls porto al meu terreny i inclús em demanen disculpes. Suposo que és l'edat.." (MCTM2)

La importancia del rol de cuidadora en las mujeres de la generación mayor supone una vivencia distinta de la inactividad en comparación a los hombres. Las mujeres de clase media inactivas parecen dar continuidad a su rol de cuidadoras con el voluntariado y otras actividades de altruismo social.

"Hombre, jo la veritat és que tornar a treballar com estic treballant ara no m'ho plantejava perquè era molt difícil, eh? Jo tinc 52 anys, i quan em van cridar en tenia 49, és una edat difícil, molt difícil. I per treballar a la pública és fer interinitat, tu t'apuntes, i et criden ara aquí, ara allí, és una cosa que no... En principi no m'ho havia plantejat. Llavors el que feia és intentar mantenir-te al dia encara que no... a veure, he fet coses sense pensar que allò me podia servir per després trobar feina, sinó les feia una mica per mi." (MCMM1)

"Sí, per altruisme, saps? Me busco ocupacions i així, per omplir la vida. Entre altres hores lo de Càritas, també faig catequesi a la parròquia. Després per exemple, ajudo, a la noia que venia a netejar a casa, es va quedar embarassada, i ella és de Romania, i allà estan com a 100 anys detras d'aquí. I clar, estava sola i va tenir la xiqueta i pobra es notava molt preocupada i jo li vaig dir "tranquil·la, ja t'ajudaré". I he fet una mica com a de iaia de la xiqueta." (MCMM1)

Si bien estas mujeres forman parte de la *generación sandwich*⁹ que enlazan su rol de cuidadoras como madres, hijas y abuelas.

"Dóna bastant. Perquè és un pis gran però per a dos, saps? Jo estava acostumada abans que estava tot sola i anava a la meua sempre. I ara va coincidir que es va jubilar el meu marit i que va pujar el meu pare, la veritat és que em va canviar bastant. Perquè potser estava allà la cuina, i entrava. Després, com que no estava bé del cap, potser a les 11 del

⁹ El concepto *generación sandwich* se refiere a la realidad que viven muchas mujeres de 45 a 65 años que a lo largo de su vida adulta enlazan responsabilidades familiares de cuidados: primero como madres y después como hijas y abuelas (Miller, 1981; Williams, 2004).

matí em preguntava si estava fet el dinar. Potser tornava al cap de 5 minuts, i a vegades me sentia controlada. Mira que era un trosset de pa eh... el que passa que en agafar demència, l'hombre com no raonava, clar, és normal.” (MCMM1)

La persistencia del imaginario social que atribuye a la mujer el rol de ama de casa es una de las razones que explicaría la tolerancia social hacia la precariedad laboral femenina. Ello es así hasta el punto que el discurso de las mismas mujeres entrevistadas se construye en torno sus responsabilidades familiares aceptando unas condiciones de trabajo más precarias y con una mayor informalidad en comparación a los hombres. Esta aceptación acrítica de la división sexual del trabajo da lugar a unas trayectorias laborales de hegemonía masculina y doble presencia femenina.

“Si, a veure jo en principi tinc contracte des de setembre fins a maig. Però en principi saps que no ets fix però que et faran contractes un darrere de l'altre. I a casa doncs bueno, ara tinc molta menys feina a casa perquè bueno els fills no estan. I després el Pere pare dina a casa de la seva mare cada dia, vull dir que jo només faig el dinar per a mi. I després de sopar és fàcil. Però també la feina a fons de la casa i tal en caps de setmana.” (MCMM1)

El cambio parece llegar con las mujeres jóvenes de clase media que asumen el proyecto de vida masculino. La expectativa laboral de estas mujeres explicaría sus mayores frustraciones laborales y menor tolerancia de la precariedad en comparación con sus madres.

“...reconec que vaig triar la professió que m'agradava, he treballat molt a gust, i això també es nota, a veure, que coses hi ha a tot arreu. Suposo que som aquesta generació, no sé, que em estat, i això costa de treure-t'ho, ara mira que estic conscienciada, hem estat educades el treball, el treball, de ben joves.....bueno, t'ho deia per això, sempre em tingut això de la responsabilitat, i el treball, que el treball és lo primer, i clar, això te marca....” (MCMJ2)

En definitiva, en el caso de la generación mayor, el discurso de las personas entrevistadas acerca de su trayectoria laboral difiere según género y clase. En pocas palabras, entre la clase trabajadora, se percibe una resignación femenina versus una heroicidad masculina. Ellas se muestran resignadas ante la precariedad laboral y no perciben capacidad de incidir sobre las condiciones laborales, mientras que ellos enfatizan su capacidad de incidir en las relaciones laborales.

4.1.3. La trayectoria laboral migratoria. Un caso específico

La trayectoria laboral que desarrolla el colectivo de personas inmigradas conserva paralelismos fuertes con las trayectorias laborales de las personas autóctonas de clase trabajadora, si bien el proyecto migratorio adjunto a la trayectoria laboral dibuja elementos específicos que requieren tratar en un bloque distinto las trayectorias laborales de este colectivo. A pesar de que la posición adscrita de clase de este colectivo define comportamientos propios de la clase trabajadora y análogos a gran parte de las trayectorias analizados anteriormente, la vivencia de procesos contradictorios adyacentes a la condición de inmigrante, como la “inconsistencia de estatus”, la sobreformación o la posición de vulnerabilidad social, vertebran trayectorias que merecen ser analizadas de forma específica.

Las entrevistas realizadas a las personas inmigradas permiten deducir su amplia aceptación de unas condiciones laborales precarias y de unos bajos salarios que ellas saben tienen destinadas cuasi en exclusiva, por el hecho de ser inmigradas. En este punto, conviene destacar, en primer lugar, que tal aceptación no es necesariamente fruto de poseer menor cualificación profesional o un origen socioeconómico inferior al de la población autóctona sino el resultado de las dificultades que conlleva el propio proceso migratorio.

c) El origen del proyecto: la centralidad productiva

El origen socioeconómico de las personas inmigradas entrevistadas tiene elementos de homogeneidad en relación a su procedencia de una familia más o menos acomodada de la comunidad de origen y su formación media –bachillerato, formación profesional– y en algún caso formación elevada –licenciatura. En segundo lugar, tal aceptación aparece, asimismo como deudora de la responsabilidad contraída con el entorno familiar en la sociedad de origen. Así, en todos los casos estudiados la decisión de emigrar se produjo cuando empeora notablemente la economía familiar en el país de origen, bien porque la familia se arruina, se pierde la vivienda y/o el empleo, cierra la empresa familiar o bien se contrae un volumen de deudas inabordable con los recursos familiares existentes.

“Yo puse mi casa a una financiera, para poder pagar unos problemas, y las deudas se hicieron tan grandes, que yo ya no soportaba. Y es así como, entre los amigos, conversando, salió la idea de que un amigo estaba en la misma situación mía, y que su esposa se había venido a España. (...) Así fue mi viaje para acá, debido a las necesidades económicas, y al endeudamiento de mi familia, que ya no soportaba (...) Perdía mi casa o venía... Y así fue como vine a España en octubre de 2006. La verdad es que yo, como ya había estado 6 años fuera, yo no quería volver a salir del país, pero esta deuda eran tan grande que, ya mi casa estaba en juego, y los dos siguientes meses, me daban de tiempo para la paga, y así es de que, saco otro préstamo, se me hace la deuda más grande otra vez, y entonces más obligado a venir.” (HICTJ6)

“Mi padre me dijo que me viniera con mi familia unos 3 años y bueno, a los 3 años ya estábamos más apañados aquí que allá y ya se nos presentó más oportunidad aquí que allá entonces ya, ya nos quedamos.” (HICTJ6)

“¿Y lo de venir aquí cómo fue? En casi toda Colombia hubo una crisis, como la que hay ahora en España, hubo una crisis y entonces funcionarios fuera... lo normal, ¿no? Recortaron. Entonces hubo una invasión de todo lo que eran mercados... el chino, lo que eran zapatos... Mi padre tenía una fábrica de calzado, entonces todo lo que era el zapato venía... (...) Entonces las fábricas fueron cerrando. Entonces tuvimos una época fatal, de estar muy bien a estar... mi padre tuvo que cerrar la empresa. (...) Y entonces mi hermano dijo que porque no venía acá, que aquí me podía ganar... Me dijo “tu ganarás en plata en Colombia no mucho más de lo ganas ahora”, entonces me vine con mi hija.” (MICTJ6)

“Y estaba allí bien, hasta que empezó el problema de que venía la restructuración, lo que aquí se llama recorte de personal, de diferentes instituciones, y si, se empezaba a poner la cosa dura. Eso era en el 98/99. Pero.... iban a hacer fuera a gente. (...) Yo creo que es lo que se está dando en muchas empresas ahora. Y en esas, me llamó una amiga que estaba aquí, y me calentó la oreja y me dijo “tú ves como se está poniendo de horrible, pues vente conmigo, que allí está todo mejor y se gana más con menos esfuerzo”, que era mentira, pero bueno.” (MICTJ6)

De este modo, el saberse atado a las obligaciones de este entorno familiar, unido a la desesperación que el desarraigo produce en la sociedad de acogida, tiene importantes consecuencias para la persona que emigra. Consecuencias que la van a conducir a la aceptación de peores condiciones laborales y larguísimas jornadas de trabajo, siendo coherentes con las exigencias de la trayectoria laboral hegemónica masculina. En cierto modo, la situación de vulnerabilidad económica que viven las personas inmigradas en el país de origen es un factor que rebaja, inevitablemente, el poder social de negociación (Villa, 1990; Prieto, 1994) de este colectivo.

En definitiva, el proyecto migratorio aparece ligado a la necesidad de resolución de la situación económica familiar en su país de origen y unido en un principio, al horizonte del regreso. En ninguno de los casos estudiados, los individuos piensan pasar un largo período en España, sino más bien poder hacer frente al pago de las deudas y volver. Asimismo, el proyecto migratorio tiene un sentido estrictamente instrumental, teniendo como objetivo principal el ahorro y el envío de remesas a la familia de origen.

“¿Mandan dinero a su país? Bueno, la finalidad con la que nos vinimos es la de ahorrar, ahorrar, ahorrar. Y gracias a dios hemos hecho unos ahorrillos, y ya en el futuro pues irnos para el país. Porque yo he visto que la situación en España es buena, pero hay que trabajar, trabajar, trabajar... Si no se trabaja, no se hace nada. Y siempre estar trabajando para alguien...” (HICTJ6)

“¿Ustedes más o menos, de los sueldos juntos, que porcentaje ahorran? A ver, más o menos el 50%. Yo le mando dinero a mi mamá, y ella les manda dinero a los padres, y nos queda para ahorrar esto. Para mandar, nosotros siempre mandamos el 50%.” (HICTJ6)

Ahora bien, el horizonte de permanencia en el país de acogida se vislumbra corto, dando al proyecto migratorio un carácter efímero y de provisionalidad constante en el imaginario de la persona migrante. La idea de venir a España se contempla, en la etapa iniciática del proyecto migratorio como una etapa de la vida temporal que tiene que subsanar y procurar la “salvación” a la crisis económica familiar. La poca consistencia con que se vive el proyecto migratorio originario no exige tener atada una oferta de trabajo en el país de acogida.

“Básicamente siempre era Madrid-Bogotá, Bogotá-Madrid, y entonces te decían: “¿a qué vienes?”. Y entonces tú decías que venías como turista... porque en realidad esa era la idea yo pensaba, “si cobro tanto, en 2 o 3 meses, más o menos pago la deuda de mi papá.” (MICTJ6)

“Pero entonces yo pensaba “no, yo no voy a renunciar al trabajo ni nada, yo me voy a hablar con el jefe y a ver si me puede dar una excedencia como de 3 meses”. Y me vine a probar. Y bueno, yo hablé con el director, y me dijo que si yo quería venir a probar suerte pues que ya sabíamos cómo estaba la situación allí... y que me guardaban el puesto, porque había muy buena relación con mis jefes. Y me vine a probar. (MICTJ6)

De hecho, el proyecto migratorio tiene más o menos consistencia en función de la gravedad de la situación laboral en el país de origen que, a su vez, también condiciona y define la capacidad de aceptar o rechazar por parte de la persona inmigrada situaciones de explotación laboral, racismo, servilismo y malestar en el trabajo.

Una vez tomada la decisión de emigrar, el destino se decide bien mediante redes sociales, primero, o reagrupamiento familiar, después. Estas redes son las que asimismo proporcionan un primer contacto con el mundo laboral.

“Eso es una cadena, una amiga que vino primero, dicen “venga ustedes vengan para acá”, después estaban mis tías, y después ya, se lo dijeron a mi papá, y yo le dije que si él se venía yo también” (HICTJ6)

“Lo compré [el billete] hasta Madrid, por acá había alguien que había estado en Nicaragua un tiempo, y lo que hice fue decirle a esta persona, él me dijo que en casa no me podía tener, pero lo que sí podía hacer era buscarme una habitación. Y así fue que viniendo a Madrid, decidí venirme a Barcelona, porque estaba esta persona que me había buscado este lugar acá, donde...quedarme. Y es así que decido venirme a Barcelona, me estaba esperando este muchacho, en ese momento llegué, no lo conocía, me dijo que iba a estar con una gorra roja...” (HICTJ6)

“Llegamos a Barcelona, bueno, ya a , [población del Vallés Occidental] directamente, porque mi hermano vivía aquí. Y fuimos a vivir con mi hermano provisionalmente.” (MICTJ6)

El capital social informal de la persona inmigrada se convierte, así, en un factor clave del proceso de migración y un enclave esencial para la inserción laboral en el país de destino.

“¿Cómo lo encontraste tu primer trabajo? Por una amiga.... Bueno, yo enviaba currículos y ella me dijo que allí iban a necesitar gente, y yo mandé un currículum, y me llamaron a la entrevista.” (MICTJ6)

“Bueno total, que conozco a Roger, que me ofreció limpiar en su bar por las noches, porque trabajaba una colombiana con él, que tenía una hija de la edad de mi hija, que estudiaban juntas.” (MICTJ6)

“El primer trabajo lo encontré por un amigo de mi hermana, que me recibió en el aeropuerto. Entonces, trabaja en un club de tenis de profesor. Y en ese momento necesitaban una persona, y de una me cogieron. (HICTJ6)

d) La “inconsistencia de estatus”

Sin embargo, se detecta también una gran discordancia entre las rápidas expectativas de mejora económica con las que se inicia el proceso migratorio y la situación real con la que las personas inmigradas se encuentran a su llegada. Asimismo, términos como “desilusión” o “frustración” son utilizados a menudo por las personas para describir las contradicciones que trazan un *principio de deseo* basado en el éxito económico y social y un *principio de realidad* basado en una fuerte “inconsistencia de estatus”, marcada por el descenso en la escala laboral y la situación de sobreformación, que se complementa con la residencia en los llamados “pisos patera”, la añoranza familiar, la disparidad cultural y el “mobbing” laboral practicado por parte de algunos autóctonos. Darse cuenta que el “paraíso no existe” resulta ser uno de los procesos simbólicos más duros de digerir por el colectivo de personas inmigradas, tal y como ellos mismos lo manifiestan.

“Pero como mi amiga me pintó esto un paraíso, cuando yo llegué aquí me llevé una desilusión muy grande, porque de esa primera experiencia, de la primera vez que vine aquí,

tengo muy mal recuerdo. Porque entonces llegué a vivir a un piso donde había 19 personas, que era un piso más pequeño que éste. Fui a trabajar a una casa y solo hacía 4 horitas, martes y viernes, de limpieza. Ese fue el primer trabajo aquí.” (MICTJ6)

*“Yo quedaba un poco así asustada, porque ten en cuenta que yo no tenía idea de nada, no sabía lavar platos, no sabía hacer de comer... Si, había trabajado siempre, desde muy niña, pero claro, era diferente. Entonces claro... **Cuando estabas en Colombia ¿Qué trabajos te habías imaginado que harías aquí?** Yo pensaba que venía a hacer los mismos, claro. Me imaginaba en una gestoría...(…) Me acuerdo que la primera entrevista fue en un restaurante, que creo que ya no existe, muy simpático, muy encantador, y entonces claro, mientras me iba entrevistando me decía lo que tenía que hacer, "tienes que brillar los cubiertos". Entonces claro a mí se me venía el mundo encima, porque le decía "¿a qué horas vengo, a las 5? (...) Y el salario no me cuadraba para lo que yo quería. Porque yo quería en 4 meses recoger no sé cuantos millones de pesos para volverme. (MICTJ6)*

El refuerzo de la “inconsistencia de estatus” se observa de forma clara en el caso de algunas mujeres con formación media que se insertan en el servicio doméstico informal y, paradójicamente, proceden de una familia empleadora de este tipo de servicios en su país de origen. El impacto de la experiencia subjetiva y socializadora en el país de origen adquiere, aquí, una transcendencia de primer orden, teniendo en cuenta que el servilismo de esta ocupación acostumbra a ser más notorio en aquellos países con mayores desigualdades internas, como puede ser el caso de algunos países latinoamericanos. En el caso concreto de una mujer colombiana, la experiencia de su clase de origen como ocupadora de servicio doméstico interno –tenía dos trabajadoras en modalidad interna– entra en colisión directa con su condición de trabajadora doméstica en España, creando una situación de malestar e “inconsistencia de estatus” que equivale a un sentimiento de *desclasamiento* profundo y de descenso social difícil de asumir.

“Marta se interesaba, porque ella me decía "te voy a enseñar a aspirar, a lavar, porque te va a tocar". Y claro, para mí era horrible, era lo más degradante... y pensaba que no iba a poder y que me iría. Me decía que me lo iba a enseñar para hacerlo en un futuro. Pero yo no me veía. Es que siempre he sido... bueno fui, muy de no hacer nada en casa. En casa siempre lo teníamos, siempre había estado Lourdes, una joven y una más mayor, dos chicas que estaban en mi casa. Y entonces era como una hermana, peor era como una hermana que nos cuidaba, y había otra mayor que era la encargada de todo. (...) Claro, yo pienso que a ver, hay muchas culturas, y hay gente que viene de Colombia, que ha estado en el campo y que al venir acá tienen más oportunidades y una vida mejor. Pero yo tuve una vida muy buena, y entonces mi vida aquí era peor, era bajar... de estatus... yo lloraba siempre, mi hija me decía que todo pasaría.” (MICTJ6)

De hecho esta “inconsistencia de estatus” se hace especialmente visible en el servicio doméstico por el hecho que es un empleo desprestigiado socialmente y donde el imaginario servil, degradante y “sucio” aún impide su dignificación profesional. Las mujeres inmigradas trabajadoras domésticas son conscientes de ello sobre todo si tienen un estatus formativo elevado.

***¿Cómo lo llevas lo de limpiar?** Aun... a limpiar soy muy rápida, muy buena, muy de todo pero a mí como persona aun me degrada, es algo que no supero. Y no es porque piense que sea un trabajo bajo... pero he estudiado bastante, he tenido buenas oportunidades... y una cosa es que tú que estás joven, no quieres estudiar y te ofrecen limpiar, pues vale. No es que yo lo degrade... pero creo que puedo hacer cosas más buenas, pero también tengo que reconocer que tengo la gran suerte de que trabajo con gente como muy agradecida, voy a*

mi rollo, nunca me dicen nada... (MICTJ6)

Los resultados del análisis demuestran cómo la población inmigrada, cualificada o no, acepta siempre empleos precarios para entrar en el mercado de trabajo, aunque estén totalmente fuera de sus perspectivas y habilidades como trabajadores.

“Y estuve mucho tiempo, aprendí con ellos a ser muy maniática, muy todo en su sitio... Te sientes más a gusto, te das como un aplauso porque has superado algo. Yo iba a un supermercado y yo lloraba... todo era enlatado o en sobre, porque no sabía hacer nada. Claro, entonces a Remei le preocupaba que le hiciera de comer a sus hijos.” (MICTJ6)

Posteriormente, su vida laboral puede contemplar diversos cambios de empleo, pero son pocas las personas inmigradas que acaban trabajando de su profesión en el país de origen. Por ejemplo, una mujer inmigrada colombiana lo consiguió, pero por poco tiempo.

*“Entonces fui a la entrevista, que el trabajo era en, [población del Vallés Occidental], y me dijeron que era ayudar a la mestressa de la casa, y era estar en conserjería, estar pendiente cuando a los niños les visitaban los padres... Y entonces era un trabajo de 4 horas... estaban buscando una administrativa 4 horas. Me acuerdo que mi hija se emocionó mucho. Allí estuve muy bien porque era funcionaria, el salario era buenísimo, te pagan 1300 euros y un extra de 50 euros cada semana, trabajaba de 6 de la mañana a 1 de la tarde, desayunabas, comías... y hacía 4 horas de conserje y 4 horas de administrativa, que ya era lo mío, y cada vez me ponían cosas más serias. **¿Pero qué pasó allí?** La mestressa de la casa es una persona muy racista, mucho, el racismo le puede. Entonces empezaron las discusiones, yo renuncié... [a mi trabajo de conserje y administrativa]” (MICTJ6)*

En su caso acabó trabajando de Auxiliar de Enfermería, que no era equivalente al puesto de trabajo administrativo en sanidad que tenía en su país, pero que era algo más cualificado que el trabajo en domicilios y bares o restaurantes. Y aunque ya tenía la formación en su país de origen, sin embargo, fueron los contactos adquiridos en los diez años que llevaba en España los que le permitieron tener una entrevista de trabajo en una clínica geriátrica que le supuso ese nuevo y mejor empleo. Una situación similar es la que vive un hombre nicaragüense que, a pesar de haber estudiado economía en Rusia, acabó, según sus palabras, “con un buen trabajo de jardinero”. Y en otro caso análogo, un breve periodo en una empresa de seguros en condiciones precarias, haciendo pólizas de repatriación en caso de muerte, tuvo que buscar otro empleo, ya que trabajaba sin contrato y cobraba más como empleado en la construcción, haciendo tareas de mantenimiento.

Un problema que coadyuva a la mencionada “inconsistencia de status” es el hecho de que los trabajadores inmigrados cualificados tienen serios problemas para homologar sus cualificaciones en España.

“Yo no podía homologar el título... pero sigo pensando... claro, es que tenía que hacer más asignaturas... Por ejemplo la respuesta que me dieron como gestora era que tenía que estudiar un año más. Claro, no podía, no tenía dinero ni tiempo. Y entonces es cuando dices, “¿cómo no he aprovechado...?”. Porque tú piensas que vas a estar bien toda tu vida, y no es cierto, la vida es complicada.” (MICTJ6)

De todas maneras, en algunos se consigue verificar de algún modo la cualificación profesional previa, aunque sea a la baja.

“Lo de auxiliar de enfermería... lo hice aquí, hay una cosa que se llama Cualificate, que es para la experiencia laboral, convalidación de la experiencia laboral... nos dijeron que los que no teníamos un título validado aquí entonces que a través de ese título teníamos la oportunidad de tener la convalidación de tus experiencias profesionales. Entonces, lo terminé hace poco... nos dieron un dossier para llenar, y luego varias entrevistas, como más como exámenes orales... Yo tengo la certificación. Que es como si convalidara eso por mi experiencia laboral. Eso es para los que trabajamos con los ancianos, es de la Generalitat.” (MICTJ6)

Y la consciencia sobre esa pérdida de status de los trabajadores cualificados siempre está presente.

“Culturalmente, me gusta estar aquí, me gusta la gente, hay cosas que no, como en todos los sitios, pero me ha costado mucho adaptarme a la comida, a la gente, me molestan muchas cosas, pero hoy puedo decir que estoy tranquila, pero si hoy tuviera la opción me iría ya... siempre he sido muy aferrada a los amigos. Claro, yo pienso que a ver, hay muchas culturas... Pero yo tuve una vida muy buena, y entonces mi vida aquí era peor, era bajar... de estatus...” (MICTJ6)

La desazón que produce la “inconsistencia de status” no es permanente. La aceptación más o menos resignada de la nueva situación en la sociedad de acogida, ya comentada, aparece a medida que se consolida el proceso migratorio. E incluso hay trabajadores cualificados que con el tiempo acaban sintiéndose bien considerados y respetados en los empleos que, al fin, han conseguido en España. Así, en algunos casos, la mayor permanencia en el país de acogida proporciona al trabajo un carácter de realización personal, y no únicamente instrumental como lo era al inicio del proyecto, transformando el vínculo con el mercado de trabajo.

“La idea siempre ha sido de regresar, pero yo es que me he dado cuenta de cosas. La idea es de regresar y de hecho yo ya he invertido así, yo allí estoy pagando una hipoteca, que estoy pagando un apartamento en Bogotá, que es donde vive mi otro hijo, y la casa que compramos en Pereira. Pero yo hace 2 años que fui a Colombia, yo tenía mi madre allá, pero yo sentía que mi casa era aquí. El otro hijo no quiere venir, eh. Tiene la mujer e hijos... y una vida hecha, tiene un buen trabajo... Pero yo ahora ya no sé cuál es la idea. Es que no sé si le pasará a todo el mundo, pero es una sensación extraña. De allá me tiran cosas, mi familia y lo que siento cuando voy allí... pero si que siento que allí es como ir a empezar otra vez, lo que yo ya tengo aquí. Es que no sé si sé explicarme. Y yo irme... Porque mi hijo me dice “¿no se viene usted mamá, si usted ya ha trabajado mucho...?”, yo no me veo, hasta que yo ya no pueda, sin trabajar, o sea, la vida mía, sin trabajo, yo creo que sería... es que a mi trabajar me llena muchísimo, y donde estoy me encanta. No tengo pereza nunca. Además que, le respetan a uno tanto, que lo valoran tanto, es que eso es muy importante para trabajar bien.” (MICTJ6)

De la misma forma, a mayor tiempo de asentamiento, parece que aumenta el poder social de negociación (Villa, 1990; Prieto, 1994) y la capacidad de rebelarse hacia las condiciones de precariedad laboral y situaciones de discriminación.

Aún así, pese al ascenso en la escala ocupacional de la población inmigrada, la segregación horizontal de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, siendo las mujeres las principales ocupadas en el sector de los cuidados y el servicio doméstico y los hombres en la construcción, se reproduce tanto o más que entre las clases trabajadoras autóctonas.

e) La perspectiva del tiempo

Como se ha ido observando a lo largo de estas páginas, en general, la trayectoria laboral de la persona inmigrada atraviesa tres puntos de inflexión. El primero tiene sus raíces en el país de origen y en la necesidad de emigrar con el objetivo de vencer los obstáculos económicos del país de origen. El segundo punto de inflexión de la trayectoria tiene lugar con el “descubrimiento”, en el país de acogida, de una “realidad inesperada”, que se escapa de los referentes imaginarios contruidos desde la distancia. Así, la “inconsistencia de estatus” y el desclasamiento son fenómenos vividos con resignación pero que, en un tercer punto decisivo de la trayectoria laboral, son vistos como un paso inevitable del proyecto migratorio iniciático pero que, gracias a los avances conseguidos con el paso del tiempo, se van superando hasta llegar a una situación más o menos estable e incluso, en algunos casos, paralela a la situación previa a la crisis en el país de origen. Cabe señalar que este proceso de movilidad en la estructura ocupacional guarda relación con la nacionalidad de las personas entrevistadas (latinoamericanas), una movilidad que es casi inapreciable entre otras nacionalidades como la magrebí.

La mejora laboral en el país de acogida se vive como un éxito personal y se experimenta con la sensación de que se ha superado la condición de inmigrante en cuanto al aumento del poder social de negociación, la posibilidad de transitar de las tareas manuales –como por ejemplo del servicio doméstico- a tareas más específicas de gestión, la mayor capacidad para resolver conflictos y conseguir cierta flexibilidad para la conciliación de la vida laboral y la vida personal y/o familiar o la ampliación de las oportunidades de empleo formal. Al fin y al cabo, un mayor asentamiento en el mercado laboral español proporciona no sólo un incremento de las oportunidades, sino la reducción de una incertidumbre que al principio constituía un aspecto inherente al proceso migratorio.

Y cuando con el tiempo, algunos logran consolidar un empleo, más o menos estable a pesar de la flexibilidad y precariedad mencionadas, parecen más que satisfechos por el objetivo alcanzado. Objetivo que, aun a pesar de todos los inconvenientes, les proporciona unos resultados que justifican, en buena medida, los motivos que les impulsó a emigrar. Una satisfacción que es difícilmente compartible por aquellas personas autóctonas que han conocido o han crecido, en este país, con mayores y mejores expectativas laborales:

“Y la verdad es que cuando escucho a la gente aquí en España que está en crisis, yo estoy en la abundancia, porque en todo esto yo logro tener un salario como de 1400, 1500... Y la verdad, como te digo, nunca había tenido un trabajo así. En esos 3 años ahí, he pagado para volver a tener un hogar en Nicaragua, pagué lo que debía, todo, más o menos de 9000 euros, y ya lo he podido pagar a estas fechas, estoy solvente... Por eso te digo que estoy súper bien, nunca había podido tener esta oportunidad de tener un trabajo que mi esposa y mis hijos se sientan satisfechos con lo que gano, sentirme yo bien acá, que pago una habitación, como bien, tengo amigos... y de verdad es que... la vida es diferente cuando tenéis un trabajo bueno. Mis deudas fueron pagadas, conservo mi casa, he logrado comprar un coche para mi mujer, tengo a mi hijo en la universidad...” (HICTJ6)

Otro factor parece incidir en esa satisfacción ante el cumplimiento de los objetivos previstos en el proceso migratorio. Se trata del logro de una vivienda, de tal modo que puede decirse que la trayectoria laboral corre en paralelo con una cierta trayectoria habitacional o residencial. En la mayoría de los casos analizados, la precariedad laboral o informalidad laboral de los inicios coincide con unas condiciones materiales de existencia muy precarias que, van mejorando, con posterioridad, a medida que también mejoran sus condiciones laborales. Así, un entrevistado relata cómo su familia, al llegar, encontró una habitación a través de un locutorio.

“Cuando llegamos, llegamos a una habitación. En una habitación, pagábamos 250 euros, teníamos el armario y una cama... Y compartir cocina y compartir lavabo... nos fuimos para la casa de otros amigos que eran chilenos, ahí ya cogí dos habitaciones una para ellas [las dos hijas] y otra para mí [y mi mujer], allí estuvimos unos 4 o 5 meses también, o casi un año, con esas dos habitaciones. Allí era la pareja, una hermana, y nosotros 4. Y allí también se nos presentó la oportunidad, con una amiga de mi hermana, conseguí ya un piso y casi era como un aparta-estudio, solamente tenía la sala, la cocina, una pieza grande y una piecita pequeñita. Por ese piso empezamos a pagar 600 euros, y allí vivimos 4 años. Y ya teníamos nosotros nuestro espacio. Y como... como no teníamos papeles... [la dueña] era muy amiga de mi hermana y por eso ni hubo problema, y allí duramos...” O el caso de esta mujer: “entonces llegué a vivir a un piso donde había 19 personas... Yo recuerdo esa época oscura. Eso fue en el 2000. Y entonces unas nevadas y... y no sé, vivir con 19 personas, que vivíamos en una habitación en el suelo, porque no había camas porque no había espacio. Yo me levantaba y me ponía en una esquina a llorar, yo lloraba muchísimo, yo no había llorado tanto en mi vida como lloré en esa época. [Pero hace poco, con mi hijo] nosotros habíamos ido a mirar lo de la ayuda del alquiler, pero me dijo la chica, que habría inspecciones para pisos de protección oficial, para alquiler, para que se inscribiera mi hijo, pero mi hijo entonces no tenía ni 3 años aquí, y eran lo mínimo. Y yo ya pues tenía la nacionalidad, y lo metí para él, y esto fue en noviembre, y en febrero nos pidieron documentación, entonces entregamos los contratos de él y yo, las nóminas que nos pidieron, la vida laboral, la declaración de la renta, todo eso... como para ver que lo tenemos todo.” (MICTJ6)

Las condiciones materiales de existencia, como puede ser la situación habitacional, mejoran a medida que se consolidan las trayectorias laborales. Así, a la larga se permite pensar en cierta estabilización residencial. Este es el caso, por ejemplo, de unas mujeres que han iniciado solas su proceso migratorio.

“Y fuimos a vivir con mi hermano provisionalmente. [Después] nosotras vivíamos en una habitación. Pagábamos no sé, 120 euros. Y la dueña del piso donde vivíamos pues nos portábamos muy bien, también tenía una hija. A mí me alcanzaba. Porque si en el 2008 cogías un alquiler, el gobierno te ayudaba en un tanto mensual, entonces presenté los papeles y resultamos premiadas. Y cada mes te dan algo, 40, 50 euros, te lo pueden dar junto, te lo pueden ir pagando... y estamos así. Y estoy inscrita allí porque yo quiero un piso de compra, de protección oficial.” (MICTJ6)

Pero si una cosa tiene en común este colectivo de inmigrantes es el horizonte de volver a su país de origen. El “retorno” es una signatura pendiente de todos ellos y es por eso que todos hacen, en la medida que los ahorros lo permiten, inversiones en su país de origen, ya sea en forma de contratar una hipoteca o siendo emprendedores y montando un negocio.

“La idea siempre ha sido de regresar, pero yo es que me he dado cuenta de cosas. La idea es de regresar y de hecho yo ya he invertido así, yo allí estoy pagando una hipoteca, que estoy pagando un apartamento en Bogotá, que es donde vive mi otro hijo, y la casa que

compramos en Pereira.” (MICTJ6)

“Entonces con esta pregunta, te digo que la estoy estudiando, pero yo quisiera irme allá, allá con un poco de un dinero para iniciar un negocio... Ahorra un poco más, la idea mía siempre ha transcurrido en reunir un dinero como para hacer una pequeña granja en mi país, y parece que para esto tengo que reunir más o menos entre 18000 y 20000 euros. Si yo consigo reunir este dinero, a lo mejor en 2 años, a lo mejor se cumple y no tenga que venir mi familia, porque me gustaría que se estén en mi país mejor. (HICTJ6)

*No hay forma de ir a buscar un negocio porque es muy difícil montar una micro-empresa para vivir uno diferente, es muy difícil. Se necesita, primero de todo, se necesita mucho capital, y... más que todo capital. En cambio allá, estamos montando una micro-empresa, ya montamos, con una finca, y esa finca ya se va a administrar diferente, y ya da unos ingresos. **¿Lo ha montado usted desde aquí?** Si, si, la compramos y es una finca que ya está montada. Con los ahorritos habíamos comprado unas casas, siempre hemos comprado esas casas los dos, nunca hemos dicho "que eso es tuyo, eso es mío.” (HICTJ6)*

Aun así, el dilema del retorno aparece cuando se analiza el periodo de ausencia y se reconoce que uno ya tiene su rutina establecida en el país de acogida. En ese sentido, el estatus familiar con el que uno emigra influye de pleno en las perspectivas de retorno, ya que, según los discursos analizados, aquellas mujeres solteras que han emigrado como “jefas de hogar” (Oso, 1998) contemplan más la opción de no volver, mientras que cuando la migración es de una unidad familiar tradicional, la opción del retorno se hace más presente. Se puede afirmar, entonces, que la estructura familiar define las estrategias de asentamiento laboral a corto o largo plazo.

4.2. Cultura del trabajo

El discurso de las personas entrevistadas pone de manifiesto la existencia de una cultura del trabajo que tiende a normalizar la informalidad y, en cierto modo, a resignarse ante la precariedad, o cuando menos al discurrir más o menos exitoso en el continuum formal/informal. El origen de dicha cultura parece tener sus raíces históricas en la tradición preindustrial, pues buena parte de la mano de obra del mercado de trabajo procede del mundo rural y de zonas no industrializadas. Esa podría ser una de las hipótesis interpretativas de esa cultura, a la que cabría añadir una débil industrialización, con la consiguiente relativa difusión de la lógica industrial taylorista y fordista, y una cultura empresarial poco innovadora, basada en el beneficio inmediato; elementos, todos ellos, que contribuirían a definir el proceso de modernización en España, como de “modernidad aparente” .

4.2.1. La acomodación a la precariedad y la lógica informal

a) Los autóctonos

Una de las mayores manifestaciones de la informalidad es el inicio irregular de la trayectoria laboral. En efecto, la incorporación al mercado laboral en todos los casos se caracteriza por la informalidad. Para el caso de los hombres hay un cambio generacional. Los de la generación de más edad tienen una entrada informal pero en pocos años pasan a una situación de formalidad con contratos estables al largo de la

vida, pero que en muchos casos se compaginan con situaciones de pluriempleo, mucho del cual es de carácter informal.

“I com el germà de ma mare tenia un taller, en 8 o 9 anys anava en dissabtes a ajudar al taller. Llavors, a les vacances sempre treballava de temporer... als 12 anys ja vaig estar fent la vendímia a França i tot” (HCMM1)

“Bé, no vaig acabar la Laboral a Tarragona, vaig tenir un mal any i no vaig superar-ho. I en aquest impàs, jo treballava de pinxe, baix, el que diem baix i dalt, no? Jo treballava baix perquè només treballava a l'estiu, però ells ja m'ho deien si volia treballar a les oficines, algun tipo... Clar, t'estic parlant que vaig estar allà baix entre el 69 al 73. Perquè llavors la gent normalment no estudiaven, hi havia molt poca gent que estudiés.” (HCMM1)

“Continuo els estudis, llavors a partir, tornant de la mili, quan em diuen al registre que no, una amiga de ma mare que treballa a la Diputació, necessitava algú que passes les dades de les notes de la selectivitat. No tenia res a veure amb disseny. I allí sí que hi havia contracte, el primer cop.” (HCMJ3)

“Jo recordo que quan vaig entrar el primer diumenge, passaven una llista de qui volia treballar diumenge, dissabte llavors treballàvem, però 2 hores menys, i jo no vaig agafar mai un diumenge. Tothom ho volia. Però jo li vaig dir que no m'ho digués mai, que havia sortit de l'hostaleria per això. Molta gent treballava 8 hores i 4 hores més a un taller, i el diumenge a veure si els hi donaven més hores.” (HCTM4)

“Y después, de todos los talleres que había estado trabajando la obsesión de aquella época, sobretudo la gente más mayor y tal, era que entraras en una empresa grande, entonces lógicamente eso era para toda la vida. Se ganaba puede que algo menos que en otros sitios, porque se trabajaba en otras condiciones, pero es verdad que era lo mejor. No sé si era verdad la filosofía, pero la verdad es que a mí me funcionó en ese aspecto. Prácticamente entré a trabajar, después de pasar por todos esos tallercitos, cuando tenía, acababa de cumplir los 18 años, en la Maquinista Terrestre y Marítima, y allí me quedé casi todos los años hasta que me he jubilado.” (HCTM4)

La normalización de la informalidad explicaría porque en ocasiones el propio entrevistado mantiene un discurso contradictorio acerca de la entrada en el mercado de trabajo. De la misma manera que consideran que el trabajo informal es una práctica generalizada.

“(...) en aquella època no hi havia el problema laboral que hi ha ara, afortunadament per a mi. De totes maneres, la feina que volies no era ni molt menys la que buscaves d'entrada perquè bueno, trobaves lo que trobaves. Com el jovent d'ara...” “No, vaig entrar ja amb un contracte a jornada completa, el que passa com que encara fent pràctiques, em deixaven que el període que durés les pràctiques 2 mesos, vaig pactar amb l'empresa que aquells mesos al matí tenia un horari de orden y mando, i vam pactar i no hi va haver cap problema, clar, em treia el sou com a sergent, i em treia l'altre sou, soterra, perquè estava d'excedència, de baixa, o com si m'haguessin col·locat en aquella època... Era un curro perquè eren moltes hores i viatjaven molt. Era un curro que estava bé perquè aprenies coses, viatjaves molt...” (HCMM2)

“Yo siempre he cotizado, llevo 18 años cotizando. Bueno, no he cotizado tanto porque he trabajado en negro como cualquier hijo de vecino, en la seguridad, o ayudando a mi padre...” (HCTJ7)

Los hombres de la generación más joven se caracterizan por una trayectoria laboral con más cambios de empleo. La movilidad laboral supone, en muchos casos, tener que aceptar trabajos sin contrato. En este sentido, se observa que las formas y estrategias para continuar activos laboralmente y asegurar un nivel de ingresos son múltiples y variadas (paro más trabajo informal, contrato más horas extras, contrato más trabajo en negro, autónomo más trabajo informal, etc.). El cambio generacional implica una mayor aceptación y consentimiento social de la precariedad, temporalidad y flexibilidad. Las expectativas se construyen en función de estos elementos de modo que se asume la incertidumbre laboral en el proyecto de vida.

*"Primer anava fent coses, allò per herència, trucar una empresa petita, l'equip, "ens podies fer alguna cosa?", i jo ho feia (...) Que va, al registre, quan estava a la mili, trucaven a la meua mare "Quan ve el Josep Maria? Perquè tenim molta feina", i tots els permisos que tenia, perquè estava a Leon i en tenia pocs venia aquí i a treballar, pensant que després podria continuar, que m'agafarien. 14 mesos venint de permís i treballant, era molt punyeter, clar, allí eres escrivent però podies anar pujant(...) Vaig contactar, tenia una amiga que seu pare treballava en una empresa farmacèutica, i com sabia que jo feia "dibujillos", que deia ell, em va dir de provar de fer un disseny per a un producte. Encara estudiava, li vaig entregar, li va encantar, el van agafar i el van repartir per...**Et van fer contracte?** No, però llavors em vaig fer, l'any... No, em van pagar en negre, molt contents, me'n van encarregar 2 més de folletos... a mà, pinzell, rotuladors.... Aquest senyor va canviar a diferents laboratoris, i a cada laboratori em trucava a mi, i deia "si us agrada aquest tio...". **I tot ho feies en negre.** De moment si, perquè ells ho encarregaven tot a agències de publicitat, que els hi cobraven una pasta i al veure que jo més o menys feia el mateix, o millor... Em van anar sortint feines d'aquestes.... fins al 87. Jo soc del 65. Va ser tot tant conjuntat... anys molt bojos." (HCMJ3)*

*"És una mica embolicat. Jo vaig començar a estudiar enginyeria industrial, la superior, vaig fer el primer any, vaig veure que la cosa no m'acabava de fer el pes i que era molt llarg, llavors em vaig passar a la tècnica en electrònica industrial, que si que la vaig acabar. Llavors, quan vaig acabar, al projecte final de carrera vaig començar a fer unes pràctiques i quan vaig acabar vaig entrar en una empresa que fan audiometries. **Al mateix lloc on vas fer les pràctiques?** No, l'empresa aquella no funcionava massa bé. Em van pagar 500 euros perquè era de la borsa de treball de la UPC. Bé, quan vaig acabar vaig entrar a aquesta empresa, i quan estava allà, a la carrera ja ho havia vist, jo veia que no era lo meu allò, que alguna cosa havia de buscar (...) I a través d'una coneguda me'n vaig enterar de que buscaven algú, em vaig presentar i em van agafar. Feia de professor. Vaig començar a fer això i vaig estar 2 anys i mig fent classes. Tenia contracte com a col·laborador extern, no tenia una nòmina, em donaven els diners amb un sobre i ja està. En aquella època...no era l'únic que feia. Quan vaig començar això estava treballant en lo de radiosondatge. Però poc temps. A Sabadell hi anava 3 dies a la setmana, i lo de radiosondatge també ens ho anàvem combinant amb els companys, així que no va ser difícil i quan es va acabar el radiosondatge, a part de fer això de Sabadell, amb un company vaig fundar una empresa de lloguer d'apartaments turístics (...) Entre mig d'això, vaig estar 6 mesos a TV3 fent pràctiques, que feia els mapes del temps, ajudava una mica en l'elaboració del telenotícies. Les pràctiques en això sempre han estat remunerades, però l'any meu no. Clar, i m'aixecava a les 7, tornava a les 9, i a sobre no em pagaven ni els desplaçaments." (HCMJ3)*

"Entonces no se solían hacer contratos. Yo le dije si me iba a asegurar y me fui. Y cuando llevaba 2 días en casa... vimos un restaurante que faltaba pinche, y allí estuve toda la temporada de verano, y antes de salirme me puse a trabajar de panadero. Todos los trabajos eran de aprendices. Lo que pasa que yo siempre me espabilaba para aprender. Y allí estaría hasta los 18 años. 2 años y algo, o 3." (HCTJ5)

"Em van fer contracte d'autònom. Jo vaig estar per exemple... em feien 6 mesos

contracte, feies els 6 mesos, paraves, llavors era com una roda... no era com ara, abans no estava tant controlat, en 6 mesos no sé si tenies 2 mesos de paro. 6 mesos, 2 mesos de paro, treballant cobrant. Llavors va haver un temps que l'empresa va dir que no ho podia aguantar això i que ens haviem de posar tots d'autònom. Llavors vam fer una cooperativa amb tots els pintors que hi havia i vam fer una cooperativa d'autònoms..... Era una cooperativa, llavors jo no pagava res, de tot se n'encarregava el jefe, ell se n'encarregava de pagar autònom, i tu aleshores que feies les cobraves, hora que feies hora que cobraves, hora que no feies hora que no cobraves. Que és lo normal d'un autònom" (HCTJ5)

"Si, quan em vaig quedar sense faena, tinc bastants amics pintors, i vaig contactar amb ells i el s'ho vaig dir que si necessitaven algú que contactessin amb mi. I en aquell moment un amic que tinc em va dir que li faltava algú. I vaig estar 3 o 4 mesos. La veritat no està malament això, hagués pogut durar més això, cobrar el paro i anar cobrant per detrás està bé, sempre cobres una mica més. Treballant menos... guanyes més... Bastant més, no em podia queixar, i he estalviat." (HCTJ5)

Mientras que en la actualidad se asume la inestabilidad como una realidad intrínseca del mercado laboral, para los inmigrados masculinos de los años 60, las grandes empresas representaban una mayor estabilidad y mejores condiciones laborales.

"Llavors, el personal que estava allà, va caure d'un costat o de l'altre, en funció de en quin projecte estaven treballant i com el meu projecte estava en l'empresa elèctrica, jo vaig caure allí. Em van fer un contracte que era de ENER, vaig entrar com a enginyer de nivell baix, però bueno, ben pagat perquè l'empresa pagava bé, contracte fix, i amb un horari normal i corrent." (HCMM2)

"Y después, de todos los talleres que había estado trabajando la obsesión de aquella época, sobretudo la gente más mayor y tal, era que entraras en una empresa grande, entonces lógicamente eso era para toda la vida. Se ganaba puede que algo menos que en otros sitios, porque se trabajaba en otras condiciones, pero es verdad que era lo mejor. No sé si era verdad la filosofía, pero la verdad es que a mí me funcionó en ese aspecto. Prácticamente entré a trabajar, después de pasar por todos esos tallercitos, cuando tenía, acababa de cumplir los 18 años, en la Maquinista Terrestre y Marítima, y allí me quedé casi todos los años hasta que me he jubilado." (HCTM4)

La informalidad también es una característica del empleo femenino y constituye una pauta "normal" de entrada al mercado laboral, que a lo largo de la trayectoria laboral se alterna con etapas con contrato. Para muchas mujeres la frontera entre formalidad e informalidad no queda clara, lo importante es tener empleo. Parece posible afirmar que género y generación marcan diferencia entre lo que socialmente se considera una trayectoria formal e informal. Así pudiera decirse que la informalidad femenina y juvenil parece tolerarse más y mejor que la masculina adulta. La DST sería una de las claves que permitiría interpretar ese fenómeno: el empleo formal a tiempo completo se asociaría al trabajador masculino adulto.

"Mira, jo vaig fer el COU i després buscava feina i no en trobava. I una tieta meva tenia uns veïns que tenien una impremta, venien llibres de l'Opus, i em vaig posar a treballar allí, uns dos anys..." (MCTM1)

"Si, perquè quan estava sobretot a lo dels llibres, hi ha haver una vaga famosa de les gràfiques, i vam estar molt ben assessorats, i després, lo de la cuina, lo del tèxtil no, perquè és una cosa familiar que... quan em van poder assegurar em van assegurar, quan em van poder pujar el sou me'l van pujar..." (MCTM1)

“Bé, ens van fer un contracte per 4 mesos, però només vam treballar tres dies, perquè va ser un fracàs. Llavors en aquesta mateixa empresa que es deia telemarketing que ja ni existeix, vam anar fent... em van anar contractant però el més que vaig fer van ser 3 mesos. S'acabava la campanya, llavors podies estar un mes sense treballar o dos i et tornaven a cridar...I entre mig... llavors vaig fer feinetes de vendre congelats...a través d'una amiga... vam obrir el mercat a les amistats. També he fet assegurances, he venut roba... però vaja, sempre he fet feinetes sense tenir un seguro, sense... cotització.” (MCTM2)

*“Si, llavors també vaig estar durant 10 anys, quan es va acabar el telemarketing aquest feia dos anys que no trobava res, llavors vaig estar, una veïna va tenir un nen i el vaig cuidar, vaig fer durant deu anys de cangur de la veïna... **En total portes 12 anys? Si portes tota la vida treballant...Si, però cotitzant no. Això molta gent... això tinc companyes jo que han treballat tota la vida però no han estat cotitzats, o treballàvem amb familiars.... molta gent.**” (MCTM2)*

“Bueno, vaig començar a treballar als 15 anys, al taller de confecció d'un amic del meu pare. I allí vaig treballar fins als 27 anys...Als 14 anys, quan vaig acabar l'obligatòria. Abans els meus pares si que m'inclinaven per a que estudiés, i jo mira, potser una enginyeria i això no hagués pogut fer, però mestra o infermera si que ho hagués pogut fer, però no estava per la labor. I a casa abans, a veure, és el que hi havia, el meu pare treballava al camp, i arribaves als 14 anys i qui no volia estudiar havia de treballar, d'aprenent a algun lloc o del que sigui. I com que tenia un amic que era sastre... i tenia un taller de confecció, i una nit que vam venir a casa a sopar el meu pare els hi va preguntar.” (MCMM2)

*“¿Y tenías contrato y tal? No, no, no... nada, nada. **Cobrabas en negro... Sí, sí. ¿Crees que cobrabas bien? ¿Las condiciones eran buenas...? Sí, yo creo que sí, vaya... bueno, el trato era bueno, quiero decir, que no me sentía mal, ¿no? Y... bueno, estuve ahí hasta el 76 que me casé, o sea estuve aquí 4 o 5 años.**” (MCTJ4)*

“Estuve ahí, luego, cuando cerraron la pescadería estuve cuidando un niño en Barcelona, también que me lo dijo una amiga, también de lunes a viernes, lo cuidaba de 7:30 hasta las 3 que llegaba su padre, era un niño adoptado, y lo cuidé desde el primer mes hasta que tuvo un año, y también seguía trabajando con los abuelos. Y luego, cuidaba ese niño también por las tardes, vinieron unos chicos a casa que vendían seguros, y me dijeron si quería trabajar en seguros. Y yo ah bueno, pues voy a probar. Y bueno, me iba a cuidar al niño, me venía a casa, practicaba no comía, llegaba a las 3:30 a casa y a las 4 tenía que estar en la oficina aquí en Cerdanyola.” (MCTJ4)

“Si, jo ja estava voluntariat feia uns anys, llavors es va crea una oficina i bueno, necessitaven algú tot el tema de gestió i treball amb voluntaris, llavors vaig començar allà. Durant els 3 anys que vaig fer Treball Social vaig estar treballant i després va ser acabar i on estava fent pràctiques, que estava en el tema de salut mental, va marxar una treballadora d'allí i em van dir si volia començar a treballar, en un contracte de 30h que es va anar ampliant, i em vaig quedar en el què és un Hospital Psiquiàtric de la Diputació. O sigui jo l'any 84 vaig entrar a la Diputació i tal. Primer 30 hores, al cap d'uns anys va sortir la plaça, t'hi presentes i llavors just en aquets moment van ampliar l'horari, de 30h a 37,5h, i allà vaig estar uns 4 anys. I d'allà vaig demanar un canvi en una residència de gent gran, que tenia la Diputació, que és el Recinte d'elles Llars Mundet, i em vaig presentar, i allí em vaig quedar 17 anys. (MCMM1)

Al lado de la entrada irregular en el mercado de trabajo, las trayectorias de las personas entrevistadas recogen un conjunto de prácticas laborales que se escapan del ideal de un empleo fijo, con buenas condiciones laborales y una remuneración adecuada. Las jornadas laborales extensas, ya sea por horas extras, en los empleos industriales, o por pluriempleo en otro tipo de empleos, son la norma para muchos

hombres, formando parte de la trayectoria laboral hegemónica de ese colectivo. Esta realidad está tan asumida, que aquellos que no siguen esa pauta sí deben de justificar su no aceptación de este modelo.

*“A més estava.. primer anava a una fàbrica comercial El Pinell, que m'ho va dir un amic del meu pare, fàbrica de camises, descarregava camions de camises, distribuïa els botons, tornava a venir un camió de camises...Des de les 6 fins les 2. A les 3 havia d'estar al Centre de Càlcul de la UB per fer lo de les dades, que van ser 6 o 7 mesos. **I a la fàbrica?** Més d'un any en rebre transport. Anava de 6 a 2... de 3 a 8 a la UB i a les 9 de nocturn a disseny gràfic.” (HCMJ3)*

“Anaven sortint feines però em van trucar per al tema administratiu, 5 hores al dia, i feia les dos coses. Als matins d'administratiu, a les tardes les coses de disseny, i continuava estudiant.” (HCMJ3)

*“**Perquè tu quant temps treballaves?** “Millor que no t'ho digui. Com a mínim 12h cada dia, dissabte i diumenge incluits. Jo recordo que la donar, quan em vaig casar, em deia que segurament era la persona que guanyava menys de DAPSA. Perquè és veritat, jo era l'encarregat... i jo no vaig mirar mai, clar, jo no cobrarà hores extra”. (HCMM1)*

“Així, vaig fer una inversió total, igual que feia a la Laboral que estudiava moltíssim, ho vaig fer a la fàbrica, treballant moltíssim. Moltíssim vol dir des de les 5:30h fins les 9 de la nit, per dir algo, no?” (HCMM1)

“Tenia contracte com a col·laborador extern, no tenia una nòmina, em donaven els diners amb un sobre i ja està. En aquella època...no era l'únic que feia. Quan vaig començar això estava treballant en lo de radiosondatge. Però poc temps. A Sabadell hi anava 3 dies a la setmana, i lo de radiosondatge també ens ho anàvem combinant amb els companys, així que no va ser difícil. I quan es va acabar el radiosondatge, a part de fer això de Sabadell, amb un company vaig fundar una empresa de lloguer d'apartaments turístics”. (HCMJ3)

El *continuum* entre la formalidad y la informalidad también es una realidad femenina en el caso de las mujeres de clase trabajadora.

“Si, alguna coseta. Si, vaig començar a vendre roba per exemple perquè un amic del meu marit li va dir “va, perquè la teva dona no ho fa”? i així tenia una botiga i venia samarretes, calces i coses d'aquestes. Ho venies a les amistats. I quan vaig començar a treballar a telemarketing clar totes les dones, com eren tot noies, doncs ho venia tot allà. Però era poqueta cosa lo que es venia.” (MCTM2)

Otro cambio generacional que se detecta en las entrevistas está relacionado con la cultural sindical. Los hombres mayores y vinculados al empleo industrial suelen conocer mejor sus derechos y han participado en las luchas sindicales para la mejora de las condiciones laborales.

“Llavors allà al final va ser una mica una situació desagradable perquè em vaig enganxar varies vegades amb el gerent de l'empresa perquè t'exigien molt però et donaven molt poc marge. No econòmicament, perquè em considerava ben pagat, sinó que tenia problemes que no em semblava un tracte just que un dia t'exigissin fitxar a les 9 quan havies acabat a les tantes...” (HCMM2)

Por el contrario, los más jóvenes aceptan con resignación su situación laboral y buscan estrategias para conseguir más ingresos, actuando al margen de las organizaciones

sindicales. En este sentido, parecer posible afirmar que existe un proceso en el que se asume con “normalidad” la individualización de las relaciones laborales.

“Era d'obra i servei, i a més era per un any, s'acabava i adéu. Just abans de lo del servei, jo com lo de professor ho continuava fent... però era molt repetitiu i ja no hi havia motivació...ja vaig buscar feina per una altra banda.” (HCMJ3)

*“**Havies de fer hores extra?** Molt menys que a l'altra. Però cobrava més o menys el mateix. Molt millor. Però després també treballàvem per Bacardi, que és un grup que tenia mogollón de marques...coses que no et penses que són de Bacardi ...Així fins al 2008. S'acaba això, una altra vegada "pots passar pel despatx?, i a la puta calle", en un dia van fotre fora a tot l'equip creatiu, érem 5 i es va quedar 1, i ara han tancat. I des de llavors res, fent quatre xorrades.”(HCMJ3)*

“Llavors em truquem de Ogulbie, que el coneixia de la primera oficina, que necessitaven un dissenyador. Vaig dir que si, i vaig estar 4 anys, se'm va solapar amb lo d'autònom. Perquè clar, quan vaig dir que si encara havia de fer no sé quants catàlegs... Que allò si que va ser no viure, no dormir. Clar, a Ogulbie les condicions econòmiques eren boníssimes.”(HCMJ3)

*“**I tu feies alguna cosa pel teu compte, faenetes?** Si, llavors els caps de setmana sempre feia algo, sempre et treies uns diners extres. **En negre suposo.** Claro. Per pagar-li el sopar a la novia. “(HCTJ5)*

*“Vaig estar els 8 mesos al paro, i tant pronte vaig començar el paro... jo a part d'estar en aquesta empresa, faig remendos i fins ara... **Els has fet sempre.** Jo sempre n'he fet de remendos, els dissabtes o els dies quan plego a les 6:30, sempre tinc faena. I et treus un sobresou? Si, per anar a sopar...**Perquè si no fessis això, amb el sou que tens arribaríeu?** Si, igual passaries, el que passa que a tots els agrada tindre un nivell de vida... Igual passes però a tots ens agrada anar a sopar, o estar a una terrassa tranquil, o comprar coses al xic que amb el sou que tens no li podries comprar..”.(HCTJ5)*

En cambio, las mujeres de clase trabajadora parecen asumir la precariedad laboral como una realidad inamovible en la que poco se puede incidir. La reacción femenina frente a la precariedad laboral en general y el paro en concreto pasa por adaptarse a las exigencias del mercado laboral, o por hacer cursos de formación. En cualquier caso, la inactividad o paro se vive, como se ha comentado con anterioridad, como una oportunidad para el trabajo de cuidados, reforzándose así la DST.

*“**Molt bé. T'agafes l'atur...** I llavors em vull dedicar, estava esperant cursos d'atenció a les persones...**L'any...**?2000, finals. 2001 vaig fer el curs de treballadora familiar i el 2002 vaig treballar. **I els cursos on els feies?** Barcelona Activa, sempre. Si, si, tots per gent a l'atur, i curs que sortia i que a mi m'encaixava, o curs que em recomanaven, curs que feia. Buscant feina però no...” (MCTM1)*

“Però veure aquets camp de la sanitat, suposo que era quan em volia treure coses d'atenció a les persones, i vaig pensar "bueno, auxiliar d'infermeria segur que se'n necessiten, començaré fent suplències i després em cridaran", i ho vaig... com que no hi havia cursets de treballadora familiar... Llavors no en sortien...I després, quan la Reyes treballava a Cerdanyola em va dir "truca-les", i vaig començar a treballar l'1 de juliol.” (MCTM1)

“En faré 53. I bé, es treballa bé. Es cobra poc com a tot arreu però bueno , els condicions són les empreses... Si, si, Treballem els dos, vull dir que encara que cobri poc. A mi

em surt 1000 i poc, perquè tinc les pagues prorratejades, sinó no arribaria a 1000. Com que el Miquel ja te la paga, bueno, almenys ja cobrem una mica més. I sí. Entre els dos anem fent.” (MCTM1)

“Primer em van fer per obra i servei, bastants anys, però bueno, ve a ser el mateix. Després els hi va interessar fer-nos fixes i van fer molta gent fixa, però és el mateix. Em sembla que en renovar el contracte amb l'ajuntament es necessita una sèrie de gent que estigui fixa” (MCTM1)

“Per una mare del col·legi dels meus fills em va dir de treballar de teleoperadora. Ah, i entre mig d'això, a l'any 89-90 vaig fer un curs de català. I després vaig fer un curs d'ofimàtica. Que va ser que llavors vaig tornar a treballar, un mes i mig dos mesos, introduint dades... és que clar., això de l'ofimàtica és com una màquina d'escriure amb dues tecles més”. (MCTM2)

“Sí, era difícil. I poder-ho compaginar amb els nens i tot era difícil. Jo volia trobar una feina com havia tingut, de 8 a 3, horari intensiu. I quan el meu fill tenia 12 anys vaig començar a treballar d'això, de teleoperadora, de telemarketing.. I era una feina que havia d'estar bé. Vaig treballar durant 3 anys, però el contracte era d'obra i servei mentre durava la campanya. I si vaig treballar 3 anys, vaig cotitzar 6 mesos només.” (MCTM2)

*“Sempre he fet que em combinés amb la feina dels fills, que és lo que fan ara les mares també, però bueno... Sí, sí, i bé. Però moltes mares que han sigut... els va bé l'horari, pels nanos. **Ja, el que passa és que...** Però és que fan diferents horaris, pots fer diferents horaris. Has de complir 24h. Hi ha gent que entra a les 6:30h i surt a la 1:30... hi ha gent que fa de 8 a 12 perquè se n'ha d'anar a buscar els nanos.” (MCTM2)*

“De auxiliar administrativo. Sí. A los 6 meses dijeron que los que habíamos entrado, la fecha exacta no me acuerdo, pero por ejemplo a partir del 18 de mayo supongamos, no se les renovaba el contrato, entonces a mi me cogió, y nada, no me renovaron el contrato, estuve en el paro, pero después me, a ver, el jefe de allí de tráfico, pues le dijo a mi marido que iba a coger a gente para trabajar por las tardes, y él mismo lo pagaba de su bolsillo, no era del estado, él mismo lo pagaba de su bolsillo, imagínate los chanchullos que había antes, y que bueno, que si quería ir yo, i dije "pues sí, pues voy" y estuve trabajando también ahí por las tardes.” (MCTJ4)

b) Las personas inmigradas

Las trayectorias de las personas inmigradas extracomunitarias entrevistadas, en su mayoría latinoamericanas, son un ejemplo paradigmático de cómo se modula la gradación entre formal e informal, según generación, género y etnia. La cualificación, la inconsistencia de estatus y el periodo de tiempo, definen unas trayectorias laborales caracterizadas por frecuentes cambios de situación en el *continuum* formal/informal, en un corto espacio de tiempo.

En este colectivo, los bajos salarios suelen ser la norma, así como el hecho de entrar a formar parte, parcial o totalmente de la economía sumergida. La cuantía del salario, salvo en el sector de la construcción, suele ser inferior a los 1000 euros mensuales. Y cuando se tiene contrato, la mayoría de las veces, eso supone que sólo conste declarado el salario mínimo y el resto se obtenga en negro.

“Pues yo me ganaba, por todo ese horario, 800 euros, sin pagas ni nada. Lo único que sí nos respetó fue las vacaciones, porque claro, él tenía, tenía un contrato de 4 horas, las 4 horas cobraba unos 500 y algo y él me completaba [hasta] 800, con lo demás en negro.”

(MICTJ2)

“Supongo que había podido ahorrar un poco. Sí, sí, porque ya tenía otros trabajos en negro. Y yo con estos otros trabajos... ¿De que trabajaba en negro? De jardinería, limpiando unas heladerías con la mujer.... ¿Ya? Y haciendo cositas pues de pintura.... ¿Y siempre que ha estado en el tenis ha hecho estos otros trabajos? Sí, sí, eso, porque solamente 500 en nómina y otros en negro. Ah, los trabajos que hacía en negro también eran para el tenis. Exacto. Por obligación, a uno le obligaban a tener más, eso era lo mínimo, lo mínimo que te pide el estado, pero a uno pues le iba bien...” (HICTJ6)

El primer empleo se caracteriza por tener que afrontar largas jornadas de trabajo, en nichos de empleo configurados por género y etnia, principalmente construcción en el caso masculino, y en el servicio doméstico y de cuidados, en el femenino. Según las entrevistas realizadas, se observa, claramente, una situación laboral caracterizada por la continuidad entre la informalidad y la formalidad. De hecho, se puede señalar que en los primeros años de asentamiento existe una tolerancia casi absoluta e indiscutible a la informalidad que se puede asociar a razones como la condición de vulnerabilidad social del inmigrante y una socialización en la informalidad en la sociedad de origen, dos cuestiones que encajan favorablemente con una tradición laboral mediterránea que percibe la informalidad dentro de los límites de la “normalidad” del mercado de trabajo.

Asimismo, se constata una gran rotación laboral, debida tanto a la temporalidad y parcialidad de los contratos obtenidos como a la facilidad de cambio de actividad en sectores intensivos en mano de obra que requieren personal poco cualificado. Así, hemos encontrado hombres que empezaron en la construcción sin contrato, luego obtuvieron un empleo en una discoteca para vigilar coches por la noche o bien pasaron de la construcción a la jardinería o a hacer de camarero en un restaurante. Por lo general, primero fueron empleados sin papeles y más tarde, con papeles, aunque siempre cobrando un salario mínimo, de manera legal y el resto, informalmente. En el caso de las mujeres, el empleo principal está encuadrado cuasi exclusivamente en el servicio doméstico o empleadas de hogar. Las entrevistadas cuentan como, por ejemplo, una empezó como asistenta por horas, trabajando unas 7 horas diarias a base de combinar un total de 4 o 5 casas distintas. O, como otra combinó tareas de “canguro” con limpieza por horas en diversos domicilios. Y todas ellas tienen en común, la combinación de períodos de no tener contrato, obtener bajos salarios y estar en régimen de economía informal. En este sentido, cabe destacar que se detecta cierta “acomodación” a la lógica informal de la economía sumergida, ya que de forma recurrente la bondad o el éxito del trabajo no se evalúa a través de su condición de formalidad o informalidad, sino a través de las tareas a desarrollar, más o menos duras y/o serviles, así como la extensión de las jornadas.

De nuevo, el ejemplo de un hombre sudamericano que ha trabajado cinco años sin papeles y tiene a su mujer ocupada como asistenta doméstica, da testimonio de las características de una vida laboral que ha convertido la flexibilidad y precariedad laborales en norma “la atipicidad”.

“A mí me ha ido supremamente bien, he tenido trabajos estables, la mujer también, siempre la quieren, lo hace muy bien, hace todo lo que puede. Yo creo que uno sí llega en

una parte donde lo conocen se tiene que poner a trabajar con ganas, y yo creo que a mi diosito me ayuda porque siempre he trabajado con muchas ganas.” (HICTJ6)

En la mayoría de entrevistas a estas personas inmigradas, encontramos trayectorias laborales donde la movilidad entre diferentes ocupaciones más o menos precarias, más o menos informales es la norma. Aunque también algunas de esas trayectorias acaben en empleos relativamente estables. Así, uno de los entrevistados, el que trabajó en jardinería, primero sin papeles (tres años) y luego con papeles, cobrando un salario mínimo legal y el resto en negro, pasó más tarde a tener un empleo de mantenimiento en una clínica geriátrica. Una mujer empezó haciendo trabajos de limpieza a domicilio, luego pasó a una panadería, de ahí a una pizzería, y acabó en una residencia de la tercera edad, cuidando ancianos. Otra, empezó haciendo de canguro y trabajos de limpieza por horas, de ahí pasó a trabajar en un restaurante, luego de conserje y administrativa, después atendiendo a ancianos en una residencia y finalmente, trabaja de auxiliar de clínica en una clínica privada. De nuevo, todos esos casos comparten, además de una mayor o menor flexibilidad y precariedad laboral, que la puerta de entrada al mercado laboral es la red de contactos que establecen, de manera informal, con otras personas inmigradas.

Sea cual sea la realidad de las condiciones laborales pasadas o presentes, todas las personas inmigradas tienen en común, además, los esfuerzos realizados por consolidar sus trayectorias laborales.

“Ella trabajó en carnicerías, y ahora está cobrando el paro y estudiando, preparándose más, porque la única manera que va a conseguir trabajo es preparándose, si no se prepara... Eso es lo otro, las personas que se vinieron de Colombia, la mayor parte de la gente es trabajadora y campesina, que no tiene estudios, que solo sabe trabajar de lo que les pongan, pero unos estudios que si se tiene aquí una profesión específica... Por esta razón hoy en día es muy difícil encontrar trabajo, porque si no se es camarero, no... Y la construcción, que había tanta, todo el mundo trabajaba allí, pero hoy por hoy, la hostelería está muy quieta, y al construcción parada totalmente. Por esta razón hay mucha crisis.” (HICTJ6)

Al igual que hacen evidente las cifras existentes, las entrevistas constatan que la población inmigrada no obtiene los mismos salarios que la población autóctona, por el mismo tipo de empleo. De ello son también ampliamente conscientes, las personas entrevistadas.

“Ahí en la empresa de [el sector servicios] gané como unos 1500 al mes, ahí la gente que ya tiene su contrato y tiene documentos, gana como 3000.” (HICTJ6)

Diferencias salariales que pueden provenir de su situación de irregularidad documental. Por ejemplo, una de las personas entrevistadas relata cómo trabajó con el contrato a nombre de otra persona.

“Pero como... me ha costado esto de los documentos, tampoco pude continuar, trabajaba pero... con el contrato de otra persona, y trabajaba yo. La verdad es que ahí se paga muy bien, pero ahí se gana de acuerdo a tu capacidad...” (HICTJ6)

Una situación que difícilmente se da entre la población autóctona o cuando las personas inmigradas son ciudadanos de la UE-15, por la diferente naturaleza de su

status jurídico. Sin embargo, no suele ser ese diferente status jurídico el motivo principal por el que la población inmigrada padece peores condiciones laborales. En general, puede afirmarse que las características estructurales de un mercado de trabajo español y catalán donde la construcción y los cuidados constituyen, como ya se ha comentado, unos claros nichos de género y etnia, explica mucho mejor esas diferentes y desiguales condiciones laborales. Rasgos generales que no evitan la existencia de otras características más o menos puntuales o coyunturales, propias, hoy en día, de la situación de la población inmigrada. Por ejemplo, el hecho de combinar, a la vez, más de un empleo en condiciones de formalidad e informalidad. Así, suele ser habitual tener un empleo a media jornada y el resto del día trabajar en la economía sumergida, tal como les sucedía, hace treinta o cuarenta años, a buena parte de la población ocupada, que vivían o trabajaban en el entorno de las zonas metropolitanas españolas. Ese renovado pluriempleo, es una vez más una estrategia que caracteriza, ahora no sólo a los hombres cabezas de familia, como antes sucedía, sino a las trayectorias laborales de hombres y mujeres inmigrados. Este es el ejemplo que hemos obtenido de dos mujeres inmigradas.

“Yo hacía los primeros y lavar platos. Entonces nos hacían un contrato de 4 horas, y trabajábamos 8 y más, porque en hostelería hay días que se trabajan hasta 10 horas. [También] hacía horas por las mañanas [en las casas] (...) Explícanos un poco el horario que hacías. Yo me levantaba por lo menos a las 6:30h de la mañana, entraba a las 7:30h a una casa que iba martes y jueves, limpieza. Y salía más o menos a las 10:45 o 11:00h para irme al restaurante a entrar a las 11:30h. Y luego tenía otras horas donde otra señora, que era lunes y viernes, que también era más o menos el mismo horario, para poder ir al restaurante. Entonces ya, empezaba ya en el restaurante, y salía a las 5 de la tarde a veces a las 4:30, y luego volvía a las 8 de la noche, hasta el cierre, a la 1h.” (MICTJ6)

“Entonces Roger necesitaba a alguien que le limpiara su casa, 2 horas, sobretodo no en la mañana ni en la tarde, de 2 a 4, o de 8 a 10. No quería ni el intermedio ni en el que él comía ni el que dormía, porque él claro trabajaba toda la noche. Y me iba genial, porque estaba con Remei, hacía cosas en casa de Nuria, luego con Roger... Yo por ejemplo llegaba donde Remei a las 8, empezaba a despertar a los nenes. Ponía lavadoras, aprendí a poner lavadoras...lavaba un lavabo por ejemplo, en el transcurso de antes de ir al cole y que jugaban. Luego nos íbamos al cole, y yo me iba a casa de Nuri, iba 2 horas, pero no iba todos los días, dolo dos días a la semana. Entonces ya me volvía a lo de Remei pues 4 o 5 horas, que hacía una habitación.” (MICTJ6)

También debe destacarse que la crisis parece haber afectado mucho más al sector donde suelen trabajar los hombres inmigrados, principalmente en la construcción. Ello no ha sucedido en el sector del cuidado donde el paro es apenas existente pero la estabilidad laboral va acompañada siempre de una fuerte precariedad laboral y/o economía informal, tal como ya se ha comentado. La crisis es, en consecuencia, percibida con mayor dureza por los hombres inmigrados de la construcción.

“¿Cree que es más fácil encontrar trabajo aquí para una mujer que para un hombre? Aquí en [población del Vallés] sí, había y hay. Había una avalancha de gente, porque hay mucha gente de dinero que necesita ir a trabajar y dejar en la casa a alguien que le haga la limpieza, le cuide a los niños, a los mayores...” (HICTJ6)

“Hoy en día es muy difícil encontrar trabajo, porque si no se es camarero, no... Y la construcción, que había tanta, todo el mundo trabajaba allí, pero hoy por hoy, la hostelería está muy quieta, y al construcción parada totalmente.” (HICTJ6)

Por ello, una parte de ellos buscan alternativas en otros países o incluso regresan a su país de origen, en mejores o peores condiciones.

“Muchos [que trabajaban en la construcción] se ponen de camarero. Muchos han ido a Inglaterra a Francia... Ya que les gusta la aventura...” (HICTJ6)

“muchas gente quiere venirse para España, pero hombre, aquí en España no es el sueño que se espera, y cuando llegan aquí se estrellan. Entonces se tiene que valorar lo que hay allá. Mucha gente se vino, y como nunca habían tenido nada, se vinieron a tener el lujo... y ahora con la crisis no tienen nada, y se quedaron sin trabajo, sin sueldo, sin el paro, se lo gastaron todo, se vuelven para su país sin nada, porque creían que siempre iba a ser así. Y se equivocaron, mucha gente lleva aquí 10 años y a penas van a empezar a ahorrar. Si no han ahorrado antes....” (HICTJ6)

Los hombres entrevistados coinciden en señalar que actualmente, para las personas inmigradas, es más fácil que las mujeres encuentren un trabajo que los hombres.

“Aquí [población cercana a Barcelona] sí, había y hay. [Más trabajo para las mujeres que para los hombres] Había una avalancha de gente, porque hay mucha gente de dinero que necesita ir a trabajar y dejar en la casa a alguien que le haga la limpieza, le cuide a los niños, a los mayores...” (HICTJ6)

Por último, se constata que, si una cosa afecta por igual a los hombres y las mujeres inmigradas es la devaluación del euro que ha acarreado la crisis económica y que ha golpeado con fuerza el valor de las remesas que reciben los familiares en origen.

“¿Y ahora pues mandas dinero a Colombia para pagar la casa y todo eso, no? Sí, pero ahora está bien jodido porque como el euro está tan barato con la crisis... antes un euro, para mi país valía 3000 pesos, pero ahora un euro vale 2300, y yo también le mando 100 euritos a mi madre, porque yo la ayudo. (MICTJ6)

4.3. El imaginario “ganador de pan/ama de casa”

Los apartados anteriores ponen de manifiesto como el análisis de las trayectorias laborales evidencia el peso de la DST que mantiene el imaginario hombre cabeza de familia y mujer ama de casa en la definición del proyecto de vida. Este imaginario se hace evidente, de manera parcial, en el discurso y se pone de manifiesto sin lugar a dudas en la práctica cotidiana de las personas entrevistadas. Las trayectorias laborales masculinas representan la trayectoria laboral hegemónica.

4.3.1. Los hombres: la ausencia del ámbito doméstico

En el caso de los hombres, el discurso acerca del trabajo doméstico y de cuidados brilla por su ausencia. Sólo aparece como un tema forzado por la persona entrevistadora.

“I quan va passar lo de la teva dona... creus que vas treballar més, vas treballar menys...? No, no, igual... però anava... estava molt desfet. Va ser un impàs, va ser una cosa que no... En què trobes que va canviar la faena, en la vida... Hombre no ho sé, una mica... Perquè sort que l'equip era potent, i que ells ho sabien, m'entens? Però jo el que feia és que em desdoblava. Dormia molt poc... i anava fent com podia. Potser la faena era com una espècie de sortida, no? Sí, sí. Hombre, també jo el dia que veia que no es trobava bé la

portava aquí a La Ràpita (la segona residència) i passava un rato en ella però després me n'anava a treballar, m'entens o no? Si, si, clar, la faena no te la podies deixar. Exactament. I després en Oriol (el seu fill gran), com ha anat lo de la faena...? És una mica el mateix... sí...una mica el mateix, sí. No vull parlar-ne..". (HCMM1)

"Quan li van dir que estava embarassada no s'ho creia, es pensava que era la menopausa. Molta alegria. I a part és que la mare d'ella tenia moltes ganes de tenir un net. I ella sempre havia estat molt preocupada de la seva mare, va morir als 87 anys. Bé, estic a ENER, fins al final, fins a final perquè ara estic prejubilat des dels 50 anys, em van donar la possibilitat d'acollir-me a un pla de sortida anticipat, porto ja 8 anys de prejubilat."(HCMM2)

Cuando se les pregunta, algunos hombres consideran que realizan trabajo doméstico, pero siempre asumen que la mujer realiza mucho más. La responsabilidad laboral es la principal razón esgrimida para justificar su ausencia como padres.

"Jo vaig anar a viure, ens vam comprar el pis el 98, ja feia uns 3 anys que estava amb la Judit, perquè arriba una edat que... tenia 33 anys. Llavors... ens vam casar, vam tenir els fills, però no va ser traumàtic... Va ser més feina però... A veure, la gran per exemple, la Mar, la de 8 anys, treballant a Oguilbie la vaig veure néixer i poca cosa més, perquè..."(HCMJ3)

Aun así, el análisis de las entrevistas pone de manifiesto una tendencia al cambio generacional con relación a la distribución de responsabilidades relativas al trabajo doméstico y de cuidados. En concreto, el cambio vendría de la mano de los hombres de la generación joven de clase media que asumen dicha responsabilidad como compartida o, en su caso, conocen el detalle de su externalización. Se trata de un cambio que afecta, sobre todo, al discurso. Pero cuando se extienden las explicaciones aparecen las contradicciones: la primera respuesta siempre afirma más de lo que al final se hace. El origen de esta contradicción residiría en la brecha que suele separar el discurso de la práctica cotidiana.

"I la feina de casa? Jo, jo soc el amo de la casa, i de la cuina. La Judit cuinar 0. I quan treballaves tant? Doncs m'hi posava. Caps de setmana. Ara no perquè ara ve una noia, fa 2 anys. I llavors, a mi el tema cuinar i tal ja m'ha agradat de sempre..."
"I teniu persona de fer feines? Si! Quan estàvem solters no en teníem. Després en vam tenir una un dia a la setmana, que feia la feina a fons, que venia 3 hores a la setmana. Després quan va venir la nena ja vam canviar a 2 dies a la setmana, que és el que ve ara, 6 hores en total. És que clar, t'ho pots fer tu, però és que no arribes a tot. A veure, que tu també fas, no? No és que no hakis de fer res... però roba, neteja a fons... no és que no arribes, és que aquelles hores que dediques a fer això potser no les dediques a estar amb els nens o tal, i per tant, valors una mica, i prefereixes que això t'ho facin i puguis estar jugant amb els nens i no em toqui fer la cuina a les 8 de la tarda, que ja passa quasi eh....
I la feina de casa com us la distribuïu? Doncs jo faig més la cuina i ella fa més la roba, rentadores, planxar i aquestes coses. Jo faig el menjar. Des de que vivíem junts ho fèiem junts, és de forma natural. Cadascú amb els seves capacitats i les seves preferències, han anat derivant cap aquí. Però amb nens la cosa encara s'especialitza més, més quan els horaris dels nens han d'estar molt marcats. Clar, i ara amb el segon encara tens menys temps, ara ja comença a menjar coses sòlides...perquè fa pit però se li ha de fer un plat." (HCMJ3)

"Pues ahora la hace más ella, pero a pesar de todo, son 2 hijas, entonces lo hacemos sobre todo los fines de semana. Lo fuerte los fines de semana, pero ahora con las dos niñas, la ropa y todo esto se tiene que hacer cada día, no es como antes que nos organizábamos los dos. Las cosas fuertes, las ventanas, las rayolas, los armarios... esto lo hago yo." (HCTJ7)

En efecto, más allá del discurso, la práctica cotidiana pone de manifiesto una división sexual del trabajo, que se hace explícita en el trabajo doméstico y de cuidados. De este modo, la “ayuda” masculina en las tareas domésticas y de cuidado, no basta para que las mujeres se quiten la casa de la cabeza y de las manos.

“A casa la que ho porta tot sempre són els dones, i això, no sé si alguna vegada canviarà, però ho tenim assumit, casi genètica, coses que tu dius, demà tinc roba, tinc aquella camisa... els no ho pensen... Però per exemple si que és veritat que jo abans no em plantejava que quan el meu marit arribés a casa havia de passar l'aspirador.... però, si que és veritat que quan ell venia, jo considerava que la meua feina era la feina de casa i la feia, però ara si no puc, per exemple, ell s'encarrega de passar l'aspiradora per tota la casa, o si li dic necessitem llet i tal, doncs va a comprar-la. Si que participa més de les coses de la casa.” (MCMM1)

*“Des de que s'ha jubilat el teu marit t'ajuda més a casa? Més, més! I li ha costat fer-ho? Si, costa molt. Per exemple pobre no sabia ni anar a comprar, perquè potser jo li feia la nota, i em portava 2 o 3 coses malament. I ara ja està més ensenyat, posa això, allò, o allò altres. Clar, per a mi resultava molt fàcil, perquè sempre vaig al mateix lloc i ja sé on està. Però ell clar, entrava allí i a vegades havia d'preguntar, moltes vegades m'ho portava malament. Però bueno, ja està, molt bé. **Ha tingut iniciativa ell?** Si, si, molta. El primer que em pregunta al matí "vols que t'ajudi? Vols que et faci algo?". El que no se li dóna és la cuina, però anar a comprar... sobretot anar a comprar... **Posar rentadores, fregar...**No, no, tot això no. Només anar a comprar al súper, comprar el pa...” (MCMM1)*

“El primer que faig quan em desperto es posar la rentadora. I després faig la feina de casa, que sempre hi ha coses per a fer. I fins ara, que ara només tinc al meu tio, he estat amb el meu pare també. Sempre que si ara al metge... i puja i baixa... I després també, si he tingut temps, m'ha agradat anar a cursos d'anglès, quan ells eren petits, que anaven al col·legi però jo ja no treballava, i com que el meu home mai estava a casa, que sempre treballava, vaig anar dos anys seguits al curs d'accés de majors de 25 anys, però ho vaig trobar molt difícil d'aprovar i em vaig desenganyar, i llavors, volia fer infermeria, i valg anar i em vaig presentar a Vinaros, a l'institut, per fer d'auxiliar d'infermeria” (MCMM1)

Determinadas circunstancias vitales explicarían porque algunos hombres se ven forzados a asumir trabajos de cuidado de los hijos, sobre todo cuando las exigencias laborales femeninas no permiten que sea ella quien lo haga, ni tampoco existen recursos económicos para contratar ayuda externa.

*“I aquests dos anys a casa, que fas? Porto els nens, els recullo, els hi faig el sopar, el berenar, l'esmorzar, el dinar, els porto a fer caca, i tot el cacao... **I que tal ho portes?** Doncs mira, una mica com el Guadiana, ara bé ara malament... Perquè clar, si et surt un treball de d'aquests, per molt xorra que sigui, ostres sembla que sigui el treball de la teua vida, no? I després veus que la cosa està més xunga que el copón, i bueno, dediques mes als fills...” (HCMJ3)*

“Sí, yo he estado cuidando de mi abuelo durante 3 años, estaba mayor, murió con 92 años, y se vino de Galicia para aquí, se lo trajo mi madre para que estuviera aquí. Pero ella trabajaba por la noche en la Vall d'Hebron y yo trabajaba de día. Entonces yo llegaba de noche y los fines de semana me lo quedaba yo. Cuando yo vivía con mi madre. Y los fines de semana también lo hacía yo. Y cuando mi madre libraba en fin de semana pues para mi era un fiestón. Se vino aquí porque aquí estaban mi madre y mi tía, mi tío pasaba de todo, y lo tenían 2 meses cada uno.” (HCTJ7)

Cabe destacar que los cambios en la DST en el hogar, parecen ser más significativos con respecto al trabajo de cuidados que al de otras tareas domésticas, a pesar de que, paradójicamente, es en el trabajo de cuidados donde los referentes de género están más presentes. Por ejemplo, los hombres de la generación joven viven con sorpresa la aprobación del permiso de paternidad en el ámbito laboral, su relativa aceptación y que su disfrute no suscite inconvenientes en su situación laborales. Una sorpresa que en cierto modo responde a que tal derecho tampoco ha sido por lo general reclamado.

“No, això depèn sempre del teu cap, com a totes les empreses suposo. En general està ben vist, aquí cada vegada ho agafa més gent, per tant... I com tu dius, els condicions aquí són molt bones i per tant, diguem que... a més la gent aquí té entre 30 i 40 anys, per tant, lo dels nens és que és continu. Vull dir cada any en neixen uns quants. Ho fan tots els pares, vull dir que no és algo raro. Ara, si que és veritat que algun cap d'àrea que no ho veu, però això ja és a nivell intern. En el meu cas, amb la meva cap i en la meva àrea, cap problema, ni em miren malament ni molt menys, cap pega. Està establert així i no és una cosa que es discuteixi. Està escrit i tu t'ho agafes i res, per molt que... és el que dius tu, una cosa és que ningú et digui res i l'altra que el teu cap et miri malament, que això també ha passat. Amb la meva cap afortunadament no, potser és perquè és dona”. (HCMJ3)

“Si, hi ha una senyora que ve 3 cops a la setmana. Al matí o a la tarda. Jo ara també me'n cuido, si s'ha de fer alguna cosa de manteniment de la casa i tal, el que passa és que m'he tornat molt gandul, abans que treballava feia més coses a casa que ara. Però si s'ha de posar el rentaplats o la rentadora ho faig.” (HCMM2)

4.3.2. Las mujeres: la obligación moral del cuidado

La fuerte interiorización del rol de cuidadoras en el caso de las mujeres tiene su origen en el proceso socializador diferencial por razón de género. Al igual que, a través de ese proceso, los hombres asumen el ser el cabeza de familia y el principal proveedor de ingresos. El referente materno está presente en el discurso de las mujeres. Las más jóvenes consideran que sus madres eran mejores amas de casa que ellas y, en cuanto a estándar de limpieza y organización de la casa, sienten que no llegan a alcanzar el nivel del modelo de referencia del que parten.

“Sí, no és que passi però.... és que la meva mare era molt estricta, saps? I ella, abans era diferent, rentava a mans, a casa eren 6, i ella bàsicament es passava la vida fent aquestes coses. I jo no. A veure, jo si que faig, però si per exemple al matí em ve de gust anar a donar una volta, vaig, si no és que tingui una obligació. Hi ha feines de la casa que són necessàries, i hi ha d'altres, la planxa per exemple, que pot esperar Els plats bruts no els deixaré, però la planxa sí.” (MCMM1)

“Lo hago más los fines de semana, la verdad eh. Porque mira oye, cuando vengo aquí a las 3 de la tarde, no tengo ganas. Estoy muy cansada, mira, pienso "quien no quiera mirar que no mire, oye", me da lo mismo. Ahora digo la casa está hecha para mi, no yo para la casa. La casa para mi, para mi comodidad. Y bueno, pues digo, hoy voy a recoger esto”. “Totalmente, totalmente, porque yo me acuerdo, mi madre siempre ha estado trabajando toda la vida, y ya te digo, la casa como un sol, estando trabajando toda la vida y llegaba a casa...” (MCTJ4)

Hay una reproducción generacional de los cuidados entre las mujeres basada en una supuesta solidaridad generacional que, en buena parte, se asume para evitar el sentimiento de culpabilidad que supone no ejercer como cuidadoras en el seno de la familia. En concreto, en las mujeres mayores parecen intervenir como mínimo tres

aspectos: devolución del trabajo de cuidado que sus madres realizaron para sus hijos e hijas; reproducción del modelo de mujeres cuidadoras, atendiendo ellas a sus nietos/as; y realización del papel de abuelas, en sustitución del de madres que sienten no haber desarrollado y les hubiera gustado, reforzándose, así, la DST.

“Ella va cuidar de la seva mare fins que va morir, és una cosa que... a veure, que jo no vull dir que quan jo sigui gran i arribat el moment aniré a una residència, no tinc cap problema en això. Però hauria de ser, en el meu cas, que no pogués estar per ella. Si no pogués i ella hagués d'estar mal cuidada llavors m'ho plantejaria de dir...” (MCMM1)

*“**Tenies alguna ajuda a casa? Neteja...** A vegades he tingut ajuda però és quan jo ajudava els altres, perquè quan Maria tenia un any, va morir la meva mare, i clar, ajudava molt a casa d'ells, i llavors tenia una persona que em venia a ajudar a casa, i ens ho anàvem compaginant així.” (MCMM1)*

“Si, claro. I després per portar-los al metge també, perquè com la meva cunyada no té carnet. Ara si, però no condueix saps? Però sempre si els havia de portar a Tortosa els portava jo. No, i a més, ho dic sempre, que jo a la meva sogra la cuidaria com una mare, perquè se m'ha portat molt bé, sobretot en ajudar-me, sempre m'ha ajudat molt. A mi en la feina de casa, per exemple quan treballava venia cada setmana i em fregava tot el pis, i amb els crios sobretot. A veure, si no hi hagués altre remei que jo no pogués cuidar-la si, però sinó jo la cuidaria com si fos una mare, el mateix que li he fet al meu pare ho faria amb ella. Si es poden tenir a casa jo prefereixo a casa.” (MCMM1)

La mayor carga de trabajo de cuidados para las mujeres, es vista y vivida como un perjuicio por los maridos, ya que les obliga a asumir parte de este trabajo. Para los hombres sobre todo los mayores, una mujer debe dedicarse al cuidado de su propia familia, hijos/as y marido en primer lugar, y después de sus padres o suegros.

“Amb la mentalitat aquesta, ella es carrega... sa mare viu aquí al costat, va venir després a viure aquí, té dues germanes més, elles les responsabilitats cap ni una, drets tots, fins i tot més. Jo li he intentat fer veure això a ella, perquè això és molt injust, molt injust, perquè ella és la minyona. El seu pare estaven escurats, ella no, treballant si no igual, més. Jo quan li dic alguna coseta d'aquestes, noi, això com si fos per mandat diví, amb no sé qui, i aquesta injustícia....Jo com que ella posava per sobre de la seva família, dels seus fills i de la seva casa sempre ha posat sa mare per sobre...” (HCTM4)

*“Si, ella (la suegra) vivía aquí, hace muchos años, tranquilamente 25 años. **¿Si vivía cerca cómo es que vivía con vosotros?** Pregúntaselo a mi mujer.” (HCTM4)*

En los casos de separación, las mujeres asumen la responsabilidad del cuidado de sus hijos. Un trabajo que, a menudo, acaba siendo realizado por otras mujeres de la familia, ya que ellas asumen el papel de ganadoras del pan y el modelo de empleo en clave masculina. Ello les supone aceptar largas jornadas de trabajo e incluso trabajar en fin de semana. Las políticas de conciliación se muestran insuficientes para afrontar los requerimientos de una relación laboral “en masculino”, pues ni han ido acompañadas de los servicios de cuidado necesarios, ni están pensadas para modificar la disponibilidad laboral que ese tipo de relación laboral implica.

“Muchos años, muchos años, pues creo que fue... por esos 3 años que estuve ahí, estuve ahí, luego, cuando cerraron la pescadería estuve cuidando un niño en Barcelona, también que me lo dijo una amiga, también de lunes a viernes, lo cuidaba de 7:30 hasta las 3 y también seguía trabajando con los abuelos. Y luego, cuidaba ese niño también por las

tardes, vinieron unos chicos a casa que vendían seguros, y me dijeron si quería trabajar en seguros. Y yo ah bueno, pues voy a probar. Y bueno, me iba a cuidar al niño, me venía a casa, practicaba no comía, llegaba a las 3:30 a casa y a las 4 tenía que estar en la oficina aquí en Cerdanyola.” (MCTJ4)

“¿Y tu hijo con tus hermanas? Si, con mis hermanas, prácticamente, me lo han cuidado, me lo han cuidado ellas. Y para él, más bien sus tías son sus hermanas que sus tías. Y bueno, y así ya empecé a trabajar en seguros, estuve 10 o 12 años.” (MCTJ4)

Por otra parte, el peso del imaginario social del modelo hombre cabeza de familia y mujer ama de casa explicaría, a su vez, el principio de no consciencia que planea sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Socialmente se concibe la conciliación como un problema de mujeres que afecta la vida privada. Quizá por ello, no se reclama ni una mayor presencia masculina en el trabajo doméstico y de cuidados, ni los servicios necesarios, ni otro tipo de políticas que pudiesen modificar la DST y los imaginarios que la acompañan. En este sentido, las estrategias cotidianas para afrontar empleo y atención al hogar y a la familia, tienen a las mujeres como protagonistas y se construyen sobre renunciaciones laborales femeninas y recursos familiares.

“Tema horaris com ho combinàveu? Jo ja estava a la segona agència, lo qual amb el tema horari sortia bastant abans i bueno, també tiràvem d'avis... I va tornar la que havia sigut cangur de la Mar, i va estar uns mesos aquí amb ells.” (HCM2)

“La meva dona va agafar el permís de maternitat, i després va compactar la lactància, i va estar uns 5 mesos i mig. Després d'això va agafar jornada reduïda, de fet des de llavors que fa jornada reduïda. Són 5 hores al dia, llavors fins als 2 anys, les hores que treballava la nena s'ha quedat amb els avis. Els dos som de Barcelona, els meus sogres estan jubilats i per tant estan més amb la nena, i els meus pares doncs treballen. Els tenen molt? Si, moltíssim. A més els meus sogres viuen prop de casa nostra, va sortir l'oportunitat de viure allà i era més un punt a favor que un punt en contra. Clar, les condicions a l'administració en aquets sentit són més favorables. Clar, per això una mica la meva dona el fet de treure's oposicions ve una mica per això.” (HCM3)

“I com t'ho compaginaves amb la casa...tu que sempre havies fet la feina de casa? Doncs igual, ho feia igual. Jo és que soc molt... de nit no tinc son i anava fent. També és veritat que quan no treballava... fora de casa diguem. Perquè jo sempre dic quan diuen les dones treballadores, les dones treballadores som sempre, lo que passa que no cobrèvem. Bé, ho feia dissabte i diumenge clar. Quan no tens.. perquè si que et plantejes si això fos més definitiu si que et busques una persona.. però només ser 6 mesos dius va, total, ja passo, i bueno, el cap de setmana, és quan més t'organitzes el menjar i tal, que és lo més... Vas agoviada clar, però com sempre és temporal, penses total, per 6 mesos ja m'ho arreglo bé, vas més agoviada i t'organitzes el cap de setmana.” (MCMM1)

“Jo vaig entrar de tarda, i va donar la casualitat que llavors el Miquel es podia..jo estava al matí, més pendent de l'Ona, i ell estava a la tarda, vull dir que sempre ens ho hem combinat nosaltres dos. Alguna vegada quan em treballat i la nena està malalta, llavors, els meus pares viuen a Tarragona però els seus pares viuen aquí, però la resta ens ho hem combinat sempre nosaltres”. (MCTM1)

4.3.3. Las personas inmigradas: entre la continuidad y el cambio en la DST

Uno de los factores clave que ayuda a entender los cambios y continuidades en torno a la división sexual del trabajo entre la población inmigrada es la fórmula en que tiene

lugar y se desarrolla el proyecto migratorio. Es así como la composición de la unidad migratoria, ya sea en forma de unidad doméstica completa o parcial, condiciona, en parte, el marco de oportunidades y limitaciones en que se va a desenvolver la división sexual del trabajo en el país de destino. En la mayoría de entrevistas se hace evidente la mayor preocupación femenina por gestionar y dar respuesta a los problemas cotidianos de “conciliación” pero, si bien en aquellas unidades domésticas nucleares hay un repartimiento explícito de roles –hombre cabeza de familia/mujer ama de casa–, en aquellas unidades constituidas por sólo mujeres –madres solteras o divorciadas– el potencial para alterar y subvertir los patrones tradicionales de sexo/género deviene una posibilidad real. En estos últimos casos, el proyecto migratorio se vive en clave masculina de “cabeza de familia” y adquiere un sentido plenamente instrumental y pragmático, basado en la jefatura del hogar (Oso, 1998) y la necesidad de aportar, de forma exclusiva, los ingresos a los descendientes y familiares de la sociedad de origen.

Así las cosas, las mujeres que emigran solas suelen construir un proyecto migratorio y económico autónomo que la distancia del modelo tradicional basado en un contrato sexual desigual, donde prevalece la subyugación femenina a los ingresos del “cabeza de familia” masculino. Ahora bien, estas mujeres, si bien introducen cambios en los roles de género tradicionales viven el cuidado de los hijos e hijas en la exclusividad, un hecho que, combinado con el pluriempleo y las jornadas laborales extensas, coloca los “problemas de conciliación” en un primer plano de la vida cotidiana. Las necesidades económicas de la familia son la máxima prioridad del proyecto migratorio, haciendo del cuidado de los hijos una cuestión problemática por la escasez de tiempo cotidiano y de recursos para externalizar el cuidado al mercado. A menudo, los hijos pasan muchas horas solos, tal y como cuenta esta mujer inmigrada.

“Y luego, alguna vez me dejaron dinero en servicios sociales en Cáritas. Y mira, te voy a contar, yo fui a servicios sociales, y al mismo tiempo, tú te crees que no peor a los niños los miran mucho. Y entonces mi hija siempre ha sido muy feliz y les parecía muy curioso que ella fuera responsable, feliz... y les impactaba que su madre siempre estaba trabajando. Entonces me llamaban de la escuela diciendo que tenía que ir con cuidado porque mi hija siempre estaba sola. Entonces ella me dijo que me mandaría a servicios sociales y fue con la misma. Ya la conocía... y me dijo que no me preocupara. Lo que pasa es que si tu hijo está solo todo el tiempo, pues pasan a preocuparse o a quitártelo, ¿no? Y entonces me dijo que no me preocupara, que conocían la situación...” (MICTJ6)

De forma similar, en el caso de la familia tradicional con dos miembros, cuando la madre se ausenta, la escasez de atención y cuidado hacia los menores aparece nuevamente.

“Una de las hijas nos perdió un año, porque estuvo 4 meses sola, porque mi mujer se fue a Colombia. La hija estaba ya en el segundo periodo, yo no tenía tiempo para dedicarle a los estudios de ella, y ella sé que se hacía los estudios pero no, hacía falta un poquito más. Y ella también preocupada por la mamá, sola, se aburría, entonces perdió un año por eso.” (HICTJ6)

Las mujeres entrevistadas que son “jefas de hogar” suelen seguir la pauta de la trayectoria laboral hegemónica masculina. En caso de que tengan hijos e hijas, intentan buscar empleos que les permitan compatibilizar su cuidado con la actividad

laboral, pero sin reducir horas de trabajo. El servicio doméstico constituye, en ese sentido, la mejor opción para ello.

“Ellos si iban de vacaciones nos llevaban, viajamos mucho. Yo estaba de las 8 de la mañana, a 8 o 9 de la tarde. Pero, yo iba por la mañana y me podía llevar a los niños. O sea la idea es que a las 7 tenía que estar allí, pero aparte de eso, si ellos se iban al cine con el mayor, se llevaban a mi hija... era como un cambio, yo los cuidaba a los pequeños y ellos me cuidaban a mi hija.” (MICTJ6)

“Yo me levantaba, la duchaba y nos íbamos juntas, porque estudiaba en el mismo sitio de los niños [que ella cuidaba]. Y entonces cuando yo recogía a los niños recogía a mi hija. Yo intentaba que todo fuera así, para no pagar ni canguros ni nada. Entonces ella iba a extraescolares, a mi hija le gustaban unas cosas o no, y siempre hemos estado juntas, muy unidas. Cuando yo trabajaba mi hija se venía conmigo. Y en los veranos que íbamos a la casa de la abuela, que la piscina y tal, ella también venía.” (MICTJ6)

Un caso distinto es cuando estas mujeres con proyectos migratorios autónomos emigran sin cargas familiares, de tal modo que la migración se convierte en un proceso de liberación de carga total de trabajo, dado que el trabajo de cuidado se traspassa a otras mujeres de la propia familia como la madre o las hermanas.

*“¿Viniste sola entonces? Vine sola por ella. ¿Y tus hijos? Se quedaron con mi mamá, mis dos hijos. **Tu mamá no trabajaba...** No, mi mamá nunca... bueno, en casa. Y yo los dejé con ella, y bueno, mi hermana Ana que estaba muy pendiente de ellos.” (MICTJ6)*

Sin embargo, cuando emigra el conjunto de la unidad doméstica nuclear. En estos casos, la reproducción de la división sexual del trabajo se mantiene estable y sin demasiadas erosiones, ya que el hombre es quien acostumbra a trabajar en jornadas extensas, aportando el mayor peso de los ingresos familiares, mientras que la mujer trabaja a jornada parcial con la finalidad de poder compatibilizar el vínculo laboral con las responsabilidades familiares. Tal y como se pone de manifiesto en el fragmento siguiente, la función cuidadora de la mujer permanece en el imaginario a la hora de buscar trabajo.

*“¿Y tu mujer en cuántas casas trabajaba? Pues en 3 o 4 casas. En una casa de enfrente cada día. **¿Cuántas horas?** Pues de las 8 de la mañana a las 2 o 3 de la tarde. Ya ella las recoge del cole, las recogía del autobús, y ya está toda la tarde con ellas. Este es el único trabajo que se le ha proporcionado para recoger las niñas y compartir toda la tarde con ellas, porque otro trabajo es muy difícil. Yo siempre he trabajado por la mañana o todo el día, ¿ya? (...) Las hijas, nunca han estado solas. Siempre ella se ha buscado el horario, siempre recogerlas cuando están pequeñitas, dejarlas en el bus, y recogerlas. Y yo siempre he trabajado, he ocupado siempre el tiempo trabajando, me ha quedado muy poco tiempo para estar con ellas. Entonces un día de fiesta y todo esto pues sí” (HICTJ6)*

“Nos dijeron que en España era más fácil que encontrara trabajo la mujer que el hombre, y la verdad es que así es, pero siempre, como principio siempre he puesto la protección de la familia, y fue el programa de los pingüinos, que es que uno sale por un tiempo determinado al mar a traer el alimento, mientras el otro se queda en casa, entonces yo le dije que me tiraba al mar, y que ella se quedara con los pingüinitos.” (HICTJ6)

Cuando la mujer está ausente, los recursos familiares femeninos son esenciales para cubrir el trabajo de cuidado, reproduciendo de nuevo, una pauta de división sexual del trabajo tradicional.

“Cuando se fue a Colombia me ayudaron mucho la familia porque tengo una hermana, una prima y unas tías, y me ayudaban mucho para ir las a recoger, o se las llevaban para casa mientras yo venía, yo venía a las 9 de trabajar y las recogía y ya me venía con ellas, esos 4 meses.” (HICTJ6)

Otro aspecto importante de la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y hombres inmigrados es el trabajo de cuidado de las personas adultas dependientes. Cuando los padres o suegros enferman en el país de origen, la ayuda familiar física queda imposibilitada por la distancia geográfica, creando un malestar emocional por el hecho de no poder atender a los familiares en situación de dependencia. No tener papeles complica la situación, ya que en caso de viajar al país de origen, la vuelta a España queda sujeta a la incertidumbre. Cuando esto sucede en una familia monoparental, la posibilidad de volver al país de origen se complica aún más.

“Porque yo en todo esto es que estaba mal, además en Colombia nadie sabía que yo limpiaba, para mí era lo más degradante. Mi madre estaba enferma y yo no podía ir... Ellos ya vivían en casa, peor dependían económicamente de mí y de mis hermanas.” (MICTJ6)

Además, cuando hay personas adultas dependientes el envío de remesas se multiplica para poder sufragar los gastos relacionados con la atención y el cuidado.

“Porque quería ver qué pasaba con ellos en el hospital... al final estuvieron bastante, mi madre estuvo mucho tiempo, y eso es un gasto tremendo. Y no me podía ir porque no sabía si podía volver. Entonces la idea era seguir trabajando y seguir enviando para que ella tenga por lo menos una enfermedad digna, porque allí la seguridad social no te lo cubre todo.” (MICTJ6)

Y es ahí cuando vuelven a aparecer las mujeres disponibles en el país de origen que combinan las tareas de cuidado de forma autogestionada con fórmulas mercantiles.

“¿Y tu madre de salud como está? Mamá ahora está muy mal, está muy enferma. Yo tengo 51 años, y mi mamá tiene 76, pero mi mamá está muy enferma, y ella tiene lo que se llama artrosis y pues últimamente, mi hermana, porque mi madre es una viejita caprichosa que no se quiere ir a casa de nadie, para no estorbar... entonces, está mi hermana que está ahí, que es la que vive cerca, entonces está con ella. ¿La llamas mucho? Si, a mi mamá y a mi hijo sobretodo. Porque mis otros hermanos sí, cuando cumplen años o algo especial, peor mi mamá y mi hijo sí. Ayer cuando hablé con ella tenía buenos ánimos, pero sufre muchos dolores. Es que mi hermana la tiene que duchar y todo. Porque antes de estar con tu hermana, ¿Tenía alguna persona en casa? No, no, solo mi hermana, porque si habíamos conseguido una chica que le pagábamos, pero la dejaba mucho sola de noche, porque era joven, y mi hermana dijo pues que para dejarla sola y gastar dinero que ya la cuidaría ella. ¿Vive con ella? Si, a ver, viven cerca entonces ella está más con mamá. Ella quiere su espacio, su casa, ella se quiere morir en casa.” (MICTJ6)

Por lo tanto, se constata como hay una resistencia entre la población inmigrada a cambiar el modelo familiar, que tienen en mente, el de hombre cabeza de familia, principal proveedor de ingresos y el de mujer ama de casa, cuidadora de las personas de su hogar-familia, reforzando la DST vigente. Según ese modelo, es el hombre quien

debe encontrar un puesto de trabajo a jornada completa, mientras que el empleo de la mujer debe ser solo complementario. Dicho modelo, igualmente presente en la tradición familista de la sociedad catalana y española, a pesar de los cambios, tiene un peso inusitado en el imaginario de los hombres inmigrados. Teniendo importantes consecuencias tanto en la percepción de su vida laboral como en las posibilidades de obtener un nuevo empleo. Oportunidades laborales que, paradójicamente, serán mucho mayores para su esposa, dadas las características del sector *care*. Y a las que ella no siempre podrá responder con plena disponibilidad laboral, porque, en principio, la vigencia de dicho modelo familiar, significará que tiene una disponibilidad horaria restringida.

Ahora bien, a pesar de la reproducción del modelo tradicional, como se ha visto, en función de quién es el sujeto migratorio pionero de la unidad familiar –hombre o mujer y en función del estatus civil de este, las posibilidades de transformación del patrón rígido de división sexual del trabajo se amplían. Así, se observa cómo cuando este proceso es iniciado en solitario, son las mujeres quienes aceptan largas jornadas de trabajo, pero eso no sucede si emigran junto con la pareja y las criaturas. En ese caso, va a ser únicamente el marido quien acepte largas jornadas de trabajo, mientras la mujer quedará confinada en la economía sumergida, a media jornada o a horas, de modo que pueda compatibilizar el empleo con el cuidado del marido y los hijos. Siendo esta doble dimensión de género y etnia la que explicaría la persistencia de la división sexual del trabajo en las sociedades del bienestar. Puesto que tal como han señalado especialistas europeas (Burchell-Fagan, 2004; Crompton *et al.*, 2005) la división sexual del trabajo queda doblemente reforzada por la tradición familista tanto del país de origen, en particular cuando es el núcleo familiar completo el que emigra, como por la sociedad de acogida, en este caso, las sociedades mediterráneas. Ya que la utilización de una mujer inmigrada para que ayude a las tareas doméstico-familiares o al cuidado de las personas dependientes fortalece esa división sexual del trabajo al no propiciar la reivindicación de servicios públicos de atención a la dependencia, como sucede en los países escandinavos o centroeuropeos.

4.4. Conciencia de ciudadanía

Entre las personas entrevistadas, la percepción de las políticas públicas, la cultura del trabajo y el imaginario hombre cabeza de familia y mujer ama de casa, sirven para explicar la existencia de una conciencia de ciudadanía escasa en cumplimiento de deberes y exigente en derechos que condiciona las trayectorias laborales en general. Entre otros aspectos, esta conciencia de ciudadanía conlleva la tolerancia social y una cierta aceptación acrítica de la informalidad en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico y familiar (impuestos). Una de las razones más recurrentes para justificar esa tolerancia social es la falsa idea de que el acceso a los servicios públicos no resulta rentable o de utilidad, aunque tal apreciación se module según los grupos sociales.

4.4.1. Los derechos de ciudadanía y la perspectiva de clase

La clase social de origen matiza el discurso que se ofrece ante la utilidad o no de los servicios públicos. La clase media construye su discurso a partir de un tópico que se resume en la idea: “Poco pobres para acceder a los servicios públicos, poco ricos para acceder a los servicios privados”. Este discurso poco informado justifica una realidad material caracterizada por poseer una vivienda de propiedad, una mutua médica y apuesta por la escuela concertada.

“És que a nosaltres sempre ens ha passat igual, suposo que com a la majoria de gent de l'estrat de classe mitja, i és que, per segons que, ets massa pobre, i per segons que ets massa ric. No et pots pagar una senyora a tutti pleni, però per segons quines ajudes ets ric i no entres. Nosaltres no vam poder aconseguir ni parvulari municipal per al nano, tot i que teníem un a tiro de pedra, l'únic que hi havia el barri, a més a més la meva dona treballava a l'ajuntament i sabia que estava bé. Vam sortir els últims, immigrants i no immigrants. Jo no tinc res en contra dels immigrants en absolut, pe'ro hi ha d'haver espai per tots. I sempre ens ha passat igual. La meva sogra no va tenir dret a cap mena d'ajuda de res perquè igual, ella no havia treballat mai pe'ro del seu marit metge li havia quedat una pensió bé, no arribava a final de mes pagant la residència.. i l'haviem d'ajudar nosaltres, perquè ella és filla única i se n'havia de fer càrrec del tot. I això continua igual eh, les classes mitjanes són els que paguen els impostos però no reben les atencions, a menys que estiguin universalitzades a un...” (HCMM2)

“No, la vam apuntar i no va entrar. Realment es va quedar fora molta gent, i més treballant els dos, si no entres per temes de rendes PRIMI... De vegades rèiem amb la meva dona, que som el prototip de classe mitjana, que tenim un sou que no està malament però no és cap virgueria, que tens 2 fills i no en tens 3... i ets com el gran pringat. L'administració ara fa això de famílies monoparentals... que de fet, va penalitzant, no sé com dir-ho, ser "normal", "estàndard". Ara no tant perquè el meu sou ha anat augmentant, però al principi estàvem al llindar de tot, sempre per sobre, no teníem dret a res, però estàvem molt a prop del llindar, i a sobre teníem dos fills que no els hi passava res... Cap ajuda fora de l'estàndard.” (HCMJ3)

“Perquè quan eren petits no hi havia com ara que hi ha el xec nadó i tot això, després quan anàvem escola, a veure, els meus fills no es poden demanar beques perquè el meu marit té un sou que... és diferent quan dius, potser hi ha gent que guanya més que ell però no ho tenen tant controlat, però ell sí. Alguna vegada que el meu fill ho ha demanat a la universitat no li han donat. Em sembla que ara fa un any, d'estar treballant, fan descomptes en el dentista, ens donen alguna petita ajuda de la matrícula...però nosaltres, clar la cosa és que has d'anar a Barcelona, i si que em anat alguna vegada amb el marit a fer unes ulleres.. però vaja, ajuts en plan ajuda familiar no, a part no ens donarien res.” (MCMM1)

Las clases trabajadoras también dicen hacer un escaso uso de los servicios públicos pero en este caso las razones deben buscarse en una cierta desconfianza hacia el *estado del bienestar*, o mejor, hacia una oferta o utilización de los servicios en clave asistencialista. Sólo se acepta acceder a los servicios públicos más allá de la educación y la sanidad si se percibe cierta capacidad de agencia para obtener más beneficio. En este sentido, por ejemplo, las entrevistas muestran que el paro se acepta como estrategia perversa donde se aprovecha la prestación por desempleo como si se tratase de una excedencia pagada o de una especie de prejubilación.

“Sí, sí, ho vaig parlar amb la dona, i ho veiem venir. De fet jo tinc molt bona relació amb el Director “General, cada dos mesos o així, dinem junts, i sempre m'ho diu.. M'ha sortit una cosa malament que no em pensava, que no em podré jubilar fins als 67 anys, el qual vol dir que hauré de pagar durant 2 anys més a l'estat. Suposo que la reforma laboral... no hi estic gens d'acord....perquè a vore jo, jo he cotitzat 41 anys, més ara 2 anys, seran 43, vull dir que

*tinc totes les bases. Vull dir que tenia molts condicionants, no era un saltó al vació que se'n diu, m'explico o no? **Era una decisió pensada.** Totalment, totalment. A més, a més, clar està tenia molts ahorros. Mons pares tenen una mica, el meu sogre tenia una miqueta també, i... i a més que, que..."(HCMM1)*

Así aquellas personas que en algunas etapas de su trayectoria vital no han aprovechado las, para ellas, oportunidades que el Estado ofrece y más tarde se encuentran en situaciones de precariedad, tienen la percepción de que han sido “tontas” por no haberlas aprovechado. En el caso de las prestaciones laborales, esa percepción se refuerza por el propio uso que de ellas se hace desde las estrategias empresariales.

“No sé. N'he tingut dos aquest any, una l'he cobrada en negre, aquesta no sé. I de fet, ja està, i ara la meva intenció, la meva il·lusió, seria tornar a ser autònom. Tot i que...”(HCMJ1)

“En canvi, hi ha gent que declara uns ingressos mínims, però perquè no estan en nòmina. Si estàs en nòmica no hi ha manera, és lo que hay. L'únic que no s'escapa... Això sí que no t'ho he dit però és interessant. Quan vam pactar la jubilació, jo tinc el contracte, i a més amés passat davant notari per si de cas... allà hi ha una de les clàusules que diu que haig d'acollir-me a totes les ajudes possibles que em puguin donar des del diner públic. Clar, el primer any em van apuntar a l'atur, el primer any el va pagar la S.S., ja se l'estalvien, després em van fer agafar l'ajuda per a aturats més grans de 52 anys. T'explicaré, perquè jo ja m'he queixat. Resulta que, com que en la clàusula deia això, jo no vaig poder negar-me a agafar-ho, pe'ro vaig pensar que me'l denegarien, me'l van donar perquè el que representa que el jo cobro no figura dins dels seus càlculs, representa que és una indemnització, quan diu renta no és renta, encara que sí per la declaració. A mi no m'interessava això, perquè això a mi m'ha tancat moltes portes laboralment” (HCMM2)

“La veritat no està malament això, hagués pogut durar més això, cobrar el paro i anar cobrant per detrás està bé, sempre cobres una mica més. Treballant menos... guanyes més... Bastant més, no em podia queixar, i he estalviat” (HCTJ4)

Difícilmente se considera la posibilidad de que el Estado sea un proveedor de servicios, más allá de la educación o la sanidad. No se suelen pedir ayudas. En la mayoría de los casos se desconoce su existencia, incluso cuando hay situaciones objetivas que posibilitarían el acceso a las mismas. Las razones apuntan hacia la interiorización del carácter familista del sistema de bienestar y, como consecuencia, del papel primordial que la población atribuye a la familia como proveedora de bienestar cotidiano. Se considera que los servicios sociales regulan aspectos de la vida privada, y la población no parece estar dispuesta a que la Administración diluya la frontera público/privado, de ahí que sólo se acepten transferencias de dinero. Ello redundaría en la explicación del porqué persiste un imaginario asistencialista de los servicios sociales, recurren los más necesitados y ellos mientras puedan trabajar, no piensan recurrir a los mismos. Estos son para los pobres o los más necesitados, no para ellos. Persiste la idea que pedir ayuda a la administración es cosa de pobres y está mal visto, especialmente entre la generación mayor.

Un buen ejemplo de esta peculiar conciencia de ciudadanía es la gestión del cuidado de las personas mayores dependientes. La situación de dependencia se vive como una problemática individual que requiere y demanda respuestas familiares. Siendo así

como se aprecia la existencia de un conjunto de obstáculos socioculturales para la aceptación de la denominada ley de dependencia: las personas mayores están siempre mejor cuidadas por los hijos/as; se quiere controlar y decidir sobre la persona cuidadora: las familias y las personas mayores prefieren elegir a la persona cuidadora y establecer las condiciones de trabajo, a que lo haga el Estado. Las residencias están mal vistas pues suele prevalecer el imaginario del asilo, la idea de abandono de la persona mayor.

*"A vegades ho parlem amb les veïnes que si algun dia arriba el moment en que diguis doncs no es pot valdre per ella mateixa i tal.. Clar, aquí tenim escales llavors tinc pensat que anirem a viure a casa seva, per estar allí... **Una residència no ho plantegeu?** No, a veure en principi, jo ho trobo bé perquè hi ha gent que no pot i per tenir una persona gran sola no, jo crec que han d'estar ben cuidats, ara, si jo la puc tenir a casa, m'estimo més tindre-la a casa."*(MCMM1)

"Sí, llavors si que penso que encara que sigui una mica... Però bueno, sempre es pot fer un entremig i dir doncs un ratet al centre de dia i després jo ja la tinc a casa... Però jo en principi, a mi no, no ho tinc ni pensat, és una cosa natural, una cosa assumida, igual que quan la seva mare va necessitar ella va estar... quan necessitarà ella estaré jo, m'han tractat com una filla, vull dir que a vegades no estem d'acord com tothom, com amb la meua mare, però..". (MCMM1)

"Passàvem amb ella molt temps, ens quedàvem a dormir i tal, pe'ro no hi va haver possibilitat de mantenir-ho, perquè al final va necessitar no una minyona sinó una infermera privada aquí, que val molt. Llavors vam mirar i vam trobar una residència que estava molt bé, que es diu Avis amb Família, amb Muntaner, perquè clar, hi havia coses més maques però estaven a Mataró, al Maresme... O sigui la meua dona el que no volia era treure-se-la de sobre, la veia cada dia, anaven a passejar, a xerrar, i estava molt millor atesa i més controlada allà que no pas aquí". (HCMM2)

" (...) antigament la gent pensava que demanar ajuda era com de pobre, no? Clar, els meus fills no m'ajuden, o no volen, o no poden, i llavors ha de venir algú a dutxar-me. Clar, això t'ho ha de fer un fill, encara hi ha gent que ho diu, i clar, que vinguin algú a ajustar-te a dutxar-te o el que sigui fa cosa, no? I això era de pobre o mal vist." (MCTM3)

Como consecuencia, habitualmente se recurre a la familia, más concretamente a las mujeres de la familia, para suplir el trabajo de cuidado que el Estado no proporciona, incluso con la posibilidad de la ley de la dependencia, bien porque se considera como algo más bien anecdótico, bien porque ni se contempla esa posibilidad.

*"Per exemple vaig, avui li he posat la rentadora, he escombrat tota la casa i he marxat. Després he anat a migdia i li he estès la rentadora i n'he posat una altra, i li he portat unes coses que m'havia demanat. I ara per la tarda com havia de fer coses, en compte d'anar a les 20:15h he anat després de dinar, i clar, com que estava fent despert, m'ha tingut xerrant dos hores. Que explica històries que m'ha contant 1000 vegades, però com que veus que té il·lusió... **I et resulta pesat?** A vegades em carrega, perquè a més és una persona bastant impertinent, saps? Però després penso "si vaig a ajudar la gent.... i a ell no, no pot ser", en el fons em fa compassió. I bueno, i jo sempre m'agrada tenir la consciència tranquil·la. Encara que moltes vegades si, em cansa una mica, però després ja em passa. Perquè ara mateix, aquets hivern, que el meu pare no estava bé, ha sigut molt pesat, saps? Ara mateix només fa 15 dies que s'ha mort, i ja ho veig com una mica lluny."* (MCMM1)

"Sí, si. Ho feia igual, mira. Perquè a més pensava, que li canviava el panyal a la nena de Romania, i no li havia de fer a ell? El que passa és que a veure, un crio és diferent que una

persona gran, i tancava els ull i ho agafava. I m'ajudava el meu home, un cap de setmana, perquè total només va estar dos setmanes així al llit. Però el dutxava cada setmana quan ja estava amb mi, i l'afaitava tots els dies, vull dir que l'aseo personal d'ell li feia tot jo.” (MCMM1)

*“Sí, però no ens va arribar mai. Perquè la vam demanar al 2008, i ja saps que aquestes coses tarden, la vaig emmarcar al gener del 2008, van venir a valorar-lo al desembre del mateix any. I li van donar un grau 2, que encara no li entrava lo de l'ajuda. I ara quan es va agreujar molt més, ja m'ho van dir al metge, i vaig anar al març, i em van dir en 2 o 3 mesos passaran però ja... va morir. No han arribat a passar, saps? **Què en penses?** Ho veig molt malament, falten diners suposo. A veure, abans tots es tenien a casa, perquè com no hi havia residències, ni aquests tipus d'ajudes, saps? Però ara jo penso que està bé, una perquè la majoria de la gent, de les dones, treballen, i a casa... com t'ho diria, jo ara mateix si treballés hagués estat el meu pare a una residència perquè jo no l'hagués pogut atendre, m'entens? Però bueno, a vegades poder un, veus que et van passant els anys, perquè el meu pare mateix, a veure, jo si que estava a casa que no treballava, però jo mateix fa 15 anys el meu pare estava malalt, a vegades m'ha limitat bastant. i últimament pensava "ara que el meu home s'ha jubilat", que ja ens anem fent grans i així, nosaltres també necessitem una mica de viure, m'entens?” (MCMM1)*

Ante este escenario, sólo se recurre a las Residencias en las situaciones más extremas.

“A última hora si perquè com que no em coneixia... i a part no el podíem controlar. La setmana abans de morir per exemple es va escapar de casa descalç. I ara es va posar més malament, i ja vam pensar de posar-lo en un centre perquè sinó acabaria amb la nostra salut mental. Però bueno, ja no va caler, ja es va morir.” (MCMM1)

4.4.2. Los derechos de ciudadanía y la inmigración: una peculiaridad reforzada

Asimismo, la peculiaridad de la percepción de estos derechos es uno de los rasgos que completan el círculo de desigualdad por el que circulan las trayectorias laborales de la población inmigrada. Pudiera decirse que no es tanto que tengan menos derechos laborales, pues esa situación la comparten con determinados grupos de la población autóctona –mujeres, jóvenes, parados, etc.–, dado el retroceso que vienen sufriendo en la sociedad catalana y española en estos últimos años. Sino que esos derechos laborales funcionan menos eficazmente. Por ejemplo, la menor posibilidad de negociación colectiva, entre las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados, o las dificultades de obtención del subsidio de paro, dadas las mayores cotas de informalidad del mencionado sector. Un conjunto de factores que repercuten en las menores posibilidades que la población inmigrada tiene a la hora de hacer valer sus derechos y de cumplir con sus deberes de ciudadanía.

En ese contexto, el ser víctimas de abusos no suele ser una anomalía.

“Trabajé con este señor como 3 meses y no me pagó. Me prometió pagar 1000 euros, y nada me pagó. Este es el mal recuerdo que tengo de este señor, porque la verdad es que los necesitaba tanto...”. (HICTJ6)

Como relata otra persona entrevistada, el desconocimiento de cómo funciona un sistema fiscal impositivo para las rentas del trabajo, cuasi inexistente en la sociedad de origen, les lleva afrontar, en ocasiones, situaciones similares. Es así como la

combinación de empleos formales con la economía sumergida para ahorrar un volumen de tributos fiscales inasumible para la economía familiar, se convierte en una estrategia de ahorro habitual.

"Como allí aumentaron ya la jornada 8 horas, allí en el centro, entonces a mi Hacienda me dio un palizón, yo tenía dos contratos, yo pagué como 2000 y pico euros de hacienda. Entonces yo hablé con F. [el empresario de un restaurante donde hacía horas] y me dijo que trabajara en negro. Allí en el otro [la residencia de la tercera edad] no podía porque yo tenía todas mis condiciones, yo tenía mis pagas, mis vacaciones... tengo los festivos con pago compensatorio, está muy bien allí donde estoy. Entonces le dije a F. "¿Si yo me quedara aquí en negro tu me respetarías a mi mis condiciones?", mis vacaciones igual, pagas no porque nunca ha habido pagas, mi sueldo, lo que vaya subiendo cada año.... Y me dijo que sí. Pero eso fue una vil mentira. Mira, a los pocos de días nos bajaron el sueldo. Fuera de eso, nos bajaron 100 euros de golpe del sueldo, por la crisis. Pero yo que tenía media jornada, yo les dije que yo cobraba menos, que me tenían que bajar 50, y ellos me dijeron que no, que si no me gustaba 100 pues que allí estaba la puerta. Eso fue lo primero, que fue fatal. Bueno, entonces las vacaciones, que teníamos un mes de vacaciones, ni T. que tiene contrato... T. logró coger 3 semanas, porque le quitaron 1. Y a mí 2 semanas de vacaciones. Ahí también fue fatal." (MICTJ6)

Escenarios parecidos surgen en relación a la obtención del permiso de residencia. Las personas entrevistadas refieren a la perfección dos modos de obtenerlo. El primero que citan es la cuota anual (el contingente), por el que es posible contratar en origen, con empleos estables o fijos pero limitados a un período de tiempo determinado. El segundo consiste en una oferta personalizada de empleo, que también debe ser efectuada en el país de origen de la persona inmigrada.

"Entonces ella [empleadora] me dijo y me lo dejó, pero antes me hizo una oferta de trabajo, su marido tenía un restaurante, "y ya hablaré con Ramón y te hacemos una oferta, y entonces te vas", y vuelves si tu quieres.(...) Bueno, yo llegué, la señora me hizo esa oferta de trabajo, yo tenía que echar unos papeles en Bogotá, no sé si habló con su abogado o no sé lo que hizo, pero me dijo que tenía que echar unos papeles aquí, y ella unos papeles allá, yo me fui me quedé en Bogotá y presenté estos papeles. (...) Al final, ya llegué aquí, me vine a presentar los papeles, y ya a la semana me llegó la oferta. Y cuando salió la oferta los primeros que lo supieron fueron ellos, y la Dolors me llamó, a ver, la señora como que me cogió cariño, no sé, y me llamó y me dijo "Gloria, tus papeles los han probado, eso es un tiempo récord", porque eso se metió en febrero y en junio salió, eso fue muy rápido." (MICTJ6)

Según relatan, este segundo sistema ha sido el más habitual hasta hace poco. Y son conscientes de que el procedimiento requiere, por lo general, cerca de ocho meses para completarse. Lo que también, en su opinión, resulta del todo incoherente con el modelo de inserción laboral de la población inmigrada, dadas las características del mercado de trabajo. La mayoría de las personas entrevistadas reconocen que tal incoherencia ha provocado y provoca que, en la práctica, las personas inmigradas hayan entrado de manera ilegal en España, trabajen en situación ilegal y finalmente hayan regularizado su status jurídico mediante las regularizaciones generales (1993, 2000, 2002, 2005). O, como ha sucedido en múltiples casos, hayan obtenido "una oferta individual de trabajo" que ha sido realizada por el antiguo empresario que les tiene empleados en situación irregular. En este último caso, sucede que las personas inmigradas están ocupadas efectivamente en la empresa en España, pero constan como si vivieran en su país de origen. Una vez en España, las que quedan atrapadas en

esta situación de ilegalidad tienen muy difícil o cuasi imposible obtener empleos legales. Pero, a su vez, resultan idóneas para llenar las muchas oportunidades de empleos ilegales que el mercado laboral les ofrece.

No obstante, gracias a estos mecanismos y al denominado arraigo, la población inmigrada cuenta que ha podido ir legalizando su situación.

“La verdad es que llevo 3 años acá y no tengo documentos... Pero ya tengo el contrato y estamos en vía de... creo que ya en agosto. La verdad es que lo de la documentación la recibo pero por arraigo, y ellos, para que tenga el arraigo, tienes que tener un contrato... y, si no tengo ningún problema, es posible ya que en agosto tenga la documentación. Sería la primera tarjeta de residencia que le dicen acá...” (HICTJ6)

Legalización que, en ningún caso, les ha supuesto quedar excluidos del mercado laboral informal, a pesar de que la sociedad de acogida no les haya considerado ciudadanos o ciudadanas de pleno derecho. Por otra parte, la mayoría asume esa "ilegalidad" con una relativa normalidad.

“Mire, cuando llegamos la primera vez, en noviembre, cerraron las fronteras, entonces, cuando quisimos meter papeles nos dijeron que ya no se podía, que teníamos que esperarnos 3 años, que con arraigo ya los dan. ¡Joder! Comenzamos, a esperar y a esperar, y la suerte, que di con un buen jefe...trabajé sin papeles 3 años... ahí me hicieron el contrato... un contrato y una nómina, barata, poquito, pero bien, me trataban bien. 3 años sin papeles es muy duro, aquí, a los 3 años, tramitamos papeles, tarjeta de residencia, y ya es otra cosa, ya a los 4 años pude ir por primera vez a [su país de origen].” (HICTJ6)

Si bien, se dan cuenta de esa escasez de derechos que tal situación les supone, a pesar de que no todos son conscientes de ello. Por ejemplo, una de las personas entrevistadas reconoce los problemas derivados de no poder cotizar.

“No puedes cotizar cuando no tienes papeles... Ah, cuando yo estuve enferma tenía los papeles en regla, pero yo cotizaba como empleada doméstica, y no tenemos derecho a nada.” (MICTJ6)

Pero tal como también cuenta otra mujer inmigrada, esa laminación de derechos laborales, derivados en este caso de la falta de cotización individualizada no les resulta tan importante. O incluso la ven como un gasto innecesario o un ahorro de dinero, si tienen acceso a los servicios básicos, la sanidad y la enseñanza, principalmente. Así, la cotización se percibe como una forma de escapar de la irregularidad y la condición de ilegal, más que como una cuestión de contribución ciudadana al *Estado de bienestar*.

“Ella [mi hija] ha estado pagando la seguridad social hasta hará 3 o 4 meses, y ya no... Yo sé que es una tontería porque no tiene derecho a nada. Ella tiene derecho a papeles, ella puede ser beneficiaria mía, para la seguridad social y eso, puede ser beneficiaria. Entonces ya no paga la seguridad social porque es otro dinero que... (...) salud sí, tengo la tarjeta, del resto, con los trabajos que he realizado, nunca he tenido la necesidad.” (MICTJ6)

Esa misma percepción positiva se hace extensible a los servicios sociales municipales que les dan soporte y ayuda, especialmente en el periodo inicial o en periodos puntuales.

“Cuando llegamos nos ayudaba Cáritas. Pero ya vimos que era una tontería que era para gente más necesitada que nosotros, y para ir allí a hacer fila pues... hay gente que necesita más... y ya está.” [Allí recibían] “comida, leche, pollo, cereales legumbres, papas.... Un mercado completo, cada 8 días.” (...) entonces yo conocí en Cáritas a la jefa, la conocí porque mi hija hizo una carta a los reyes en los que pedía diferentes cosas, pero cambiaba todas estas cosas a cambio de que su mamá tuviera un mejor trabajo. Total, a ella le impactó un montón, porque íbamos a Cáritas a que le dieran los regalos. Y luego, alguna vez me dejaron dinero en servicios sociales en Cáritas.” (MICTJ6)

También es recurrente el beneficio de ayudas para el alquiler, el transporte, los estudios o los cursos de catalán gratuitos, como se deriva de los siguientes ejemplos.

“Nosotros habíamos ido a mirar lo de la ayuda del alquiler, pero me dijo la chica, que habría inspecciones para pisos de protección oficial, para alquiler, para que se inscribiera mi hijo, pero mi hijo entonces no tenía ni 3 años aquí, y eran lo mínimo. Y yo ya pues tenía la nacionalidad, y lo metí para él, y esto fue en noviembre, y en febrero nos pidieron documentación, entonces entregamos los contratos de él y yo, las nóminas que nos pidieron, la vida laboral, la declaración de la renta, todo eso... como para ver que lo tenemos todo.” (MICTJ6)

“Entonces mi hija hacía atletismo, se pasó a baloncesto, y era muy buena, y entonces la ficharon en el Sant Cugat, y la becaron, le becaron el deporte, porque es que pagaba 200 euros por ella. Y alguna vez me devolvían el dinero de los libros, por el [IES de la población]. Y ya lo que hizo la de servicios sociales fue intentar ayudarme para los casals, porque así [mi hija] estaba acompañada y tenía más extraescolares a parte del baloncesto.” (MICTJ6)

En realidad, tal y como se deduce en el siguiente fragmento, es posible conseguir algunas ayudas gracias a la ocultación de parte de la actividad laboral, lo que permite mostrar una renta menor de la percibida, pues, de otro modo, el acceso a tales ayudas no sería posible, como tampoco lo sería para la población autóctona. Aunque ese tipo de estrategia abonaría la posible colusión con los intereses de la población autóctona, al percibir ésta un aparente mayor acceso de la población inmigrada a determinados servicios, como por ejemplo el derecho a la ayuda por escolarización. Sin embargo, la población inmigrada no parece ser consciente de esa situación, dado que sus estrategias no suelen estar tan alejadas de los comportamientos de algunos colectivos autóctonos.

“¿Han mirado algún tipo de ayudas del Estado? En el colegio hemos tenido cada año becas para los libros y cualquier otra cosa que haya en el colegio. Si no es por una es para la otra pero siempre hemos tenido suerte, el transporte también nos lo pagan... ¿Y eso como lo buscaron? Hacén un concurso, nos mandaron unos papeles, al ayuntamiento, y no sé por qué razón llegan esas becas para los niños así como al azar. ¿Les llegó por carta? Ah no, miento, hay que rellenar un formulario diciendo cuando nos ganamos. Como nosotros no sale que cobramos tanto, que todo es en negro, entonces pues nos pagan. Ella podía lo mínimo que podía ganar, y yo como tenía una nómina de 500 euros pues solo ponía esto y con esa razón nos llegaba la ayuda.” (HICTJ6)

Las dificultades y las estrategias en cierto modo compartidas entre las personas inmigradas y las autóctonas en relación al acceso a los servicios sociales, contradice, paradójicamente, la versión estereotipada que parte de la sociedad autóctona mantiene ante la población inmigrada a la que acusa de abusar de los esos servicios. Paradoja que, antes de generalizarse, debiera analizarse con mayor detenimiento tanto entre la población inmigrada como entre la autóctona, entre otras razones, por

la creciente demanda de tales ayudas que provoca la crisis originada en 2007. Y porque tal aumento pone en riesgo no sólo a la población inmigrada que suele afrontar mayores cotas de vulnerabilidad sino porque, de nuevo, una parte importante del aumento del empleo va a estar muy relacionada con las mujeres inmigradas, dadas las características de informalidad y precariedad del sector de los cuidados en nuestro país.

5. Primeras conclusiones

El análisis de las entrevistas realizadas permite dibujar un modelo de empleo en el que se hace evidente el peso del mercado laboral, la división sexual del trabajo y las políticas públicas en el desarrollo y la vivencia de las trayectorias laborales. Es decir, parece indudable la influencia que ejercen estos tres ámbitos en las prácticas objetivas y en las percepciones subjetivas que las personas entrevistadas manifiestan sobre su trayectoria laboral. En este sentido, puede decirse que se han detectado discursos relativamente hegemónicos en cada uno de esos tres ámbitos, que parecen condicionar las diversas prácticas analizadas.

En el caso del mercado laboral, las entrevistas ponen de manifiesto la existencia de una cultura del trabajo fuertemente interiorizada que explica, entre otros aspectos: la normalización de las jornadas laborales extensas, la aceptación de las horas extras o el pluriempleo, entre los sujetos masculinos adultos, y la tolerancia social hacia el paro y la informalidad, entre las mujeres y las personas jóvenes o inmigradas. El rasgo que sobresale, como una obviedad no percibida o suficientemente destacada con anterioridad, es que la informalidad aparece como puerta de entrada al mercado de trabajo. Una estrategia que en el caso de la generación mayor afectaba sólo de manera transitoria en la etapa juvenil o era algo propio de las mujeres adultas con cargas familiares, mientras que, en la actualidad, esa informalidad parece devenir situación de normalidad en el caso de la generación joven o de las personas inmigradas. A este respecto, se constata que las trayectorias laborales se construyen sobre un *continuum* entre formalidad e informalidad, que se materializa de distinta manera según una gradación sujeta a la realidad de cada uno de los tipos sociales analizados. Si bien debe destacarse, a falta de análisis más específicos, que la cultura del trabajo presente en estas trayectorias laborales parece aceptar o acomodarse ante ese *continuum*. Aunque la gradación y las razones que justifican tal aceptación o acomodación difieren sensiblemente según el género, la clase, la etnia y la generación y el momento del ciclo de vida reflejado en el discurso. Con el fin de avalar esta argumentación, hemos diferenciado varios tipos de trayectorias que apuntamos a manera de líneas de exploración para análisis futuros. Son las siguientes:

1. Trayectorias laborales de hegemonía masculina, propias de sujetos masculinos adultos donde la formalidad ha presidido la mayor parte de la vida laboral y la informalidad ha sido el complemento más o menos obligado. Podrían tipificarse como trayectorias donde el mencionado *continuum* es leve o residual.
2. Trayectorias laborales femeninas de doble presencia, características de las mujeres adultas con cargas familiares, a lo largo de todo el ciclo de vida, donde la informalidad ha sido desde una estrategia para lograr una conciliación, siempre fallida, a un recurso complementario. Podrían denominarse trayectorias de *continuum* moderado o transitorio.

3. Trayectorias laborales de *continuum* fuerte u obligado donde la informalidad lejos de ser sólo una puerta de entrada al mercado de trabajo pasa a ser la norma de empleo que preside sus trayectorias laborales. Por lo general, son personas jóvenes de ambos sexos, incluidas las cualificadas, que dadas la actual situación de crisis de empleo, la estructura productiva del país y la gestión empresarial, no consiguen reproducir las normas sociales de empleo de las generaciones precedentes.
4. En este último caso, las personas inmigradas se incluyen en las trayectorias laborales de *continuum* fuerte u obligado, como una particularidad prototípica. Por lo general, entre las personas inmigradas, la informalidad deviene, por lo general, pauta de supervivencia, aunque en algunos casos se percibe también como una vía de salida a otras trayectorias descritas en los tipos anteriores. Aunque parecen observarse pautas de aceptación de esa situación superior a las detectadas en las personas autóctonas.

Un buen ejemplo de la existencia del *continuum* entre formalidad e informalidad son las trayectorias laborales de las personas inmigradas aquí analizadas. Según las entrevistas realizadas, puede decirse que las personas inmigradas protagonizan una vida laboral en la que el tránsito entre la formalidad e informalidad adquiere una cierta pauta de normalidad y acomodación no cuestionada. En su caso particular, su predisposición a aceptar cualquier empleo sean cuales sean las condiciones laborales, (horarios, salarios, etc.) no sólo les viene obligada por los motivos que les han movido a migrar - problemas en el país de origen – sino que se ve reforzada por la mencionada aceptación de una “inconsistencia de status”. Aceptación y predisposición que constituyen un círculo cerrado del que también forma parte una actitud más o menos resignada ante la situación del modelo de empleo español, ante la realidad de la crisis actual. Su propia percepción de ser población inmigrada hace que ese *continuum* no sea contemplado como un problema. Y choque con una cierta aceptación, resignación o aproblematicidad que no es compartida por la población autóctona, en particular, por la población joven. En particular, por aquellas personas jóvenes que tienen, de partida, una mayor cualificación que las generaciones precedentes.

En relación a la división sexual del trabajo, se constata la persistencia del peso simbólico del modelo hombre cabeza de familia y mujer ama de casa. Modelo que considera el trabajo remunerado como principal responsabilidad masculina y el trabajo doméstico y de cuidados como principal responsabilidad femenina. Ello condiciona las trayectorias laborales de ambos géneros, en la medida que los hombres se muestran más disponibles y accesibles para el mercado de trabajo, mientras que las mujeres se mantienen más disponibles y accesibles para el ámbito doméstico y familiar. La persistencia de este modelo en el imaginario social se pone de manifiesto ante la ausencia de discurso masculino en lo que atañe a las cuestiones doméstico-familiares y a las prácticas de las tareas de cuidado (unidimensionalidad laboral). Así como en la doble presencia (conjunción de vida laboral y familiar) que siempre está presente en los discursos y prácticas femeninas. Tal persistencia explicaría asimismo porque siguen existiendo proyectos de vida acordes con esa distribución de responsabilidades, si bien parecen detectarse algunas expectativas de cambio. Expectativas particularmente

presentes entre la población joven y que se hacen evidentes a través de la frustración o de la expresión de un malestar femenino inexistente o latente hasta etapas recientes.

En el caso del tercer ámbito, se observa cómo en torno a las políticas públicas aparece una consciencia de ciudadanía débil en asunción de deberes y fuerte en reclamación de derechos. Conciencia en la que el asistencialismo y el familismo parecen ser las características predominantes del sistema de bienestar español. Ello parece explicar la aceptación acrítica o la tolerancia social ante algunas de las prácticas propias de la cultura del trabajo, antes descritas, donde la economía sumergida y el paro combinado con el empleo informal configuran una gradación del *continuum* antes descrito. Tal situación favorece, probablemente, un mercado laboral con políticas públicas de escaso impacto en la percepción subjetiva de la población ocupada, que no siempre conoce o es consciente de las pautas y normas de protección social todavía vigentes. Permite que, en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados, esa misma conciencia de ciudadanía prefiera reclamar transferencias monetarias directas para cubrir las necesidades de cuidados. Y ampara una notable resistencia o desconfianza ante el uso de los servicios públicos, ya que estos suelen ser de baja calidad o de coste elevado e incluso se perciben como invasores de la vida privada. Situación que, en su conjunto, produce un reforzamiento de la división sexual del trabajo, perceptible tanto en las prácticas cotidianas relativas a empleo y a los cuidados, como en los imaginarios sociales predominantes, entre hombres y mujeres.

Así pues, parece posible apuntar que las percepciones subjetivas de las políticas sociales en general, y laborales en particular, condicionan su efectividad tanto en la vida cotidiana como en el mercado de trabajo. En otras palabras, las políticas sociales, tanto las de ocupación, como las referidas a la conciliación y la dependencia, analizadas en este estudio, aparecen como escasamente exitosas al estar pensadas, planificadas e implementadas sin demasiada adecuación y conocimiento de la realidad social sobre la que se aplican. En este sentido, la cultura del trabajo descrita se apuntaría como una de los posibles motivos del éxito relativo de las políticas de ocupación. Básicamente, porque en el trasfondo de dicha cultura aparece el trabajador/a que acepta, más o menos resignadamente o se acomoda como y cuando puede, a su situación de irregularidad. Y, por encima de todo, planea la figura de unas empresas que buscan el beneficio de las políticas de ocupación en un horizonte cortoplacista y pragmático que sabe aprovechar las prácticas presentes en buena parte del mercado laboral. Fruto de todo ello, es la existencia de unas políticas públicas en las que la crisis actual ha hecho mella reforzando la escasez de recursos y la debilidad de argumentos y voluntades políticas que parecen presidirlas, sin buscar alternativas a largo plazo.

A modo de síntesis, podríamos afirmar la existencia de unas trayectorias laborales que transcurren a través de un *continuum* entre formalidad e informalidad en las que el caso particular de la población inmigrada emerge como un ejemplo emblemático de buena parte de los argumentos que sustentan los resultados obtenidos en nuestro análisis. Así, puede decirse que la existencia de una fuerte “inconsistencia de status”, como principal característica de los discursos obtenidos, parece corroborar el hecho de

que las personas inmigradas suelen aceptar peores condiciones laborales, incluso por debajo de su cualificación, como puerta de entrada a un mercado laboral nuevo. Y que esa situación de partida acaba afectando al desarrollo de toda su trayectoria laboral, en mayor medida que a las personas autóctona, especialmente las generaciones mayores. La novedad residiría en el hecho de que los efectos prolongados de la crisis parece extender esa "inconsistencia de status" a la población autóctona joven, especialmente a la más cualificada. Situación en la que debe destacarse el caso particular de las mujeres empleadas en el sector del *care* donde la sobreformación, la informalidad y la falta de reconocimiento de la profesión resultan flagrantes. Dado que ese sector constituye un yacimiento de empleo con un buen futuro, siempre que se pueda reprofesionalizar, prestigiar y conseguir unas condiciones laborales decentes (Rubery; Urwin, 2011). Y se lleven a cabo análisis más precisos de un estado de la cuestión que aquí sólo se apunta, a manera de hipótesis interpretativas.

De hecho, tales interpretaciones no hacen sino corroborar, de algún modo, buena parte de los planteamientos que se han citado en el marco teórico de esta parte del estudio. En concreto aquellos que toman en cuenta los tres "tipos ideales" de Gardiner (2000) sobre el modelo de empleo/cuidado, entre los que cabe destacar el modelo español como prototípico del modelo mediterráneo. De igual modo, los resultados obtenidos parecen seguir las pistas apuntadas por Simonazzi (2009) sobre el grado de formalidad del mercado de trabajo y, concretamente del sector del cuidado, y el grado de delegación del cuidado en la mano de obra inmigrada. Característica esta última que había sido etiquetada como *care drain*, unos años antes por la misma autora (Bettio; Simonazzi; Villa, 2006). Según estas autoras, los llamados *países mediterráneos* se caracterizan por una financiación pública orientada a los cuidados limitada, lo que explicaría el fracaso en el desarrollo de un mercado formal de este sector. Modelo basado, a su vez, en una larga tradición de economía informal, donde esa informalidad está especialmente presente en el trabajo de cuidado, ya sea en el mercado laboral, ya sea a través de un modelo de familia que perpetúa la división sexual del trabajo.

Las trayectorias laborales analizadas muestran la fuerte interiorización del modelo de empleo/cuidado y como ese modelo parece ser aceptado en su vertiente laboral donde la existencia del *continuum* entre formalidad e informalidad necesita de ulteriores explicaciones, que sean capaces de matizar los análisis al uso. Y lo que parece más importante, apunta la persistencia de una división sexual del trabajo, donde lejos de poder mostrar el declive del modelo hombre cabeza de familia/mujer ama de casa se pone de manifiesto el enorme peso simbólico que todavía mantiene ese contrato social entre géneros.

Por último sólo nos cabe añadir que parece propio de las ciencias sociales detectar qué sucede como camino para encontrar soluciones. Y que duda cabe que el análisis de la realidad social sólo es un punto de partida para alcanzarlas.

6. Bibliografía

- Alós, R., Miguélez, F., Recio, A. (1988a), *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, CERES.
- Alós, R., Miguélez, F., Recio, A. (1988b), *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*, Barcelona, CERES.
- Arrazola, María; de Hevia, José; Mauleón, Ignacio; Sánchez, Raúl (2011) "Estimación del volumen de economía sumergida en España" *Cuadernos de Economía Española* (enero - febrero 2011); nº 220, pp. 81-87.
- Banyuls, Josep; Miguélez, Fausto; Recio, Albert; Cano, Ernest y Lorente, Raul (2009) "The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean neoliberalism?" a G. Bosch; S. Lehndorff i J. Rubery (eds.), *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries* (pp. 247-269), Nova York, Palgrave Macmillan.
- Bettio, Francesca i Plantenga, Janneke (2004) "Comparing care regimes in Europe", *Feminist Economics*, nº 10(1), pp. 85-117.
- Bettio, F. (1989) "L'emploi féminin: tendances du marché, tendances de la recherche", en M. Maruani, E. Reynaud y C. Romani, *La flexibilité en Italie*, Paris, Syros.
- Borràs, Vicent; Torns, Teresa; Moreno, Sara (2007) "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo", *Papers*, nº 83, pp. 83-97.
- Burchell, B.; Fagan, C. (2004) "Gender and the intensification of work: evidence from the European Working Conditions Survey." *Eastern Economics Journal (California)* 30, no. 4, pp 627-642
- Bueno Castellanos, Carmen (2009) "El rol de las mujeres en los cambios y continuidades de la economía informal", *Argumentos*, vol 22, nº60, pp. 211-239.
- Camarero, L. (coord.) (2006): *El trabajo desvelado: trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*, Madrid, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Candela, P. y Piñón, J. (2005) *Mujeres entre naranjas: Las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*. Colección Interciencias. Centro Francisco Tomás y Valiente, UNED, Valencia, 244 pp.
- Cano, Ernest (1998) "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 13, pp. 207-227.
- Cano, Ernest (2007) "La extensión de la precariedad laboral como norma social", *Sociedad y Utopía*, vol. 29, pp. 117-137.
- Carrasquer, Pilar (2001) [Empleo precario en España y desigualdades de género](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/feature/es0109201fes.doc) www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/feature/es0109201fes.doc
- Carrasquer, Pilar (2002) "¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España". *Revista SISTEMA*, núm.167, pp. 73-99.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la

- perspectiva de género", *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 29, pp. 139-156.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa.; Tejero, Elisabet; Romero, Alfonso. (1998). "El trabajo reproductivo" a *Papers*, pp. 95-114.
 - Casas, J.I. (1988) "Características del trabajo de la mujer: el caso español", *Sociología del Trabajo* (nueva época), núm. 3., pp. 17-33.
 - Castillo, J.J. (1998) *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid. Técno.
 - Castillo, J.J.; Lahera Sánchez, A. y López Calle, P. (2002): "El trabajo invisible en España" en D. Lacalle (editor): *Sobre la democracia económica. Los modelos organizativos y el papel del trabajo*, España, el Viejo Topo, pp. 23-59.
 - Castillo, J.J. (dir) (2005): *El Trabajo Recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila, Buenos Aires, 453 pp.
 - Colectivo IOE, (2010) "El treball irregular i precari a Catalunya", en *Anuari sociolaboral de Catalunya 2009*. Fundació la Fàbrica, Barcelona, pp. 199-204.
 - Connell, R. W. (2005) *Masculinities* (2 ed.), Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
 - Crompton, Rosemary (2006) *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
 - Crompton, R.; Brockmann, M.; Lyonette, C. (2005) "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves", *Work, Employment and Society*, vol. 19, nº 2, pp.213-233.
 - Daly, Mary; Lewis, Jane (2000) "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, nº 51(2), pp. 281-298.
 - Gardiner, Jean (2000) "Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare", *Cambridge Journal of Economics*, nº24, pp. 671-689.
 - Hernes, Helga Maria (1987) "Women and the welfare state: the transition from private to public dependence" a A. Showstack (ed.), *Women and the state: the shifting boundaries of public and private* (pp. 72-92), Londres, Hutchinson.
 - Jódar, P. y LOPE, A.(1985). *Con el agua al cuello: el trabajo en la economía sumergida*, Madrid, Editorial Revolución.
 - Jódar, P., Mendoza, R.; Sanz, G. (1991), *La confecció submergida: característiques sòcio-econòmiques del sector de la confecció a Santa Coloma de Gramenet*, Eumo Editorial, Vic.
 - Jódar P, Alòs R (1995) "L'economia submergida en un context local: el cas de la indústria tèxtil de Mataró", *Revista catalana de sociologia*, núm 1, p.77-96.
 - Lewis, Jane (1997) "Gender and welfare regimes: further thoughts", *Social Politics*, nº 4(2), pp. 160-177.
 - Lewis, Jane (ed.) (1998) *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot, Hants, Ashgate Publishing Company.
 - Miguélez, Fausto (1989) "El trabajo sumergido en España en la perspectiva del acta única europea (1993)", *Papers* nº 32, pp. 115-125.
 - Miguélez, Fausto; Recio, Albert (2010) "The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain" a D. Anxo; G. Bosch y J. Rubery (eds.) *The welfare state and life transitions. An European perspective* (pp. 284-308), Cheltenham, Edward Elgar Publishing Ltd.

- Miller, Dorothy A. (1981). "The 'sandwich' generation: Adult children of the aging", *Social Work*, (September) pp. 419-423.
- Nash, Mary (1993) "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX" a G. Duby y M. Perrot (eds.), *Historia de las mujeres* (pp. 612-623), Madrid, Taurus.
- Oso, Laura (1998) *La migración femenina de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Pahl, R.E. (1990) "De l'"economía informal" a "formes de treball": models i tendències transnacionals", *Papers*, nº 34, pp. 63-95).
- Pateman, Carole (1995) *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- Pla Julián, Isabel (ed.) (2004) *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras de hogar*. Memòria d'investigació [versió electrònica] disponible a: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf [fecha de consulta: 11/07/2011].
- Precarias a la deriva (2004) *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Prieto, Carlos (1994) "Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad social y poder social de negociación", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 5, pp. 29-40.
- Prieto, Carlos (2007) "De la «perfecta casada» a la «conciliación de la vida familiar y laboral» o la *quelle des sexes* en la modernidad española" a C. Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 21-48), Barcelona y Madrid, Editorial Hacer - Editorial Complutense.
- Recio, Albert (1986) "Economía sumergida y transformación de las relaciones laborales en España", *Papers*, nº 27, pp. 131-154.
- Richter, Jacqueline (2010) *Las Fronteras del Bienestar Social: una mirada desde el Estado Social de Derecho* (TD : <http://hdl.handle.net/10803/5152>)
- Rubery, Jill; Urwin, Peter (2011) "Bringing the employment back in: why social care needs a standard employment relationship", *Human Resource Management Journal* , nº 21(2), pp. 122–137.
- Sainsbury, Diane (ed.) (1994) *Gendering welfare states*, Londres, SAGE Publications.
- Sainsbury, Diane (ed.) (1999) *Gender and the welfare states*, Nova York, Oxford University Press.
- Sanchís, Enric (1984), *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura
- Sanchís, Enric (2005) "Trabajo no remunerado y trabajo negro en España", *Papers*, nº 75, pp. 85-116.
- Simonazzi, Annamaria (2009) "Care regimes and national employment models", *Cambridge Journal of Economics*, nº 33, pp. 211-232.
- Solé, Carlota; Parella, Sònia (2001) "La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español" a C. Solé (ed.), *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora* (pp. 11-51), Rubí (Barcelona), Anthropos Editorial.
- Torns, Teresa (2000) "Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España", en Maruani-Rogerat-Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.

- Torns, Teresa (2008) "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género" *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, nº 15, pp. 53-73.
- Villa, Paola (1990) *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Williams, Cara (2004). "The sandwich generation", *Perspectives on Labour and Income*, 5(9), pp. 5-12.
- Ybarra, Josep-Antoni (1998) (ed.) *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, UGT, Murcia.
- Ybarra, Josep-Antoni (2000) "La infomalización como estrategia productiva. Un análisis del calzado valenciano", *Revista de estudios regionales*, nº 57, pp. 199-21.

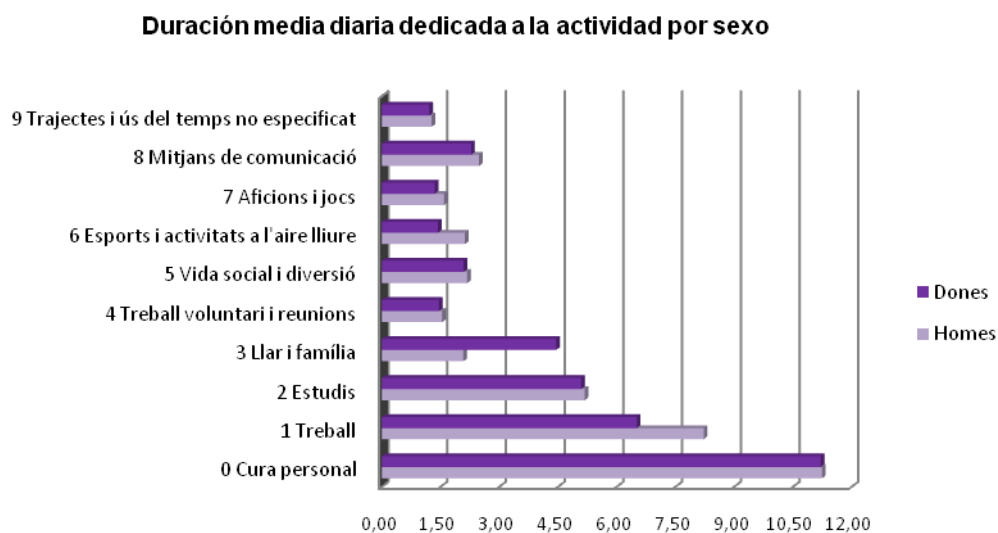
7. ANEXOS

ANEXO 1. Datos que justifican la tipología de informantes	86
ANEXO 2. Dimensiones e indicadores	92
ANEXO 3. Esquema de la entrevista	101
ANEXO 4. Esquemas de las trayectorias laborales	102

Anexo 1. Datos que justifican la tipología de informantes

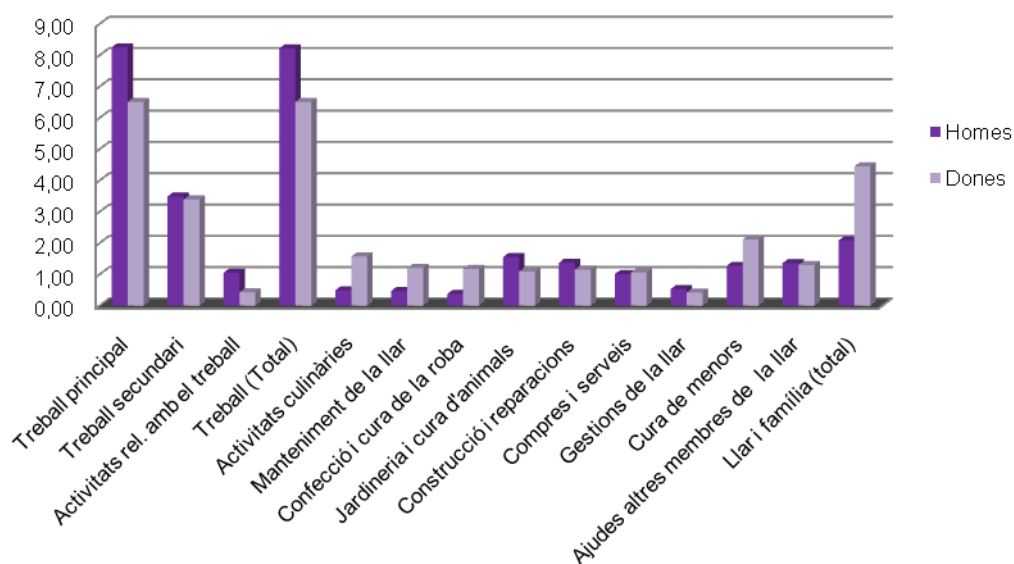
a) Eje 1. Sexo y carga total de trabajo

Duración media diaria dedicada a la actividad por sexo			Horas y minutos	
	Hombres	Mujeres		
0 Cura personal	11:24	11:21		
1 Trabajo	8:22	6:51		
2 Estudios	5:18	5:09		
3 Hogar i familia	2:08	4:45		
4 Trabajo voluntario y reuniones	1:54	1:46		
5 Vida social y diversión	2:18	2:09		
6 Deportes y actividades al aire libre	2:12	1:43		
7 Aficiones y juegos	1:59	1:35		
8 Medios de comunicación	2:48	2:28		
9 Trayectos y uso del tiempo no especificado	1:27	1:21		



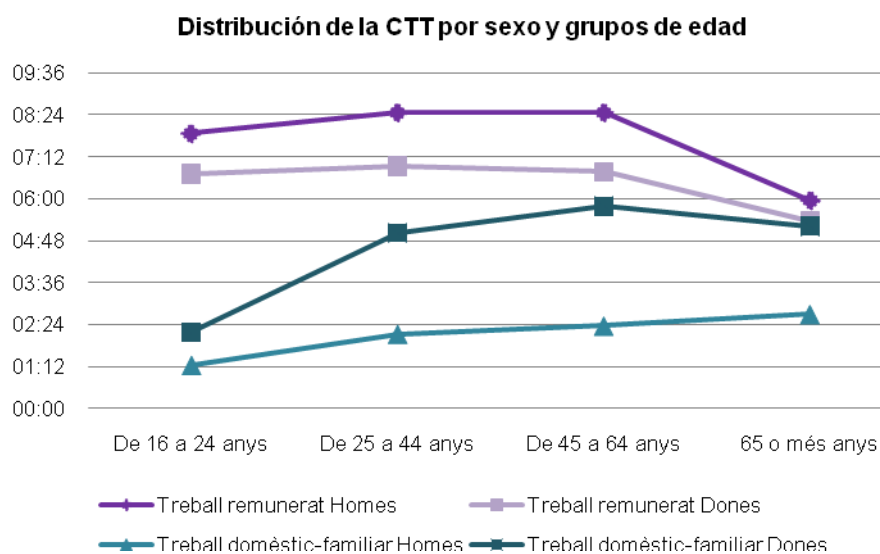
Duración media diaria dedicada a la actividad por sexo		Horas y minutos	
	Hombres	Mujeres	
Trabajo (Total)	8:22	6:51	
Trabajo principal	8:25	6:51	
Trabajo secundario	3:49	3:39	
Actividades relacionada con el trabajo	1:05	0:43	
Hogar i familia (total)	2:08	4:45	
Actividades culinarias	0:49	1:57	
Mantenimiento del hogar	0:47	1:20	
Confección y cuidado de la ropa	0:37	1:17	
Jardinería y cuidado de animales	1:55	1:09	
Construcción y reparaciones	1:37	1:15	
Compras y servicios	1:01	1:06	
Gestiones del hogar	0:53	0:42	
Cuidado de menores	1:27	2:11	
Ayuda a otros miembros del hogar	1:36	1:30	

Duración media dedicada al trabajo productivo y reproductivo por sexo



b) Eje 2. Curso de vida, sexo y carga total de trabajo

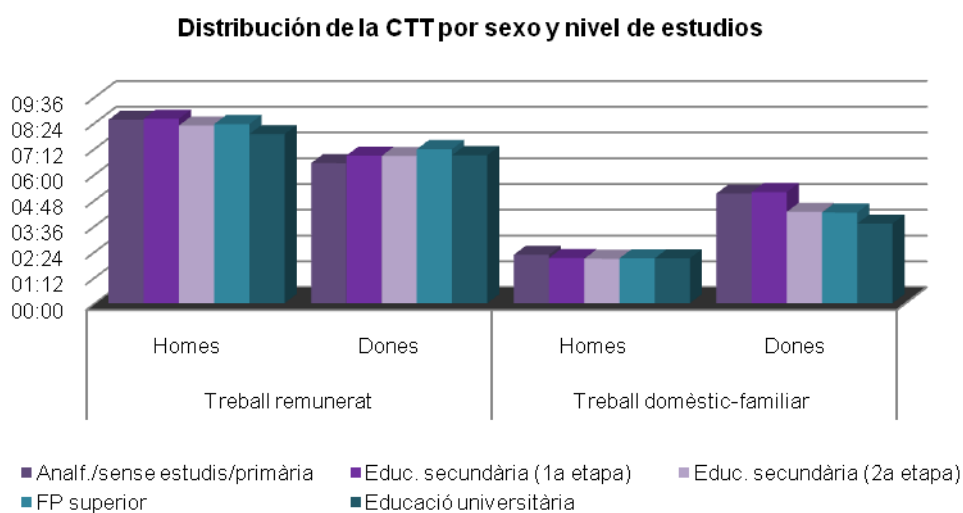
		De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	65 o más años
Trabajo remunerado	Hombres	7:52	8:28	8:28	5:57
	Mujeres	6:43	6:56	6:46	5:21
Trabajo familiar	Hombres	1:14	2:08	2:22	2:42
	Mujeres	2:11	5:01	5:47	5:13



c) Eje 3. Clase social, sexo i carga total de trabajo

1. Estudios

	Trabajo remunerado		Trabajo familiar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analf./sin estudios/primaria	8:32	6:31	2:15	5:06
Educ. secundaria (1a etapa)	8:35	6:52	2:06	5:10
Educ. secundaria (2a etapa)	8:16	6:51	2:04	4:15
FP superior	8:20	7:10	2:05	4:13
Educación universitaria	7:52	6:53	2:05	3:42



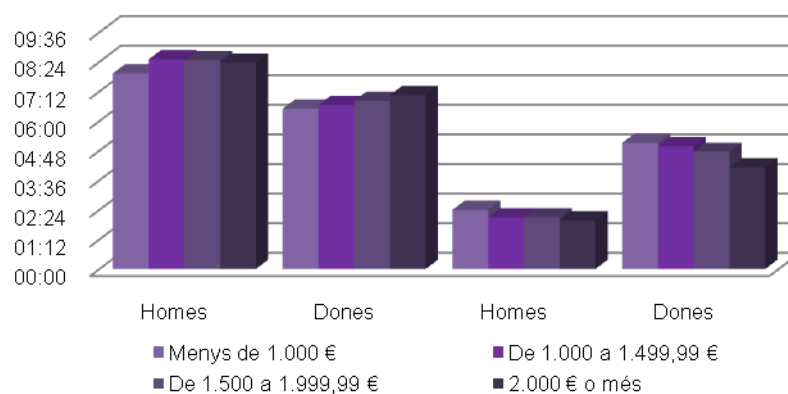
2. Ingresos

Dedicación al TP y TR según nivel de ingresos de la hogar

Horas y minutos

	Trabajo remunerado			Hogar i familia		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Menos de 1.000 €	7:25	7:56	6:30	4:06	2:24	5:07
De 1.000 a 1.499,99 €	7:52	8:30	6:39	3:46	2:05	4:59
De 1.500 a 1.999,99 €	7:51	8:28	6:49	3:34	2:05	4:45
2.000 € o más	7:50	8:22	7:03	3:09	1:58	4:07

Distribución de la CTT por sexo e ingresos



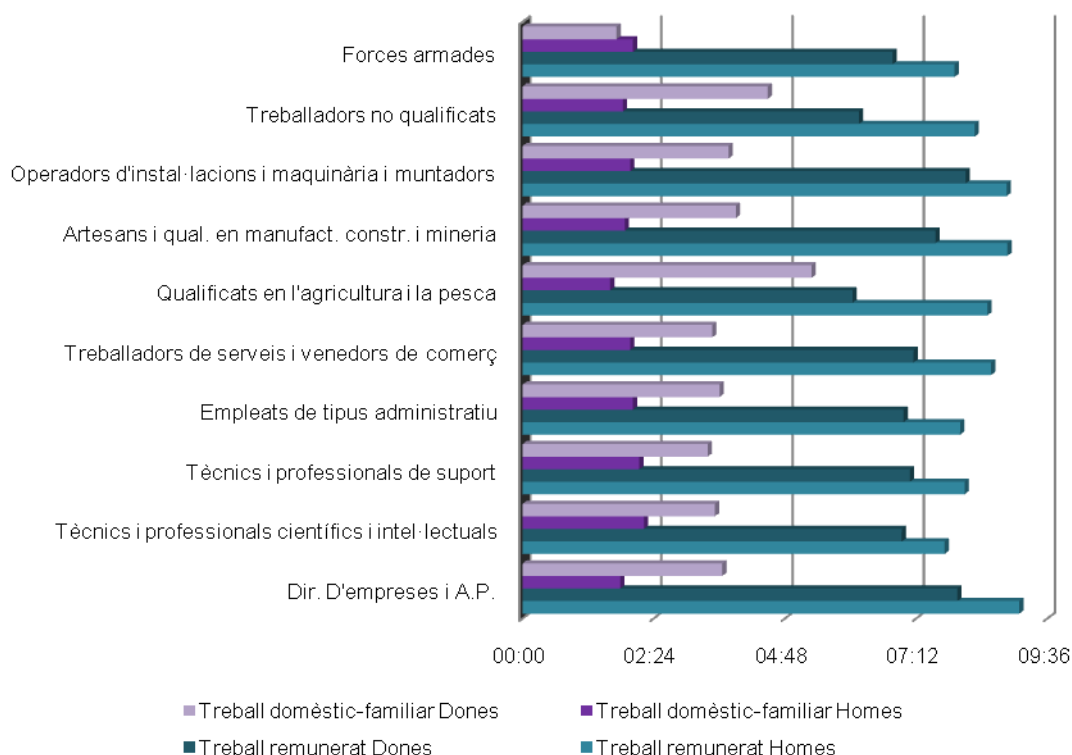
3. Ocupación

Dedicación al TP y TR según sexo y ocupación

Horas y minutos

	Trabajo remunerado		Trabajo familiar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dir. de empresas y A.P.	9:05	7:57	1:47	3:39
Técnicos i profesionales científicos i intelectuales	7:43	6:56	2:13	3:31
Técnicos i profesionales de soporte	8:05	7:05	2:08	3:23
Empleados de tipo administrativo	8:00	6:58	2:01	3:36
Trabajadores de servicios i vendedores de comercio	8:34	7:09	1:58	3:28
Cualificados en la agricultura i la pesca	8:30	6:02	1:36	5:17
Artisanos i cual. en manufact. constr. i minería	8:52	7:33	1:52	3:54
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	8:51	8:06	1:58	3:46
Trabajadores no cualificados	8:16	6:09	1:50	4:29
Fuerzas armadas	7:54	*6:46	2:01	*1:43

Distribución de la CTT por sexo y ocupación



4. Sector de actividad

Dedicación al TP y TR según sexo y ocupación

Horas y minutos

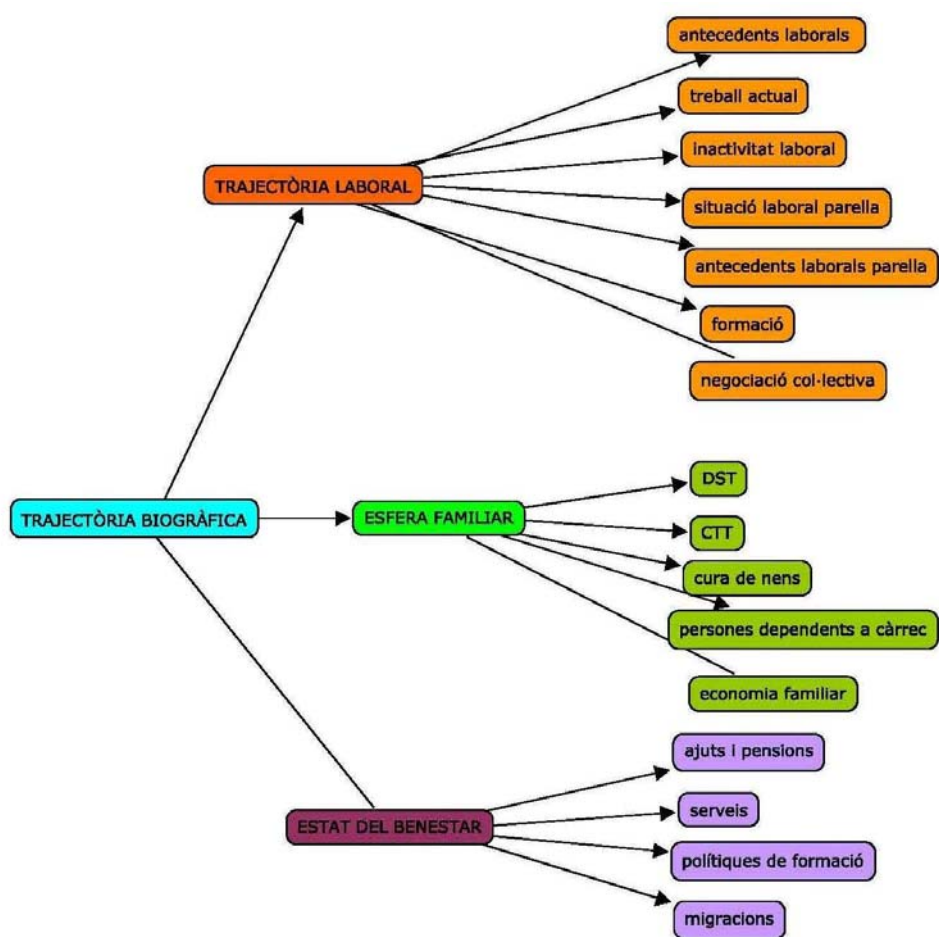
	Trabajo remunerado		Trabajo familiar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, Caza, Selvicultura	8:20	6:15	1:36	4:56
Pesca	8:52	5:50	2:21	5:04
Industrias extractivas i del petróleo	9:22	9:31	1:54	4:08
Industrias manufactureras	8:41	7:42	1:58	3:37
Energía eléctrica, gas i agua	8:22	7:46	2:23	2:15
Construcción	8:59	7:32	1:47	4:06
Comercio, reparación de vehículos de motor	8:29	7:05	1:46	3:25
Hostelería	9:29	7:49	1:42	3:21
Transporte, almacenaje y comunicaciones	9:10	7:28	2:00	3:16
Intermediación financiera	7:51	7:15	2:02	3:39
Activ. inmobiliarias; servicios empresariales	8:08	6:36	1:59	3:53
Admin. pública, defensa i seguridad social oblig.	7:42	6:37	2:26	4:14
Educación	6:54	6:17	2:25	3:48
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7:56	6:53	2:21	3:52
Otros actividades sociales i servicios personales	7:22	6:47	2:00	3:14
Actividades del hogar	7:52	5:55	2:09	4:21

d) Eje 4. Nacionalidad y carga total de trabajo

Duración media diaria dedicada a la actividad por nacionalidad		Horas y minutos	
		Espanoles	Extranjeros
0 Cura personal		11:23	10:56
1 Trabajo		7:47	8:01
2 Estudios		5:14	5:02
3 Hogar y familia		3:40	3:24
4 Trabajo voluntario y reuniones		1:49	1:32
5 Vida social i diversión		2:14	1:56
6 Deportes i actividades al aire libre		1:58	1:57
7 Aficiones i juegos		1:50	1:44
8 Medios de comunicación		2:38	2:33
9 Trayectos y uso del tiempo no especificado		1:23	1:27

Distribución de la CTT por sexo y nacionalidad		Horas y minutos		
	Trabajo remunerado		Trabajo familiar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Espanoles	8:21	6:50	2:08	4:46
Extranjeros	8:39	7:04	2:01	4:36

Anexo 2. Dimensiones e indicadores



DIMENSIONES		SUB-DIMENSIONES	INDICADORES
TRAYECTORIA LABORAL	ANTECEDENTES LABORALES: TRABAJOS ANTERIORES	Material	Motivos para trabajar
			Oficinas de Trabajo
			Bolsas de Trabajo
			ETT
			Red de contactes
			Portales de empleo en internet
			Otros
			Formativos
			Curriculares
			Familiares
			Otros
			Agricultura
			Industria
			Construcción
			Servicios
		Tipo de contrato	Indefinido
			De durada determinada
			Formativo
			Substitución
			Autónomos
		Funciones desarrolladas	
	Simbólico	Satisfacción con las tareas	Realización personal
			Compañeros de trabajo
			Conciliación
			Otros

	DATOS SOBRE EL TRABAJO ACTUAL	Material	Vía de acceso	Oficinas de Trabajo
				Bolsas de Trabajo
				ETT
				Red de contactes
				Portales de ocupación en internet
				otros
			Requisitos para acceder	Formativos
				Curriculares
				Familiares
				Otros
			Rama de actividad económica	Agricultura
				Industria
				Construcción
				Servicios
			Tipo de contrato	Indefinido
				De durada determinada
				Formativo
				Substitución
				Autónomos
			Tipo de jornada	Completa
				Parcial: motivos

			Tipo de jornada	Continuada
				Partida
			Distribución jornada	Lunes- viernes
				Fines de semana
				Horas extra
				Autónomos
		Simbólico	Satisfacción con el trabajo	Realización personal
				Compañeros de trabajo
				Conciliación
				Horario
				Salario
				Otros
		Material	Motivos para dejar de trabajar	Despido o supresión del puesto
				Fin de contrato
				Enfermedad o incapacidad propia
				Realizar estudios o recibir formación
				Cuidado de niños
				Cuidado de adultos dependientes
				Otras responsabilidades familiares
				Jubilación (anticipada o normal)
				Voluntad propia
				Otros
			Motivos para no trabajar y no buscar trabajo	Cree que no encontraría
				Enfermedad o incapacidad propia
				Cuidado de niños
				Cuidado de adultos dependientes
				Otras razones

			Durada	
			Tiempo de búsqueda de trabajo	
			Medios usados	Oficinas de Trabajo
				Bolsas de Trabajo
				ETT
				Red de contactes
				Portales de ocupación en internet
				otros
			Repercusiones económicas	
	Simbólico		Repercusiones anímicas	
			Repercusiones familiares	
			Dificultades percibidas para encontrar trabajo	
	SITUACIÓN LABORAL PAREJA	Material	Rama de actividad económica	agricultura
				industria
				construcción
				servicios
			Tipo de contrato	indefinido
				de durada determinada
				formativo
				sustitución
			Tipo de jornada	completa
				parcial: motivos

			Tipo de jornada	Continuada
				Partida
			Distribución jornada	Lunes- viernes
				Fines de semana
				Horas extra
		Simbólico	Satisfacción con el trabajo de la pareja	Horario
				Salario
				Conciliación
				Vida de pareja
				Responsabilidades familiares
	ANTECEDENTES LABORALES PAREJA	Material	Rama de actividad económica	Agricultura
				Industria
				Construcción
				Servicios
			Tipo de contrato	Indefinido
				De durada determinada
				Formativo
				Substitución
			Tipo de jornada	Completa
				Parcial: motivos

			Tipo de jornada	Continuada
				Partida
			Distribución jornada	Lunes- viernes
				Fines de semana
				Horas extra
		simbólico	Satisfacción con la trabajo de la pareja	Horario
				Salario
				Conciliación
				Vida de pareja
				Responsabilidades familiares
	FORMACIÓN CONTINUADA	material	Continuación de los estudios	
			Tipo	
			Motivos	
			Centros en los que se ha cursado	
			Empleabilidad	
		simbólico	Utilidad	
	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	material	Presencia sindicato	
			Vinculación con el sindicato	
		simbólico	Opinión	

ESTADO DEL BIENESTAR: POLÍTICAS PÚBLICAS	AYUDAS Y PENSIONES	Material	A quienes se han acogido	Cobertura sanitaria
				Pensión de invalidez o minusvalía
				Beca o ayuda en la escolarización
				Familias con menos de 3 años i familias numerosas y/o monoparentales con menos de 6 años (GenCat) o ayuda para nuevo hijo
				PIRMI
				Jubilación
				Viudedad
				A favor de familiares
				Otros
			Tramitación	
	Simbólico	Opinión		Repercusiones
				Hay suficientes recursos
				Eficiencia políticas
	SERVICIOS	Material	Quienes utilizan	Ayudas a domicilio
				Centros de día
				Guarderías
				Ayudas monetarias
	Simbólico	Opinión		Repercusiones
				Hay suficientes recursos
				Eficiencia políticas

	POLÍTICAS DE FORMACIÓN	Material	SOC	
			INEM	
			Empresa	
			Otros	
		Simbólico	Utilidad	
			Empleabilidad	
			Opinión	
	MIGRACIONES	Material	Condiciones migración	Reagrupamiento
				Familia en el país de origen
				Red de amistades
				Individualmente
			Gestión y personas que han participado	Búsqueda trabajo
				Vivienda
				Tramitación de papeles
				Reagrupamiento
				Otros
		Simbólico	Opinión de las políticas	

Anexo 3. Esquema de la entrevista

