



Estudios e Investigaciones

MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL: ECONOMÍA SUMERGIDA, VIOLENCIA Y GÉNERO

Año 2006 – Año 2008

Equipo investigador dirigido por: **Dra. Anastasia Téllez Infantes**

- Dr. Jordi Ferrús i Batiste
- Dr. Purificación Heras González
- Dra. María Cinta Gisbert López
- Dra. María José Alarcón García
- D^a. María Lirios Alos Simo
- Dra. María Mercedes Sánchez Castillo
- Dr. Juan Carlos Marzo Campos
- Dr. Javier Eloy Martínez Guirao

Universidad Miguel Hernández

NIPO: 803-09-053-9

ISBN: 978-84-692-2602-5

Ref: 764 – 37-05

**MEMORIA FINAL 2006-2008
PROYECTO I+D+i**

**MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR
INDUSTRIAL:
ECONOMÍA SUMERGIDA, VIOLENCIA
SIMBÓLICA Y REPRESENTACIONES
IDEOLÓGICAS**

Investigadora principal:

Dra. ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES

Equipo investigador:

Dr. Jordi Ferrús i Batiste

Dr. Purificación Heras González

Dra. María Cinta Gisbert López

Dra. María José Alarcón García

D^a. María Lirios Alos Simo

Dra. María Mercedes Sánchez Castillo

Dr. Juan Carlos Marzo Campos

Dr. Javier Eloy Martínez Guirao

**DICIEMBRE DE 2008
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

REFERENCIA PROYECTO: I+D+I Exp.: 37/06

Proyecto de investigación titulado: *MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL: ECONOMÍA SUMERGIDA, VIOLENCIA Y GÉNERO*, subvención de I+D+I (2006-2008) concedida por el Instituto de la Mujer de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuya investigadora principal es la Dra. ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES (directora del S.I.E.G. Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género del Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria de la Universidad Miguel Hernández de Elche).

INSTITUTO DE LA MUJER
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS Y
COOPERACIÓN

Nº expediente 37
I+D+I 2006, Orden TAS/2745/2005, de 16 de agosto.
Instituto de la Mujer del MINISTERIO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES (BOE 37 de 13/2/2006)

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1.- INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2.- METODOLOGÍA | 14 |
| 2.1.- Aproximación metodológica desde la economía y la organización de empresas. | 15 |
| 2.1.1.- Elaboración de la documentación base y primeros contactos con las empresas. | |
| 2.1.2.- Diseño de hipótesis y elaboración del cuestionario. | |
| 2.1.3.- Selección de la población objeto de estudio y de la muestra. Recogida de datos y tratamiento de la información. | |
| 2.2.- Aproximación metodológica desde la antropología social y cultural. | 20 |
| 2.2.1.- La etnografía o investigación de campo antropológica. | |
| 2.2.2.- Objetivos, hipótesis y unidades de análisis. | |
| 2.2.3.- Unidades de estudio y variables. | |
| 2.2.4.- Técnicas utilizadas. | |
| 2.3.- Marco teórico y conceptual | 35 |
| 3.- ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN | 39 |
| 3.1.- Los estudios y teorías sobre el trabajo femenino en las Ciencias Sociales. | 39 |
| 3.2.- La investigación sobre género en el área de organización y dirección de empresas. | 48 |
| 3.3.- Los estudios antropológicos actuales sobre el trabajo femenino | 56 |
| 3.4.- Los estudios sobre trabajo y género en la Comunidad Valenciana. | 63 |
| 3.5.- Los estudios de género en los sectores del calzado y del juguete. | 74 |
| 4.- APROXIMACIÓN JURÍDICA Y DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS | 77 |
| 4.1.- Aproximación jurídica. | 77 |
| 4.2.- Datos sociodemográficos y económicos. | 89 |

| | |
|---|------------|
| 5.- ANÁLISIS DE LOS SECTORES INDUSTRIALES OBJETO DE ESTUDIO | 105 |
| 5.1.- Diagnóstico de la situación del sector del calzado. | 110 |
| 5.1.1.- Características básicas del sector. | |
| 5.1.2.- Principales magnitudes económicas y su evolución. | |
| 5.1.3.- Competitividad del sector. | |
| 5.1.4.- Resumen: la industria del calzado. | |
| 5.2.- Diagnóstico de la situación del sector del juguete. | 126 |
| 5.2.1.- Características básicas del sector. | |
| 5.2.2.- Principales magnitudes económicas y su evolución. | |
| 5.2.3.- Competitividad del sector. | |
| 5.2.4.- Resumen: la industria del juguete. | |
| 6.- LAS INDUSTRIAS ALICANTINAS: JUGUETE Y CALZADO DESDE LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS | 138 |
| 6.1.- La organización del trabajo en los sectores analizados: diseño del organigrama tipo. | 138 |
| 6.2.- Datos descriptivos de las empresas de la muestra y de su plantilla. | 143 |
| 6.2.1.- Clasificación de las firmas por tamaño y sectores. | |
| 6.2.2.- Representación de la mujer en la plantilla de las empresas. | |
| 6.2.3.- Representación de la mujer por áreas funcionales. | |
| 6.3.- Asunción de responsabilidades por parte de la mujer. | 148 |
| 6.3.1.- Participación femenina en la toma de decisiones: análisis por niveles jerárquicos y tamaño empresarial. | |
| 6.3.2.- Participación de las trabajadoras en otros procesos: sistemas de calidad y representación de personal. | |
| 6.4.- Diferencias por género en las prácticas de recursos humanos. | 154 |

| | |
|---|------------|
| 7.- TRABAJO Y GÉNERO EN EL SECTOR INDUSTRIAL DESDE LA ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL. | 159 |
| 7.1.- Estrategias domésticas y mercado de trabajo local. | 159 |
| 7.2.- División sexual y segregación laboral por sexos. | 165 |
| 7.2.1.- División sexual del trabajo. | |
| 7.2.1.1.- Calzado. | |
| 7.2.1.2.- Juguete. | |
| 7.2.2.- Jerarquías laborales y techo de cristal. | |
| 7.2.3.- División sexual del espacio. | |
| 7.3.- La supuesta descualificación femenina y la naturalización de las diferencias. | 187 |
| 7.3.1.- Habilidad manual: calzado y juguete. | |
| 7.3.2.- Resistencia, rutina y paciencia: calzado y juguete. | |
| 7.3.3.- Descualificación y naturalización. | |
| 7.4.- Trabajos femeninos y beneficios empresariales: desigualdad laboral, discriminación encubierta y aceptada. | 195 |
| 7.4.1.- Estacionalidad, trabajo eventual y campañas. | |
| 7.4.2.- La temporalidad del trabajo de las mujeres: contratos y tareas. | |
| | |
| 8.- ECONOMÍA SUMERGIDA Y GÉNERO | 207 |
| 8.1.- Trabajo doméstico-trabajo extradoméstico. Producción-reproducción | 207 |
| 8.2.- Actividades formales e informales de las mujeres en la industria alicantina: trabajo doméstico y trabajo a domicilio (legal e ilegal). | 211 |
| 8.2.1.- Trabajo a domicilio-economía sumergida en el calzado. | |
| 8.2.1.1.- Las aparadoras de calzado. | |
| 8.2.2.- Trabajo a domicilio-economía sumergida en el juguete. | |
| 8.2.2.1.- La confección de vestidos de muñecas. | |
| 8.3.- Economía informal y género. | 247 |

| | |
|---|------------|
| 9.- CONCLUSIONES FINALES | 254 |
| 9.1.- Conclusiones desde la economía y la organización de empresas | 254 |
| 9.2.- Conclusiones desde la antropología social y cultural | 257 |
| 10.- BIBLIOGRAFÍA | 276 |
| 11.- ANEXOS | 292 |
| Anexo I: Relación de empresas colaboradoras | 292 |
| Anexo II: Tríptico “I Jornada Interdisciplinar sobre Mujer y Trabajo en el sector Industrial” 2006 y edición del libro “El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete” (2007) | 295 |
| Anexo III: Tríptico “I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal” 2008 | 299 |
| Anexo IV: Cuestionario perspectiva económico-empresarial | 301 |
| Anexo V: Entrevista estructurada con cuestionario cerrado sobre el sector del calzado | 304 |
| Anexo VI: Entrevista estructurada con cuestionario cerrado sobre el sector del juguete. | 310 |
| Anexo VII- Bibliografía del apartado de los estudios sobre trabajo y género en la Comunidad Valenciana. | 316 |
| Anexo VIII- Bibliografía extra. | 330 |

Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género.

1.- INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se ha planteado de forma interdisciplinar combinando las perspectivas jurídica, económica, psicológica y antropológica. Sus investigadores e investigadoras¹ son miembros del Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Hemos seleccionado el mundo del trabajo femenino para articular las representaciones ideológicas de género que existen en nuestra sociedad en la esfera productiva. Nos hemos centrado en dos de las industrias más importantes de la provincia de Alicante en las que el género juega un papel esencial: la industria del calzado y la del juguete.

Esta memoria presenta los principales resultados obtenidos por el equipo de investigación a lo largo de tres anualidades: desde comienzos de 2006 hasta finales de 2008.

Los elementos que nos interesan de forma especial y que centran nuestro estudio son: el proceso de trabajo y las relaciones sociales que se generan en función del sexo-género para, a través de ellas, reconocer la ideología existente sobre ellos.

El hecho de que a las mujeres se les asignen determinadas tareas dentro de un proceso productivo, nos lleva a analizar las representaciones ideáticas que se generan dentro del mismo, que hacen que dichas tareas se asocien a un sexo o a otro. Pues son estas representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros las que justifican y reproducen la discriminación sexual en el ámbito laboral que analizamos.

¹ Somos conscientes del androcentrismo de nuestra lengua, no obstante utilizaremos en este trabajo el masculino genérico por simplicidad expostiva.

El avance logrado por las mujeres en los países desarrollados ha sido muy relevante en las últimas décadas. No obstante, los resultados obtenidos distan de ser los deseables y queda todavía mucho camino por recorrer. Con la intención de contribuir en la tarea de reducir este *gap* entre lo real y lo reivindicado, nuestro interés en el proyecto general se centra en poner de manifiesto las circunstancias que envuelven al trabajo femenino dentro del sector industrial, a la vez que sensibilizar a la opinión pública y promover medidas encaminadas a paliar las situaciones de discriminación que sufren en muchas ocasiones las mujeres trabajadoras. Concretamente, hemos acotado nuestra investigación a la provincia de Alicante y al análisis de las industrias del calzado y del juguete, decisión que viene justificada por los siguientes motivos:

En primer lugar, las razones que nos han llevado a limitar el estudio a la provincia de Alicante radican, por una parte, en el lógico interés por llegar a obtener un mejor conocimiento sobre el estado de la situación en nuestro entorno inmediato; y por otra, en la facilidad de contacto y la reducción de costes que supone la cercanía a los protagonistas del trabajo de campo, mujeres trabajadoras y empresas empleadoras.

En segundo lugar, la elección de los sectores del calzado y del juguete se argumenta, fundamentalmente, por dos motivos. Por una parte, el elevado grado de concentración geográfica que tienen estos sectores en nuestra provincia, así como el importante impacto que ejercen en el desarrollo económico y social de la zona, justifica el análisis de los aspectos más relevantes del presente y futuro de los mismos. Y, por otra parte, son sectores en los que concurren las circunstancias idóneas para que se muestren los fenómenos que se investigan: a) son sectores maduros, en los que, a pesar de la introducción de importantes avances tecnológicos en algunas fases del proceso, la producción continúa teniendo un elevado componente manual; b) la participación femenina es muy elevada debido al alto nivel de economía sumergida, donde la mujer tiene un papel importante, y a la particular organización de las tareas que conforman los procesos productivos, sostenida en parte por una ideología de género.

En este contexto, y al amparo del objetivo general consistente en analizar la realidad sociolaboral de las mujeres trabajadoras, la investigación que se ha desarrollado pretendía lograr un conjunto de objetivos más concretos que podemos resumir en dos:

1. Describir los organigramas “tipo” de las empresas de los sectores del calzado y del juguete, analizando la representación de la mujer en los distintos puestos de trabajo; su participación en el proceso de toma de decisiones, así como las posibles diferencias de género en relación con las prácticas de recursos humanos en las empresas.
2. Estudiar en profundidad al colectivo de mujeres que trabajan en la economía sumergida en relación a estos dos sectores, tanto en talleres clandestinos como en el trabajo a domicilio; analizando las relaciones sociales productivas y su relación con la creación ideológica sobre género que las envuelve, a fin de demostrar que es esta producción ideática la que justifica la violencia simbólica sobre las mujeres, feminiza algunas técnicas y tareas dentro de estos procesos productivos, y la que estructura cuáles y quiénes quedan dentro de la economía formal y quiénes no.

El proyecto de investigación se planteó, como hemos señalado, de forma interdisciplinaria, investigando ambos procesos productivos sobre la base de una combinación de perspectivas desde diversas áreas de conocimientos y disciplinas académicas, teniendo la perspectiva de género como elemento analítico transversal.

Dado el carácter multidisciplinar de su enfoque, el proyecto se ha desarrollado con metodologías diferentes pero totalmente complementarias, buscando abordar el tema desde un punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo.

Desde la perspectiva económico-empresarial, los objetivos específicos se centran en:

1. Describir los organigramas “tipo” de estas industrias, intensivas en mano de obra, analizando la representación de la mujer en los distintos puestos de trabajo.
2. Analizar el proceso de participación y toma de decisiones, en lo que respecta al funcionamiento de las empresas, por parte de las trabajadoras.

3. Analizar las posibles diferencias de género en relación con las prácticas de recursos humanos en las empresas: reclutamiento y puestos de acceso, entrenamiento y formación, promoción y desarrollo profesional y retribuciones.

En esta memoria presentaremos, a veces conjuntamente y a veces de forma diferenciada, los resultados de la investigación desde el punto de vista del área de Economía y Organización de Empresas y del área de Antropología Social y Cultural, pues a ambas áreas pertenecen la mayoría de los investigadores de este proyecto. Ello se complementará con pinceladas desde el área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y el área de Derecho del Trabajo, tal y como especificamos en el diseño originario del proyecto.

Así pues, se presentarán las actividades realizadas por los componentes del equipo investigador en el área de Economía y Organización de Empresas, las cuales han permitido recabar los datos de interés que hacen posible describir, en primer lugar, el escenario competitivo de los sectores objeto de estudio, a través de sus principales magnitudes y factores determinantes; en segundo lugar realizar un diagnóstico de la situación de la investigación que se ha llevado a cabo en el ámbito empresarial sobre los temas de género, tanto a un nivel general, que recoge el grado de desarrollo y el interés de la investigación teórico-empírica sobre mujer y empresa, como la atención recibida en el ámbito particular de los sectores del calzado y juguete. Por último, incluimos los resultados derivados de la investigación empírica realizada para contrastar las hipótesis de partida.

En la parte del proyecto abordado desde la disciplina de la **Antropología Social y Cultural**, el equipo investigador se ha adentrado en la cotidianidad de las mujeres trabajadoras de estos sectores. Así, de manera intensa y detallada, a través de la observación participante, las visitas a las diversas fábricas de juguetes de la comarca de la Foia de Castalla y fábricas de calzado de Elche, Vega Baja, y medio Vinalopó, hemos podido conocer de primera mano la realidad de las mujeres trabajadoras del sector del calzado y del juguete, sectores representativos de una industria que se sostiene en gran medida en el empleo femenino y que está caracterizado tradicionalmente por un alto nivel de economía sumergida.

Hemos profundizado de forma especial en el colectivo de mujeres que trabajan en la economía sumergida en relación a estos dos sectores. Pues la economía sumergida, tanto en talleres como en el trabajo a domicilio, se ha servido mayoritariamente de mano de obra femenina. Junto a consideraciones fiscales y empresariales, esta precarización laboral implica un componente ideológico de infravaloración del trabajo y de los actores que lo realizan: en nuestro caso las mujeres alicantinas trabajadoras en industrias.

Desde la perspectiva antropológica nos interesan esencialmente las desigualdades sexuales que existen a niveles retributivos, contractuales y de promoción laboral entre los hombres y las mujeres en relación a las tareas más externalizadas de estos dos procesos productivos. Por ello nos hemos centrado de modo preferente en darles la voz a las protagonistas, para desde ese enfoque “emic” analizar las representaciones ideológicas sobre los género que dibujan el mercado laboral de la provincia de Alicante.

Ha sido esencial adentrarnos en las ideas que sustentan ciertos comportamientos en esta provincia en relación al trabajo que en estos sectores industriales desarrollaban tradicionalmente y desarrollan en la actualidad las mujeres. Pues, somos de la opinión, al igual que otros autores (Aguilar, 1999; Téllez, 2002) de que en la sociedad se manifiestan divisiones sociales a partir de la diferencia de género, clase social, etnia, edad, etc., y en este estudio hemos pretendido observar y verificar que el género es un elemento que, además de crear diferencia social, constituye a nivel de mentalidades compartidas una de las bases sobre las que se estructura la división social del trabajo y de forma específica las actividades “feminizadas” de la economía “informal” y “clandestina” de esta provincia. Como hemos podido constatar en nuestro trabajo de campo, en las industrias alicantinas se dan diferentes fases dentro del proceso productivo, algunas de las cuales quedan dentro de la economía formal y otras fuera de ella, pasando a formar parte de la economía sumergida, y las mujeres suelen estar integradas de manera importante en esa economía de “trabajo ilegal” debido a las representaciones ideológicas existentes sobre los géneros y el trabajo.

Así pues, en estas páginas, vamos a presentar los resultado de nuestra investigación, realizada etnográficamente en las industrias señaladas, cuyo objetivo principal ha sido

evidenciar cómo el trabajo produce unas dimensiones culturales que van más allá de las meras relaciones productivas. Estas se perpetúan sobre la base de las representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros y que conllevan discriminación sexual en el ámbito laboral (Téllez, 2001).

La realización de este estudio se hace sobre la reflexión de que sería deseable concienciar, sensibilizar y hacer meditar a la opinión pública y al propio colectivo del sector del calzado y del juguete de la existencia de una discriminación sexual o de género del trabajo femenino que se justifica, mantiene y permite basándose en unos criterios sociales y culturalmente aceptados.

En primer lugar, esta discriminación hace que el mayor peso de la economía informal recaiga sobre las mujeres trabajadoras por razones ligadas a una ideología de género. Pues la economía sumergida no deja de ser una realidad generalizada y feminizada en estos sectores productivos. Abordar este problema desde la perspectiva transversal de género, nos ha servido como instrumento para evidenciar las desigualdades que se dan en el ámbito laboral como contexto de la realidad social y apostar por la no-diferenciación por razón de sexo.

Además, a pesar de la lucha para la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en paridad con el hombre, todavía persisten, y en el caso de ciertas industrias alicantinas con bastante fuerza, la asignación de roles laborales discriminatorios y de división sexual desigualitaria en perjuicio del género femenino.

A su vez, consideramos que se dan casos de “violencia simbólica” y psicológica entre las mujeres trabajadoras de estas industrias alicantinas que se justifica y perpetúa sobre la base de las representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros y que conllevan discriminación sexual en el ámbito laboral que hemos analizado. Así, la discriminación sexual en estos sectores productivos la podemos entender como un tipo de violencia simbólica hacia estas mujeres, donde su trabajo (doméstico y/o extradoméstico) se ve minusvalorado, invisibilizado y, en ocasiones, ignorado. Se hace necesario además tener en cuenta la necesaria corresponsabilidad-compatibilidad de hombres y mujeres en las tareas del hogar, que permitan a ambos sexos el disfrute de una vida laboral y doméstica igualitaria.

Estos aspectos constituyen las razones sobre las que justificamos un estudio a fondo de la situación de la mujer dentro de la industria de la provincia de Alicante. Además, esta investigación puede ayudar a la sociedad y a las mujeres a entender su identidad socioprofesional y cómo ésta afecta a su trabajo y sus prácticas sociales.

La integración de la mujer en el mercado de trabajo alicantino ha sido más elevado que en el resto de la Comunidad Valenciana y del Estado, según datos del año 2000. Pero los datos cuantitativos no nos dan información sobre el porqué de los trabajos que tradicionalmente se les asignan a las mujeres en las empresas de calzado y de juguete. Es por eso que se justifica un trabajo sobre el tema, que contemple la evolución de la feminización del empleo en estos sectores y la situación actual, donde nos encontramos con nuevas concepciones de trabajo que influyen en la organización no sólo de las empresas sino de la propia vida familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

2.- METODOLOGÍA

Dado el evidente carácter multidisciplinar, este proyecto se ha abordado básicamente con dos tipos de metodologías diferentes pero totalmente complementarias. Una primera, enfocada desde un punto de vista más cuantitativo, donde priorizamos el abordaje del tema desde el ámbito de la economía, la organización de empresas, la psicología del trabajo y el derecho laboral; y una segunda, donde la investigación microsocia y cualitativa viene ofrecida por el trabajo etnográfico propio de la antropología social y cultural. Así pues, y con la intención de plantear de un modo metódico y exhaustivo nuestra metodología y plan de trabajo, presentamos nuestras dos planificaciones metodológicas.

Nos interesaba estudiar fenómenos relacionados con la producción material y con la producción ideática, ya que el trabajo tiene unas dimensiones culturales que van más allá de las relaciones de producción que nos permiten observar la reproducción del grupo, las relaciones sociales desiguales en función del sexo, y la producción de ideas y valores sobre el género y el trabajo que de ellas se derivan. Por ello, uno de nuestros objetivos principales ha sido describir la realidad de las mujeres trabajadoras del sector del calzado y del juguete, sectores representativos de una industria que, como venimos advirtiendo, se sostiene en gran medida en el empleo femenino y que está caracterizado tradicionalmente por un alto nivel de economía sumergida.

Nuestra hipótesis principal defiende que el trabajo genera unas dimensiones culturales que van más allá de las meras relaciones productivas y en la industria del calzado y del juguete se dan casos de violencia simbólica y psicológica entre las mujeres trabajadoras (*mobing, bossing, burnout, estrés, etc.*). Violencia que se justifica y perpetúa sobre la base de las representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros y que conllevan igualmente discriminación sexual en el ámbito laboral que pretendemos analizar.

El género es un elemento que, además de crear diferencia social, constituye como elemento ideológico una de las bases sobre las que se estructura la división social del

trabajo. El trabajo industrial, sea formal o informal, está relacionado con una ideología de género que afecta principalmente a las mujeres y las dota de una específica identidad socioprofesional, que se manifiesta a través de unos rasgos culturales que se establecen como consecuencia del desarrollo de las actividades que se generan dentro de las mismas.

Otra de nuestras hipótesis se basa en que existe una relación entre el trabajo clandestino a domicilio efectuado por las mujeres, que es consecuencia de la responsabilidad ideológica atribuida a las mismas y su condición de esposa y madre, entendiéndose como una extensión de las tareas domésticas. Serviría como muestra el hecho de que la mayoría de las mujeres que trabajan en sus domicilios, lo hacen después de haber contraído matrimonio y se ven abocadas a compaginar las tareas domésticas y el cuidado de los hijos con el trabajo clandestino. Las mujeres que realizan trabajos clandestinos perciben que lo hacen como única alternativa salarial, lo cual determina la forma de su inserción laboral. Para ellas sería imposible pensar en otra alternativa laboral ya que asumen que su rol de amas de casa va asociado al del trabajo sumergido y les resulta complicado imaginar que existan otras fórmulas de trabajo posibles.

2.1.- Aproximación metodológica desde la economía y la organización de empresas.

2.1.1.- Elaboración de la documentación base y primeros contactos con las empresas.

Nuestra preocupación por la construcción de una base teórica adecuada nos condujo a abordar la primera tarea en esta fase de la investigación. Dicha tarea consistió en la revisión de la bibliografía existente, tratando de recabar las referencias más relevantes que analizan el género en la industria, en general, y en los sectores específicos que queremos abordar, en particular.

Además de esta búsqueda bibliográfica, se establecieron los primeros contactos con algunos organismos y empresas más representativas de los sectores del calzado y del

juguete. Nuestra intención, en este caso, era obtener un conocimiento más exhaustivo y de primera mano sobre la problemática de estos sectores, y solicitar de los mismos su participación en el proyecto en fases posteriores.

Estas primeras acciones nos facilitaron la posibilidad de realizar una síntesis de los datos e información más relevante con la que elaborar un diagnóstico de la situación inicial, además de perfilar en mayor medida los objetivos y las hipótesis de partida. De forma más concreta, las fuentes de datos consultadas han sido las siguientes:

- Bases de datos ARDAN del IMPIVA, que incluye las empresas industriales de la Comunidad Valenciana.
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Alicante.
- Confederación Empresarial de la Provincia de Alicante (COEPA).
- Instituto Tecnológico del Calzado y Conexas (INESCOP).
- Instituto Tecnológico del Juguete AIJU.
- Asociación Española de Fabricantes de Juguetes (AEFJ).
- Federación de Industrias del Calzado Español (FICE)
- Ayuntamientos de Elche, Villena, Elda, Ibi, Onil, entre otros.
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) (Instituto de la Mujer)
- Consellería de Bienestar Social (Dirección General de la Mujer).
- Estudios del sector juguete, UMH.
- Libros y revistas especializadas.
- Las propias empresas del sector del calzado y del juguete.

2.1.2.- Diseño de hipótesis y elaboración del cuestionario

Una vez consultada la bibliografía referenciada y atendiendo a los objetivos e hipótesis iniciales del proyecto, se planteó el borrador de una encuesta que posteriormente debería ser remitida al conjunto de población a analizar. Antes de ello y para comprobar la validez de la encuesta así como perfilar algunos detalles respecto a la información a solicitar, se realizó una prueba piloto a través de una serie de entrevistas personales con representantes de empresas de ambos sectores. Tras la información recabada por estas primeras entrevistas, consideramos la necesidad de utilizar metodologías diferentes para

cumplir con los diferentes objetivos, además de simplificar el cuestionario inicial planteado con el objeto de conseguir una mayor participación de las firmas.

Para la consecución del primer objetivo, *describir los organigramas “tipo” en estas industrias, intensivas en mano de obra, analizando la representación de la mujer en los distintos puestos de trabajo*, debido a la complejidad de llevar a cabo este análisis de forma exhaustiva para el total de la muestra se optó por plantear un modelo de organigrama genérico en cada sector para, posteriormente, validarlo con la opinión de diversos expertos. El panel de expertos se formó con directivos de algunas de las empresas más representativas de los sectores así como representantes de asociaciones y federaciones sectoriales; constituyendo de este modo el *focus group* con el que se ha trabajado a lo largo de la ejecución del proyecto.

Respecto a los otros objetivos y las hipótesis correspondientes, la decisión que se tomó fue la de realizar un breve cuestionario estructurado y que al mismo tiempo cumpliera los requisitos de sencillez y claridad que aseguraran un nivel de respuesta adecuado para, posteriormente, obtener conclusiones significativas. El cuestionario definitivo (Anexo IV) se diseñó con el fin de abarcar toda la población contactando vía telefónica con la dirección general de la empresa o la dirección de recursos humanos y obtener de la misma los datos objetivos más importantes con los que contrastar las hipótesis de la investigación.

Concretamente, el objetivo de *analizar el proceso de participación y toma de decisiones por parte de las trabajadoras* se especifica en la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: Existen diferencias de género en la asignación de responsabilidades en las empresas de sectores manufactureros tradicionales.

Con el fin de contrastar esta hipótesis, se incluyeron en el cuestionario varias preguntas que pretendían determinar la participación de la mujer en la toma de decisiones, a través de la ocupación de cargos directivos de alto nivel y de nivel intermedio. Asimismo, se incluyeron dos preguntas para delimitar la responsabilidad de las trabajadoras en determinadas acciones como la participación en los sistemas de mejora y en los órganos de representación de los trabajadores.

Por lo que se refiere al objetivo de *analizar las posibles diferencias de género en relación con las políticas y prácticas de recursos humanos en las empresas: reclutamiento y puestos de acceso, entrenamiento y formación, promoción y desarrollo profesional y retribuciones*, éste se concretó en la hipótesis siguiente:

Hipótesis 2: Existen diferencias de género en determinados procesos que afectan a la gestión de recursos humanos en las empresas de sectores manufactureros tradicionales.

El planteamiento de esta hipótesis se centra en contrastar los datos objetivos recabados respecto a las posibles diferencias de género que el empresario *detecta* en relación con ciertas prácticas de selección, formación, promoción y retribución; diferencias que no pretenden ser reflejo de las políticas concretas de la empresa, que en voz del empresario son equitativas, sino más bien consecuencia de una selección opcional por parte de los trabajadores y/o condicionada por factores ambientales o contextuales.

2.1.3.- Selección de la población objeto de estudio y de la muestra. Recogida de datos y tratamiento de la información

La población objeto de estudio está constituida por el colectivo de *empresas fabricantes de calzado y de juguetes de la provincia de Alicante*; entendiéndose por fabricantes aquellas empresas que realizan actividades industriales y manufactureras que tienen por objeto la transformación y comercialización de un producto (zapatos o juguetes).

El motivo principal que nos llevó a centrar el proyecto al censo de fabricantes, además de la limitación de recursos en tiempo y coste, fue el deseo de enfocar el estudio hacia el núcleo principal de los sectores, excluyendo el conjunto de entidades que llevan a cabo actividades conexas o afines pero que no abordan el proceso de fabricación propiamente dicho; proceso, este último, en el que se pone de manifiesto con especial relevancia la particular organización de determinadas tareas sobre la base de una ideología de género.

Para delimitar dicha población, finalmente, optamos por utilizar como base de datos de partida, por su especial ajuste a la población objetivo, la obtenida a través de los institutos tecnológicos correspondientes; para el sector del calzado la base de datos del Instituto Tecnológico del Calzado y Conexas (INEXCOP) y para el sector del juguete la disponible en la Asociación de Industria del Juguete (AIJU). Estas bases se revisaron con el fin de eliminar determinados datos que no se ajustaban a la realidad, al figurar firmas que se habían extinguido o estaban en procesos de extinción. Los datos, además, se cotejaron y completaron con la información obtenida por otras fuentes consultadas para conformar la base de datos definitiva a utilizar.

La base de datos así obtenida comprende un total de 449 empresas, 379 del sector calzado y 70 del sector del juguete.

Respecto a la recogida de datos, al tener el estudio un carácter censal, nos dirigimos al total de la población identificada. Como se ha comentado en el apartado anterior, tras la realización de la prueba piloto y con el fin de conseguir la máxima participación de las empresas, se decidió reducir el cuestionario a un conjunto de datos objetivos y utilizar la metodología de la entrevista telefónica. Esta metodología nos permitió, durante los meses de mayo a junio de 2008, contactar de forma repetida con la totalidad de las firmas para conseguir el máximo de cuestionarios posibles.

Finalmente, el colectivo entrevistado fue de 117 empresas (Anexo I), que supone una tasa de respuestas del 26,06%. A partir de los tamaños del universo y muestra definidos, trabajamos con un nivel de confianza del 95% y con un error muestral del $\pm 7\%$.

Con la información obtenida de las firmas de la muestra se elaboró una nueva base de datos, que completamos, en algunos casos, con la información disponible a partir de otras fuentes de datos. Posteriormente, se procedió a efectuar el tratamiento estadístico de dicha información y extraer las relaciones más importantes entre las variables analizadas con el fin de confirmar o no las hipótesis de partida. A tal efecto se utilizaron diversas pruebas y métodos estadísticos habituales en la investigación social con el apoyo del programa SPSS.

2.2.- Aproximación metodológica desde la antropología social y cultural

2.2.1.- La etnografía o investigación de campo antropológica

Nuestra investigación se ha planteado desde una metodología propia de la antropología social, que conjuga la observación empírica con las cuestiones teóricas que surgen de la reflexión, pues perseguimos adentrarnos en las dimensiones profundas del comportamiento social y analizar a su vez, cómo procesos de carácter general se manifiestan en ámbitos concretos y particulares, lo que permite, como advierte Comas (1995:15), trascender las abstracciones con que frecuentemente se analiza el funcionamiento del mercado de trabajo.

Este estudio lo hemos desarrollado principalmente en la comarca de la Foia de Castalla (Ibi, Onil, Castalla, Tibi) para el estudio de la fabricación de juguetes, y en las comarcas del Medio y Bajo Vinalopó y de la Vega Baja del Segura para el sector del calzado (de forma especial nos ha interesado el trabajo de las “aparadoras de zapatos” y las mujeres “montadoras de juguetes” y su trabajo realizado en el ámbito doméstico y de forma sumergida).

Hemos acudido, en un principio, a las fuentes documentales existentes sobre la temática que nos ocupa, pues consideramos imprescindible realizar un estado de la cuestión previo a la inmersión en el campo. A partir de aquí, en nuestro trabajo de campo, hemos llevado a cabo numerosas entrevistas abiertas, entrevistas estructuradas con cuestionarios cerrados y algunas historias de vida, las cuales nos han permitido de forma aproximativa sumergirnos en el nivel de las ideas para entender y analizar las conductas y discursos. Pues, como antropólogos, nos interesa tanto lo que la gente hace, como lo que dice que hace y el porqué lo hace; es decir, a la información obtenida a través de la observación participante debemos añadir la ofrecida por las fuentes orales².

² Desde un punto de vista cuantitativo, en 1999 un grupo de investigadores² encargó al CIDES una encuesta de 1.100 entrevistas a mujeres trabajadoras en el calzado repartidas por localidades, en tres tipologías: 25% de trabajadoras de fábrica legal, 25% de trabajadoras de fábrica ilegal y 50% de trabajadoras a domicilio. La aproximación al universo se planteó desde el conocimiento sindical local (Pont, 2000: 11). Esos datos arrojan luz al tema que analizamos pero consideramos que nuestra aportación etnográfica y antropológica es esencial para la comprensión cualitativa y microsociedad del tema planteado.

Perseguimos el conocimiento antropológico, que presupone una serie de orientaciones y objetivos. Es por ello por lo que hay que conocer las “intenciones epistemológicas” que orientan la búsqueda etnográfica y trabajar con una gran dosis de creatividad, reinventando recursos, etc, siempre con un marco de intenciones y rigor metodológico (Velasco y Díaz de Rada, 1997). Para algunos autores el tipo de conocimiento que buscamos los antropólogos sociales es el estudio de lo que hace la gente (según el criterio del investigador), lo que ésta piensa acerca de lo que hace y sus creencias sobre lo que debieran hacer (sus normas o valores éticos) (Beattie, 1975: 295-296).

De lo que no nos cabe duda es que la realidad no responde si no se la interroga adecuadamente, pues los hechos en sí mismos no dicen nada, por lo que hay que saber preguntar. Dicho de otro modo, la realidad no tiene la iniciativa; hay que cuestionarla y ello dependerá del contexto. De esta forma, los antropólogos investigamos “hechos construidos” y no simplemente datos, pues los hechos se construyen y siempre con mediación teórica. Es lo que Bourdieu denominaría la ruptura epistemológica y la reconversión de la mirada, que nos permite trabajar con objetos dotados de realidad sociológica y no sólo realidad social. Además, el antropólogo debe adquirir una mirada ampliada, que vaya más allá de la percepción ordinaria y se convierta en percepción científica.

Para unos autores, la Antropología se diferencia de otras disciplinas que estudian a los seres humanos porque es comparativa, holística y global (Kottak, 1999: 20). Para otros, lo que define que una investigación sea antropológica es su objeto de estudio; para un tercer grupo, son las técnicas que se utilizan (entre las que la observación participante sería la principal), y para otro sector, el proceso metodológico de investigación.

En nuestra opinión, no existen temas u objetos de estudio propios o exclusivos de la Antropología y tampoco existen técnicas “antropológicas”. Pues lo que permite aceptar una investigación como antropológica “no es el recurrir a un procedimiento, a un campo, a una técnica o conjunto de técnicas determinado, sino el uso que de ellas hace un investigador que se ha formado una mirada que consideramos antropológica y que

las sitúa en una situación etnográfica” (Jociles, 1999: 7).

Así, lo que realmente hace que una investigación sea antropológica es la lógica con la que se plantea y se lleva a cabo, que Velasco y Díaz de Rada (1997) definen como “la lógica de la investigación etnográfica”. Ésta tiene un fuerte componente epistemológico, y “sólo el bagaje de intenciones e inquietudes del etnógrafo puede hacer que sus acciones, sus objetos y sus modos de transformar la información acaben componiendo una etnografía” (Velasco y Díaz de Rada, 1997: 11).

La investigación antropológica profundiza en la lógica de coexistencia entre los fenómenos a nivel macrosocial y el contexto microsocia en el que se inscriben, desde una perspectiva histórica, comparativa y procesual (Téllez, 2002: 2)³.

Este estudio lo hemos realizado siguiendo el proyecto de investigación esbozado en su comienzo. Pues defendemos que toda investigación de campo antropológica necesita de un diseño previo, que aún siendo flexible y en continua reelaboración, nos oriente en el quehacer etnográfico. Aunque seamos conscientes de que no podemos predecir el curso que tomará la investigación sobre el terreno, consideramos que es necesaria una preparación previa y un plan inicial de actuación que evite un comportamiento caótico del investigador o un impacto desorientador en la investigación (Maestre Alfonso, 1976:72⁴; Hammersley y Atkinson, 1994: 42).

A partir de nuestro proyecto de investigación, hemos llevado a cabo nuestra etnografía o investigación antropológica de campo. En su desarrollo hemos de diferenciar tres etapas en el proceso etnográfico.

En primer lugar, hemos realizado una exhaustiva búsqueda bibliográfica sobre la literatura científica existente en relación a nuestro tema de estudio. Acudimos a las monografías de otras disciplinas, tesis doctorales, libros y compilaciones de capítulos, artículos de revistas científicas, etc. que trataban las tres industrias seleccionadas y el trabajo desde la perspectiva de género.

³ Téllez, A. (coord.) (2002) *Técnicas de Investigación en Antropología. Experiencias de Campo*. Ed. Universidad Miguel Hernández. Alicante. 252 pps.

⁴ Maestre Alfonso, J. (1976) *La investigación en Antropología Social*. Akal ed. Madrid.

La segunda fase de nuestra investigación, se ha desarrollado básicamente sobre el terreno, pues hemos llevado a cabo el trabajo de campo etnográfico. Ha sido en estos meses centrales del estudio cuando hemos realizado las técnicas de recogida de información oral y la observación participante.

Consideramos que el trabajo de campo es la fase central del proceso metodológico global que caracteriza a la Antropología, y ello -como señala Stocking (1993: 43)- es lo que distingue a la disciplina antropológica de otras materias; es lo que cualifica a sus investigadores y lo que crea el cuerpo primario de los datos empíricos (Amaya, González y Téllez, 1998: 183). Pues “el trabajo de campo es más que una técnica y más que un conjunto de técnicas, pero ciertamente no debe confundirse con el proceso metodológico global” (Velasco y Díaz de Rada, 1997: 18).

El trabajo de campo es pues la situación metodológica que posibilita la investigación sobre el terreno y la recogida y producción de datos e información que dan cuerpo a toda investigación etnográfica. Tal y como especifican Velasco y Díaz de Rada (1997: 18) es una situación metodológica y también en sí mismo un proceso, una secuencia de acciones, de comportamientos y de acontecimientos, no todos controlados por el investigador.

Autores como Edgerton y Lagness (1977: 3)⁵ han establecido algunos de los principios en los que se basa la originalidad metodológica del trabajo de campo. Por una parte, afirman que los mejores instrumentos para conocer y comprender una cultura son la mente y la emoción de otro ser humano. A su vez, una cultura debe ser vista tanto a través de quien la vive como del observador científico, y además, una cultura ha de ser considerada como un todo (holismo), de modo que las conductas culturales no pueden ser aisladas del contexto en el que ocurren.

Por último, en la tercera fase de esta investigación, nos hemos dedicado a la clasificación y el análisis de la información obtenida, y a la posterior redacción de resultados.

⁵ Edgerton, E. y Lagness, R. (1977) *Methods and Style in the Study Of Culture*, San Francisco, Chandler & Sharp.

Estas tres fases constituyen el proceso etnográfico de investigación, es decir, el proceso de investigación empírica en Antropología.

2.2.2.- Objetivos, hipótesis y unidades de análisis

Un primer objetivo de esta investigación ha sido describir etnográficamente la realidad de las trabajadoras de las industrias seleccionadas de la provincia de Alicante, tanto dentro de las fábricas, como en talleres o en trabajo a domicilio (legal y/o ilegal). Se han analizado las condiciones socio-laborales de las trabajadoras alicantinas de estas industrias seleccionadas para relacionarlas con las variables de edad, estado civil, sexo y nivel de estudios. Con este fin hemos podido constatar la imposibilidad de la aparición de la identidad como grupo en las mujeres trabajadoras de estos sectores debido a la presión intencionada ejercida por los empresarios. Esta presión, que tomará diferentes formas, se constituirá en el principal instrumento de control sobre las trabajadoras, negándoles su propia conciencia de grupo y ejerciendo violencia psicológica sobre ellas. Al mismo tiempo, hemos podido comprobar que las principales herramientas de los empresarios para ejercer esta presión son las estrictas y pautadas normas, implícitas o explícitas, que se aplican en estas industrias. Son estas normas minuciosas las que impiden la existencia de tiempo libre y un espacio común entre las trabajadoras, creando un cansancio físico y mental que paraliza tanto la aparición de reivindicaciones como su posible estructuración.

Otro de los principales objetivos que nos planteamos en esta investigación ha sido verificar que la economía sumergida en estas industrias está relacionada con una ideología de género; ésta afecta principalmente a las mujeres y las dota de una específica identidad socioprofesional que se manifiesta a través de unos rasgos culturales concretos. Para ello se ha analizado la relación existente entre el trabajo clandestino a domicilio efectuado por las mujeres como consecuencia de la responsabilidad ideológica atribuida a las mismas, al ser entendido como una extensión de las tareas domésticas. A su vez, hemos estudiado la percepción de las mujeres que realizan trabajos clandestinos, de que lo hacen como única alternativa salarial, lo cual determina la forma de su inserción laboral. Para ello nos hemos detenido en analizar

cuáles son las razones y motivaciones que llevan a las mujeres a aceptar esta forma de inserción laboral.

Nuestra hipótesis principal, que vertebra todo este estudio, defiende que el trabajo crea unas dimensiones culturales que van más allá de las meras relaciones productivas. En la industria del calzado y del juguete, la ideología sobre trabajo femenino y trabajo masculino produce un tipo de discriminación que optamos por considerar como violencia simbólica sobre las mujeres, ésta se justifica y perpetúa sobre la base de las representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros.

Otra de nuestras hipótesis de partida es que el género es un elemento que, además de crear diferencia social, constituye como elemento ideológico, una de las bases sobre las que se estructura la división social del trabajo. El trabajo industrial, sea formal o informal, está relacionado con una ideología de género que afecta principalmente a las mujeres y las dota de una específica identidad socioprofesional, que se manifiesta a través de unos rasgos culturales que se establecen como consecuencia del desarrollo de las actividades que se generan dentro de las mismas.

Además, consideramos que el papel de las mujeres trabajadoras en estas industrias a lo largo de las últimas décadas ha sido esencial para el desarrollo de estas actividades productivas y de las localidades alicantinas donde se asientan.

2.2.3.- Unidades de estudio y variables

Las **unidades de estudio** elegidas han sido: a) los domicilios de las trabajadoras: contexto delimitado en el que las mujeres realizan sus trabajos, b) fábricas y talleres legales: contexto delimitado en el que hay tanto trabajadores formales como informales, c) fábricas y talleres ilegales: contexto delimitado en el que se realizan los mismos trabajos que en las fábricas y talleres legales pero de forma clandestina, y d) empresas actuales de estos dos sectores en la provincia de Alicante.

Respecto a las variables que más hemos tenido presente en nuestras entrevistas hemos de destacar las siguientes:

Edad: la adscripción a un determinado grupo de edad condiciona diferentes perspectivas del trabajo en la economía sumergida.

Sexo: determinará las tareas que se realicen dentro del proceso de producción.

Número de años trabajados: en la mayoría de los casos directamente relacionada con la formación laboral, determinante en la asignación de tareas.

Estado civil: como variable relacionada con la disponibilidad para realizar tareas que se desarrollan en los domicilios o en las fábricas.

Formación-nivel de estudios: relacionada con una incorporación temprana al mercado de trabajo, el bajo nivel de estudios puede favorecer el acceso a un empleo de cualificación asimilable.

Tamaño y composición del hogar: con el fin de observar las características de estos hogares y las distintas opciones laborales; depende básicamente del número de hijos y de la edad de los mismos, que pueden condicionar la disponibilidad de realizar tareas que se desarrollan en los domicilios o en las fábricas.

Tareas: variable que tiene en cuenta las de sexo, edad, etnia y formación.

Situación económica familiar: el trabajo será visto como ayuda o apoyo a la economía familiar o como base económica principal del hogar.

2.2.4.- Técnicas utilizadas

Esta investigación está integrada en una línea de estudio cualitativa. Las herramientas utilizadas para la recogida de información han sido: la observación participante, las historias de vida, la entrevista abierta, la entrevista estructurada y los grupos de discusión. La utilización de las diferentes técnicas está fundamentada en la triangulación, ya que separadamente presentan limitaciones que mediante la combinación de todas pueden ser subsanables.

Las técnicas de investigación que utilizamos los antropólogos en nuestro proceso etnográfico tienen un carácter interdisciplinar. Así, “la antropología, en lo que atañe también a su instrumental técnico-metodológico, es y ha sido siempre una disciplina abierta a todos los mundos, ya sea el de las ciencias sociales o el de las ciencias naturales, por lo que ha sido sacudida por los vientos y los vaivenes más diversos del pensamiento científico y humanista; lo que no significa, desde luego, que el utillaje ajeno no haya sido asimilado creativamente” (Jociles, 1999: 3).

Es muy importante la mirada desde la cual se aplican las diversas técnicas así como el proceso de investigación en el cual se insertan. Las técnicas de investigación más utilizadas en Antropología Social y Cultural son: el análisis documental, las técnicas audiovisuales, la observación participante, la entrevista abierta, la historia de vida, la entrevista estructurada, el grupo de discusión y las técnicas de análisis del discurso.

Las técnicas de investigación utilizadas actualmente en Antropología son una elaboración colectiva de buena parte de las Ciencias Sociales, y ello “exige el reconocimiento de que el estado actual de las distintas técnicas de trabajo de campo (ya sean de producción, de organización o de análisis de los datos) no pertenece al patrimonio privado de ninguna ciencia social, es decir, que es producto de las aportaciones que a lo largo del tiempo han hecho -en mayor o menor medida- todas y cada una de ellas” (Jociles, 1999: 4).

La **observación participante** consiste en un proceso caracterizado, por parte del investigador, como una forma “consciente y sistemática de compartir, en todo lo que le permitan las circunstancias, las actividades de la vida, y, en ocasiones, los intereses y afectos de un grupo de personas. Su propósito es la obtención de datos acerca de la conducta a través de un contacto directo y en términos de situaciones específicas en las cuales sea mínima la distorsión producida en los resultados a causa del efecto del investigador como agente exterior” (Kluckholm, 1940: 331)⁶.

En este tipo de observación el etnógrafo comparte la vida de la comunidad o del grupo

⁶ Kluckholm, F. R. (1940) “The participant-observer technique in small communities” en *American Journal of Sociology*, 46, p. 331

observado y participa en sus procesos y acontecimientos sociales. El objetivo es captar las normas de conductas, las significaciones de los actos y comportamientos, y las representaciones ideológicas de los sujetos analizados y observados. Para ello, es muy importante el rol o los roles que el antropólogo asuma o que le adscriban en el lugar de estudio sus informantes. En nuestro estudio, el rol desempeñado en el trabajo de campo era el de investigador interesado en las mujeres y sus trabajos en estas industrias alicantinas, su pasado y su presente.

Con la observación participante se consigue conocer a la gente que queremos observar y su lenguaje, lo cual nos permite llevar a cabo una interacción social no ofensiva con la que debemos tratar de ganarnos la confianza y aceptación de los informantes. Esta técnica nos proporciona la posibilidad de observar y al mismo tiempo participar, pudiendo explorar las relaciones entre “lo que se dice”, “lo que se dice que se hace”, “lo que se debería hacer” y “lo que en realidad se hace”, dentro del propio contexto en el que se producen los acontecimientos.

Efectivamente, a lo largo de estos tres años de investigación, nuestro continuo estar en diversas localidades y en relación con estas mujeres (por ejemplo aparadoras de talleres o trabajadoras en fábricas de juguetes) nos facilitaba los contactos con las informantes para realizarles las entrevistas. Además, la información ofrecida en sus relatos podíamos contrastarla con nuestra propia observación directa y continuada sobre el terreno.

Frente a la observación, hemos utilizado las técnicas de obtención de información oral (entrevistas, historias de vida y grupos de discusión). Los antropólogos trabajamos con datos multireferenciales, y nuestras descripciones -en nuestra opinión y la de Velasco y Díaz de Rada (1997)- deben ser descripciones densas⁷. Éstas deberían construirse de modo que los datos representen múltiples matices de la realidad, para construir más dimensiones del mismo fenómeno, y que nos revelen otros aspectos.

La observación como tal no tiene porqué ser más objetiva que los discursos (debemos relativizar ese papel central que los positivistas han dado a la observación). La observación puede ser (es de hecho) muy subjetiva, pues estará realizada desde el

⁷ Geertz, C. (1987) “La descripción densa” en *La interpretación de las culturas*. Barcelona, Gedisa, pp. 19-40

prisma del etnógrafo, desde el punto de vista del observador, y, si no está cruzada con los discursos, los significados que dan los actores, será muy subjetiva. Efectivamente, en muchas de las respuestas que nos han dado las informantes seleccionadas la subjetividad aparecía continuamente, máxime cuando muchas de las preguntas pretendían buscar precisamente eso: las ideas y valoraciones que hombres y mujeres tienen sobre la división sexual del trabajo en esta provincia alicantina.

Es necesario contextualizar nuestro estudio y localizarlo en el espacio y el tiempo. En el trabajo de investigación antropológica, no nos interesan sólo los contenidos de las prácticas o acciones sociales que registramos, sino también el contexto, el marco de intenciones donde se llevan a cabo, para poder ver qué les da significado y sentido. Por ello, a menudo se aconseja ponerse en el punto de vista del nativo o informante. Debido a esto, hemos intentado entender a nuestras aparadoras, montadoras de juguetes, repartidoras de faena, costureras o trabajadoras de fábricas y talleres, poniéndonos en su lugar.

Las técnicas de observación en Ciencias Sociales van dirigidas hacia la descripción y explicación de conductas, acciones, fenómenos, hechos, acontecimientos, etc., tal y como se producen. Sin embargo, de la observación directa no puede extraerse información segura sobre aspectos intrasubjetivos y, mucho menos, sobre hechos referidos al pasado o las orientaciones y expectativas de la gente hacia el futuro (López, 1988: 329-336). Para ello, es preciso disponer de instrumentos técnicos que amplíen el marco tradicional de la observación y que proporcionen datos más extensivos sobre los procesos socioculturales. La entrevista, el cuestionario, el grupo de discusión, la historia de vida, etc. son las herramientas o técnicas que satisfacen frecuentemente este tipo de necesidades.

Pero, podemos preguntarnos: ¿cómo perciben y categorizan el mundo nuestros informantes en base al género femenino y masculino? ¿Cuáles son sus normas de comportamiento y de pensamiento en relación al ámbito familiar y laboral? ¿Qué tiene sentido para ellos y ellas en esta cultura, en esta provincia alicantina y en su mercado de trabajo local? ¿Cómo se imaginan y explican las cosas? ¿Cómo asumen el riesgo, la incertidumbre, las relaciones de dependencia, las relaciones de clientelismo, etc. en estos ámbitos de economía sumergida? Pues, si el observador exterior no está en la

mentalidad del informante, no podrá entender el significado de la cultura. Así, nos dirá Malinowski: “Este objetivo es, en pocas palabras, captar el punto de vista del nativo, su relación con la vida, llegar hasta su visión del mundo. Estudiar las instituciones, las costumbres y los códigos, o estudiar la conducta y la mentalidad sin el deseo subjetivo de sentir qué hace vivir a esas gentes, de entender la sustancia de su felicidad, equivale en mi opinión a renunciar a la mayor recompensa que podemos obtener del estudio del hombre” (Malinowski, 1973: 25)⁸.

Como venimos insistentemente afirmando, a los antropólogos nos interesa tanto lo que la gente hace como lo que dice que hace y el porqué lo hace; es decir, a la información obtenida a través de la observación participante debemos añadir la ofrecida por las fuentes orales. De este modo, debemos contar con toda una serie de técnicas de investigación con las que poder recoger y producir los discursos de nuestros informantes, para lo cual es muy importante el análisis del contexto en el que tales relatos se producen. Entre estas técnicas, las entrevistas, las historias de vida y los grupos de discusión juegan un papel preferente para la investigación etnográfica. Como bien destaca Jociles (1999) “las técnicas cualitativas de producción/análisis del discurso, tales como los grupos de discusión o las entrevistas en profundidad, dan la oportunidad de acceder al contenido y a la estructura de las diversas hablas en torno a un cierto asunto, pero que indefectiblemente quedan encuadradas dentro del ámbito de “lo que se dice” o de “lo que se dice que se hace”. Frente a ello, la observación participante da pie para explorar las complejas relaciones que se establecen entre “lo que se dice”, “lo que se dice que se hace” y “lo que en realidad se hace”, permitiendo -además- observar los ambientes naturales donde acaecen los comportamientos, sin quebrantar tampoco su propia estructura” (Jociles, 1999: 25).

En los relatos, por encima de su veracidad, es el discurso y explicación verbal de las conductas lo que realmente debemos analizar, y así lo hemos hecho con las entrevistas de nuestras mujeres informantes. Al respecto “Radcliffe-Brown, Malinowski y otros muchos han advertido que no debemos esperar respuestas correctas cuando preguntamos a la gente de la razón o el significado de una actividad cultural. Pero sus respuestas no carecen de valor por completo; aunque en un sentido son fuentes de error,

⁸ Malinowski, B. (1973) [1922] *Los argonautas del Pacífico Occidental*. Ed. Península, Barcelona. Véase de nuevo el androcentrismo de este cita.

en otro ellas mismas son hechos sociales significativos, datos por derecho propio y, en consecuencia, fuentes de conocimiento. Pues la información verbal sobre la acción social es acción ella misma” (Nadel, 1974: 49 y ss)⁹.

Nos interesaba tanto la información que por ejemplo nos daba una aparadora del calzado sobre su trabajo, como la forma en la que se expresaba. Así, accedíamos a otros muchos significados, que quedan ocultos a primera vista si sólo atendemos a la información explícita dada. Son los matices del propio discurso (los silencios, las muecas, los gestos corporales de esa mujer cuando nos responde a las preguntas de nuestra entrevista) los que nos informan de si se habla de algo socialmente bien visto, ilegal, vergonzoso, injusto, etc.

Para obtener esa información verbal, el antropólogo debe acudir a unas técnicas concretas y a unos informantes seleccionados en base a criterios específicos. Ello supone, recoger y producir información oral como advierte Malinowski: “el etnógrafo no sólo tiene que tender las redes en el lugar adecuado y esperar a ver lo que cae. Debe ser un cazador activo, conducir la pieza a la trampa y perseguirla a sus más inaccesibles guaridas. Y esto nos conduce a los métodos más activos para la búsqueda de documentación etnográfica” (Malinowski, 1993: 27). En nuestro trabajo de campo, eso se ha traducido en la búsqueda de hombres y mujeres (empresarios de los dos sectores, trabajadores hombres, trabajadoras mujeres, etc.) cuidadosamente seleccionados para realizarles las entrevistas, las historias de vida o los grupos de discusión.

Efectivamente, en esta investigación hemos acudido a numerosas entrevistas abiertas, entrevistas con cuestionarios cerrados y grupos de discusión. Estas entrevistas se las hemos realizado tanto a hombres como a mujeres de las industrias del calzado y del juguete. Pues, entendemos que las representaciones ideológica hegemónicas en nuestra sociedad sobre género y trabajo están presentes tanto en las mentes de hombres como en las de las mujeres. Entre los informantes seleccionados para las entrevistas, hemos priorizado a las mujeres operarias de los diversos sectores, y de modo especial, a las aparadoras de calzado y a las mujeres que trabajan a domicilio en la industria juguetera.

⁹ Nadel, F. (1951) “El uso de informantes” y “El uso del lenguaje”, en *Fundamentos de antropología social*. Madrid, FCE, pp. 47-60

Junto a más de 500 entrevistas abiertas realizadas a personas trabajadoras del calzado y más de 200 del juguete, hemos realizado a trabajadoras y trabajadores de ambos sectores numerosas entrevistas estructuradas con cuestionarios cerrados (véanse anexos V y VI)¹⁰. Concretamente hemos llevado a cabo 480 entrevistas estructuradas con cuestionario cerrado a trabajadoras/es del sector del calzado y 165 del sector del juguete.

Junto a estas entrevistas hemos realizado también numerosas historias de vida a mujeres trabajadoras de estas industrias alicantinas. Exactamente hemos desarrollado 87 historias de vida con mujeres del sector del calzado, básicamente “aparadoras de calzado” y 42 historias de vida con mujeres del sector juguete, en su mayoría “montadoras de juguetes”. Pues las **historias de vida** nos permiten conocer las condiciones de vida en que se han ido gestando las representaciones sociales y las prácticas individuales de las mujeres analizadas. Mediante ellas hemos podido obtener información de las representaciones ideológicas de género que se dan en las actividades de la industria formal e informal, buscando una relación entre el trabajo clandestino que realizan las mujeres y dichas representaciones. A través del relato hemos conseguido datos relativos a la percepción que la mujer tiene sobre su trabajo, sobre sus motivaciones laborales y sobre las condiciones socio-laborales en las que se inserta.

Respecto a los grupos de discusión hemos realizado 27 en el sector del calzado y 13 en el sector del juguete.

Como es de imaginar, acceder a mucha de la información que buscábamos tenía complicaciones especiales por tratarse además de temas de economía ilegal, de remuneraciones no declaradas, de trabajos sin contratos, de recuerdos de estas mujeres, de vivencias, etc. Para tener acceso a estas personas y dejarse entrevistar, necesitábamos contactar y tener, lo que los antropólogos llamamos *rapport* o empatía. Tener *rapport* supone comunicar la simpatía que se siente por los informantes y lograr que ellos la

¹⁰ Queremos agradecer desde estas páginas la inestimable ayuda de nuestros informantes, de nuestros alumnos de la asignatura de Métodos y Técnicas de Investigación en Antropología Social de la licenciatura de Antropología Social y Cultural de la Universidad Miguel Hernández (cursos 2006-07 y 2007-08), y de ciertos compañeros en su colaboración en parte de nuestro extenso trabajo de campo.

acepten como sincera. Así, deberemos contar con la sinceridad tanto de nosotros hacia ellos como en sentido contrario. Si la sinceridad se viese truncada, probablemente perderíamos gran parte de esa empatía y el acceso a nuestros informantes quedaría bastante sesgado y reducido. Y tengamos en cuenta que sólo la sinceridad permite una prolongada y verdadera relación de confianza, imprescindible con ciertos informantes en el trabajo de campo. Alcanzar el *rapport* con los actores sociales que queremos estudiar requiere compartir el mundo simbólico de los informantes, su lenguaje y sus perspectivas.

Pero además de conseguir esa necesaria empatía con las personas entrevistadas en nuestra investigación, tuvimos que cuidar en exceso la correcta selección de informantes claves. Pues, en todo trabajo de campo el antropólogo necesita de una serie de informantes claves o personas con las que el investigador puede lograr un buen *rapport*, que se convierten en sus fuentes primarias de información. El etnógrafo los selecciona en base a una serie de características, y espera de ellos que sean capaces de proporcionarle una comprensión profunda del escenario que analiza. Como afirma Taylor y Bogdan (1994: 61) “por lo general, los investigadores de campo tratan de cultivar relaciones estrechas con una o dos personas respetadas y conocedoras en las primeras etapas de la investigación. A estas personas se las denomina informantes claves”. Así, tanto para el estudio del calzado como del juguete, hemos contado con la inestimable ayuda de mujeres que han sido nuestras informantes clave o “porteras”, sin las cuales no hubiésemos podido ejecutar esta investigación.

Por regla general, en la entrevista, al comienzo de nuestro estudio, las preguntas eran más abiertas y no directivas, con el objetivo de que no involucrasen juicios de valor. Continuamente procuramos devolver al informante a través de la comunicación verbal y no verbal la comprensión de lo que se escuchaba (preguntando sobre lo que no se entiende) y de alguna manera nuestro apoyo. Eso permitía que siguiese contándonos. A medida que nos adentrábamos en la comprensión del escenario, las preguntas pasaron a ser en la mayoría de entrevistas más directivas y focalizadas.

Al analizar las fuentes orales entramos en el terreno de los discursos, y por discurso nos referimos al texto producido por alguien en situación de comunicación interpersonal. Y “los discursos (ya sean fruto de grupos focalizados, de entrevistas individuales y/o

escuchados en conversaciones cotidianas mientras se ejerce el rol de observador participante) pueden ser objeto de múltiples usos en la investigación, puesto que múltiples son las dimensiones desde las cuales pueden ser contemplados: un discurso siempre hace referencia a una determinada realidad por muy “distorsionadamente” que lo haga (dimensión referencial), pero también expresa una subjetividad y una praxis sociohistórica de la que es producto (dimensión expresiva), así como puede producir los propios hechos que enuncia o predisposiciones para actuar de acuerdo con lo enunciado (dimensión pragmática). Centrarse en la dimensión referencial del habla es algo a lo que a veces, como reconocen -entre otros- Taylor y Bogdan¹¹ (1992: 104-108) o García¹² (1996:11-17), se está obligado cuando “las descripciones objetivas” que se buscan no pueden ser observadas de otro modo que a través de lo que se habla sobre ellas, bien sea “porque el trabajo de campo es corto, bien porque se trata de comportamientos menos públicos o simplemente porque son hechos de un pasado próximo o lejano” (Jociles, 1999: 23).

De lo que no cabe duda es que “las entrevistas combinadas con la observación participante tienen evidentes ventajas; al ser ellos mismo testigos de los acontecimientos, los antropólogos pueden contrastar mejor las relaciones de sus informantes acerca de estos mismos acontecimientos, o tienen la posibilidad de complementar tales observaciones con su propia observación” (Rossi y O’Higgins, 1981: 164-165).

Como resumen podemos decir en este apartado sobre metodología del proyecto que desde el área de organización y dirección de empresa centramos nuestro interés en el papel que juega en la economía formal, dentro de la empresa. De forma más concreta, orientamos nuestro interés hacia el estudio de la participación de la mujer en la actividad empresarial de los sectores analizados, no tanto en la asignación de tareas en la base de la pirámide, sino en las posibles diferencias por género en determinadas actividades de gestión de recursos humanos y, principalmente, la representación de la mujer en los distintos niveles jerárquicos, tanto en la alta dirección como en la dirección

¹¹ Taylor, S. J. y R. Bogdan (1992) [1984] *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, Paidós, 1992.

¹² García, J. L. (1996) “El análisis del discurso en la antropología social” en J. L. García (coord), *Etnolingüística y análisis del discurso*. Zaragoza, VII Congreso de Antropología Social pp. 11-17

media, así como en las diferentes responsabilidades asignadas en función del género. Y es desde el área de la antropología social y cultural desde donde profundizamos en las mujeres trabajadoras sobre todo en la economía sumergida en ambos sectores.

2.3.- Marco teórico y conceptual.

En nuestra opinión, es necesaria la elaboración de un diseño del proyecto de investigación, enfocado dentro de un “marco teórico”. Pues, tal y como señalan ciertos autores (Cresswell y Godelier, 1981: 20-21), a pesar del carácter inductivo de la Antropología que requiere una “investigación preliminar extensiva”, es conveniente reunir los hechos observados en conjuntos que nos permitan desembocar en generalidades y regularidades. Para ello es preciso seguir una lógica, que nos permita ordenarlos y enmarcarlos desde un cierto enfoque conceptual y teórico pues “ningún fenómeno es un “hecho” dispuesto a ser recogido. Se precisa pues elegir entre los fenómenos, entre los diferentes aspectos de un mismo fenómeno, y estas elecciones sólo pueden hacerse en función de un marco teórico” (Cresswell y Godelier, 1981: 21).

Todo análisis etnográfico está condicionado por los principios teóricos que asimiló el investigador durante su formación y por el enfoque concreto que adopte. Pues las orientaciones teóricas sirven para formular unos interrogantes precisos, los cuales facilitarán la detección de respuestas adecuadas durante el trabajo de campo (Frigolé, 1983: 26)¹³; aunque el enfoque sea meramente descriptivo, tanto los datos recogidos (objeto) como la ordenación de los mismos (método) dependen de conceptos, manifiestos o latentes, utilizados en la descripción, es decir, de la teoría (Rossi y O’Higgins, 1981: 157)¹⁴.

No olvidemos que la recolección de datos es un procedimiento científico insuficiente, pues los hechos sólo existen en tanto estén relacionados con teorías, y las teorías no se destruyen por hechos: se reemplazan por nuevas teorías que los expliquen mejor (Kaplan y Manners, 1979: 38). Efectivamente, para los etnógrafos las técnicas puntuales de obtención o análisis de la información no constituyen en sí mismas etnografía si no

¹³ Frigolé, J. et al. (1983) *Antropología, hoy*. Ed. Teide. Barcelona.

¹⁴ Rossi, I. y O’Higgins, E. (1981) *Teorías de la cultura y métodos antropológicos*. Ed. Anagrama. Barcelona.

están articuladas desde una teoría antropológica de la cultura (Velasco y Díaz de Rada, 1997: 10).

El ámbito laboral y los procesos de trabajo concretos han sido objeto de estudio desde diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales abordando una amplia gama de enfoques y teorías.

Como hemos advertido en diversas ocasiones (Téllez y Martínez, 2004) desde principios de la década de los años 90 del siglo XX asistimos en España dentro de la producción antropológica a un auge y especial interés en el estudio del ámbito laboral. De este modo, diversos grupos de investigación de universidades como la de Tarragona, Madrid y Sevilla pusieron su énfasis en el análisis de los procesos productivos desde una perspectiva holística y cultural. Esto supone entender el trabajo como una actividad humana donde se da una producción de bienes materiales y servicios, de ideas y representaciones ideológicas y de relaciones sociales (Gintis, 1983). Respecto a esta producción de interacción social, opinamos, al igual que Comas (1995:13-14), que el trabajo se realiza en contextos sociales donde se expresan las relaciones sociales existentes, porque el trabajo se relaciona con las distintas formas de desigualdad siendo una clave básica para entenderlas. Efectivamente, existen elementos sustantivos generadores de desigualdades sociales tales como el género, la clase, la etnia y la edad, que se reflejan en el mercado de trabajo como desigualdad laboral. Además, el trabajo es un elemento central de la vida social, pues junto a la aportación material, existe otra aportación ideática, que contribuye a legitimar en muchos casos las desigualdades sociales existentes en la estructura social de una comunidad.

Los nuevos enfoques de género surgidos en la Antropología en la década de 1980, han tenido su reflejo en la producción antropológica española. A partir de “los estudios de la mujer” de los años 70, autoras marxistas y feministas exponen marcos conceptuales nuevos para analizar las relaciones de sexo a lo largo de la producción científica, y así evidenciar su sesgo androcéntrico. Pero no será hasta principios de los 80 cuando se empieza a reconocer la yuxtaposición entre los distintos géneros, rechazándose entonces los términos de complementariedad, reparto de roles o de funciones entre los sexos, porque se considera que la situación social de hombres y mujeres no es simétrica sino que son relaciones de poder. Así se emplearán términos como el de dominación,

opresión, desigualdad y explotación, que en el ámbito del trabajo tendrán un buen exponente. Como advierte Mathieu (1991: 119), “una de las aportaciones de la crítica feminista es la de evidenciar las determinaciones sociales y las relaciones sociales implicadas en lo que se tendía a considerar como una simple “división de tareas”, una división técnica y natural, que impide ver que existen relaciones de poder entre los sexos”.

La distinción establecida desde finales de la década de 1970 entre sexo y género permite separar sexo biológico de sus consecuencias sociales. El universal lo constituye el sexo, mientras que la construcción cultural de los géneros varía según las culturas. Autoras como Rubin (1975) definen el *sistema de sexo-género* como el conjunto de dispositivos utilizados por una sociedad para transformar la sexualidad biológica en producto de la actividad humana, con el fin de apropiarse de dicho producto. Es de esta forma como por primera vez se muestra el carácter político del sexo y de la sexualidad y se insiste en que teorizar sobre la sexualidad es hacerlo sobre el poder ejercitado por los hombres sobre las mujeres. En el caso de nuestra sociedad se considera que toda persona de sexo hembra debe adherirse a los valores del género femenino y lo mismo ocurre con los machos que se adhieren al género masculino, resultando “normal” la heterosexualidad, como la norma sexual que constriñe a los individuos. Los universos simbólicos de los dos géneros existentes son considerados opuestos y además como inferiores los valores del género femenino.

Stolcke (1996: 341) defiende que “el concepto analítico de *género*, introducido a principios de los ochenta, pretendió superar ese enunciado esencialista y universalista según el cual en última instancia la “biología es destino”. Transciende el reduccionismo biológico al centrar el análisis en las *relaciones* entre mujeres y hombres entendidas como construcciones culturales. La teoría de género hace hincapié, además, en que las identidades de género se constituyen recíprocamente y que, por lo tanto, para comprender la experiencia de ser mujer en un contexto histórico concreto es imprescindible tener en cuenta los atributos del ser hombre”.

Debemos partir de una definición de género que tenga en cuenta que éste sirve para organizar socialmente la diferenciación entre los sexos y para legitimar la asimetría

social entre hombres y mujeres recurriendo para ello a la naturalización de sus respectivos roles y funciones (Méndez, 2001: 4-5).

El género como constructo social, origina y sustenta a nivel de lo ideológico, unas determinadas valoraciones, representaciones e interpretaciones sobre la realidad, que generan unos comportamientos en los sujetos, los cuales asumen esas representaciones ideológicas y que repercuten de forma importante en la participación de hombres y mujeres en el mundo laboral. De igual modo, dirige los procesos de socialización de ambos sexos con las consecuencias que ello tiene en sus distintas trayectorias laborales, su educación, sus aspiraciones y en su participación en los procesos de trabajo, tanto en lo relativo a las tareas consideradas como “*femeninas*” o “*masculinas*” como en la asignación de puestos dentro de la estratificación laboral, y por lo tanto, la posesión de poder y control (Comas, 1995). Efectivamente, las categorías de género, las representaciones de la persona sexuada y el reparto de las tareas, no son fenómenos de valor universal generados por una naturaleza biológica común, sino construcciones culturales (Héritier, 1996: 21). Y “se recurre al género desde las instituciones sociales para reproducir el orden social, sexual y simbólico, pero también desde el propio sujeto sexuado para dotar de sentido a la realidad en la que le toca vivir y para pensar su identidad sexual” (Méndez, 2001: 4-5).

Por representación social entendemos la articulación entre los modos de percibir, categorizar, y significar -dar sentidos- y las prácticas que conllevan (Téllez y Martínez, 2004). Lo cual conduce a la elaboración de un entramado formado por diversas tensiones conceptuales, que se expresan a veces en ambigüedades, otras en ciertas ponderaciones o focalizaciones, en identificaciones o fusiones al nivel de la significación, cuyos efectos de sentido implican el refuerzo de procesos de normativización y disciplinamiento social de determinados sujetos. En nuestro caso, al hablar de representaciones ideológicas o sistemas de ideas y creencias nos referimos a un conjunto coherente internamente de símbolos, nociones e instituciones asociadas que proponen una visión del mundo y un código de comportamiento y que inducen a sentimientos y motivaciones culturalmente compartidas por un grupo humano. Son pues las creencias y pautas de comportamiento, basadas en un orden de preferencia, de aceptación o de rechazo, y sobre los cuales se puede construir un sistema ideológico, las que conforman todo sistema de valores.

3.- ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.

3.1.- Los estudios y teorías sobre el trabajo femenino en las Ciencias Sociales

Respecto a los estudios que sobre el “*trabajo de las mujeres*” se han realizado en las últimas décadas del siglo XX y los primeros años de este siglo XXI, queremos destacar algunos aspectos, y aunque nos consta que este tema ha sido abordado desde un amplio espectro de enfoques teóricos y metodológicos, vamos a presentar sólo los que en nuestra opinión han ejercido una mayor influencia sobre el mismo.

Como bien exponen ciertos antropólogos (J. Roca i Girona, 1996: 25) aunque el nacimiento de las Ciencias Sociales está relacionado directamente con un hecho de naturaleza laboral como es la revolución industrial, las primeras investigaciones de cierta importancia sobre el trabajo no se realizan hasta bien entrado el siglo XX, concretamente a finales de la década de los años 20 en el marco de la Escuela de Relaciones Humanas.

En cualquier caso, no será hasta mediados de siglo cuando aparezcan los estudios sobre el trabajo femenino, en relación al contexto sociohistórico de países occidentales, como Estados Unidos o Europa, bajo el efecto de la recuperación económica de la Segunda Guerra Mundial y la incorporación de las mujeres a numerosos trabajos hasta entonces exclusivamente categorizados como masculinos.

Comencemos indicando que diferentes disciplinas como la Economía, la Historiografía y la Sociología desde la década de los años 40 se dedicaron mucho más a la problemática del *empleo* que a la del *trabajo*, y como consecuencia de ello se presentaron en numerosas ocasiones como estudios sobre el *trabajo femenino*, los que en realidad eran sobre el *empleo de las mujeres*.

Dentro de estos estudios, y siguiendo el criterio de clasificación que expone C. Borderías¹⁵ (1994), podríamos establecer tres grandes grupos que englobarían a la producción científica existente y estos serían: en primer lugar, los que se centran en el trabajo doméstico, en segundo lugar, los relativos al trabajo femenino realizado para el mercado, y por último, aquéllos que tratan de reflexionar sobre el trabajo de las mujeres desde las relaciones entre producción y reproducción, y que al hacerlo, ponen en cuestión el concepto mismo de trabajo¹⁶.

En la década de los años 50 y comienzos de los 60 del S.XX los estudios sobre el trabajo de las mujeres se enfocaron básicamente en el empleo femenino y ello obedecía en gran medida al contexto social y político de la época. En la mayor parte de las disciplinas que hemos señalado fue la denominada “*teoría de los roles*” la que dirigía estos estudios sobre la actividad y el empleo de las mujeres, centrandó su atención en los problemas derivados de la recesión de la postguerra (de la Segunda Guerra Mundial) en los “*roles femeninos*” y en el análisis de las motivaciones de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo.

En esta misma época, y desde la perspectiva feminista, esta participación de la mujer en el mercado de trabajo se veía como factor de emergencia de nuevas formas de familia y nuevas formas de relaciones entre los sexos o como elemento de emancipación femenina.

En cualquier caso, estos estudios sobre el empleo de las mujeres en los años 50 y principios de los 60 han sido ampliamente revisados desde posturas feministas posteriores, las cuales criticaban la perspectiva funcionalista y el reduccionismo de los problemas del doble rol de las mujeres a una tensión psicológica producida por los conflictos entre dos tipos de expectativas y normas contrapuestas (la de ser ama de casa y trabajadora), y su falta de atención a la estructura de la demanda a la hora de explicar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

¹⁵ Para el recorrido que vamos a presentar en las páginas siguientes hemos tomado como base argumental la exposición que hace C. Borderías (1994) en la introducción de su obra recopilatoria.

¹⁶ Ya desde las décadas de 1940 y 1950, una de las cuestiones más debatidas era la conceptualización del propio trabajo.

A partir de la década de 1960, se fue introduciendo en la definición de trabajo el trabajo doméstico. Este hecho, provocó que en los nuevos estudios que se fueron realizando, se fuese evidenciando la inadecuación de las categorías y teorías androcéntricas que hasta aquel momento habían presidido el quehacer científico de disciplinas como la Economía, la Historiografía, la Sociología y la Antropología, en el estudio del trabajo femenino, que hasta entonces era unánimemente considerado como el realizado para el mercado, es decir, una actividad que tenía valor de cambio.

Por un lado se pasará en las diversas Ciencias Sociales del interés por el empleo al trabajo, y por otro, ahora son factores tales como el puesto de trabajo, las formas de control o de disciplina y las posibilidades de promoción los que se analizarán prioritariamente en el estudio de las diferencias entre trabajadores y trabajadoras. Todo esto hará que surjan en estos años de finales de los 60 numerosos estudios basados en el análisis de trabajos y sectores concretos, y en estas nuevas corrientes se criticará tanto los conceptos como la forma reduccionista y simplificada con la que anteriormente se había analizado la complejidad de la experiencia del trabajo de las mujeres.

Diversas pues, han sido las teorías enfrentadas que desde las disciplinas sociales que analizamos se han ocupado de la diferente inscripción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, y será en las décadas de los años 60 y 70 cuando estos enfoques se multipliquen y diversifiquen de manera importante. A grandes rasgos, y siendo conscientes de la reducción que implica establecer un breve estado de la cuestión sobre el tema como aquí exponemos, vamos a presentar una panorámica general de los estudios que se desarrollaron en estas décadas.

Comenzaremos por señalar que entre los años 60 y 70 surgieron en Estados Unidos dos grandes líneas teóricas en las Ciencias Sociales y la Economía para explicar las desigualdades sociales, que a su vez fueron dos importantes propuestas de análisis sobre el trabajo: una era la de las *teorías marxistas contemporáneas del proceso de trabajo* y la otra las de las *teorías del mercado de trabajo dual y segmentado*. Y si, como bien destaca C. Borderías (1994: 68), ninguna de ellas tomó el enfoque de género o el trabajo femenino como tema central, ambas corrientes han tenido notable influencia en los análisis sobre el trabajo de las mujeres, porque a partir de ellas surgirían en décadas posteriores interesantes cuestionamientos y revisiones teóricas. Aunque en nuestra

opinión, en ambos casos se ignoraron además dos factores que consideramos esenciales a la hora de analizar los procesos productivos, desde una perspectiva cultural: por una parte, el hecho de que en todo trabajo se da una producción de ideas junto a la de objetos o servicios, y por otro lado, el considerar el trabajo doméstico como un tipo de trabajo.

Por su parte, ya en la década de 1970, nos encontramos con dos posicionamientos enfrentados. Uno es el enfoque del *feminismo socialista*, que comulga con las *teorías marxistas* y que se centra en las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, que sustentan estas relaciones desiguales en las necesidades del capitalismo; el otro enfoque es el del *feminismo radical*, que defiende *la teoría del patriarcado*.

Será pues, en esta década cuando surja el debate en torno a la consideración de las mujeres como un grupo social preeminente en la configuración del ejército de reserva del mercado capitalista, y la discusión sobre el carácter productivo o no del trabajo doméstico, cuya característica y función fundamental sería reproducir la fuerza de trabajo que constituye una mercancía dentro del ciclo de producción capitalista.

Podemos decir que en la década de los años 60 y 70 existían diversos enfoques polarizados que analizaban el trabajo de las mujeres: por un lado, encontramos los defensores de la *“lógica del capitalismo”* y de la *“lógica del patriarcado”*; por otro, estaría *la teoría neoclásica* (que recurre a explicaciones en términos de la *“oferta”*), frente a *teorías como la del mercado dual y la segmentación*, que, como señala C. Borderías (1994: 54), “lo hacen en términos de la *demanda*”, y por último, se dan perspectivas como la funcionalista que presentan como explicación a *“la familia”*, frente a las de la segmentación o la teoría marxista, que enfatizan el papel del *“mercado”*. Vamos a presentar a continuación brevemente los presupuestos de estos enfoques.

Las teorías del mercado dual y segmentado

Las **teorías del mercado dual** que se originaron en los años 60, dentro de un enfoque institucionalista y desde las que serían retomadas en décadas posteriores por los teóricos de la segmentación del trabajo, defendían que las diferencias de etnia y sexo producían segmentos en el mercado de trabajo, que si bien no habían sido creados por los empresarios, sí eran hábilmente utilizados por ellos para legitimar la estructura económica. Desde estos presupuestos se consideraba el trabajo femenino como mano de obra *secundaria*, y la ubicación de las mujeres en este segmento denominado *secundario* de la economía dependía del mercado¹⁷.

Teorías marxistas y “la lógica del capitalismo”

En las teorías marxistas se analizaba la degradación del trabajo en sociedades desarrolladas, y se enfatizaba el enfoque de los ejércitos de reserva del capital y la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo. Al entenderse la mano de obra femenina como “*ejército de reserva*”, la presencia o ausencia de las mujeres en el mercado de trabajo está en función de la dinámica del capital; y así la subordinación de las mujeres tanto en la esfera de la producción doméstica como en la de la producción capitalista estará siempre al servicio de éste (V. Beechey, 1977). Estas teorías se regían pues por “*la lógica del capitalismo*”.

¹⁷ Sobre estas teorías del mercado dual y segmentado, se han realizado diversas críticas centradas en la neutralidad de sus presupuestos. Y así en la década de los años 80 se cuestionaban algunos conceptos básicos de dichas teorías tales como el de mano de obra “secundaria” en el caso del trabajo femenino. Y ello, porque se evidenció en numerosos estudios, cómo en muchos casos las mujeres desempeñaban trabajos que requerían un alto nivel de cualificación, formación continuada, experiencia y que suelen presentar continuidad en el empleo (H. Bradley, 1989) por lo que se demostraba empíricamente que la mano de obra femenina no es siempre secundaria o sustitutoria, sino preferente para muchas ocupaciones (F. Bettio, 1986) aunque ello no se relacione con la adecuada valoración, y remuneración. Así pues, optamos por afirmar, como lo hace C. Borderías (1994: 73) que “las categorías utilizadas por las teorías del mercado dual y de los mercados segmentados servían para explicar mejor el trabajo de los hombres que el de las mujeres”.

“La lógica del patriarcado”

Desde el feminismo radical en estos años, se considerará que el hecho de que a los hombres se les adscriba a la producción y a las mujeres a la reproducción se deberá al control de la fuerza de trabajo femenina por los hombres en la familia (C. Delphy, 1970). Desde esta posición denominada la *“lógica del patriarcado”* se criticaba la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases realizada desde la óptica marxista.

Ciertos autores defensores de este enfoque teórico (H.I. Hartmann, 1979) defenderán que el capitalismo y el patriarcado son dos estructuras autónomas e interrelacionadas cuyos intereses habían confluído, en numerosas ocasiones a lo largo de la historia, en la retirada de las mujeres del mercado de trabajo, en la configuración de la mano de obra femenina como subsidiaria y en la consiguiente subordinación de las mujeres en la familia.

La teoría neoclásica

Los enfoques de la *teoría neoclásica* sobre el trabajo femenino, resaltaban la noción de *“productividad”*, no consideraban la clase social en sus análisis y defendían la independencia entre los sistemas de reproducción y producción, en los estudios sobre oferta laboral.

En nuestra opinión resultaban insuficientes porque intentaban analizar la situación de la mujer utilizando exclusivamente factores económicos basados en criterios de optimización, ignorando la interacción entre las dos esferas anteriormente señaladas¹⁸.

¹⁸ Queremos comentar que ante estas insuficiencias de la teoría neoclásica surgió en los años 60-70 la Nueva Economía de la Familia. En esta corriente aunque el trabajo doméstico y el trabajo asalariado tienen el mismo estatus conceptual, y se intenta dar respuesta a temas relacionados con las distintas pautas de utilización del tiempo entre hombres y mujeres, con los efectos de la educación y el origen de la asimetría, estos análisis serán simples descripciones de la realidad, sin poder explicativo del “porqué” de esa realidad. A pesar de ser una teoría algo más realista que la anterior, peca al considerar la familia como unidad armoniosa, maximizadora y racional, ajena a tradiciones, costumbres e ideología (C. Borderías, 1994: 81-84).

El debate sobre el grupo doméstico

A finales de los años 70 se originó una fuerte disputa entre marxistas feministas que se denominó “*el debate sobre el trabajo doméstico*”. Estos autores intentaban plantear desde principios marxistas un problema, olvidado en gran medida por K. Marx, como es el papel del trabajo doméstico en la creación de la plusvalía (U. Martínez Veiga, 1995: 25).

Como advierten algunos antropólogos (O. Harris, 1986: 200) “el modelo de la división sexual del trabajo como una división por la cual las mujeres se quedan en la esfera doméstica mientras los hombres salen de ella para hacer lo que se llama trabajo productivo, está profundamente arraigada en la literatura. Tanto K. Marx (1976) como F. Engels (1972) toman esa división del trabajo como algo natural, y el mismo supuesto reaparece con frecuencia hasta en la literatura feminista contemporánea”. Por nuestra parte, desde un punto de vista antropológico, no somos partidarios de hacer la separación entre la “casa” y el resto de la sociedad, es decir no vemos la sociedad de ninguna manera como algo exterior a la unidad doméstica o en oposición con ella; y esto es lo que en nuestra opinión parece subyacer en toda una vertiente de análisis y teorías sociales que hacen la distinción entre la esfera doméstica y la pública.

Una de las primeras autoras que planteó este problema fue M. Benston en 1969, apoyándose en algunas observaciones previas de E. Mandel (1967), señalaba que el trabajo doméstico se considera como no-trabajo porque no tiene ningún valor de cambio y por lo tanto está fuera del mercado y de la economía monetaria; y afirmaba que: “el trabajo doméstico, incluyendo el cuidado de los niños constituye una cantidad inmensa de producción socialmente necesaria. Sin embargo, en una sociedad basada en la producción de mercancías, esto no se considera trabajo real dado que está fuera del comercio y del lugar del mercado (M. Benston, 1969: 15).

Así pues, el debate sobre el trabajo doméstico supuso un intento de análisis del mismo a partir de las categorías económicas del marxismo, demostró por un lado la insuficiencia de los conceptos marxistas para analizar el trabajo doméstico, y por otra parte, cuestionó la reducción del concepto de trabajo a la producción asalariada.

Sobre estos aspectos ciertos antropólogos opinan que una gran parte de los estudios que se hicieron en los años de la década de los 60 y los 70 sobre las mujeres y el trabajo doméstico se centraron en la cuestión de si el trabajo doméstico era *productivo* o no (G. Rubin, 1986: 100); y hablando estrictamente, el trabajo doméstico ordinariamente no es *productivo* en el sentido técnico del término (I. Gough, 1972: 47-72, K. Marx, 1969: 387-413). Para G. Rubin (1986: 100) “esa distinción no tiene importancia para la línea principal de la argumentación, porque el trabajo doméstico puede no ser *productivo* en el sentido de producir directamente plusvalía y capital y sin embargo ser un elemento crucial en la producción de plusvalía y capital”.

Efectivamente podemos afirmar como lo hacen algunos estudiosos del tema (O. Harris, 1986: 215) que: “ya sea considerado trabajo reproductivo o no, el trabajo doméstico es tratado, en la abrumadora mayoría de los casos, como distinto del trabajo productivo. Bajo el capitalismo, la separación del trabajo doméstico de la producción socializada coincide con la distinción entre la producción de valores de uso y la producción de valores de cambio en forma de mercancías”. Ello encuentra en gran medida su base en la definición de valor de uso que da K. Marx, para el cual “quien satisface sus propias necesidades con el producto de su propio trabajo crea valores de uso pero no de mercancías” (K. Marx, 1976: 131). Con ello “en consecuencia, se confirma aún más la calificación de las estructuras económicas dentro de las cuales no circulan generalmente mercancías como *naturales*, en contraste con las relaciones *sociales* generadas por la producción y el intercambio de mercancías” (O. Harris, 1986: 215).

Para C. Borderías (1994: 56) la adscripción prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción se consolidó como forma de división sexual del trabajo en las sociedades industrializadas, y así se delimitaron nuevas formas de segregación sexual en el mercado de trabajo. Esta separación ha sido considerada por diversos estudiosos (M. Barret, 1980) como la base material de la opresión femenina en el capitalismo maduro.

Sobre el porqué del dominio de los hombres sobre las mujeres, algunas estudiosas feministas como L. Beneria (1979, 1987) opinan que ese dominio se ha desarrollado históricamente fundamentado en la necesidad de controlar la reproducción en sus diversos aspectos. Según esta autora, el concepto de reproducción engloba tanto la

reproducción biológica como la reproducción de la fuerza de trabajo (entendida como el proceso por el que los seres humanos se convierten en trabajadores a través de la escolarización, educación, etc.) y la reproducción social (es decir, la transmisión del acceso y control de recursos económicos de una generación a otra).

En nuestra opinión, si bien en estas décadas que hemos ido presentando tanto la Sociología como la Economía se dedicaron más a la elaboración de teorías sobre la segregación sexual del trabajo, y por ello su aproximación se hizo a nivel general, fue desde la Historiografía (desde la Historia Social) desde donde se comenzó en ciertas ocasiones la realización de estos temas con una dimensión más cercana a las formas de trabajo y de vida cotidiana concreta (C. Borderías, 1994: 50-53), es decir, con un carácter microsocia más de acorde al de la Antropología.

Creemos poder afirmar, a partir de lo que venimos exponiendo sobre los estudios y teorías sobre el trabajo femenino, que la participación laboral de la mujer ha constituido un tema de estudio abordado desde varias disciplinas, tales como la Economía, la Historiografía, la Sociología, y la Antropología, y por lo tanto analizado con diversos enfoques. Mientras que desde la Economía los estudios se centraron en análisis macrosociales de la composición y la estructura del mercado de trabajo y la participación femenina y masculina, desde la Sociología del Trabajo, esencialmente, se profundizó en aspectos como las relaciones laborales y los comportamientos de hombres y mujeres en determinados procesos productivos. Pero veamos en el siguiente epígrafe de manera más específica cómo se ha abordado esta temática desde el área de organización y dirección de empresas.

3.2.- La investigación sobre género en el área de organización y dirección de empresas.

A pesar de que la mujer ha estado presente desde siempre en el mundo de los negocios, el análisis de género llega a la historia de la empresa con 20 años de retraso desde su inclusión en la investigación histórica. En parte, como argumenta Yaeguer (1999), este desfase temporal puede deberse a la incompatibilidad entre el enfoque desde el que se analiza la empresa y el utilizado por el movimiento feminista; de este modo, mientras que el primero busca desigualdades como explicación de las diferencias en los resultados económicos, el segundo se centra en la idea de igualdad. De hecho, en los estudios sobre la empresa, el género ha venido tratándose como una variable neutra y, por lo tanto, no se consideraba susceptible de afectar sustancialmente al tipo de actividad o a sus resultados (Díaz y Jiménez, 2004).

De otro lado, la constatada baja presencia de la mujer en el ámbito de investigación, y en especial en la investigación relacionada con el sector industrial (Meulders y Caprile, 2003; Rübsamen-Waigmann et al, 2003), podría ser un factor adicional justificante de la escasez de estudios centrados en los problemas de la mujer, más tratados en otras áreas de investigación con mayor dominio femenino.

Si buscamos en la literatura empresarial, aunque el estudio de casos de mujeres que han triunfado en el mundo de los negocios puede remontarse hasta 1928 con los trabajos de Lillian Guilbert, estos trabajos no dejan de ser puntuales y escasas las referencias en este ámbito. Es a partir de mediados de los años 80 cuando el tema empezó a suscitar algún interés en la esfera académica; si bien, en muchas ocasiones, más que a un nivel científico, la bibliografía se ha limitado a ofrecer “guías” para el desarrollo profesional y el éxito de la mujer en el mundo de los negocios (Henry, 2005; Jonson y Freedman, 2005). Y es en los años 90 cuando los estudios sobre género en el ámbito empresarial comienzan a consolidarse. Entre las razones de esta consolidación podemos subrayar:

- La existencia en los últimos quince años de un mayor número de empresas dirigidas por mujeres.

- El creciente interés en el estudio de las PYMES, que pone de manifiesto la importante presencia de la mujer en este tipo de firmas.
- El reconocimiento del papel de la mujer en el ámbito empresarial por parte de los poderes públicos y el apoyo específico a este colectivo y a la investigación sobre su problemática.
- La lenta pero progresiva presencia de mujeres en el ámbito de la investigación, en general y en especial en el área de la dirección de empresas.
- La evolución del enfoque feminista y del propio concepto de igualdad hacia el “postfeminismo”¹⁹.

Desde un punto de vista metodológico, a medida que se ha ido incrementando y consolidando la investigación en el área empresarial desde la perspectiva de género, el enfoque desde el cual se ha abordado estos temas también ha ido evolucionando. Así, mientras las primeras investigaciones en la actividad empresarial femenina eran de naturaleza exploratoria, centrándose en describir las características de las mujeres, sus motivaciones y experiencias, la investigación en el área ha ido dirigiéndose hacia estudios comparativos y explicativos con procedimientos y métodos más sofisticados y más especializados (Díaz y Jiménez, 2004).

Por lo que se refiere a la temática que ha suscitado el interés de los estudiosos, son diversas las cuestiones y la problemática que se trata, desde los temas más tradicionales, como la discriminación o escasa representación de la mujer en determinados ámbitos y niveles de trabajo, hasta nuevos tópicos que van emergiendo derivados de los cambios continuos y del desarrollo del entorno socio-económico. Sin ánimo de ser exhaustivos, podríamos apuntar que estos estudios se centran, principalmente, en torno al papel de la mujer en varias líneas de investigación:

El estudio del empresario y del emprendedor se ha caracterizado hasta ahora por su *androcentrismo*, analizando la problemática poniendo al hombre en el centro de la mirada, por lo que el estudio de las mujeres empresarias ha tenido una escasa atención en las investigaciones económicas y sociológicas y todavía menos en el colectivo

¹⁹ Enfoque que destaca, frente a la igualdad pura entre hombres y mujeres, las diferencias entre ambos, si bien dentro de un marco jurídico e institucional igualitario.

emprendedor. Esta tendencia al *androcentrismo* en el estudio sobre actividades empresariales, analiza el tejido empresarial partiendo de que el modelo normalizado es únicamente el masculino y que las mujeres empresarias forman parte de la casuística. Esto se argumenta, en parte, por el número relativamente reducido de empresas creadas por este colectivo, así como su escaso peso económico; razones que en la actualidad no pueden justificar esta situación, detectándose un creciente interés, también en España, por el tema en las investigaciones sobre creación de empresas (G.E.M., 2006: 48).

De otro lado, la denominada “Teoría homogénea del emprendedor” considera que el término emprendedor es adaptable a hombres y a mujeres sin hacer distinción alguna, implicando que sus comportamientos y características son similares (Bruin et al, 2006).

Más allá del atractivo que generan las obras biográficas de mujeres emprendedoras, un sector de la investigación se ha centrado en el análisis de las diferencias de género entre el empresariado, así como en la búsqueda de factores que condicionan la creación de empresas por parte de mujeres (Álvarez y Meyer, 1998; Carter y Weeks, 2002, Baker y Aldag, 2003; Belso, 2003; Fuentes Fuentes, 2006; G.E.M., 2002 a 2006).

El creciente interés comentado por esta línea de trabajo es fruto de la importancia que ha ido adquiriendo en las últimas décadas los estudios sobre la creación y dirección de pequeñas y medianas empresas (PYMES), los cuales ponen de manifiesto el relevante papel que juega la mujer en este ámbito, unas veces como iniciadoras del proyecto, otras compartiendo el rol de empresario o, incluso, asumiéndolo en su totalidad a pesar de no figurar como propietarias, situación que acontece, sobre todo, en las PYMES familiares.

Si nos fijamos en la participación de la mujer en el emprendizaje, para el caso español²⁰ se detecta un índice de actividad emprendedora (TEA) de la mujer en 2007 de un 5,48, valor que se encuentra ubicado en una situación intermedia a un nivel internacional. Si lo comparamos ahora con el dato para los hombres en España (9,75), el ratio mujer/hombre es todavía muy reducido. Si nos centramos en la Comunidad Valenciana, el grado de implicación femenina en actividades empresariales de reciente creación (hasta 42 meses de funcionamiento) alcanza aproximadamente al 6,3% de las mujeres

²⁰ GEM Informes Anuales. www.ie.edu/gem

de la región con edad entre 18 y 64 años. Se trata de un dato que continúa situándose en niveles inferiores al de los hombres (10,4%); pero en ambos casos por encima de la media nacional y de la media en los países de la OCDE. Estos confirman el carácter emprendedor de nuestra comunidad tanto de hombres como de mujeres.

A pesar de lo anterior, en general, se detecta una tendencia al alza de mujeres que se lanzan a la aventura empresarial sin llegar a alcanzar la cifra de firmas propiedad de varones; si bien, en determinadas actividades, relacionadas con servicios principalmente, son las mujeres las que muestran una mayor iniciativa empresarial. Entre los factores que han fomentado este fenómeno social podemos destacar: el acceso a la formación, el estilo de vida actual, la legislación al respecto, la nueva conciencia social, etc.

El estudio de la mujer emprendedora, como decimos, es todavía muy incipiente y no aborda en profundidad los múltiples aspectos que rodean su problemática. Concretamente, en las investigaciones de la mujer emprendedora se ha tratado con mayor amplitud las variables individuales y menos las características y resultados del negocio.

Respecto a las características individuales, en la investigación sobre emprendedurismo, para el caso español²¹ no se encuentran prácticamente diferencias por género en las características demográficas del emprendedor y tampoco parece existir diferencias en las motivaciones para emprender. Sí existe, sin embargo, un mayor temor por parte de las mujeres al fracaso, aspecto que frena la actividad emprendedora, así como la percepción generalizada de la que mujer tiene menos capacidad para la creación de empresas. Con todo ello, los diversos estudios parecen demostrar que las diferencias por género se van reduciendo con el tiempo.

De otro lado, y respecto a los resultados de los negocios, las pocas investigaciones que abordan el tema no encuentran resultados concluyentes; si bien, parece ser que el nivel de discriminación sectorial influye sobre la capacidad de las empresarias para tener

²¹ GEM Informes Anuales. www.ie.edu/gem

éxito en los distintos negocios. En este sentido, se puede deducir que existe un “efecto género” de naturaleza sectorial, de manera que las industrias tradicionalmente “masculinas” discriminan a las mujeres, discriminación que deja sentir sus consecuencias directamente sobre el éxito de las empresas propiedad de éstas (Junquera Cimadevilla; 2008, p.43).

En primer lugar, el “*techo de cristal*” se refiere a la falta de mujeres en los órganos de poder en las empresas y a las barreras que impiden que éstas sobrepasen un determinado nivel jerárquico, a pesar de tener las cualificaciones suficientes, quedando marginadas en los procesos de decisión (Fagenson, 1993; Burke, 1997; Daily, et al. 1999; Bilimoria, 2000; Barberá et al., 2002; Catalyst, 2002; Sarrió et al., 2002; Catalyst, 2004; Singh y Vinnicombe, 2004; Zelechowski y Bilimoria, 2004; Adams y Flynn, 2005). Estos estudios se encuadrarían dentro de una perspectiva tradicional, basada en las “deficiencias”, es decir, que busca explicaciones a la situación de discriminación laboral femenina (Ramos, 2005).

Desde un enfoque más positivo, novedoso e innovador, otros estudios parten de la contribución de la mujer a las organizaciones laborales analizando *el papel de las diferencias de género en la dirección*. En este sentido, Ramos (2005) explica que para afrontar los cambios acontecidos en los entornos organizacionales actuales, es necesario contar con estilos directivos diversos para optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles. Desde este planteamiento, las características femeninas pueden contribuir al desmantelamiento del techo de cristal. Concretamente, se abordan las posibles discrepancias por razones de género en aspectos relacionados con los estilos de liderazgo, estrategias y resultados, planteando actuaciones que posibiliten la incorporación de mujeres a puestos de dirección (Shrader et al., 1997; Du Rietz y Henrekson, 2000; Gómez Esteban, 2000; Adler, 2001; Adams y Ferreira, 2003; Carter et al., 2003; Erhardt et al., 2003; Kochan et al., 2003; Díaz y Jiménez, 2004; Krishnan y Park, 2005; Olcese et al., 2005; Ryan y Haslam, 2005; Ramos, 2005; Smith et al., 2005; Veleva, 2005; De Luis et. al, 2006; Mateos et al. 2006).

A pesar de lo anterior, autores como Cuadrado Guirado (2003) plantean las diferentes metodologías utilizadas por los investigadores para abordar estos temas, argumentando que las investigaciones no son concluyentes respecto a las diferencias por género en el

estilo de liderazgo y que las diferentes explicaciones *ad-hoc* implican la inexistencia de un marco teórico coherente que guíe los estudios y explique los resultados encontrados.

Sobre la base de la aportación anterior, Mundate (2003) destaca por un lado que más que analizar las diferencias entre hombres y mujeres, debería investigarse si las diferencias se dan en la conducta de hombres y mujeres o en el tratamiento, es decir en la elaboración del constructo social de género. A este respecto, destaca el debate abierto entre los investigadores centrado en la existencia de dos orientaciones diferentes para abordar la investigación:

1. Un primer enfoque se centra en confirmar o rechazar las diferencias en el ejercicio del liderazgo y en el acceso a puestos directivos. En este enfoque el debate se abre entre los investigadores que asumen la existencia de algunas diferencias importante entre ambos sexos y los que plantean que tratar de buscar diferencias entre las conductas de hombres y mujeres no aporta mucho valor a la investigación sobre género pero que, independientemente de las diferencias o similitudes entre hombres y mujeres, las barreras psicológicas y la hegemonía cultural juegan en contra de las mujeres.

2. El segundo enfoque argumenta que son los estereotipos de género los que explican dichas diferencias, no el sexo o las diferencias biológicas; es decir, la construcción social sobre el sexo, que es lo que entendemos por género.

Esta línea de investigación plantea el conflicto entre trabajo y familia, además de las posibles soluciones que la organización puede diseñar con objeto de paliar el mismo (Caballero, 2000; Chinchilla et al. 2003; García, 2004; Hince, 2004).

Es importante considerar que este conflicto se puede abordar desde diversos enfoques, ya que además de afectar a la persona trabajadora, tiene consecuencias negativas para la empresa. Así, por un lado, es importante analizar las consecuencias del conflicto para el trabajador: los cuadros de estrés, la insatisfacción laboral, el menor rendimiento y compromiso con los objetivos de las empresas. Si bien, dado que estos problemas provocan en la empresa un descenso de la productividad, pérdida de personas cualificadas, etc., existen razones suficientes para tratar el estudio desde la perspectiva empresarial y que aconsejan adoptar una actitud proactiva por parte de la dirección,

buscando soluciones para la implantación de políticas de conciliación adecuadas. Por último, algunos estudios se centran en analizar la eficacia y bondad de las leyes de conciliación.

Como conclusión de lo anterior, lo aconsejable para encontrar soluciones eficaces pasaría por abordar el conflicto bidireccional y, como argumenta Caballero (2000), conseguir que las empresas no se limiten a implantar un conjunto de políticas de conciliación puntuales, sino al desarrollo de una cultura organizacional apropiada.

Por último, podríamos hablar de otras investigaciones que abordan la situación de la mujer en el ámbito laboral desde perspectivas diferentes a las anteriormente comentadas: unas centradas en el *análisis de la situación actual*, otras relacionadas con el *futuro de las mujeres* en el mundo empresarial.

Entre las primeras podemos encontrar estudios que abordan la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal (en las que podrían incluirse los estudios sobre el techo de cristal), análisis sectoriales, acceso al empleo e inserción laboral (orientación de género en los puestos ofertados), estudio de las condiciones de trabajo, acceso a formación interna, diferencias en percepciones, expectativas, cumplimientos de promesas, violencia de género en el ámbito laboral etc.²².

Respecto a la preocupación por el futuro de las mujeres, el tema se intensifica en la actualidad como consecuencia de los cambios demográficos, la formación empresarial de la mujer y el surgimiento de la nueva economía con profesiones no tan sexuadas (De Luis et al. 2003; Torres y Huffman, 2004; DiTomaso, et al., 2003), las políticas de promoción de empleo femenino (Barberá et al., 2002b; Ortega, 2006), la nueva dirección de personas que pone el énfasis en la igualdad de oportunidades (Shapiro, 2003) y la gestión de la diversidad (De Anca y Vázquez, 2005).

²² Un variado conjunto de trabajos que abordan estos temas se presentaron en el *I Congreso Internacional sobre género, Trabajo y Economía Informal*. Sesión: “El trabajo femenino en la empresa”. 2008. Universidad Miguel Hernández.

Además de los temas recogidos en los puntos anteriores se detectan, en los últimos años, determinados “nichos de investigación y avances metodológicos” (Galvez, 2004) que tratan diversos aspectos, entre los que destacamos:

1. El análisis familia/empresa sólo se incorpora cuando se estudian las mujeres y se debería realizar, asimismo, cuando el estudio se dirige a varones; enfoque que no sólo debe aplicarse en la investigación sino también en la práctica empresarial. En este orden de ideas, Caballero (2000) apunta que el éxito de las políticas de conciliación radica en la universalidad, enfocándose tanto a trabajadoras como a trabajadores y buscando una prestación de cuidados familiares compartida por igual entre hombres y mujeres. Si los programas se dirigen sólo a mujeres, el coste adicional de los mismos hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a mujeres que a hombres.
2. La influencia que ejerce la mayor o menor asunción del rol tradicional asignado a la mujer sobre el éxito profesional del cónyuge. Esta influencia es tratada básicamente en determinados estudios relacionados con la problemática que suscita la expatriación en la gestión del personal internacional.
3. Prejuicios sobre el carácter femenino (falta de ambición, miedo a tomar decisiones, asumir riesgos, emotividad, etc) que convergen en una idea preconcebida sobre su incapacidad para mandar. En relación con estos temas, y en oposición a esa mal entendida “falta de ambición”, una de las opiniones que cobra cada vez más adeptos sostiene que las mujeres, al igual que los hombres, quieren alcanzar el éxito; pero su definición de éxito es diferente. Para los hombres “el éxito significa dinero y poder; para las mujeres es felicidad y sentirse realizadas”.
4. Análisis de las complejas redes sociales que históricamente se han formado entre las familias y las empresas.
5. La importancia del género en el análisis de la interacción entre estrategias empresariales, tecnología y trabajo; línea de actuación enlazaría con los tradicionales enfoques situacional y socio-técnico.

3.3.- Los estudios antropológicos actuales sobre el trabajo femenino

Por su parte, dentro de las propias tradiciones antropológicas, el estudio de la participación de la mujer en el mundo del trabajo, también ha presentado muy distintas aproximaciones. Si unas han enfatizado los aspectos organizativos y técnicos de los procesos productivos, otras han centrado su atención en las relaciones sociales que se establecen entre los trabajadores del mismo.

Con diferentes enfoques teóricos, las relaciones sociales y las relaciones entre los sexos han sido los temas de estudio. Las primeras, estudiadas en el marco institucional de las estructuras social, política, económica y religiosa; las segundas, en el ciclo de vida en el que los roles desempeñados por hombres y mujeres, con base en la división del trabajo, han permitido señalar las diferencias tanto biológica como cultural de las funciones características a cada sexo.

En la actualidad existen abundantes investigaciones sobre el trabajo que desarrollan las mujeres, y como apunta C. Borderías (1994: 17) “hoy son ya numerosos los estudios que reflejan un esfuerzo de conceptualización nueva y de construcción de nuevos enfoques y nuevas categorías más aptas para analizar el trabajo de las mujeres en los distintos ámbitos en los que se realiza”.

Es así como, recientemente, han ido apareciendo desde ciertas perspectivas antropológicas formas de abordar el trabajo de las mujeres a partir del condicionante del género. Los trabajos pioneros en estos estudios en España de S. Narotzky (1988), C. Borderías (1990, 1994), D. Comas (1990, 1995), E. Aguilar (1993, 1998) han pretendido demostrar que los procesos de trabajo específicos en los que participan hombres y mujeres, son fundamentales en la configuración de sus comportamientos, actitudes y valores, y que en todo proceso productivo se genera tanto bienes materiales como relaciones humanas y representaciones ideológicas sobre ellas.

El género como constructo social origina y sustenta a nivel de lo ideológico unas determinadas valoraciones, representaciones e interpretaciones sobre la realidad que generan unos comportamientos en los sujetos, los cuales asumen esas representaciones

ideológicas, y que repercuten de forma importante en la participación de hombres y mujeres en el mundo laboral (Téllez, 2001, 2002). De igual modo, dirige los procesos de socialización de ambos sexos con las consecuencias que ello tiene en sus distintas trayectorias laborales, su educación, sus aspiraciones y en su participación en los procesos de trabajo, tanto en lo relativo a las tareas consideradas como “*femeninas*” o “*masculinas*” como en la asignación de puestos dentro de la estratificación laboral, y por lo tanto, la posesión de poder y control (D. Comas, 1995).

Diversos autores sostienen que el género constituye una categoría relacional, en el sentido de que remite a las relaciones entre hombres y mujeres, y es asimétrico. Destacan la importancia de los aspectos culturales de las relaciones de género y demuestran que el género forma parte de la experiencia personal vivida en el lugar de trabajo e interviene en la construcción de las subjetividades (V. Beechey, 1994: 442).

Desde nuestro punto de vista, el género no sólo reintroduciría el “discurso sobre lo femenino y lo masculino en aquello que parecía ser exclusivamente una relación técnico-organizativa”, sino que también confiere un lenguaje al trabajo (E. Souza-Lobo y V. Soares, 1991: 203). El trabajo deja de ser visto sólo como una actividad física, explicitándose como actividad social donde se entrelazan diferentes subjetividades en constante interacción social, como, por ejemplo, étnicas, de clase social, de edad y de género. Porque “los sistemas de género son un factor estructurante de la división del trabajo, uno de sus factores constitutivos, y no meramente un resultado que deriva de tal división. Por ello es necesario profundizar sobre la noción de diferencia como creadora de desigualdad, y, como toda construcción social, ello es fruto de la producción de ideas” (D. Comas, 1995: 39).

Tengamos presente que las relaciones de trabajo apenas recrean una subordinación que también existe en otras esferas de lo social. Lo que se define como masculino o femenino no se hace exclusivamente en la producción para el género masculino y de la reproducción para el género femenino; son representaciones creadas por procesos históricos y culturales a las que contribuyen, entre otros, los discursos feministas (E. Souza-Lobo y V. Soares, 1991: 61).

Al hablar de la división sexual del trabajo se habla en realidad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que tienen en la división del trabajo una de sus manifestaciones más importantes (R. Gasson, 1988: 300-305). No podemos entender, por lo tanto, el predominio de los hombres sobre las mujeres como resultado de su posición diferencial en la división del trabajo.

En este sentido interesa analizar las relaciones sociales que se dan dentro de un ámbito laboral concreto y tener presente el factor género, porque ello nos permitirá entender la organización del trabajo, la división técnica y social, la desigual posición de hombres y mujeres y la minusvaloración del trabajo femenino, o lo que es lo mismo, la influencia de las representaciones ideológicas en torno al trabajo y el género en la práctica social.

Lo importante es resaltar que no es la división del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre mujeres y hombres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo (D. Comas, 1995: 35). Y es de esta forma, como afirmamos que entender la interrelación entre división del trabajo y sistemas de género nos conduce más allá de las relaciones de producción y de la economía, pues nos conduce a la lógica social y a sus mecanismos de reproducción (D. Comas, 1995: 38).

En ciertos estudios sobre el trabajo femenino se evidencia que “en todo el mundo la implantación del modelo neoliberal ha tenido como consecuencia una polarización de la sociedad y un empobrecimiento de los sectores más discriminados. En el caso de las mujeres se acumulan una serie de desventajas: frecuentemente cobran menos que los hombres a igualdad de trabajo, realizan su actividad mayoritariamente en las áreas y niveles peor pagados (por obstáculos a su circulación geográfica y a su ascenso profesional), son utilizadas como variable de ajuste en las regulaciones del mercado laboral (menos estabilidad en los empleos) y cargan con el trabajo extra que suponen las tareas domésticas. Esta situación discriminatoria está ligada con la educativa, pues tienen menos acceso a todos los niveles de la enseñanza formal” (D. Juliano, 1993: 16). Situación discriminada que encuentra su justificación en estas representaciones ideológicas del trabajo y el género.

Refiriéndonos al adiestramiento social en relación al género, nos parece interesante comentar la percepción del tiempo y del espacio que poseen hombres y mujeres, pues creemos que ello viene determinado por la diferente socialización que han tenido ambos sexos desde la infancia. Ciertos estudios (E.G. Bellotti, 1974) se han ocupado preferentemente de los procesos de socialización sexual diferenciada entre hijos e hijas y de cómo dicha diferenciación determina una interiorización de las normas de división sexual del trabajo que incidirá posteriormente en la vida adulta, con un impacto particular en las formas de organización del trabajo doméstico (y laboral). Sirva de ejemplo el hecho de que a las mujeres trabajadoras en muchas industrias agroalimentarias se les asignen siempre las tareas más repetitivas y monótonas, que obligan a que permanezcan, sentadas o de pie, en un mismo lugar durante toda la jornada de trabajo, mientras que son los hombres los que cargan las materias primas, conducen los camiones, arreglan las máquinas, ejercen de representantes o de empresarios, etc. Esta división técnica y social del trabajo se sustenta en las representaciones ideológicas que los sujetos tienen sobre la relación género-trabajo, y que, como tal, se construye y reproduce a lo largo de sus vidas, tanto hombres como mujeres, los cuales las interiorizan y aceptan culturalmente.

En muchas ocasiones ya desde la infancia, en sociedades occidentales como la nuestra, las niñas en comparación con los niños realizan sus juegos en espacios acotados y más vigilados. Esta marcada diferenciación, por ejemplo en los juegos, en libertad o bajo vigilancia de personas mayores, y el mismo tipo de juego en sí, da lugar a construcciones mentales que influirán en las percepciones de ambos sexos, y que dirigirán la forma de inserción de hombres y mujeres en el mundo del trabajo, tanto doméstico como laboral. Se considerará que el sexo femenino está más capacitado, por su naturaleza biológica (cuando en realidad esta capacitación se basa en su adiestramiento social) a permanecer más tiempo en espacios cerrados, ya sea la casa o la fábrica; realizando tareas monótonas y poco o nada creativas, (como la limpieza diaria del hogar o el envasado de productos) las cuales, además de no requerir dotes de iniciativa e imaginación, presuponen un enorme grado de paciencia, detallismo y habilidad manual en las mujeres.

Tal y como ya destacaron algunos sociólogos (C. Alemany: 1992) consideramos interesante analizar las relaciones de sexo como un entramado de relaciones de poder

que no solamente implican la construcción de valores y comportamientos sino que también constituyen un proceso de sumisión de los cuerpos en los gestos y en las actitudes vitales tales como la ocupación del espacio, movilidad, etc. (M. Foucault, 1979).

Por otra parte, debemos tener presente que la estructura de oportunidades no se ve afectada por la decisión de un solo empleador, sino por el efecto acumulativo de las acciones de muchos, y en ello intervienen los criterios definidos por las representaciones ideológicas que legitiman las decisiones tomadas por las empresas en la asignación de puestos de trabajo. Y no olvidemos que en los lugares de trabajo es donde se materializa la segregación laboral.

Ocuparse del “*trabajo femenino*” en esta sociedad, en esta fase, significa ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, esto es, del trabajo familiar y del trabajo profesional que, según se desprende de los estudios sobre la ocupación femenina de los últimos veinte años, forman parte uno y otro, en diversas proporciones, de la experiencia de la mayoría de las mujeres (M. Bianchi, 1994). Y estudiar el trabajo que las mujeres realizan y han realizado tradicionalmente nos obliga a interconectar sus distintas actividades, tanto las remuneradas como las que no lo son. Por ello defendemos que “hablar de trabajo femenino implica, de esta manera, analizar simultáneamente el trabajo asalariado, el profesional, y el doméstico” D. Kergoat (1989: 89). En esa medida, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo cuestiona el concepto de trabajo, no tanto por el contenido de las tareas ejecutadas, sino por las representaciones sociales a ella asociadas. O sea, por la investidura simbólica de “*quién*” hace determinadas tareas y no “*lo que*” se hace (L.M. Da Silva Blass, 1995: 65).

Las representaciones ideológicas que una sociedad dada posee sobre determinadas esferas de lo social, como ésta del ámbito del trabajo, son construcciones culturales y como tales se han ido conformando por un proceso histórico y por lo tanto son mutables. Sobre este aspecto, que nos parece fundamental, un antropólogo, U. Martínez Veiga (1995), parte del análisis de dos leyes laborales básicas españolas, aprobadas en 1900 para estudiar el importante efecto que tuvieron sobre la conceptualización de qué era considerado como trabajo y qué no en nuestro país. Reflexionar brevemente sobre

ello nos ayudará a enmarcar en cierta medida la actual ideología sobre el trabajo y el género. Una de estas normativas era la ley de accidentes de trabajo del 30 de enero de 1900 (M. Valverde y otros, 1987: 255-257), otra era la ley sobre condiciones de trabajo de las mujeres y niños promulgada el 13 de marzo de 1900. U. Martínez Veiga analiza detenidamente los informes de la Comisión de Reformas Sociales como contexto necesario para comprender las primeras leyes protectoras del trabajo, especialmente a partir de 1900.

Este autor defiende como hipótesis que las primeras leyes protectoras de los trabajadores, en el mismo momento en que protegen, ignoran a un número de trabajadores casi siempre, o siempre, mayor que el de los que protegen. Esta no consideración se realiza en gran medida en el propio texto de las leyes, a partir del concepto de trabajador operario u obrero que en las mismas se expone. De igual modo, incluso en las leyes que van dirigidas a la protección de las mujeres y de su trabajo, se produce una exclusión de las mujeres de muchos puestos de trabajo y de ciertas oportunidades laborales y por lo tanto, relegan a las mujeres a las actividades domésticas dentro del hogar. Por otra parte, aparecen otras leyes en donde se trata de proteger el trabajo de los obreros asalariados en general y de esta protección se excluye formalmente toda la actividad que se realiza dentro del domicilio por la simple razón de que no se considera trabajo (U. Martínez Veiga, 1995: 16-22)

En la ley de accidentes de trabajo del 30 de enero de 1900 se definen como operarios “todos los que ejecutan habitualmente trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena, con remuneración o sin ella, a salario o destajo, en virtud de contrato verbal o escrito”. Es decir, se especifica que es operario el “que ejecuta un trabajo manual fuera de su domicilio”, y es este aspecto el que U. Martínez analiza en profundidad. Según él, “llama la atención la exclusión del trabajo doméstico ya sea realizado por la madre o mujeres de la familia o por trabajadores de fuera, lo que se llama de un modo general servicio doméstico. También parece excluirse el trabajo a domicilio. Todo este conjunto de actividades es excluido del ámbito de aplicación de la ley y pensamos que es así porque no es considerado *realmente* trabajo” (U. Martínez Veiga, 1995: 16-17).

En la ley sobre condiciones de trabajo de las mujeres y niños promulgada el 13 de marzo de 1900, se vuelve a definir como obrero a “todos los que ejecutan habitualmente

un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena, con remuneración o sin ella”. Con esto se viene a reafirmar la idea de que el trabajo realizado en el propio domicilio, en el propio hogar, no se considera trabajo no porque sea una actividad que no se paga, por la que no se recibe salario, sino por el hecho de que se realice dentro del hogar; desde un punto de vista conceptual era más importante el carácter extradomiciliario que el salarial para determinar qué era trabajo.

Una vez visto, a grandes rasgos, estas leyes laborales podemos entender en parte el porqué de las representaciones ideológicas que existen en nuestra sociedad española en relación al género y al trabajo doméstico y cómo se discrimina y valora de forma desigual el trabajo femenino con respecto al masculino.

Queremos concluir este breve itinerario que hemos presentado sobre los estudios del trabajo femenino, resaltando que hoy en día son diversos los enfoques que tratan el tema; de entre ellos prima el interés sobre las prácticas y representaciones ideológicas entorno al género y al trabajo, y es desde esta perspectiva analítica desde donde nos situamos en nuestro posicionamiento antropológico de investigación.

3.4.- Los estudios sobre trabajo y género en la Comunidad Valenciana.

Economía.

Desde la disciplina de la Economía las aproximaciones al tema del género y el trabajo en la provincia de Alicante y la Comunidad Valenciana en general se han centrado básicamente en la economía sumergida y los cambios de sectores del mercado de trabajo. Una de las críticas más comunes hacia los estudios de economía laboral es el carácter teórico de la mayor parte de ellos, lo que lleva a que muy a menudo se hable de mercados de trabajo difícilmente conciliables con la realidad que viven de manera cotidiana la mayor parte de los sujetos ocupados. Gran parte de este alejamiento se deriva del hecho de que el grueso de estos estudios no considera un aspecto tan fundamental de las relaciones laborales como es el espacio geográfico en que dichas relaciones se desenvuelven.

Como ejemplo del interés de esta disciplina ya desde la década de 1980 en la denominada economía sumergida tenemos el estudio de J. Ybarra de 1986 titulada *La informalización industrial en la economía valenciana: un modelo para el subdesarrollo*. En él se constata cómo la industrialización en la Comunidad Valenciana durante el franquismo, produjo en el sur de la comunidad un aumento destacado en sectores como el calzado, el juguete y en menor medida el textil, que conllevaron a su vez un creciente proceso de economía sumergida a su alrededor.

Por otra parte, en 1997 Juan Manuel Blanco Sánchez en su obra *La transición de las mujeres desempleadas al empleo y a la actividad: un análisis empírico*, nos ofrece un estudio que determina qué factores influyen en que una mujer inicialmente desempleada abandone la población activa, se emplee o continúe desempleada tras un periodo de tiempo, diferenciando, como estados distintos, el desempleo y la inactividad

Otro interesante ejemplo es la investigación de José Manuel Casado Díaz (2000) *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*. En este estudio se delimitan los mercados de trabajo de la Comunidad Valenciana y se muestra que estos mercados tienen formas y tamaños distintos según el tipo de trabajo

de que se trate, en función de su sexo, profesión o edad, entre otros factores. Además, en él se buscan las explicaciones de estos comportamientos y se señalan algunas de sus consecuencias en términos de política de empleo, de vivienda o de transporte.

Sociología.

A comienzos de la década de los 80 del S.XX se elaboraron diversos estudios desde la Sociología sobre el tema que nos ocupa. Entre ellos señalamos el de María Pilar Alcobendas Tirado (1983) *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. En él presenta una revisión actualizada del informe *L`emploi des Femmes en Espagne*, realizado entre 1981 y 1982. Dicho informe formaba parte de un proyecto de investigación conjunta sobre el trabajo de la mujer en España, Grecia y Portugal; se presentan los datos más significativos, jurídicos, económicos y sociológicos, relativos al trabajo de la mujer en España.

En este sentido, y por su dimensión diacrónica, consideramos que otra publicación interesante es la coordinada por Inmaculada Serra Yoldi (1999) denominada *Las mujeres valencianas ante el siglo XXI: informe sociológico de una evolución (1986-1999)*.

En 1989 y elaborado por diversos autores se edita el libro de actas *Jornadas Mujer y Empleo* de las jornadas realizadas en la ciudad de Valencia los días 12-13 y 14 de enero de 1989, donde se abordó la situación de la mujer en el mercado laboral y las salidas y expectativas que se le abre, con especial interés en lo referido al ámbito de la Comunidad Valenciana.

En la década siguiente los estudios sobre género y trabajo enfocados desde la Sociología se diversifican y multiplican en la Comunidad Valenciana. En 1996 nos encontramos el realizado por Pilar Calvo Escartín *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valenciá: secretaria de la dona CCOO*. El estudio fue realizado, bajo la coordinación de la secretaria de la Dona de CCOO del País Valencia, por un equipo multidisciplinar conformado por profesores y estudiantes de historia contemporánea, derecho del trabajo y comunicación audiovisual de la Universidad de Valencia. El objetivo del estudio es la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y más

concretamente en la negociación colectiva. Se trata de esclarecer, lo que desde un punto de vista formal, ocurre en el panorama laboral. Sin embargo el análisis no ha descendido a la plasmación de las discriminaciones en las empresas para constatar cuántas se efectúan, ni de qué tipo, sino que se han buscado en los textos legales de los convenios.

Al siguiente año Carlos L. Alfonso Mellado y otros autores publican (1997) *Mujer y Trabajo. Las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana*. En este estudio se presenta cómo el sector agroalimentario se caracteriza por su alto grado de feminización y porque en él perduran ciertas actividades y sistemas de trabajo tradicionales. Especialmente en el ámbito rural, donde escasean ofertas de empleo, muchas mujeres sufren una limitación laboral y una dependencia de las empresas de manipulado caracterizadas por la temporalidad y las formas contractuales precarias y atípicas. El estudio, realizado por un grupo de expertas y expertos bajo la coordinación de la Secretaria de la Dona de CCOO-PV y financiado por la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Valenciana, tenía como objetivo el hacer aflorar los problemas de las trabajadoras de manipulado de frutas y hortalizas, mediante un análisis de género.

Una obra de especial relevancia para nosotros es la de M^a José Frau Llinares. Esta autora en 1998 expone en *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción* los profundos cambios que han afectado a la relación de las mujeres con el trabajo los cuales han despertado un creciente interés por comprender las peculiaridades de su inserción en el mercado de trabajo, así como su doble presencia en los ámbitos de la producción y la reproducción. Frau defiende que la alternativa entre el trabajo doméstico y extradoméstico, que han acompañado a las diferentes etapas del ciclo vital de las mujeres, condicionó sus biografías de actividad. La opción de muchas mujeres por el empleo remunerado no ha conseguido remover los obstáculos para su participación igualitaria. El análisis de este proceso de transformación y la valoración de sus efectos son los objetivos de su libro.

En 1999 la Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana, edita un estudio elaborado por diversos autores denominado *Informe sobre la situación de la mujer en sectores y profesiones en las cuales está tradicionalmente infrarepresentada*. En él se

presentan resultados de forma estadística y se hace hincapié en aquellos sectores donde la presencia de la mujer es tradicionalmente escasa.

Por su parte, Carlos Martín Urriza y Luís Zarapuz nos ofrecen su obra *Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género* (2000). Estos autores analizan de forma desagregada por sexo y teniendo en cuenta la incidencia del género en las relaciones sociolaborales, la evolución del mercado de trabajo español, su comparación con el europeo, los efectos de las reformas laborales y las diferencias retributivas entre españolas y europeas. Este estudio se complementa con el elaborado por M.A. Mateo Pérez, (2000) *Análisis de la situación social y política de la Comunidad Valenciana (1977-1997)*. En éste se aprecia cómo diferentes datos generalmente nos ofrecen diversas visiones sobre una misma realidad. No es lo mismo, en principio, observar indicadores económicos para la Comunidad Valenciana que las opiniones personales sobre la economía de los/as valencianos/as, para determinar el signo de la economía. Y más complicado es querer hacerlo en el tiempo. Sin embargo, existe al menos la posibilidad de considerar ambas fuentes de datos como válidas, nunca excluyentes, sino complementarias. Es posible comparar los ciclos estadísticos con las tendencias (mejor que ciclos) de opinión pública. Este es el caso de esta obra, un ejercicio comparativo entre ciclos estadísticos y de opinión pública en la Comunidad Valenciana desde finales de los 70 hasta finales de los 90.

Por otro lado, Natalia Papí Gálvez publica en el mismo año (2000) *“El sí de las niñas”:* *trabajos, roles y conflictos*. Este estudio fue posible gracias a una beca de investigación concedida por la Dirección General de la Mujer de Valencia en julio de 1999. A la luz de la evidencia y de la aparente situación de desventaja comparativa de estas mujeres en el sector informal, el siguiente estudio comienza con el intento de dar respuesta a una pregunta: ¿qué relación existe entre la mujer y el sector informal? En este sentido cabe hacer dos observaciones. Primero, se entiende por economía sumergida aquel espacio laboral y mercantil no registrado. Por tanto, se trata de una economía que se escapa de las normas y de los controles establecidos, sobre los que se basan los índices que conocemos. Por este motivo también se encuentra bajo la acepción de “sector informal”, o en términos de proceso, informalización de la economía. Sin embargo, en segundo lugar, desde un enfoque de género la crítica es aún más profunda. Esta crítica proviene de la no consideración de las tareas domésticas como trabajo. Desde esa perspectiva, se

supone que la totalidad de la realidad productiva es obviada desde el Estado. Por lo tanto, el trabajo doméstico sería el sector informal por excelencia.

Historia.

Desde la Historia queremos destacar la aportación de José Siles González (1995) *Estructura familiar y función social de la mujer en Alicante (1868-1936)*. En esta obra se estudia la estructura familiar durante el período comprendido entre la Revolución Gloriosa y el inicio de la Guerra Civil en la ciudad de Alicante, tomando como objeto de estudio la función realizada por la mujer en su ámbito familiar y social.

En 1999 Ana Aguado a su vez coordina *Las mujeres entre la historia y la sociedad contemporánea*. Esta obra constituyen las actas del seminario organizado por la Direcció General de la Dona y la Conselleria de Benestar Social, donde diversos investigadores tratan aspectos de la situación de la mujer dentro de la sociedad actual, entre ellos la relación trabajo y género.

Más recientemente, en el 2002, Rafael Viruela Martínez, elabora un interesante estudio que titula *Organización del trabajo y diferencias de género en la industria del calzado durante la autarquía: el caso de la empresa Segarra de la Vall d'Uixó*. En él analiza a la empresa Segarra de la Vall d'Uixó (Castellón), dedicada básicamente a la fabricación de curtidos y calzado de cuero, pues según el autor constituye un buen ejemplo de integración vertical, tan del agrado de las autoridades del momento. Aunque alcanzó un nivel de mecanización más que aceptable, organizó el trabajo mediante la utilización intensiva de mano de obra. Miles de trabajadores entre hombres, mujeres y niños, soportaron severas condiciones de trabajo y una férrea disciplina a cambio de salarios muy bajos. Por diversos motivos, la mano de obra femenina resultó más ventajosa.

Derecho.

Dentro de los estudios realizados desde el ámbito del Derecho queremos destacar el realizado en 1994 por Pilar Alcolea Tejedor *Discriminación laboral de la mujer. Estudio de la doctrina jurisprudencial española y comunitaria sobre la discriminación laboral de la mujer desde 1980*. Este estudio abarca el período comprendido entre 1980

y 1992 y reproduce las sentencias que provocan avances en pro de la no discriminación de la mujer en razón de su sexo como las sentencias que frenan este lento avance y que destruyen los esfuerzos por el progreso. Se analizaron 719 sentencias procedentes de la Sala Social del Tribunal Supremo del Tribunal Central de Trabajo, que en 1989 se convirtió en Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en la Audiencia Nacional, del Tribunal Constitucional y una serie de directivas del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Económica Europea.

Igualmente, nos parece muy interesante el análisis realizado por Asunción Ventura (1998) denominado *Mujeres. Derecho, participación política y empleo*. Uno de los objetivos del estudio y la investigación feminista es analizar la relación entre el poder político y el sexo desde una perspectiva crítica, para comprender de esta forma los mecanismos que hacen posible la exclusión de las mujeres del poder político y consecuentemente de los valores que fomentan el derecho. Este libro recoge una serie de trabajos que aportan una visión crítica de la situación actual y plantean la necesaria inclusión de la perspectiva de las mujeres.

Trabajo y Salud.

Por su parte en este apartado queremos resaltar la aportación del libro coordinado por Margarita Barañano (1990) *Mujer, salud y trabajo*. Se trata de un estudio monográfico dedicado a la salud de las trabajadoras, que se enmarca en la realización de unas jornadas confederales sobre la mujer, trabajo y salud, organizadas por la secretaría confederal de la mujer en octubre de 1989. Estas jornadas sirvieron para profundizar en aspectos relacionados directamente con las condiciones de trabajo y salud de las mujeres, propiciando una reflexión en profundidad sobre el tema que permitiera aumentar el conocimiento sobre el estado de la cuestión en nuestro país, así como recopilar la percepción y experiencia sindical al respecto. En el apartado referido a la percepción sindical de los factores de riesgo se presentaron diversos estudios que recogen la situación y condiciones de trabajo de las mujeres, destaca: el sector del calzado en Elda (Secretaría de la Mujer de la Unión Local de Valls Vinalopó, Alicante).

Geografía.

En el ámbito de la Geografía han sido numerosos los estudios realizados en la Comunidad Autónoma Valenciana sobre género y trabajo. En 1987 M. J. Santos Deltell publica *La industria del juguete en la provincia de Alicante*. En esta investigación se centra en el número de empresas dedicadas al sector juguetero en la provincia de Alicante que es de 254. El mayor porcentaje de ellas corresponde a la Hoya de Castalla con 176 (68,4%). La población del sector asciende a 6.098 personas. Onil e Ibi, son los dos municipios más representativos, cuentan con 138 factorías entre los dos y una plantilla de 4.821 trabajadores. Predomina el tipo de planta empresarial de reducidas dimensiones, de hasta 25 empleados, con un porcentaje del 78,8 %. Sin embargo, ello no quiere decir que algunas sobrepasan este número, tal es el caso de Famosa en Onil, con 703, que estaba considerada como una de las más grandes de Europa.

Concha Domingo Pérez presenta en 1993 “*El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano*” donde, desde la Geografía Humana, se centra en las relaciones entre una actividad económica determinada, la agricultura, y las significaciones de género que en ella se observan, concretamente en el proceso de la producción citrícola valenciana.

En 1998 Ana Aguado nos ofrece en su publicación *Treball, gènere i identitat femenina a la societat valenciana contemporània*, una excelente contextualización dentro de la línea de investigación principal de esta autora alrededor de la Historia de las mujeres y las relaciones de género, más específicamente en aquello relativo a la construcción de las identidades femeninas y masculinas en la sociedad liberal burguesa, así como las respuestas y resistencias que estos modelos han generado en ideologías alternativas.

En 1998 se celebraron unas Jornadas tituladas *La población valenciana. Pasado, presente, futuro*, organizadas por el Instituto de Cultura Juan Gil-Albert. Los actos de presentación tuvieron lugar en Alicante (11 de Mayo de 1999) y Castellón (8 de Junio del mismo año), y en ambos casos se acompañaron de sendas actividades bajo la forma de conferencias o seminarios. La totalidad de ponencias y comunicaciones defendidas en dichas Jornadas fueron publicadas en dos gruesos volúmenes de los que queremos destacar la aportación de Concha Domingo Pérez (1998) “*La población activa femenina valenciana*” en *La población valenciana. Pasado, presente, futuro*.

Otro interesante estudio es el elaborado por J.A. Larrosa Rocamora (1998) *La población desocupada en la ciudad de Elche*. El Censo de Población es, después del extraordinario empobrecimiento del Padrón de Habitantes, y ante la insuficiencia de criterios espaciales y temáticos de otras fuentes estadísticas, la única publicación que puede mostrar la realidad sociolaboral de los distintos espacios urbanos (los barrios). Ese artículo es un ejemplo de utilización del Censo en el estudio del paro en una ciudad de tamaño medio y de marcado carácter industrial, Elche, a dos niveles espaciales: en primer lugar, se analizan las características sociodemográficas que definen a la población desocupada del municipio ilicitano, a partir de la información existente en el Censo de Población de 1991 (el sexo, la edad, el estado civil, la instrucción y la experiencia profesional), y en contraposición al perfil del parado en Alicante (capital y provincia); en segundo lugar, se muestra la heterogénea configuración social y laboral del espacio intraurbano, resultado de una segregación residencial compleja, que se ha visto favorecida por la masiva llegada de inmigrantes a Elche desde mediados de los años 50.

En este mismo año, 1998, Carmen Pastor Gradoli y Javier Esparcia Pérez nos presentan *Alternativas económicas en el ámbito rural interior. El papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Este trabajo se enmarca dentro de los trabajos realizados por UDERVAL (Unidad de investigación sobre desarrollo rural y evaluación de políticas públicas) con sede en la Facultad de Geografía e Historia de la Universidad de Valencia, dependiendo del Departamento de Geografía. Sus trabajos de investigación sobre desarrollo rural y evaluación de políticas en el campo, son un punto de referencia temático en el resto del país.

Por otra parte, J. R. Valero Escandell (1998) con *La industria juguetera de la Foia de Castalla (1984-1996)*, nos introduce en el análisis de la fabricación de juguetes, la cual ha sido durante el presente siglo la actividad económica de la Foia de Castalla, comarca interior alicantina. Este artículo estudia la evolución reciente de una industria que ha sufrido varias crisis en las últimas décadas, con cierre de empresas, destrucción y precarización de empleo y mantenimiento de una elevada estacionalidad: pero que, por otra parte, ha sabido integrarse en el mercado internacional, incrementar su productividad y racionalizar sus procesos productivos, sirviendo al mismo tiempo de

trampolín para la diversificación económica de la comarca, gracias al desarrollo de sus tradicionales industrias auxiliares.

Rafael Viruela Martínez (1999) presenta *Mujeres y trabajo no declarado en la industria del calzado*. Este estudio es el resultado de la investigación de todo un equipo de investigadores. El proyecto tomó forma a principios de los años noventa con el objetivo de analizar los papeles representados por las mujeres en las dimensiones productivas y reproductivas de la explotación familiar agraria. Desde la Geografía se intentaba abordar el problema teniendo en cuenta, no obstante, la multidisciplinariedad del objeto de estudio. La metodología de trabajo adoptada se basaba en técnicas cualitativas concretadas en entrevistas en profundidad, sin rechazar los métodos estadísticos y la extrapolación de datos a análisis más amplios de carácter regional o mundial. El artículo de Viruela Martínez, hace referencia al trabajo sumergido de la mujer en la industria del calzado. Un trabajo realizado en el propio hogar, en un local familiar, a veces un garaje, junto con otras compañeras. La relación con el distribuidor de la faena, constata, es siempre individualizada, lo que provoca una ruptura de la solidaridad que es característica del trabajo a domicilio, al igual que la baja remuneración. La autoexplotación y la insensibilización ante ella, es el coronario de todo este proceso.

Concha Domingo Pérez (2000) investiga el *Trabajo femenino en una antigua industria rural: el turrón*. En su estudio se remarca la acusada estacionalidad de la producción y la feminización de la mano de obra, la menos cualificada, la que efectúa las manipulaciones menos especializadas en la cadena de producción durante los últimos años. De esto deriva la contratación estancada y la consecuente reducción salarial de las mujeres de este ramo productivo tan tradicional en Jijona (Alicante). Sintetiza diecisiete entrevistas en profundidad realizadas entre trabajadoras de cinco empresas del sector. La aceptación de la minusvaloración del trabajo productivo femenino respecto del masculino y del trabajo reproductivo en el hogar, que continúa realizándose sin ayudas significativas, es la tónica de la valoración que aportan las entrevistadas.

Esta misma autora, Concha Domingo Pérez, también nos presenta en el 2000 un análisis de la *Mujer y trabajo en el contexto regional español*. El objetivo de este artículo es ofrecer una panorámica general de la situación del mercado laboral femenino en

España, a partir de un análisis estadístico, atendiendo especialmente a las diferencias regionales y a las Comunidades Autónomas como la valenciana.

J. R. Valero Escandell (2000) publica *El trabajo externo en la industria juguetera de la Foia de Castalla (Alicante)*. La industria juguetera de la Foia de Castalla- comarca interior alicantina- mantiene fuertes vínculos con empresas suministradoras de materias, industrias auxiliares, talleres especializados en procesos de fabricación, empresas de servicios e incluso trabajadores autónomos que realizan las labores menos mecanizadas, a veces a muchos kilómetros de distancia. Este artículo estudia el área de influencia de esta industria juguetera y analiza las razones explicativas y la evolución de las relaciones establecidas, utilizando básicamente encuestas y entrevistas a los agentes económicos implicados.

En el año 2002, G. Ponce Herrero presenta *Competitividad y mercado de trabajo en los sistemas productivos industriales alicantinos*. En su estudio se adentra en el fuerte proceso de ajuste experimentado entre población activa y empleo que se ha producido carente de directrices estratégicas. Los sistemas productivos industriales alicantinos han desarrollado estrategias directamente influenciados por el mercado y por la necesidad de sobrevivir a una competencia globalizada. La competitividad se ha logrado trasvasando el descenso de los costes de producción a la mano de obra, en un proceso de mayor precariedad en las condiciones laborales: menores salarios, jornadas irregulares, estacionalidad, desregulación contractual, pérdida de calidad del puesto de trabajo, movilidad interna, dispersión territorial, desigualdades por edades y por sexo en la incorporación y exclusión del mercado de trabajo. Se mantiene un abultado mercado secundario de trabajo, que actúa casi como factor estructural, lejos de ser superado como aspecto coyuntural de la crisis.

Etnografía, etnología, antropología.

G. Canales Martínez y Ana Melis Maynar presentan en 1996 una investigación sobre *El trabajo a domicilio en la Vega Baja del Segura (Alicante): origen y desarrollo en un municipio agrícola*. El trabajo industrial a domicilio ha cobrado una importancia considerable a raíz de la crisis industrial de la década de los setenta y del proceso de descentralización productiva derivada de la misma. Esta nueva forma de actividad que

afectó en un primer momento a las periferias urbanas, se ha expandido en el medio rural. El artículo analiza el grado de implantación entre las familias de un municipio de la Vega Baja del Segura en la provincia de Alicante. La localidad, que surgió dependiendo de los núcleos industriales tradicionales del corredor del Vinalopó, se ha convertido en la actualidad en un centro difusor de este tipo de trabajo.

Ya en 1997 estos mismos autores (G. Canales Martínez y Ana Melis Maynar) publican *El trabajo industrial de la mujer en la economía sumergida: las aparadoras del calzado en el Bajo Segura*. Desde la Geografía Humana y la Antropología, se analiza la situación laboral de las aparadoras del calzado en la comarca de la Vega Baja del Segura (Alicante), y la precariedad laboral en la que están inmersas, así como las relaciones existentes entre producción y economía sumergida.

Ana Melis Maynar nos ofrece en el año 2002 su estudio sobre *Turismo, impactos medioambientales y empleo en Alicante*. La autora reflexiona sobre el desarrollo del sector de servicios en la economía española y, en concreto, el turismo en la provincia de Alicante, que es una realidad desde hace ya varias décadas. Esta comunicación aborda la relación que existe entre el turismo, el medioambiente y la oferta de empleo, así como las repercusiones en el trabajo de la mujer del sur alicantino. El estudio se centra en una comarca caracterizada por la agricultura. Se trata de un área eminentemente agrícola, cuya riqueza se ha visto incrementada tanto por el trasvase del Tajo-Segura como por el desarrollo turístico del litoral. En la actualidad, se observa una transformación del paisaje natural y arquitectónico, debido a las construcciones demandadas por el turismo de la zona, que ha invadido abundantes zonas de interior. A su vez, se analiza el desplazamiento de la mano de obra, tanto masculina como femenina, de los sectores tradicionales, agrícola sobre todo y, en menor medida, industrial, hacia las actividades generadas por el turismo de masas.

M^a José Pastor Alfonso presenta también en el 2002 su investigación *Efectos del turismo: nuevas relaciones entre cultura y medio ambiente*. Nos presenta cómo los contactos entre miembros de diversas sociedades rompen ciertos equilibrios existentes y comprometen, directa o indirectamente, la relación entre sociedad y ambiente. El turismo es uno de los ejemplos más vigentes de contactos entre humanos. Los individuos no pueden desvincularse del medio en el que se desenvuelve, ya sea natural o

construido, por lo que el estudio global de la interacción entre ambos puede aportar lógicos beneficios. Se plantea el estudio de estas relaciones desde el ámbito de la Antropología Ecológica y su aplicación al Turismo Cultural.

3.5.- Los estudios de género en los sectores del calzado y del juguete

A pesar de que el conjunto de ideas recogidas en el apartado anterior y los resultados obtenidos en las investigaciones de referencia son susceptibles de aplicación a los sectores objeto de nuestro estudio, las evidencias existentes para estos sectores son escasas y, la mayor parte de ellas, surgen en relación con estudios centrados en la economía sumergida.

Como se ha anticipado, la situación de la mujer en los sectores tradicionales intensivos en mano de obra, como los del calzado y del juguete, está fuertemente vinculada al problema de la economía sumergida y, en especial, a la que se realiza en el domicilio. En este sentido, aunque el trabajo a domicilio no es exclusivo de las mujeres, éstas constituyen el grueso de este prototipo de trabajadores, mientras que la representación de las mujeres en las fábricas es menor. Además de estas diferencias numéricas entre ambos colectivos, se encuentran otras de carácter demográfico; las trabajadoras de las fábricas, suelen ser más jóvenes, solteras y con menor responsabilidad doméstica que las que realizan el trabajo en casa (Frau, 2000).

La justificación de la importante representación femenina en la economía oculta realizada en el domicilio puede encontrarse en el rol asignado tradicionalmente a la mujer. La supeditación a las tareas de la casa y al cuidado de personas condicionan la elección de muchas mujeres que buscan aprovechar la posibilidad que el sistema informal proporciona para llevar una doble actividad: laboral, aportando ingresos al hogar, y doméstica, manteniendo su especial responsabilidad de atención a la familia (Frau, 2000). Pero esta relación, mujer-economía sumergida, también puede razonarse por la dificultad de muchas mujeres para integrarse en la economía formal y por la creciente necesidad de rentas que precisan las unidades domésticas para sostener

estándares de vida en ascenso y atender una creciente inducción al consumo (Ybarra, et al., 2004).

Es cierto que en la actualidad los problemas clásicos a los que se ha tenido que enfrentar la mujer no sólo en relación con su protagonismo en la economía sumergida, sino también con la desigualdad laboral y la falta de expectativas profesionales, tal vez no sean tan intensos como en épocas pasadas, ya que existe una mayor preocupación por regularizar y mejorar determinadas situaciones precarias en el empleo; sin embargo, esto no significa negar la existencia de estas situaciones y su necesidad de ajuste.

La existencia de una economía oculta y sus consecuencias siguen siendo una realidad vigente y junto a los esfuerzos por reducir estas prácticas informales, coexisten otras fuerzas impulsoras de las mismas. En este sentido, entre las acciones que buscan afrontar estas cuestiones cabe destacar las políticas públicas y privadas que promueven la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional, el fomento de trabajo a domicilio reglado, etc. A título de ejemplo, el convenio colectivo del sector calzado contempla el trabajo a domicilio, especificándose un conjunto de derechos y retribuciones adicionales que equilibre la situación de los empleados a domicilio con los empleados en la fábrica, si bien, es notorio que la repercusión en la práctica cotidiana son escasas (Domingo, 2000).

De otro lado, la nueva economía donde la desregulación, la descentralización y la flexibilización emergen cada vez con más fuerza, potencia a su vez las formas irregulares de trabajo en cuya esencia figuran las características mencionadas (Ybarra, 2000). Para las empresas, estas trabajadoras constituyen una fuerza de trabajo barata y susceptible de un uso flexible que, al aprovechar el espacio físico privado y frecuentemente sus propios recursos, permite al empleador un sustancial ahorro adicional en instalaciones, energía y mantenimiento de unas mínimas condiciones de trabajo, al tiempo que incorpora al proceso productivo habilidades adquiridas en el ámbito doméstico (Hurtado y San Miguel, 2000).

Como apuntábamos, las investigaciones teóricas y evidencias empíricas que abordan la situación del empleo femenino en el ámbito de nuestro interés son escasas y centradas en el sector calzado, principalmente como un aspecto más dentro del estudio de la

economía informal o, en su caso, se orientan a describir la naturaleza de las tareas realizadas por la mujer en los niveles operativos de talleres y fábricas (Begoña et al, 2000; Ybarra et al, 2004; Téllez, 2004; Carrillo et al, 2005); sin embargo resulta muy difícil encontrar referencias en este sentido en el ámbito del sector juguetero. Asimismo, se observa la falta de trabajos científicos que investiguen y evidencien, para los sectores que nos ocupa, la escasa representación femenina en los niveles directivos, las posibles diferencias en las políticas y prácticas de recursos humanos que se desarrollan en estas empresas, o cualquiera de los tópicos relacionados con la perspectiva de género.

4.- APROXIMACIÓN JURÍDICA Y DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS.

4.1.- Aproximación jurídica.

Las transformaciones producidas en la organización del trabajo como consecuencia de la globalización, las exigencias de mayor competitividad y las nuevas tecnologías están provocando, en los últimos tiempos, la difusión de una nueva realidad sociolaboral cuyo eje principal es la fragmentación del proceso productivo en una cadena de subcontrataciones y la flexibilización de las relaciones de trabajo. Esta tendencia, convertida casi en un fenómeno estructural está provocando importantes repercusiones en el mercado laboral, en concreto su dualización y precarización (la emergencia de nuevas formas de contratación atípicas (contratos temporales, a tiempo parcial, trabajo a domicilio, teletrabajo...), el auge del trabajo autónomo y un aumento de la economía sumergida conllevan, como no podía ser de otra manera, la progresiva degradación del nivel de garantías legales de los/as trabajadores/as.

Pues bien, esta nueva realidad económica se está dejando sentir especialmente en el sector industrial (calzado, juguete, textil), no sólo a nivel nacional sino regional y local. Si a ello añadimos que este entorno industrial, sobre todo a nivel local, se nutre esencialmente de trabajo femenino, la consecuencia no puede ser otra que la acentuación de los lazos de dependencia económica de la mujer ante la discontinuidad en su carrera profesional, el perjuicio a nivel retributivo y la dificultad de acceso a las prestaciones sociales (prestación por desempleo, enfermedad, invalidez, jubilación, etc.) .

Es obvio que “el legislador”, tanto nacional como internacional no ha permanecido impasible ante esta nueva realidad social y, de hecho, las reformas normativas de los últimos años, por incorporación al derecho interno de la normativa internacional, emanada especialmente de la OIT y de la normativa comunitaria, ha tratado de paliar en gran medida esa vulneración del principio de igualdad a nivel laboral.

Ante esta realidad, especialmente sentida en nuestro entorno geográfico más próximo, la provincia de Alicante, nos planteamos desde un punto de vista jurídico y desde el área del derecho del trabajo, el reto de analizar críticamente las políticas de igualdad en materia laboral aprobadas por los diferentes estamentos con competencia normativa: la normativa comunitaria e internacional sobre el trabajo femenino y su nivel de aplicación y transposición al derecho laboral interno, en un intento de concluir sobre la suficiencia y eficacia de las soluciones aportadas por el/la legislador/a a la hora de erradicar la marginalidad del trabajo femenino en la industria y estar en posición de proponer medidas de futuro. Además hemos analizado las normas autonómicas, la negociación colectiva del sector como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo e incluso las propuestas institucionales y locales sobre planes de igualdad en el empleo que afectan directamente a la industria tradicional alicantina.

Hemos desarrollado básicamente la labor de búsqueda de material bibliográfico, entendiendo por tal la normativa existente y actualizada sobre la materia: internacional, comunitaria, estatal, autonómica, local y convenios colectivos por sectores de actividad.

Por lo que respecta a la normativa internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como objetivo fundamental promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo. Su mandato en materia de igualdad entre los sexos se basa, sobre todo en varios convenios internacionales claves sobre igualdad, a saber:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y (núm. 100).
- Convenio sobre los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

El mandato también abarca resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

La OIT aborda la promoción de la igualdad de género desde una perspectiva doble. En primer lugar, con todas las políticas, programas y actividades se aspira a solucionar sistemática y formalmente los problemas específicos y a menudo distintos de hombres y mujeres, con inclusión de las necesidades prácticas y estratégicas de la mujer en relación con las cuestiones de género. En segundo lugar, las intervenciones dirigidas a grupos específicos (basadas en análisis que tienen en cuenta dichos problemas y necesidades) están encaminadas a lograr la participación tanto de los hombres como de las mujeres y a que ambos se beneficien por igual de las actividades de desarrollo.

La política se puso en marcha mediante un **Plan de acción sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT**, aprobado por el Consejo de Administración de la Organización en noviembre de 1999. Los cinco elementos principales del plan de acción para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género son: fortalecer las disposiciones institucionales; introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia; destinar suficientes recursos a la inclusión de la perspectiva de género; mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, y mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal. Además de la política general y el plan de acción en toda la estructura de la OIT, las cinco oficinas regionales de la OIT han elaborado declaraciones y estrategias de política.

Para lograr que se incluya la perspectiva de género, entre otras cosas se institucionalizan las cuestiones de género en los procesos de los programas. En el objetivo operacional compartido en materia de igualdad de género (adoptado junto a otros cinco objetivos en el Programa y presupuesto de la OIT para 2004-2005) se consignan tres indicadores para medir el avance logrado por los mandantes de la OIT en la adopción de medidas concretas para lograr más igualdad en el mundo del trabajo. El primero se centra en la ratificación y en la aplicación por parte de los Estados Miembros de los diversos convenios clave de la OIT en el tema en cuestión. El segundo mide la introducción de

cambios concretos en la política, la legislación, los programas y las instituciones de los mandantes con miras a conseguir mejoras significativas en cuanto a igualdad en el mundo del trabajo. El tercer indicador mide la participación de la mujer en eventos de la OIT y en los órganos de gobierno de la misma.

Otra estrategia para promover la inclusión de las consideraciones de género son **las auditorías participativas de género** (las primeras de este tipo que se introducen en el sistema de las Naciones Unidas, que facilitan la autoevaluación y el aprendizaje, así como el establecimiento de una base desde la cual mejorar determinadas áreas).

Se ha creado también la **Oficina para la Igualdad de Género**, parte de la Secretaría de la OIT con sede en Ginebra, cuya misión es abogar por la igualdad de género en toda la Organización. Esta Oficina, que rinde cuentas al Director General, actúa de catalizador y asesor para los mandantes y el personal de la OIT con el fin de lograr un trabajo eficaz por una mayor igualdad entre los sexos en el mundo de trabajo. También sirve de enlace con el Consejo de Administración de la OIT por lo que respecta a las cuestiones de género en el seno de la organización. Esta Oficina coordina y gestiona el plan de acción de la OIT, en el que se prevén las auditorías de género.

Sin lugar a dudas, el derecho de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de género, constituye probablemente uno de los temas más importantes de la **Política Social Comunitaria** tanto desde una óptica cuantitativa como cualitativa. En primer lugar, es necesario recordar que el marco normativo comunitario sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por razón de género es muy amplio (varios preceptos tanto en el Tratado de Ámsterdam como en la Constitución Europea, alrededor de 10 Directivas y otras tantas recomendaciones y resoluciones de los diferentes órganos comunitarios, Parlamento, Comisión y Consejo de Ministros). Resulta además necesario resaltar el esencial papel de la jurisprudencia comunitaria en la elaboración y delimitación del concepto de discriminación por razón de género. Desde el inicio de su labor de control de la aplicación del Tratado de Roma y del Derecho Comunitario derivado, el Tribunal de Justicia ha encontrado en el de la igualdad de trato uno de sus temas estrella, constituyendo una de las materias sobre las que ha debido pronunciarse con mayor frecuencia.

Recientemente se ha aprobado la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**. Su principal finalidad no es otra que refundir, en aras de la claridad, en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito (la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial; la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo que contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres).

Por otro lado, el Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. A tal finalidad responde lo dispuesto en la **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia** y la **Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES**. Ambas normas no han quedado afectadas por la **Directiva 2006/54**.

Hemos de destacar también la repercusión de la **Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modificación de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al**

acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta norma obliga a realizar modificaciones en el proceso de adopción de las medidas y normas que tengan por objetivo el desarrollo de las políticas públicas de igualdad. El reconocimiento del principio de transversalidad se constituye en su eje y exige su aplicación en todos los ámbitos de la vida económica, social y política. Este principio ha de verse reflejado en nuestras disposiciones legales, reglamentarias y administrativas a fin de lograr la integración laboral de las mujeres. Se hace especial hincapié en la negociación colectiva como instrumento de aplicación del principio de igualdad y se pide de los Estados miembros que alienten a los empresarios a que apliquen y fomenten la igualdad en las empresas de forma planificada y sistemática; se señala como instrumento para conseguirlo la presentación a los representantes del personal, con una periodicidad adecuada, de información adecuada sobre la situación real de hombres y mujeres en las empresas, información que debería incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización, así como la propuesta de medidas para mejorar la situación constatada determinadas en cooperación con los representantes del personal.

Por lo que respecta al **ordenamiento español**, la regulación de la igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, aparte de los preceptos constitucionales que se refieren a la igualdad de trato y prohíben la discriminación por razón de sexo (**Arts.14, 9.2 y 35 CE**), la normativa interna en esta materia se reduce al genérico **Art.17 ET** que establece *“1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario...cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...”*.

Este artículo es concretado por dos preceptos estatutarios, el **Art.22.4 ET** que señala *“Los criterios de definición de las categorías o grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”* y el **Art.24.2 ET** que establece que *“Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”*. Del primero se deriva la exigencia de eliminar en las clasificaciones convencionales la frecuente referencia al género que aparecía en la

definición de los puestos de trabajo tradicionalmente desarrollados por mujeres, referencia que normalmente venía acompañada de discriminaciones retributivas tanto directas como indirectas. El segundo prohíbe la exigencia de requisitos diferentes para el ascenso y promoción profesional en función del sexo (discriminación directa) o de criterios que aún siendo exigidos por igual a candidatos de ambos sexos, perjudiquen de manera significativa a un colectivo integrado mayoritariamente por personas de un sexo determinado y carezcan de justificación razonable, por ejemplo titulaciones innecesarias, que posean con mayor frecuencia las personas pertenecientes a un sexo determinado (discriminación indirecta).

Por lo que respecta a la transposición del derecho comunitario a nuestro ordenamiento jurídico, hay que calificarlo de tardío e incompleto. Destacar para su análisis, **la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (que introdujo medidas preventivas en caso de maternidad de la mujer trabajadora) y **la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** que vino a establecer nuevos derechos en esta materia (permisos, suspensión del contrato, prestaciones y protección frente al despido discriminatorio).

En otro orden de cosas, el derecho español, como otros ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la UE, ha carecido hasta hace bien poco tiempo de una definición normativa de los conceptos de discriminación indirecta y de acción positiva, sino también del concepto de transversalidad, hasta la adopción de la **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**. La integración por el legislativo de la dimensión de género como elemento a tener en cuenta en la elaboración normativa, llevaría a la conclusión de que éste está asumiendo la transversalidad como una finalidad buscada por todas y cada una de las normas del ordenamiento jurídico (incluidos los convenios colectivos), que, sin distinción alguna, se aplicarán desde la perspectiva de género.

Quizás en este sentido, con anterioridad a la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, **la negociación colectiva** es el mejor instrumento de que disponíamos para la aplicación efectiva de los derechos laborales, el desarrollo de los mismos y la mejora de las condiciones de trabajo. Sin embargo, hasta

ahora, los convenios colectivos no han sido suficientemente eficaces en la eliminación de la discriminación laboral por género ni en la potenciación de la igualdad de oportunidades. En algunos persisten aún diferencias de trato claramente discriminatorias. Por ello, la normativa comunitaria, en concreto la Directiva 2002/73/CEE se propone como uno de sus objetivos esenciales conseguir la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las empresas y por ello su Art.8 ter exige de los Estados miembros la adopción de medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre el empresariado y la representación de los/las trabajadores/as sobre la igualdad de trato a fin de promover su aplicación.

Para España, la Constitución Española de 1978 y en concreto sus Arts. 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 CE). Así además lo vienen reconociendo los propios interlocutores sociales mediante los sucesivos acuerdos que anualmente se pactan para fijar los objetivos de la negociación colectiva. Pero también es cierto que esos mismos interlocutores sociales reconocen expresamente en todos estos acuerdos los altos niveles de segregación laboral en función del género, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos y de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, su permanencia en el mismo y su desarrollo profesional, siguen constituyendo los principales problemas a los que se deben enfrentar las mujeres en el mercado de trabajo.

Por ello, nuestra finalidad ha sido analizar los convenios colectivos sectoriales (calzado y juguete) tanto nacionales, como provinciales, locales o de empresa. Los temas objeto de análisis están agrupados por materias del modo siguiente: Además, se ha realizado una comparativa con la normativa aplicable (nacional y comunitaria), las propuestas de lo que deberían regular los convenios colectivos para garantizar la aplicación y desarrollo positivo de las normas legales y lo que deben evitar o eliminar los convenios

para no producir o reproducir discriminaciones de género. No debemos olvidar que la normativa convencional puede ser un eficaz instrumento para impulsar la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres mediante la aplicación del principio de transversalidad de género. El convenio puede mejorar la regulación estatal, concretarla, desarrollarla y complementarla mediante la adopción de medidas de acción positiva, garantizando su aplicación real en las empresas, objetivo nada novedoso en tanto la mejora de la regulación legal es la función generalmente atribuida al convenio colectivo.

La situación sin duda resulta manifiestamente mejorable y ese es el objetivo que se propone el **Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres presentado por el gobierno de España el pasado mes de marzo de 2006**. La Ley se ocupa en su articulado de la proyección general del principio de igualdad en los diferentes ámbitos normativos, en otras palabras, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. Modifica diversas normas de nuestro ordenamiento jurídico, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empleo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Uno de sus objetivos explicitados en la Exposición de Motivos es el reforzamiento de los mecanismos de control y sanción en materia de no discriminación, reforzándose, de un lado, el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de otro, procurando que las sanciones de la discriminación sean adecuadas, eficaces, proporcionales y disuasorias. Por lo que se refiere a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo, entre otras muchas novedades, destaca la intervención de los interlocutores sociales mediante la adopción de normas de acción positiva que se producirá a través del diseño y aplicación de los denominados **Planes de Igualdad en las empresas**.

Efectivamente, el panorama legislativo ha cambiado sustancialmente desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Presentamos un extracto de la mencionada Ley (BOE número 71 de 23/3/2007).

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión

específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Por último hemos de hacer mención a la actividad normativa autonómica valenciana a través de la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres**, a través del cual se propone una *reconceptualización* del papel de la mujer en el mercado laboral, debido a los límites e insuficiencias de los análisis habituales del mercado de trabajo, y a la necesidad de considerar el trabajo doméstico como parte integrante de la realidad socioeconómica. En este sentido, y a través de las actuaciones contempladas en el Plan de Actuación se pretende conocer y visualizar la situación diferencial entre mujeres y hombres con relación al trabajo remunerado y no remunerado, que se realiza en el ámbito doméstico.

4.2.- Datos sociodemográficos y económicos.

En este apartado vamos a presentar a través de diversos cuadros y tablas, datos relevantes para nuestro estudio. Hemos acudido para ello a fuentes oficiales actuales tales como el Instituto Nacional de Empleo (INEM), el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de la Mujer (perteneciente hasta mediados de 2008 al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y al Ministerio de Igualdad en la actualidad).

Tal y como se advierte en el INE, la Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 200.000 personas.

Para un mejor entendimiento de los cuadros que presentamos nos advierte el INE que la metodología de la encuesta se ha modificado en el primer trimestre de 2005 por varias causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debida especialmente al aumento del número de extranjeros residentes; la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT); y por último, la introducción de mejoras en el método de recogida. Además, la base poblacional utilizada a partir del primer trimestre de 2005 (base poblacional censo 2001) es la misma con la que se ha calculado la serie 1996-2004 (revisada el 30 de marzo de 2005), existiendo, por tanto, continuidad en la serie.

Ofrecemos la información más actualizada del cuarto trimestre de 2006 que elabora la EPA del INE (publicado en febrero de 2007). Del mismo modo presentamos los datos recientes de la Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) del Instituto Nacional de Estadística.

Por otra parte, exponemos la información cuantitativa que maneja el Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) en su Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005) para la Provincia de Alicante.

Queremos destacar que los datos ofrecidos han sido reelaborados en nuestras tablas en función de los sectores industriales estudiados: juguete y calzado, priorizando los datos de población y empleo femenino de la provincia de Alicante.

Somos conscientes de que “cuando los estudios sobre el mercado laboral reducen el concepto de trabajo a la aceptación de empleo, buena parte del trabajo de las mujeres (las tareas domésticas, el cuidado de la familia, la gestión del hogar) permanece en la sombra. Cuando además los estudios parten del análisis de las estadísticas elaboradas por organismos oficiales, en las que se mide el empleo formal o legal, entonces la invisibilidad de amplios colectivos femeninos es total, de que su presencia es muy destacada en ocupaciones precarias y sumergidas” (Santos, 1995).

En relación a este problema destacamos la recién publicada obra titulada *Mujeres y hombres en España. 2006* publicada por la Secretaría general de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer del Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales en colaboración con el INE.

Como advierte en su presentación la directora del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris (2006), “la participación conjunta del INE y del Instituto de la Mujer en una publicación como esta *Mujeres y Hombres en España* (...) debe ser motivo de satisfacción, por cuanto supone un paso más en el proceso de visibilización de las mujeres en nuestra sociedad. Desde el Instituto de la Mujer, tenemos el pleno convencimiento de que la mejor manera de introducir cambios en cualquier ámbito es conociendo la situación de partida, previamente, con la mayor profundidad posible”.

Continúa Peris destacando que “hasta tiempos recientes, la presencia de las mujeres en las estadísticas oficiales era algo meramente anecdótico pues pocos eran los indicadores que tenían en cuenta la variable sexo y, cuando así ocurría, solían ser de carácter muy general o directamente vinculados con las tradicionales esferas de sexualidad, salud y familia. La escasa presencia femenina en puestos de representación política, en cargos

de responsabilidad económica o en altos cargos de la Administración era minimizada, todavía más, si atendíamos a su nulo reflejo estadístico. Afortunadamente, en los últimos años, la situación ha mejorado ostensiblemente y, en la actualidad, la mayor parte de las estadísticas oficiales incluyen la variable sexo. Fruto de este desarrollo, surge esta publicación que, con ánimo de ir perfeccionándose año tras año, pretende convertirse en una fácil y útil herramienta de consulta para toda aquella persona que desee conocer la situación socio-laboral de las mujeres en nuestro país”.

Por su parte, Carmen Alcaide Guindo, presidenta del INE, señala lo siguiente: “La publicación *Mujeres y Hombres en España* que se presenta es el primer resultado de la participación conjunta del INE y del Instituto de la Mujer en proyectos de este tipo. Su objetivo es difundir una selección de indicadores de género relevantes en distintos campos de preocupación social. Se trata de un elemento imprescindible para establecer el enfoque de género en la producción estadística oficial, como aspecto importante del proceso de incorporación de consideraciones sobre la igualdad de género. Responde también a la demanda para mejorar las estadísticas de género de la Plataforma para la Acción de Pekín. De esta forma, España se incorpora al ya numeroso grupo de países que tienen publicaciones con este objetivo. Esta edición se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y Familia; Educación; Empleo; Renta; Salud; Delito y violencia; y Poder y toma de decisiones. En cada área la información se ofrece en forma de cuadros y gráficos acompañados de un sucinto análisis de los mismos. La mayoría de los indicadores están referidos al ámbito nacional, pero también se presta atención tanto a las diferentes comunidades autónomas como a la situación de España en el entorno europeo”.

| Según grupos de edad y nivel académico | | | |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Nivel Académico | Menor de 25 años | De 25 a 45 años | Mayor de 45 años |
| Sin estudios | 6929 | 14784 | 5294 |
| Estudios primarios | 1030 | 3652 | 2048 |
| Estudios secundarios | 50948 | 86756 | 18458 |
| Grado Medio FP | 3972 | 8084 | 970 |
| Grado Superior FP | 2323 | 5734 | 193 |
| Universitarios primer ciclo | 2128 | 6102 | 340 |
| Universitarios segundo ciclo | 1327 | 7876 | 344 |
| Otras titulaciones | 7 | 95 | 2 |
| Total | 68664 | 133083 | 27649 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
 Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 11. **Elaboración propia.**

| Mujeres paradas | | |
|------------------------|----------------|-------------------|
| Tramos de edad | Paradas | No paradas |
| Menor de 25 años | 1786 | 5000 |
| De 25 a 45 años | 6786 | 26930 |
| Mayor de 45 años | 3764 | 15510 |
| Total | 12336 | 47440 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
 Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 12. **Elaboración propia.**

| Contratación según sectores económicos | |
|---|-----------------------|
| Sector | Porcentaje (%) |
| Agricultura | 3,76 |
| Construcción | 2,56 |
| Industria | 12,39 |
| Servicios | 81,28 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
 Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 13. **Elaboración propia.**

| Actividades económicas en las que la contratación de mujeres es más relevante | | |
|--|-------------------------|----------------------------|
| Actividades Económicas | Número contratos | Tasa de mujeres (%) |
| Industria, confección y peletería | 951 | 83,42 |
| Industria de productos alimenticios y bebidas | 3600 | 56,39 |
| Fabricación de calzado | 15929 | 50,60 |
| Industria textil | 1540 | 40,37 |
| Fabricación de muebles y otras industria manufactureras | 1362 | 37,55 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). **Elaboración propia.**

| Contratación según tipología | | |
|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Estabilidad en la contratación | Número de contratos | Porcentaje (%) |
| Contratos indefinidos | 25787 | 11,24 |
| Contratos temporales | 203609 | 88,76 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). **Elaboración propia.**

| Duración de los contratos temporales | |
|---|----------------------------|
| Duración | Número de contratos |
| Menor ó igual a 1 mes | 50183 |
| De 1 a 3 meses | 63951 |
| De 4 a 6 meses | 35898 |
| De 7 a 12 meses | 8078 |
| Más de 12 meses | 383 |
| Duración indeterminada | 45116 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pag 14. **Elaboración propia.**

| Ocupaciones con mayor número de mujeres demandantes | | | | |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------|
| Ocupaciones | Menor de 25 años | De 25 a 45 años | Mayor de 45 años | Total |
| Operadores de máquinas para la fabricación del calzado | 170 | 3224 | 3408 | 6802 |
| Peones de industrias manufactureras | 1012 | 3645 | 1835 | 6492 |
| Peones del transporte y descargadores | 1186 | 2488 | 321 | 3995 |
| Zapateros, marroquinos y guantería piel | 373 | 1919 | 1627 | 3919 |
| Otros montadores y ensambladores | 286 | 1542 | 732 | 2560 |
| Operadores de máquinas de coser y bordar | 73 | 845 | 560 | 1478 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 16. **Elaboración propia.**

| Ocupaciones con mayor número de contratos de mujeres | | | | |
|---|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------|
| Ocupaciones | Menor de 25 años | De 25 a 45 años | Mayor de 45 años | Total |
| Operadores de máquinas para la fabricación del calzado | 1145 | 4198 | 1780 | 7123 |
| Peones de industrias manufactureras | 2551 | 4780 | 985 | 8316 |
| Peones del transporte y descargadores | 1771 | 1987 | 236 | 3994 |
| Zapateros, marroquinos y guantería piel | 1047 | 2903 | 974 | 4924 |
| Otros montadores y ensambladores | 481 | 1500 | 357 | 2338 |
| Operadores de máquinas de coser y bordar | | | | |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). **Elaboración propia.**

| Ocupaciones en las que la presencia de mujeres es más relevante | | |
|--|--------------------|-----------------|
| Ocupaciones | Demandantes | Tasa (%) |
| Operadores de máquinas de coser | 1478 | 95,45 |
| Otros montadores y ensambladores | 2560 | 93,06 |
| Operadores de máquinas para la fabricación del calzado | 6802 | 57,67 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 17. **Elaboración propia.**

| Rotación de los contratos en las ocupaciones más relevantes | | | |
|--|------------------|----------------------------|---------------------------|
| Ocupaciones donde la contratación es más relevante | Contratos | Mujeres contratadas | Índice de rotación |
| Operadores de máquinas para la fabricación del calzado | 7123 | 4744 | 1,50 |
| Zapateros, marroquinos y guantería piel | 4924 | 3541 | 1,39 |
| Otros montadores y ensambladores | 2338 | 1593 | 1,47 |
| Panaderos, pasteleros y confiteros | 1371 | 947 | 1,45 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).

Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 18. **Elaboración propia.**

| Mujeres demandantes de empleo por grupos de edad y sexo. Tasas municipales de demanda | | | | | |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Localidad | Menor de 25 años | De 25 a 45 años | Mayor de 45 años | Total mujeres demandantes | Tasa de mujeres (%) |
| Elche/Elx | 1283 | 6559 | 4452 | 12294 | 57,00 |
| Alicante/Alacant | 1123 | 5783 | 3202 | 10108 | 54,09 |
| Elda | 295 | 1509 | 1716 | 3520 | 56,97 |
| Alcoy/Alcoi | 307 | 1449 | 1049 | 2805 | 59,49 |
| Petrer | 189 | 1186 | 904 | 2279 | 60,58 |
| Villena | 114 | 613 | 397 | 1124 | 61,05 |
| Ibi | 164 | 624 | 265 | 1053 | 61,87 |
| Monóvar/Monóver | 86 | 369 | 433 | 888 | 61,16 |
| Jijona/Xixona | 42 | 181 | 106 | 329 | 55,11 |
| Onil | 44 | 168 | 111 | 323 | 55,40 |
| Castalla | 35 | 174 | 62 | 271 | 61,59 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).

Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 20. **Elaboración propia.**

| Contratos por grupos de edad. Tasas municipales de contratación | | | | | |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Localidad | Menor de 25 años | De 25 a 45 años | Mayor de 45 años | Total mujeres demandantes | Tasa de mujeres (%) |
| Alicante/Alacant | 21561 | 36701 | 6731 | 64993 | 44,68 |
| Elche/Elx | 8756 | 16896 | 3583 | 29235 | 40,68 |
| Elda | 1976 | 4258 | 788 | 7022 | 40,20 |
| Alcoy/Alcoi | 1388 | 3349 | 852 | 5589 | 43,60 |
| Villena | 1093 | 2331 | 500 | 3924 | 46,20 |
| Petrer | 1196 | 2127 | 552 | 3875 | 43,69 |
| Ibi | 765 | 1395 | 305 | 2465 | 40,34 |
| Monóvar/Monóver | 309 | 655 | 153 | 1117 | 39,55 |
| Jijona/Xixona | 369 | 582 | 160 | 1111 | 52,88 |

Fuente: Informe del mercado de trabajo de las mujeres (2005).
 Provincia de Alicante. Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Pág. 21. **Elaboración propia.**

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|-------|-------|-------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------|-------|-----------------------------------|-------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| Número de empresas de calzado | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de empresas distribuidas por sectores de actividad y grupos de tamaño | | | | | | | | | | | | | | | |
| Unidades: Número de empresas | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | | | |
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | | | |
| CNAE 193. Fabricación de calzado | 3.457 | 3.529 | 3.709 | 5.071 | 2.881 | 2.874 | 3.071 | 4.426 | 575 | 655 | 638 | 646 | | | |
| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | | | |
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | | | |
| CNAE 193. Fabricación de calzado | 4.356 | 4.902 | 4.643 | 4.458 | 3.541 | 4.100 | 3.898 | 3.772 | 816 | 803 | 746 | 686 | | | |
| | Total | | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | |
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| CNAE 193. Fabricación de calzado | 3.862 | 3.722 | 3.560 | 3.639 | 3.338 | 3.119 | 2.971 | 2.850 | 3.026 | 2.719 | 743 | 751 | 710 | 612 | 619 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Copyright INE 2007

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|------|------|------|--------------------------------------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|
| Número de empresas distribuidas por sectores de actividad y grupos de tamaño | | | | | | | | | | | | |
| Unidades: Número de empresas | | | | | | | | | | | | |
| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | |
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 480 | 499 | 447 | 553 | 393 | 418 | 367 | 481 | 87 | 81 | 81 | 72 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | |
|--|--------------|------|------|------|--------------------------------------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 504 | 581 | 456 | 479 | 408 | 492 | 371 | 396 | 96 | 89 | 85 | 83 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| | Total | | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | |
|--|--------------|------|------|------|------|--------------------------------------|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 493 | 439 | 445 | 403 | 397 | 403 | 346 | 360 | 310 | 306 | 90 | 94 | 85 | 93 | 91 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | |
|--|--|-------------|-------------|
| <u>Resultados nacionales</u> | | | |
| Resultados por principales variables económicas y agrupaciones de actividad | | | |
| Unidades: Miles de euros | | | |
| | Agrupación 3. CNAE: 17, 18, 19. Industria textil, confección, cuero y calzado | | |
| | 1993 | 1999 | 2005 |
| Importe neto de la cifra de negocios | 14.285.403 | 22.085.940 | 20.797.893 |
| Total de ingresos de explotación | 14.438.773 | 22.269.117 | 21.107.775 |
| Variación de existencias de productos | 54.254 | 93.083 | -25.807 |
| Consumos y trabajos realizados por otras empresas | 8.011.428 | 12.983.037 | 12.277.989 |
| Gastos de personal | 3.441.326 | 4.518.085 | 4.475.947 |
| Total de gastos de explotación | 13.693.322 | 20.927.400 | 20.397.430 |
| Ventas netas de productos | 12.716.302 | 19.125.113 | 18.159.118 |
| Ventas netas de mercaderías | 547.314 | 1.006.111 | 1.002.168 |
| Prestaciones de servicios | 1.021.787 | 1.954.717 | 1.636.608 |
| Trabajos realizados para el inmovilizado | 12.381 | 12.380 | 20.138 |
| Subvenciones a la explotación | 78.826 | 89.173 | 160.014 |
| Otros ingresos de explotación | 62.162 | 81.624 | 129.730 |
| Consumo de materias primas | 5.528.408 | 8.713.106 | 8.145.364 |
| Consumo de otros aprovisionamientos | 576.906 | 928.889 | 854.867 |
| Consumo de mercaderías | 511.198 | 712.065 | 597.951 |
| Trabajos realizados por otras empresas | 1.394.915 | 2.628.977 | 2.679.806 |
| Servicios exteriores | 1.885.763 | 2.824.094 | 3.015.666 |
| Dotaciones para amortización del inmovilizado | 354.806 | 602.184 | 627.828 |
| Inversión realizada en activos materiales | 318.883 | 809.056 | 369.148 |
| Resultado del ejercicio | . | 744.850 | 181.139 |
| Sueldos y salarios | 2.566.578 | 3.491.388 | 3.422.562 |
| Indemnizaciones | 63.143 | 49.895 | 121.958 |
| Cargas sociales | 811.604 | 976.801 | 931.426 |
| Inversión en terrenos y bienes naturales | . | 25.504 | 11.369 |
| Inversión en construcciones | . | 145.700 | 7.940 |
| Inversión en maquinaria, equipamiento y otros | . | 637.851 | 349.839 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|---|-----------|---------------------------------------|--|-----------|--------|
| Resultados por Comunidades Autónomas, principales variables económicas, y agrupaciones de actividad | | | | | | | | | |
| Unidades: Miles de euros | | | | | | | | | |
| | Importe neto de la cifra de negocios | | | Total de ingresos de explotación | | | Variación de existencias de productos | | |
| | 1993 | 1999 | 2005 | 1993 | 1999 | 2005 | 1993 | 1999 | 2005 |
| Comunidad Valenciana | | | | | | | | | |
| Agrupación 3. CNAE: 17, 18, 19. Industria textil, confección, cuero y calzado | 3.588.215 | 6.435.499 | 5.212.810 | 3.609.106 | 6.460.298 | 5.245.801 | 26.516 | 26.913 | 20.710 |
| Consumos y trabajos realizados por otras empresas | Gastos de personal | | | | | Total de gastos de explotación | | | |
| 1993 | 1999 | 2005 | 1993 | 1999 | 2005 | 1993 | 1999 | 2005 | |
| 2.163.747 | 4.143.221 | 3.131.608 | 686.036 | 1.077.991 | 1.048.913 | 3.398.918 | 6.129.966 | 5.104.820 | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | | | | |
|--|--------------------------|--------|--------|-------------------------|---------|---------|
| Resultados por Comunidades Autónomas, personas ocupadas, horas trabajadas y agrupaciones de actividad | | | | | | |
| Unidades: Personas/Miles de horas | | | | | | |
| | Personas Ocupadas | | | Horas Trabajadas | | |
| | 1993 | 1999 | 2005 | 1993 | 1999 | 2005 |
| Comunidad Valenciana | | | | | | |
| Agrupación 3. CNAE: 17, 18, 19. Industria textil, confección, cuero y calzado | 61.250 | 81.935 | 59.216 | 108.847 | 145.934 | 105.678 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta Industrial de Empresas (EIAE) | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|------|------|------|--------------------------------------|--------------------------------------|------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| Número de empresas distribuidas por sectores de actividad y grupos de tamaño | | | | | | | | | | | | | | | |
| Unidades: Número de empresas | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | | | |
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | | | |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 480 | 499 | 447 | 553 | 393 | 418 | 367 | 481 | 87 | 81 | 81 | 72 | | | |
| | Total | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | | | |
| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | | | |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 504 | 581 | 456 | 479 | 408 | 492 | 371 | 396 | 96 | 89 | 85 | 83 | | | |
| | Total | | | | | Menos de 20 personas ocupadas | | | | | 20 o más personas ocupadas | | | | |
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| CNAE 364, 365. Fabricación de artículos de deporte, juegos y juguetes | 493 | 439 | 445 | 403 | 397 | 403 | 346 | 360 | 310 | 306 | 90 | 94 | 85 | 93 | 91 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | |
|---|--------------|----------------|-----------------|----------------|---|------------------|
| Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad, por comunidad autónoma | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | |
| | Total | Activos | Ocupados | Parados | Parados que buscan primer empleo | Inactivos |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| Comunidad Valenciana | | | | | | |
| Ambos sexos | | | | | | |
| Total | 3.977,1 | 2.395,4 | 2.192,2 | 203,2 | 17,6 | 1.581,8 |
| De 16 a 19 años | 195,8 | 68,5 | 46,3 | 22,2 | 7,5 | 127,2 |
| De 20 a 24 años | 304,7 | 212,3 | 184,5 | 27,8 | 2,9 | 92,4 |
| De 25 a 54 años | 2.233,9 | 1.857,7 | 1.718,8 | 138,9 | 6,7 | 376,2 |
| De 55 y más años | 1.242,8 | 256,8 | 242,5 | 14,3 | 0,6 | 985,9 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | |
|--|----------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Distribución porcentual de los ocupados por sector económico, comunidad autónoma y sexo | | | | | |
| Unidades: Porcentaje | | | | | |
| | Total | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| Comunidad Valenciana | | | | | |
| Ambos sexos | 100,0 | 2,8 | 20,8 | 14,1 | 62,3 |
| Varones | 100,0 | 4,0 | 25,2 | 22,6 | 48,3 |
| Mujeres | 100,0 | 1,0 | 14,4 | 1,7 | 82,8 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | |
|---|----------------|----------------|-----------------|----------------|---|------------------|
| Resultados Provinciales | | | | | | |
| Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y provincia | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | |
| | Total | Activos | Ocupados | Parados | Parados que buscan primer empleo | Inactivos |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| Ambos sexos | | | | | | |
| 03 Alicante | 1.477,8 | 870,4 | 780,2 | 90,3 | 7,2 | 607,3 |
| Varones | | | | | | |
| 03 Alicante | 726,3 | 503,6 | 468,2 | 35,4 | 2,3 | 222,7 |
| Mujeres | | | | | | |
| 03 Alicante | 751,5 | 366,9 | 312,0 | 54,9 | 4,9 | 384,6 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | |
|---|----------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|---|
| Activos por sector económico y provincia | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | |
| | Total | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| 03 Alicante | 870,4 | 25,3 | 160,2 | 127,6 | 523,7 | 33,6 |

Los parados que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por el sector económico correspondiente a dicho empleo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | |
|--|----------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Resultados Provinciales | | | | | |
| Ocupados por sector económico y provincia | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | |
| | Total | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| 03 Alicante | 780,2 | 23,7 | 151,0 | 117,1 | 488,4 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | | | |
|--|------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|
| Resultados Provinciales | | | | | | | | |
| Ocupados por sector económico y provincia | | | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | | | |
| | Industria | | | | | | | |
| | 2005TI | 2005TII | 2005TIII | 2005TIV | 2006TI | 2006TII | 2006TIII | 2006TIV |
| Nacional | 3.257,5 | 3.262,8 | 3.311,0 | 3.288,5 | 3.273,6 | 3.286,9 | 3.288,1 | 3.319,8 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | | | |
|--|------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|
| Resultados Provinciales | | | | | | | | |
| Ocupados por sector económico y provincia | | | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | | | |
| | Industria | | | | | | | |
| | 2005TI | 2005TII | 2005TIII | 2005TIV | 2006TI | 2006TII | 2006TIII | 2006TIV |
| 03 Alicante | 158,7 | 148,7 | 138,1 | 141,7 | 145,9 | 150,9 | 150,0 | 151,0 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | | | |
|---|----------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
| Resultados Provinciales | | | | | | |
| Inactivos por situación de inactividad y provincia | | | | | | |
| Unidades: Miles de personas | | | | | | |
| | Total | Estudiante | Jubilado o pensionista | Labores del hogar | Incapacidad permanente | Otra |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| 03 Alicante | 607,3 | 83,4 | 279,2 | 186,0 | 40,9 | 17,8 |

La categoría 'Otra situación' incluye a los inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran estar buscando empleo o trabajar.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Copyright INE 2007

| Encuesta de Población Activa | | | | |
|---|----------------|------------------|-----------------|----------------|
| Distribución porcentual de la población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y provincia | | | | |
| Unidades: Porcentaje | | | | |
| | Activos | Inactivos | Ocupados | Parados |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| Ambos sexos | | | | |
| 03 Alicante | 58,9 | 41,1 | 89,6 | 10,4 |
| Varones | | | | |
| 03 Alicante | 69,3 | 30,7 | 93,0 | 7,0 |
| Mujeres | | | | |
| 03 Alicante | 48,8 | 51,2 | 85,0 | 15,0 |

- 1) Relación con la actividad económica: Parados respecto del total de activos (tasa de paro).
- 2) Relación con la actividad económica: Activos respecto de la población de 16 y más años que habita en viviendas familiares (tasa de actividad).

| Encuesta de Población Activa | | | | | |
|--|--------------------|------------------|---------------------|------------------|---|
| Distribución porcentual de los activos por sector económico y provincia | | | | | |
| Unidades: Porcentaje | | | | | |
| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| 03 Alicante | 2,9 | 18,4 | 14,7 | 60,2 | 3,9 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2007

Los parados que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por el sector económico correspondiente a dicho empleo.

| Encuesta de Población Activa | | | | |
|---|--------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y provincia | | | | |
| Unidades: Porcentaje | | | | |
| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV | 2006TIV |
| Provincia de Alicante | 3,0 | 19,4 | 15,0 | 62,6 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Copyright INE 2007

5.- ANÁLISIS DE LOS SECTORES INDUSTRIALES OBJETO DE ESTUDIO

Como hemos señalado en otra ocasión (Téllez y Martínez, 2004) en la provincia de Alicante se da una concentración y especialización industrial muy importante y junto con el sector terciario, caracterizado fundamentalmente con los grandes focos turísticos de la provincia, la industria, directa e indirectamente, es en muchas comarcas la ocupación principal de sus habitantes.

Principalmente, las comarcas industriales alicantinas están adscritas a sistemas productivos de calzado (Bajo, Medio y Alto Vinalopó y Vega Baja del Segura), de producción textil (comarcas del Comtat y L'Alcoià, y para la industria de alfombras la población de Crevillente), de juguetes (comarca de La Foia de Castalla) y del turrón y el helado (básicamente en Jijona). Las comarcas del Alto, Medio y Bajo Vinalopó son las principales responsables del destacado valor añadido bruto que alcanza el subsector del calzado en el valor de la producción de la provincia de Alicante, de la Comunidad Valenciana y del conjunto del Estado (Ponce y Martínez, 2003: 41).

Según los expertos (Gómez, 2002), el peculiar y consolidado tejido industrial valenciano se asienta sobre la base de una sólida red de más de 281.930 empresas del sector industrial, comercial, de la construcción o del sector servicios. Esta cantidad representa cerca del 10,7% del total de empresas activas en el ámbito nacional. Este entramado económico tan singular pero, a la par, tremendamente competitivo, se basa, principalmente, en pequeñas y medianas empresas y en la existencia de una serie de distritos industriales (los conocidos como *clusters*, es decir, concentración de empresas de un mismo sector en una zona geográfica concreta que aprovechan sus sinergias y cercanías para ser más competitivos), como el del azulejo, el juguete, el calzado, el mueble o el turrón.

Afrontar los nuevos retos que impone el actual contexto económico de la globalización implica realizar un esfuerzo importante en políticas de innovación y desarrollo,

diversificación, promoción exterior, desarrollo de infraestructuras industriales, comercio interior, energías renovables, etc. (Gómez, 2002)

Una de las características de las empresas alicantinas es su estructura de pequeña y mediana empresa, conviviendo con otras de mayor tamaño y en su mayoría de capital foráneo. Esta estructura empresarial es heredera de la evolución histórica de la manufactura en la provincia y en toda la comunidad valenciana. El origen de la industrialización alicantina parte de las pequeñas industrias manufactureras que, dirigidas por un empresariado conocedor del proceso de trabajo y con inquietud por aumentar beneficios, supo responder al intenso crecimiento de la demanda experimentado en la década de 1960, como ocurrió específicamente con la industria del calzado o del textil.

Otra característica es la concentración geográfica industrial que facilita la interrelación entre empresas del mismo sector, la acumulación de conocimientos y contar con servicios de apoyo comunes. Sin embargo, esta concentración implica también que la economía de determinadas comarcas esté condicionada a la evolución del sector industrial en el que están especializadas, lo cual provoca que los momentos de crisis sean especialmente problemáticos debido a la escasa diversificación del tejido industrial. Como advierte Santos (1987: 175), una de las características de la industria valenciana en general es su concentración en lugares muy concretos, geográficamente reducidos con un número alto de empresas dedicadas a la producción de una misma rama industrial, como es, por ejemplo, el caso del juguete y el calzado en la provincia que nos ocupa.

Para algunos expertos “el fuerte proceso de ajuste experimentado entre población activa y empleo se ha producido carente de directrices estratégicas. Los sistemas productivos industriales alicantinos han desarrollado estrategias directamente influenciados por el mercado y por la necesidad de sobrevivir a una competencia globalizada. La competitividad se ha logrado trasvasando el descenso de los costes de producción a la mano de obra, en un proceso de mayor precariedad en las condiciones laborales: menores salarios, jornadas irregulares, estacionalidad, desregulación contractual, pérdida de calidad del puesto de trabajo, movilidad interna, dispersión territorial, desigualdades por edades y por sexo en la incorporación y exclusión del mercado de

trabajo. Se mantiene un abultado mercado secundario de trabajo, que actúa casi como factor estructural, lejos de ser superado como aspecto coyuntural de la crisis” (Ponce, 2002).

Muchas empresas alicantinas de sectores como el calzado y el juguete se han reconvertido mediante estrategias tales como la ocultación de una parte de la producción. Esta derivación hacia la economía no regulada ha sido consustancial a buena parte de los subsectores industriales alicantinos, y en esta reactivación del trabajo clandestino las mujeres han jugado un destacado papel. Las importantes transformaciones generadas como consecuencia de los acontecimientos políticos, sociales, de los avances tecnológicos y/o de las exigencias de los mercados, han influido en la evolución de las estructuras productivas y de los espacios geográficos industriales (Sebastiá, 1997: 81). Así, la marcada especialización de las funciones económicas en cada uno de los diferentes ámbitos de las comarcas de Alicante repercute en el mercado laboral de forma dispar, según las estructuras productivas consolidadas y las coyunturas.

En cada uno de esos sistemas productivos se han ido desarrollando unos usos que regulan o influyen decisivamente en el mercado de trabajo, conforme con las especificidades de cada actividad -intensidad, temporalidad, cualificación-. Como advierte Ponce (2002) en todos los casos, el atesoramiento de un saber hacer tradicional, que arranca en las artesanías y se ha visto complementado paulatinamente a lo largo de más de un siglo de evolución, constituye también un recurso sustancial. Junto a esa cualificación de la mano de obra, su identificación con la industria específica -que impregna los modos de vida cotidianos- constituye otro destacado insumo en los niveles de competitividad alcanzado.

Además, asistimos a un tránsito desde los esquemas fordistas a la fábrica desintegrada. Pues “pese a que el factor trabajo ha sido recurso consustancial al nacimiento de la industria en las comarcas alicantinas, es en la etapa de máximo crecimiento industrial (1950-1975), cuando ese insumo fue explotado con mayor provecho, mediante nuevos procesos y técnicas organizativas de la producción, derivadas del *fordismo* y del *taylorismo*, sustentadas en la mecanización, en la cadena, en el reparto del trabajo por secciones especializadas, en el mantenimiento de ritmos constantes en la producción y, para ello, en la especialización del trabajador en tareas muy específicas y singulares.

Apoyado todo ello en la búsqueda de economías internas y de escala” (Ponce, 2002).

Es a partir de la década de 1980 cuando “las empresas alicantinas se vieron inmersas en una situación de pérdida de competitividad en los mercados, descenso de la productividad y, a la vez, de la producción, mientras se mantienen los costes fijos de explotación, con la secuela del descenso generalizado de los beneficios. En esa coyuntura se puso en marcha un profundo proceso de reestructuración, dirigido a través de tres procesos simultáneos: a) de naturaleza económica: la descentralización – desintegración- productiva; b) de carácter espacial: la dispersión o difusión de la producción y c) de carácter económico-social: la generalización de la economía sumergida” (Ponce, 2002).

Entre las más recientes actuaciones institucionales y políticas en relación a dos de los sectores que hemos analizado se encuentra el programa de reindustrialización para zonas afectadas por la deslocalización de los sectores textil-confección, calzado, juguete y muebles de la Dirección General de Desarrollo Industrial. Como se especifica en la propia convocatoria del B.O.E. del 14/12/2006 “la finalidad de estas ayudas es la de tratar de llevar a cabo actuaciones de apoyo tendentes a potenciar, regenerar o crear el tejido industrial, a la vez que incidan positivamente en las variables socioeconómicas del entorno geográfico de referencia en cada caso, producido por los procesos de deslocalización”.

Diversos son los factores que caracterizan la industria alicantina. En relación a la progresiva descentralización de ciertos sectores industriales, como los del calzado y del juguete en la provincia que nos ocupa, debemos considerar la estacionalidad de la producción, la descentralización y la economía sumergida y el trabajo a domicilio.

Por un lado, tenemos la creciente estacionalidad de la producción (en la fabricación de juguetes, turrón, calzado) que se manifiesta en campañas productivas concretas de determinados meses al año, lo cual ha contribuido en parte a esta necesaria descentralización. Pero además, esta estacionalidad de la producción coexiste con temporadas sin trabajo y otras con insuficiente mano de obra para atender las demandas.

En la provincia que nos ocupa, al igual que ha ocurrido en otros lugares, “desde el

principio la industria ha proporcionado una posibilidad de empleos complementarios a los que no encontraban ocupación suficiente en la agricultura. Los niveles de actividad en el área han debido de ser particularmente altos aun cuando sean especialmente difíciles de medir porque una gran parte de los trabajos se hacen o hacían a domicilio o son trabajos a tiempo parcial que cubren los huecos de la ocupación agrícola” (Bernabé, 1984).

Otra característica importante es la descentralización de la producción, pues efectivamente la difusión de la actividad industrial por el territorio alicantino ha supuesto la configuración de un nuevo modelo espacial de la producción y una nueva localización de las actividades. Descentralización que ha ido acompañada por una difusión territorial en busca del paradigma de la flexibilidad que generan las unidades de producción más pequeñas, pero también buscando la confluencia positiva de variables sociales e institucionales, que han ido cobrando peso, a veces decisivo en algunos municipios (Ponce y Martínez, 2003: 49).

Debemos destacar que esta posibilidad de atomizar la producción en determinados sectores como el juguete o el calzado “ha sido fundamental en el proceso de difusión del sistema productivo por municipios pequeños, carentes de economías de aglomeración, que se compensan, sin embargo, por la proximidad entre ellos y con las principales ciudades donde radican los servicios generales y a la industria” (Ponce y Martínez, 2003: 49). Además, las buenas infraestructuras de la provincia han facilitado en las últimas décadas esta descentralización por determinadas comarcas, surgiendo la figura del “repartidor” de “faena” a mujeres en sus propios domicilios. De este modo podemos afirmar que “la reactivación del trabajo en los domicilios ha generado una importante flota de repartidores, que hacen de intermediarios entre la empresa y los trabajadores, bien como empleados de plantilla de la fábrica, bien como autónomos, que disponen de una furgoneta como toda inversión productiva, y que actúan por su cuenta, bien como miembro de la plantilla de los talleres donde radica la subcontratación de las diferentes fases de la producción” (Ponce, 2002).

Junto a la estacionalidad y la descentralización, otra característica muy importante de la actual industria alicantina es la ilegalidad de algunas actividades y el enorme peso que presenta el trabajo a domicilio (en gran medida femenino).

En el siguiente apartado resumimos algunos datos de interés que nos permiten describir el escenario competitivo de las empresas que desarrollan su actividad en los sectores del calzado y del juguete. Para ello, realizamos, en cada caso, un breve resumen de su historia y de sus principales características, además de las magnitudes económicas y los factores determinantes que lo conforman; información que nos permitirá discernir sobre las oportunidades y amenazas (retos) a las que se enfrentan las empresas, así como sobre las fortalezas y debilidades que determinan las decisiones competitivas de las firmas.

5.1.- Diagnóstico de la situación del sector calzado

5.1.1.- Características básicas del sector

El origen de la industria del calzado en la provincia de Alicante lo encontramos a principios del siglo XX en ciudades como Elda y Elche. Concretamente, en el Vinalopó medio, Elda destaca como la localidad donde se inicia y arraiga la producción de zapatos que, posteriormente, se extendió a otras localidades como Petrer y Monóvar, desarrollándose a lo largo de toda la comarca del Vinalopó. Respecto al origen de la industria del calzado ilicitano, éste se encuentra en una importante actividad alpargatera que surge en la ciudad en el siglo XIX, generando una red de servicios e infraestructuras trascendental que favoreció la aparición, ya a principios del siglo XX, de algunas empresas dedicadas al zapato de piel (Cachón, 2005). A partir de estos inicios y hasta nuestros días la historia del sector ha pasado por diversos altibajos; experimentando en la actualidad fuertes cambios derivados de la aparición de nuevos países fabricantes que, en unos pocos años, se han convertido en los principales productores de calzado del mundo, como es el caso de China.

En un sentido amplio, se puede decir que el sector abarca todas las actividades industriales y manufactureras que tienen por objeto la transformación y comercialización de un producto (zapatos, botas, zapatillas, etc.) que sirven para cubrir

y proteger el pie; si bien, en este estudio, como decíamos, nuestro interés se centra en el proceso de fabricación del calzado propiamente dicho.

Al analizar el proceso de fabricación del calzado a lo largo del tiempo, encontramos que se han producido importantes cambios en el desarrollo de esta actividad, cambios entre los que podríamos destacar dos:

1. Por un lado, en sus inicios la producción del calzado constituía una actividad integrada que incluía la elaboración de todos sus componentes; sin embargo, en la actualidad, por razones económicas y tecnológicas, se ha ido externalizando parte de estas actividades, desarrollándose así una industria auxiliar amplia (Orgilés, 1983).
2. Por otro lado, por razones estratégicas, se ha ido intensificando el recurso a la subcontratación de parte de la producción, buscando la flexibilidad necesaria para adaptarse a determinados factores como la estacionalidad del sector, la especialización o la reducción de costes.

Estos cambios, que van desintegrando la unidad empresarial tradicional, conllevan progresivamente a una creciente colaboración entre las empresas en aras a obtener una cierta seguridad en el suministro de los bienes y servicios externalizados. Dicha colaboración permite combinar la flexibilidad exigida por la dinámica del entorno con la estabilidad que requiere cualquier actividad productiva para garantizar, cuando menos, su supervivencia. En definitiva, esta nueva forma de estructurar el proceso productivo persigue mantener una organización global, integra y vertical mediante relaciones o acuerdos formales o informales (Tortajada, Fernández e Ybarra, 2004).

En este contexto, se observa la coexistencia de una tipología empresarial variada. Así, a pesar de que la fabricación es el centro de la actividad productiva, muy a menudo se dan empresas comercializadoras que están en contacto con el mercado, controlan el diseño y la comercialización final del producto pero no fabrican, sino que subcontratan la fabricación, y suelen ser, además, las primeras en el ranking de facturación. En otros casos, existen fabricantes que disponen de su propia producción y comercialización y, por último, otros que sólo fabrican para terceros, siendo expertos subcontratistas (Cervera, 2003).

Otros aspectos característicos de esta actividad que nos ayudan a definir la situación del sector son los siguientes:

1. *Desarrollo tecnológico*: la fabricación del calzado constituye un proceso intensivo en mano de obra (entre el 25 y 30% del coste del producto) y utiliza tecnología con bajas barreras de entrada, flujos discontinuos y distintas fase de elaboración; si bien, ha ido evolucionando tecnológicamente, sobre todo en el diseño, al ir incorporando progresivamente técnicas de CAD y CAM (Tortajada, Fernández e Ybarra, 2004).

2. *La globalización del sector*: el proceso de internacionalización de las empresas del calzado se inicia en los años 50 hacia Europa y se amplía, posteriormente, al incorporarse al comercio internacional algunos países del sudeste asiático. Este proceso de internacionalización, junto a la creciente tendencia a trasladar las unidades de producción a estos países con costes salariales más bajos, provoca situaciones difíciles para las empresas del sector ubicadas en el área occidental (Ybarra et al, 2004). De este modo, en las últimas dos décadas los mercados mundiales de manufactura del calzado han ido asistiendo a un desplazamiento de la producción europea hacia los países asiáticos, especialmente China, que se ha convertido en el primer fabricante mundial de calzado. Si en 1990 Europa producía el 50% del calzado mundial frente al 36% de Asia, en 1996 esta última producía el 60% y Europa el 26%, mientras que en 2003 la producción asiática ascendía hasta el 76% de la producción mundial²³. A pesar de esta fuerte deslocalización, los países desarrollados siguen concentrando un valor añadido mayor al especializarse en segmentos de calzado medio-alto y alto; lo que les permite vender a precios más altos cubriendo los elevados costes de producción a los que se enfrentan (Cachón, 2005).

Otra lectura más positiva de este proceso, y cada vez más generalizada, sostiene la idea de que, lejos de constituir una amenaza, Asia también puede verse como una fuente de oportunidad para las empresas, puesto que también crece como un potente consumidor con un poder adquisitivo cada vez mayor. Esta oportunidad de mercado, unida a la

²³ Datos obtenidos de Magazine gráfico nº 5. www.calzado-online.com

fortaleza de nuestras empresas en términos de calidad, puede ser fuente de ventaja competitiva y una de las vías por las que el sector resurja de la situación delicada que atraviesa, identificando nichos de mercado que requieran zapatos de cuero de calidad con diseños y cantidades flexibles a los requerimientos de los clientes.

3. *Ocultamiento de la actividad*: la economía sumergida ha sido y es uno de los aspectos más relevantes que definen el sector. Un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo dedicada a tareas como el cortado, rebajado o aparado trabaja en condiciones informales, fundamentalmente bajo dos regímenes: trabajo individualizado y talleres o fábricas organizadas pero invisibles. La importancia de la informalización es tal que no sólo ha sido considerada como una estrategia productiva para el sector del calzado en España, sino que dicho proceso de ocultamiento se ha socializado (Ybarra, 2000). Esto último significa que los sujetos implicados en la economía oculta son múltiples, por lo que se puede decir que es la sociedad permisiva, en general, la que ha consentido la misma. De hecho, si queremos hablar con propiedad, más que utilizar el término *economía oculta* deberíamos utilizar el de *economía ilegal o informal*, porque a determinadas horas y en muchas de las calles y barrios Ilicitanos, por ejemplo, esa economía informal queda latente y a la vista de cualquier paseante debido a las bolsas de desechos y basuras que se generan.

En cuanto al volumen de ocultamiento, a pesar de que obviamente la propia característica de oculto impide su valoración, a partir de ciertas estimaciones y estudios, se ha llegado a calcular, por ejemplo, que en 2003 el 52% de la mano de obra que el calzado ilicitano requería en su proceso productivo (y, por lo tanto, se supone que utilizaba) se encontraba en régimen total de ocultamiento (Ybarra et al, 2004). Esta economía informal, que se desarrolló principalmente para poder competir en costes, hoy en día es la parte del sector que más se ve afectada, reduciéndose progresivamente ante la presión en precios de mano de obra barata de los países en vías de desarrollo.

4. Por último, nos interesa destacar un aspecto de especial relevancia para nuestra investigación y que es precisamente uno de los factores que nos motivó a la elección del mismo como base de nuestro estudio; nos referimos al *grado de concentración geográfica de la actividad analizada*. En este sentido, cabe señalar que es muy común en la Comunidad Valenciana la aglomeración de empresas sectorialmente en

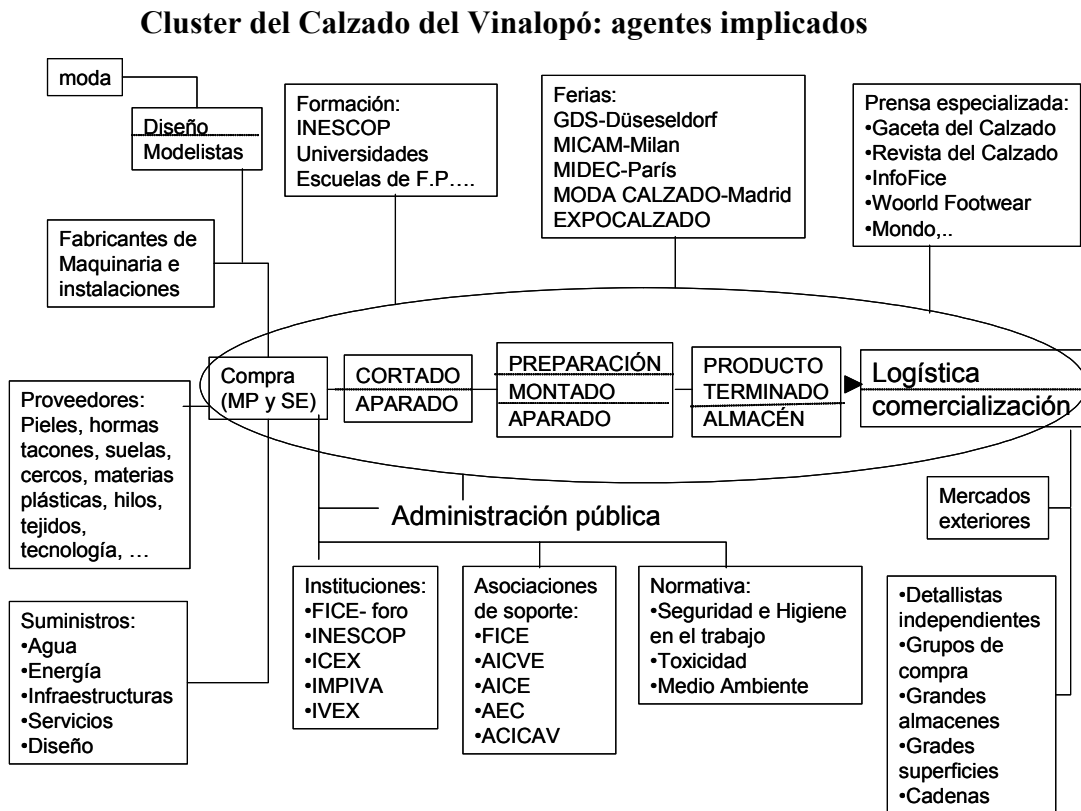
determinadas comarcas y municipios. Es un modelo de organización de la producción en el que el papel de las fuerzas sociales locales es muy importante y donde surgen oportunidades para procesos autónomos de desarrollo de carácter endógeno a niveles locales y regionales (Cachón, 2005). Esto permite distinguir diversos distritos industriales de elevada concentración como el textil, la madera y muebles, la cerámica, el juguete o el calzado.

Concretamente, el sector calzado está compuesto por empresas que se concentran en áreas muy determinadas, formando clusters o grupos empresariales que compiten en un segmento estratégico para aprovechar determinadas economías externas y las ventajas competitivas que de ellas se derivan. Del conjunto de empresas y trabajadores del sector, en torno a las dos terceras partes se encuentran ubicadas en la Comunidad Valenciana, situándose el resto dispersas por otras comunidades, principalmente, Castilla la Mancha, la Rioja, Baleares o Aragón. Dentro de la Comunidad Valenciana el montante principal de firmas se localizan en distintas poblaciones de la provincia de Alicante. La importancia del cluster del calzado para la economía valenciana y, en particular, para la alicantina justifica e impulsa el estudio continuado y en profundidad del sector con el objetivo de mejorar la competitividad del sector y el desarrollo socio-económico de nuestro entorno inmediato.

El sector del calzado en Alicante, además de constituir un cluster en su globalidad, está, a su vez, formado por micro-clusters que atienden a diferentes segmentos estratégicos. Dichos micro-clusters se ubican en el valle del Vinalopó, alrededor de tres poblaciones que conforman los tres ejes principales de la red: Elche, Elda y Villena, y pueden ser definidos como sigue (Cervera, 2003; Tortajada, Fernández e Ybarra, 2004; Cachón, 2005):

- Vestir-moda, ubicado en el Medio Vinalopó (Elda, Petrer y Monovar). Elda y Petrer de forma especial en calzado de señora de gama media alta.
- Sport-moda, ubicado en el Bajo Vinalopó (principalmente Elche y Crevillente). Elche se especializa también en calzado de caballero.
- Infantil y ortopédico, ubicado en el Alto Vinalopó (sobre todo Villena y Sax).

El Cluster del calzado en el Vinalopó está formado tanto por las productoras del calzado, que constituyen el núcleo principal, como por otras firmas proveedoras de materiales o productos que sirven de *inputs* y, además, cuenta con una serie de instituciones que se encargan de organizar, vertebrar y desarrollar la actividad zapatera; por lo que incluye a todos los agentes que trabajan con y para los fabricantes de calzado. Un esquema bastante completo de los agentes implicados en el cluster puede ser el reflejado en la siguiente figura.



Fuente: Cervera (2003:170)

5.1.2.- Principales magnitudes económicas y su evolución

En el sector de fabricación de calzado destaca España como uno de los países líderes, concretamente en calzado de calidad, fabricando prácticamente la cuarta parte del calzado europeo. Las principales magnitudes económicas que definen el sector en España a lo largo de los últimos cinco años quedan reflejadas en la tabla. Si nos fijamos, en primer lugar, en las cifras relativas al número de empresas, a pesar de que éste creció en 2004, el año 2005 supuso un duro golpe para el sector que vio reducido el colectivo de firmas, manteniendo desde entonces una tendencia decreciente; del mismo modo, por lo que se refiere al empleo que éstas generan, se observa una tendencia a disminuir las personas ocupadas año tras año.

Magnitudes del sector calzado y su evolución

| MAGNITUDES | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Empresas | 2.287 | 2.584 | 2.341 | 2.283 | 2.073 |
| Empleados | 44.453 | 40.771 | 35.935 | 33.521 | 30.715 |
| Producción * | | | | | |
| Pares | 171,0 | 147,4 | 126,3 | 118,3 | 108,4 |
| Euros | 2.740,3 | 2.435 | 2.151,4 | 2.059,0 | 1.905,5 |
| Consumo aparente* | | | | | |
| Pares | 175,4 | 181,6 | 277,1 | 319,4 | 359,6 |
| Euros | 1.829,3 | 1.933,1 | 1.890,8 | 1.978,0 | 1.765,0 |
| Exportación* | | | | | |
| Pares | 126,8 | 108,5 | 96,5 | 94,6 | 101,6 |
| % s/ producción | 74,15% | 73% | 76,33% | 79,80% | 93,72% |
| Euros | 1.919,9 | 1.754 | 1.647,4 | 1.718,3 | 1.892,6 |
| % s/ producción | 70,6% | 72,0% | 76,57% | 83,45% | 99,2% |
| Importación* | | | | | |
| Pares | 131,2 | 189,5 | 247,3 | 295,7 | 352,8 |
| % s/ consumo aparente | 74,80% | 104,35% | 89,25% | 92,58% | 98,10% |
| Euros | 1.008,9 | 1.145,6 | 1.386,8 | 1.637,3 | 1.752,1 |
| % s/ consumo aparente | 55,15% | 59,26% | 73,34% | 82,77% | 99,26% |

Fuente: A partir de los datos de FICE www.fice.es

* Las cifras tanto de pares de zapatos como de euros están expresadas en millones.

Estos movimientos detectados en el número de firmas y trabajadores son reflejo de la caída de las cifras de negocio por la situación de crisis continuada que sufre el sector. Puntualmente, la búsqueda de un incremento en la agilidad productiva podría haber

llevado a una mayor fragmentación de la industria, lo que explicaría que, en 2004, aumentara el número de empresas y disminuyera, al mismo tiempo, la plantilla global del sector; este aumento, sin embargo, no ha podido mantenerse para los años siguientes en los que el sector, como decíamos, sigue pagando caro la crisis, viendo cerrar sus puertas un número importante de empresas en los siguientes años y hasta el 2007.

La tabla que presentamos muestra, precisamente, la distribución de las firmas por tamaño en función del número de trabajadores para los años 2003 a 2007, en ella queda latente esa reducción de la dimensión empresarial y, en general, la atomización del sector, conformado principalmente por empresas de tamaño pequeño y muy pequeño.

Clasificación de empresas por tamaño (nº empleados)

| TAMAÑO | Nº TRABAJ. | Nº EMPRESAS | | | | | | | | | |
|--------------|------------|-------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|-------------|---------------|
| | | 2003 | % | 2004 | % | 2005 | % | 2006 | % | 2007 | % |
| Microempresa | <10 | 968 | 42,33 | 1.312 | 50,77 | 1215 | 51,90 | 1209 | 52,96 | 1078 | 52,00 |
| Pequeña | 10-49 | 1.229 | 53,74 | 1.200 | 46,44 | 1053 | 44,98 | 998 | 43,71 | 934 | 45,05 |
| Mediana | 50-199 | 87 | 3,80 | 70 | 2,71 | 72 | 3,08 | 75 | 3,29 | 59 | 2,85 |
| Grande | >200 | 3 | 0,13 | 2 | 0,08 | 1 | 0,04 | 1 | 0,04 | 2 | 0,10 |
| TOTAL | | 2287 | 100,00 | 2.584 | 100,00 | 2.341 | 100,00 | 2.283 | 100,00 | 2073 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia a partir de FICE

Volviendo a los datos recogidos en la tabla según datos de la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE), el volumen total de producción en 2007 alcanzó una cifra de 108,4 millones de pares con un valor de 1.905,5 millones de euros, reflejando un retroceso del 8,37% en pares y del 7,46% en valor respecto al año anterior, que ya registró caídas algo más reducidas.

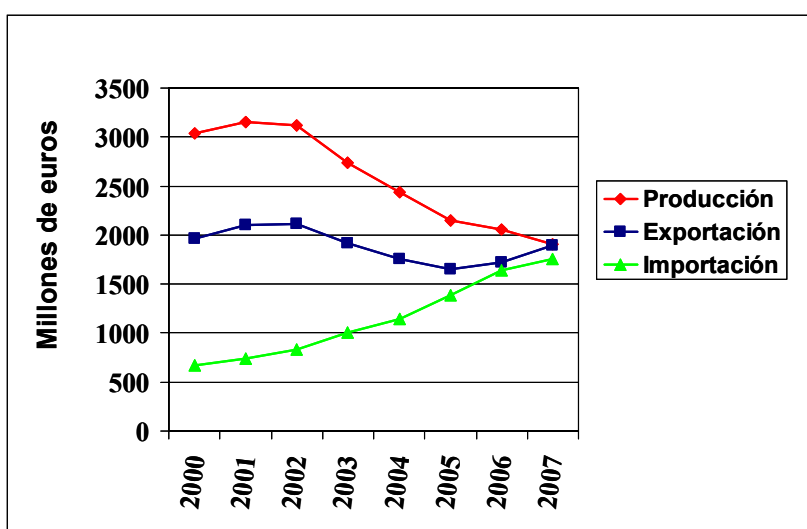
Por lo que se refiere a las exportaciones, éstas suponen más de 90% de la producción, que se dirige fundamentalmente a Europa, principalmente a Francia, Reino Unido y Alemania, pero con incremento importante de la exportación a Italia y Portugal que han desplazado a Estados Unidos, al estar, este último, afectado de manera especial por la crisis de las hipotecas y la paridad euro/dólar, mermando de forma importante nuestras exportaciones hacia este destino. El nivel de exportaciones del sector, que venía manteniendo la tendencia decreciente en línea con la producción, detectó en 2007 un aumento en pares y en valor, si bien, atendiendo a la información de la FICE recogida

para el primer semestre de 2008, las cifras de exportación del sector (49,5 millones de pares por valor de 881,62 millones de euros) vuelven a caer y a reflejar fielmente la situación de crisis actual, al verse reducida en un 12% tanto en volumen como en valor. Este descenso en las cifras globales deriva de la exportación a los países tradicionales de Europa y Estados Unidos, a pesar de que el esfuerzo de diversificación ha incrementado las exportaciones a otros países, consolidándose y aumentando los resultados en México, Rusia, Turquía, países de la Europa del Este (Polonia, Rumania, Ucrania, Croacia o Lituania) y China (con un incremento de casi el 70%).

Respecto al volumen de importaciones, por el contrario, éste creció en 2007 tanto en pares como en valor, tendencia que se mantiene desde el año 2000, si bien el crecimiento en valor es más reducido al descender el precio medio de importación del par. El primer país proveedor es China que supone el 73% de importaciones en pares y el 34% del valor total de lo importado en 2007. De este modo, la balanza comercial del sector aunque consigue mantener el superávit en valor, remontando incluso un poco respecto al año 2006, en pares ve aumentar progresivamente el déficit.

A modo de resumen, y atendiendo a la evolución del sector en los últimos años, el siguiente gráfico recoge la tendencia de las tres dimensiones más importantes del mismo: nivel de facturación, exportaciones e importaciones.

Evolución de la industria del calzado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en FICE

La figura muestra el cambio de tendencia a partir del año 2001, donde la facturación y la exportación empiezan a reducirse frente a un incremento en las importaciones, entrando el sector en una situación delicada en la que va mermando progresivamente su capacidad competitiva y de crecimiento a largo plazo. Situación que se repite aproximadamente en toda Europa. A partir de 2006 y, en parte, como respuesta a las estrategias adoptadas por las firmas del sector que apuesta por la calidad y la imagen externa, las exportaciones empiezan de nuevo a remontar, remonte, sin embargo, que no se ve acompañado por un aumento de la producción del sector.

5.1.3.- Competitividad del sector

Hablar de la competitividad de un sector significa diagnosticar qué aspectos del entorno y qué factores de las propias empresas pueden ser favorables o desfavorables para las mismas, destacando las fortalezas y debilidades que tienen las firmas ante los competidores, así como las oportunidades y amenazas a las que se tienen que enfrentar.

Si nos fijamos en los puntos fuertes de las empresas del sector, en la industria del calzado español destaca el nivel de calidad del calzado que fabrica como uno de sus aspectos más favorables y que le sitúa entre los más potentes de Europa, sólo por detrás de las firmas italianas. A lo anterior, se puede añadir el carácter emprendedor del zapatero alicantino y la capacidad de adaptación permanente demostrada por el sector a lo largo del tiempo, ajustando sus modelos de funcionamiento a las circunstancias que, en cada momento, exige el entorno organizativo y sectorial.

Entre sus puntos débiles o áreas menos favorables, se detecta que, salvo excepciones, el fabricante español no es creador de tendencias sino más bien imitador, adaptando rápidamente nuevas ideas y tecnologías creadas por otros. Además, las inversiones realizadas en innovación y la reducida cooperación entre empresas y otras entidades son dimensiones a las que no se les ha prestado demasiada atención (Tortajada, Fernández e Ybarra, 2004).

Junto a las debilidades mencionadas, no podemos olvidar que uno de los problemas claves que detenta el sector es el fuerte componente de economía sumergida existente, generando unos elevados niveles de precariedad del empleo.

De otro lado, entre las amenazas del sector que generan una mayor rivalidad en el cluster se pueden destacar (Cervera, 2003): el aumento de la competencia procedente del exterior, consecuencia de la globalización, que, además de competir en costes está mejorando su tecnología con el objeto de reducir la ventaja competitiva en calidad que mantienen nuestras empresas; la reducción del mercado doméstico por los cambios demográficos y el aumento de las importaciones; los cambios en la distribución, que tiende a concentrarse y especializarse; o la entrada en el mercado de otros operadores no tradicionales de calzado, como las cadenas textiles en el segmento de moda, marcas deportivas en el segmento de tiempo libre y marcas de puericultura en el segmento infantil.

El proceso de globalización de los mercados, no sólo constituye el origen de posibles amenazas, sino que también puede contemplarse como una importante fuente de oportunidades, al ampliar el destino potencial de nuestros zapatos hacia otras áreas de mercado distintas de las tradicionales. En este sentido, a la apertura de las fronteras y a la mayor facilidad para llevar a cabo negocios internacionales, se une la mejora en el nivel de vida de los países en vías de desarrollo que, como se ha comentado anteriormente, emergen como potentes consumidores con un poder adquisitivo cada vez mayor.

No obstante esta perspectiva positiva de la globalización, la recesión en nuestros principales mercados y la excesiva apreciación del euro, sumadas a las debilidades estructurales de un sector centrado en defenderse de la creciente competencia externa, ha desembocado en los últimos años en una situación de cierre de muchas empresas que dependían en gran medida de la subcontratación y/o no han sabido adaptarse a los cambios del entorno. Otras empresas, sin embargo, desde un enfoque más proactivo, han desplegado una estrategia competitiva mediante acciones no relacionadas con el precio, apostando por la tecnología, el diseño, la presentación, la creatividad, etc.; procurando incidir en aquellos aspectos que constituyen puntos débiles del sector.

Entre estas acciones cabe destacar la mejora de la competitividad en mercados internacionales y nacionales con estrategias basadas en: diversificación del producto, ampliando la gama de segmentos a los que sirve; asistencia a ferias alternativas a las

tradicionales; el desarrollo de marcas y la especialización en productos de mayor valor añadido, enfocándose más a producir un calzado de gama media alta, con un componente importante en diseño y una calidad extrema; potenciación del grado de asociacionismo; mejora en la distribución y del servicio al cliente; establecimiento de programas específicos de formación, especialmente relacionados con la moda y el diseño; desarrollo de una industria auxiliar productora de maquinaria innovadora que reduzca la dependencia tecnológica del exterior; estrategias innovadoras, centradas en la investigación y el respeto del medio ambiente, aumentando la inversión en I+D+i, para la implantación, desarrollo y difusión de nuevas tecnologías que incrementen las potencialidades del sector, etc. (Cachón, 2005; Fice²⁴; Ybarra, et al, 2004).

En este sentido, la estrategia del sector se centra en dos aspectos principales²⁵:

- 1) el fortalecimiento de los mercados tradicionales con incidencia cada vez mayor en los activos que son señas de identidad de nuestro producto (marca, diseño e innovación) y
- 2) la diversificación de mercados apuntando a Emiratos Árabes, Rusia, Polonia o República Checa que compensen en parte la desaceleración del consumo en el mercado europeo tradicional y el americano.

Estas estrategias se ven reforzadas por el apoyo institucional, especialmente a través del Instituto tecnológico (INESCOP), con servicios que abordan un amplio abanico de necesidades científico-técnicas de las empresas, como la comprobación y el aseguramiento de la calidad, el desarrollo e incorporación de tecnologías avanzadas, las tendencias de moda y la investigación aplicada en general; así como el apoyo de organizaciones como la FICE, que desarrolla planes de promoción tanto para el mercado exterior como el nacional, actuaciones de cooperación, de fomento para la creación de marcas, innovación, etc.

²⁴ Fice, Contendio de la rueda de prensa 26 febrero de 2005, Análisis de la situación del Sector Calzado, acciones a realizar y calendario previsto para las mismas.

²⁵ Fice. Informe 2007. www.fice.es

5.1.4.- Resumen: la industria del calzado.

El Valle del Vinalopó es actualmente la zona más importante de España en la producción de calzado. Resulta difícil encontrar un ejemplo de industria endógena que haya contribuido de igual modo al desarrollo económico de una región, y en concreto al de la provincia de Alicante, como es el caso de la del calzado (Sebastiá, 1997: 81).

La estructura geográfica actual no se explica por una planificación racional de las localidades, sino por un cúmulo de iniciativas que surgieron de la sociedad agraria anterior. Durante el S.XIX, el recurso a la emigración fue frecuente en los años de sequía. Por una parte, el cultivo hubo de relacionarse con el regadío; por otra parte, el campesinado, enfrentado a la irregularidad de las cosechas y las hambres periódicas, fue adquiriendo conciencia de la inseguridad de la tierra como medio de vida. Así empezó ocupando los momentos de paro estacional con actividades no agrícolas. Se fue creando un medio social apto para la industria: mano de obra abundante y habituada a los trabajos no agrícolas y pequeños agricultores parcialmente desarraigados de la tierra que, junto con menestrales y comerciantes, formaban una capa social con iniciativa y conocimientos del mercado pero con apenas capital. La industria se montó por tanto, casi exclusivamente, sobre una base humana condicionada, a la vez, por un medio geográfico y una larga evolución histórica.

La industria del calzado se caracteriza por una importante concentración espacial en pocas comarcas: el Bajo Vinalopó, el Medio Vinalopó y el Alto Vinalopó. Pues “la provincia de Alicante concentraba en 1970, el 78'7% de las empresas, el 68'1% del empleo y el 70% de la producción regional. (...) En 1990, el sector calzado y cuero en la Comunidad Valenciana tenía 1.671 empresas en las que trabajaban 21.420 personas, lo que equivalía al 64% del total nacional en el primer caso y al 56% en el segundo. En la provincia de Alicante en esta fecha se localizaban el 95% de las empresas de la región y el 59% de las españolas” (Sebastiá, 1997: 83).

En la segunda mitad del siglo XIX se desarrolló en Elda y Petrer una artesanía alpargatera y zapatera con un inicio de organización, puesto que sólo algunos de los

artesanos comercializaban el producto, trabajando los restantes por encargo. Alrededor de 1870 comenzaron a montarse los primeros talleres. Algunos de estos talleres fueron aprendiendo las nuevas técnicas de fabricación del calzado, y se inició la creación de fábricas mecanizadas.

La gran fábrica permitió la ocupación del trabajador del campo sin ningún aprendizaje, pero el antiguo artesano pudo sobrevivir sobre la base tradicional del pequeño taller y el trabajo a domicilio. Como han destacado muchos autores, la industria del calzado experimentó un gran impulso en las primeras décadas del siglo XX en localidades que contaban con una larga tradición alpargatera (Bernabé Maestre, 1975; Viruela Martínez, 1980; Miranda Encarnación, 1993; Viruela Martínez, 2002).

La industria alpargatera en Elche supo adaptarse después de la Guerra Civil a un nuevo proceso productivo. Cambió la elaboración de alpargatas (*espardenyas*) por la de zapatos y a partir de los años sesenta del siglo XX experimentó un *boom* económico y demográfico que llevó a la pequeña ciudad de 50.000 habitantes a la actual urbe de más de 200.000 personas.

A finales de la década de 1960 y principios de los 70 los trabajadores y trabajadoras de las fábricas podían llevarse a casa el trabajo para hacer fuera del horario laboral. Las mujeres, cuando se casaban, solían abandonar la fábrica pero seguían trabajando a domicilio.

“Me dejé la fábrica con mi hija, la primera,... me venía mejor llevarme la faena a casa de mi misma fábrica sí...pero ya no tenía que salir ni trabajar fuera, me venía muy bien...” (Mujer, trabajadora del calzado, 51 años).

Podríamos decir, que el desarrollo industrial, en medida importante, estuvo pues y sigue estando basado en el trabajo de la mujer y, complementando de forma considerable la economía del proletariado industrial y agrícola e incluso del pequeño propietario en esta zona.

En la actualidad (Ponce y Martínez, 2003: 41) en el Bajo Vinalopó, Elche capitaliza un sistema productivo que se extiende por el territorio rural de la comarca vecina del Bajo

Segura, subordinado funcionalmente y donde predomina el aparado del calzado bajo la forma de economía sumergida en gran medida. En ese entorno se produce el 62% del total provincial y el 41% de la producción estatal.

Por otra parte, el Valle Medio del Vinalopó -capitalizado por Elda- aporta el 30% a la producción provincial y el 20% a la producción nacional de calzado, mientras que el Alto Vinalopó representa el 8% y el 5% respectivamente de la producción zapatera provincial y estatal (Ponce y Martínez, 2003: 41-42).

Los diversos estudios realizados por sociólogos como Hurtado y San Miguel (2000) evidencian la actual situación de precariedad de muchos trabajadores de la industria del calzado en esta provincia. Para ellos, “esta evolución fatal en los salarios, las condiciones de trabajo, en la cultura misma -el auge de un individualismo feroz e insolidario, la destrucción de una cultura productiva, la espiral descendente de la explotación, con los irregulares organizando márgenes de irregularidad aún mayores en círculos que se autoalimentan- tiene que ver, naturalmente, con la transformación del sector calzado en la Comunidad Valenciana en los últimos 20 o 25 años, los años de la crisis y de la desregulación salvaje, y con sus perspectivas de futuro, sus riesgos y oportunidades, sometido a una creciente competencia de origen cada vez más diferenciado” (Hurtado y San Miguel, 2000: 179).

Otro aspecto importante de la fabricación de calzado en la provincia de Alicante es la especialización de diversas localidades y comarcas en diferentes tipos de productos. Así, es interesante destacar que se ha producido en la segunda mitad del siglo XX una distribución de especialidades en elaboración de calzado en las comarcas alicantinas. Así, éste es un rasgo significativo, el de la especialización territorial en diferentes tipos de calzado, que en opinión de Ponce y Martínez (2003) halla explicación precisamente en el trabajo en red en cada uno de los sistemas productivos locales -cada municipio-, aprovechando al máximo el principal recurso, el conocimiento especializado de la mano de obra, y las dinámicas de proximidad.

Por una parte, la tradición del calzado en cáñamo y esparto influye en que en Elche y su comarca se localice el calzado realizado con gran cantidad de caucho y plástico, mientras que la zona de Elda se ha especializado en calzado de señora y la de Villena, a

partir de la experiencia en el trabajo con el cuero, en el calzado de niño.

Para el caso de Villena, a partir de las décadas de 1940 y 1950 (años en los que se fueron asentando las bases del futuro desarrollo industrial y de la especialización de esta localidad en zapato infantil) “se fue formando un colectivo de zapateros artesanales que se especializaron en zapatos de caballero y en zapatos de niño o “chicarro de lujo” de alta calidad, y que sustituyeron algunos procesos mecánicos de fabricación por el buen hacer manual, terminando el acabado de parte del zapato en sus domicilios, fuera de las horas de producción en fábrica” (Martínez, 1999: 167).

De ese modo, mientras Elche presenta una producción de calzado diversificada (aunque la imagen de marca es el calzado deportivo), en Elda, Petrer y Sax más del 94% de la producción se destina a calzado de señora, y en Villena más del 90% de la producción se centra en el calzado de niño y en calzado especial ortopédico (Ponce y Martínez, 2003: 41-42).

En cualquier caso, y sea cual sea la especialidad de cada zona de producción del calzado alicantino, lo cierto es que como algunos autores señalan “las razones de esta localización se han atribuido, sobre todo, a la presencia de mano de obra especializada, a la tradición que enlaza con la existencia local de una materia prima (por ejemplo el esparto), al conocimiento del mercado, y a la facilidad de acceso para la información sobre nuevas materias primas, máquinas, clientes, etc., que permite un paso natural como es el Valle del Vinalopó, recorrido por la N-330 que une Madrid con Alicante” (Sebastiá, 1997: 83). A todo ello hay que añadir una abundante mano de obra “desempleada” y “preparada” para estas actividades: las mujeres tanto las de estas comarcas alicantinas como las que vinieron emigrando de provincias adyacentes atraídas por la oferta de trabajo en las décadas de 1950 y 1960 principalmente.

5.2.- Diagnóstico de la situación del sector del juguete

5.2.1.- Características del sector

El sector del juguete engloba, en general, a un alto número de empresas cuya actividad se orienta a la fabricación y comercialización de productos diversos relacionados con las actividades lúdico recreativas; si bien, en este estudio nos centramos en el colectivo de empresas fabricantes de juguetes, por lo que no incluiremos a aquéllas pertenecientes a subsectores auxiliares, que sólo participan en la fabricación de componentes, o que limitan su actividad a la realización de algunas fases del proceso, como la comercialización.

Una visión retrospectiva del sector nos muestra que, desde las primeras empresas jugueteras que operaban a principios del siglo XX, el sector ha pasado por diversas etapas, encontrándose en la actualidad en un contexto fuertemente competitivo caracterizado por factores como: la entrada de multinacionales, el descenso de la natalidad, una reducción del tiempo dedicado al juego, la aparición de productos sustitutivos del juguete tradicional, así como los cambios significativos vividos en la distribución. Estos factores unidos a la fase de madurez que atraviesa el sector y a la fuerte competencia en precio de los productos asiáticos están aumentando de forma progresiva la rivalidad de las empresas en el mercado nacional e internacional (Gómez et al, 2002a y 2005; Ybarra y Santa María, 2006).

De forma más detallada, podemos destacar entre las características más relevantes de la actividad las siguientes:

1. En nuestro país, el producto estrella es la fabricación de muñecas seguida en importancia por los juegos educativos, de mesa y sociedad, así como los artículos relacionados con la actividad al aire libre y el deporte. Se define, así, como un *sector dedicado a la fabricación de juguete tradicional*, si bien la participación del “producto estrella” en la facturación total se ha reducido notoriamente en los últimos años. Esta característica de la actividad supone un punto de reflexión estratégico importante ante el

cambio de las nuevas preferencias de ocio infantil. De este modo, a lo largo de la última década principalmente, se produce un giro en este sentido, provocando una creciente demanda de juegos electrónicos: videoconsolas, juguetes interactivos, etc. Estos juegos son producidos, fundamentalmente, por empresas foráneas; circunstancia que, unida a que el juguete tradicional “ya no existe” como tal²⁶, da lugar a que la situación de las jugueteras españolas se agrave notoriamente.

2. *La estacionalidad de las ventas*, derivada, en gran medida, de que en España el juguete se concibe como un regalo o un premio para el niño sólo en ocasiones extraordinarias y no como un elemento necesario para el desarrollo infantil. Esta característica inherente del sector juguetero supone uno de los problemas que más sensibiliza y preocupa a los fabricantes de juguetes. La fuerte concentración de sus ventas en torno a las fiestas navideñas provoca una diferencia temporal en los flujos de explotación entre ingresos y consumos, así como en los movimientos de caja inducidos por los anteriores, con el consecuente riesgo asociado a dicho desajuste y su correspondiente problemática y tratamiento financiero.

3. Otro tema de especial interés para los empresarios es el *efecto de la piratería* que afecta a un 44,4% de las empresas, siendo el producto el principal objeto de falsificación y China el país origen de estas actuaciones, fundamentalmente.

4. El juguete es un producto expuesto a un *fuerte proceso de normalización* en temas de seguridad y medio ambiente que requieren costosos procesos de adaptación por parte de las empresas.

5. Las empresas del sector suelen realizar una *actividad principalmente monoprodutora*, en parte por las limitaciones del reducido tamaño de la mayor parte de las firmas; sólo las que cuentan con una dimensión más considerable suelen presentar mayor diversificación de sus productos.

²⁶ Como apuntaba Jaime Ferri “ahora las muñecas caminan y enseñan a hablar”. En Gómez et al (2002b). *La competitividad de la empresa industrial de la provincia de Alicante. Análisis de los mejores casos. Caso FAMOSA*.

6. La búsqueda de la flexibilidad empresarial ha generado la necesidad de transformar las estructuras productivas para poder encarar el nuevo entorno. Se ha producido una progresiva evolución de la fabricación vertical a la horizontal, donde el *outsourcing* y, en consecuencia, *la subcontratación* se han intensificado. Principalmente, las firmas de mayor tamaño externalizan parte de su actividad y subcontratan la fabricación a unidades más pequeñas. De este modo, las empresas más grandes consiguen una mayor flexibilidad y una mayor diferenciación del producto, al mismo tiempo que se incrementa la capacidad de innovación del sector como consecuencia del alto nivel de especialización de las unidades más pequeñas.

7. El incremento del coste de la mano de obra en España (en los últimos cinco años, el coste medio horario creció un promedio anual del 4,4%, frente al 2,8% en la zona euro y el 3,2% en el conjunto de la UE) provoca la pérdida de ventajas competitivas en diversos productos tradicionales con un alto contenido de ésta, como es el caso de la fabricación de juguetes. La respuesta empresarial a este respecto ha consistido, en muchas ocasiones, en adoptar estrategias de *deslocalización* y ubicación de las plantas productivas en países cuyos costes salariales son inferiores.

8. *El proceso de globalización* al que se ve sometida la economía ha transformado profundamente el panorama internacional del sector. La capacidad productiva de China unida a la progresiva liberalización de los mercados ha llevado a que este país se convierta en el principal fabricante mundial de juguetes.

9. Menos reconocido, pero igualmente importante para nuestro análisis, destaca, como en el calzado, el *importante volumen de economía informal* relacionado con el sector, en el que parte de la actividad productiva es preponderantemente manufacturera y susceptible de ocultar, trasladándose las tareas a los hogares y locales fuera de la fábrica.

10. Para terminar, y de nuevo como en el caso del calzado, otra de las principales características de la industria juguetera es el *alto nivel de concentración geográfica* de las empresas fabricantes. En concreto, en el caso español, la actividad del juguete se concentra principalmente en dos zonas: la Comunidad Valenciana, donde se ubican más de la mitad de las empresas del sector (55%), responsables del 68,5% del total de la

facturación generando el 66,67% del empleo, y Cataluña, con un 21% de representación que vende un 16,5% del total nacional²⁷. Particularmente, en la Comunidad Valenciana destaca a su vez la provincia de Alicante, cuyo peso específico es de un 51% sobre el total nacional, siendo de este modo la principal región juguetera del territorio español, dentro de la cual las localidades de Ibi, Tibi, Onil, Castalla y Biar (Foia de Castalla), aglutinan, asimismo, la mayor parte de la actividad.

Si bien, en términos absolutos, el volumen de negocio de la industria juguetera no alcanza la importancia del sector del calzado, el juguete constituye, como vemos, otro de los sectores tradicionales de la economía de la provincia que justifica su especial atención.

5.2.3.- Principales magnitudes económicas del sector y su evolución

El censo de fabricantes, según datos de la Asociación Española de Fabricantes de Juguetes (A.E.F.J.)²⁸, está constituido por 203 empresas que ocupan directamente a más de 5.000 personas y que crean productos, no incluyendo en este colectivo a empresas del subsector auxiliar del juguete -que bien participan en la fabricación de componentes o en la realización de algunas fases del proceso- cuyo empleo duplica esta cifra.

Si analizamos el número y el tamaño de las empresas que conforman el sector, medido este último en función del número de trabajadores (tabla siguiente). Los datos disponibles muestran que las empresas del juguete son fundamentalmente de reducido tamaño, concretamente un 90,64% son pequeñas o muy pequeñas y sólo un 9,36% son de tamaño mediano o grande, por lo que el sector está, como ocurría en el caso del calzado, muy atomizado. Sin embargo, según se desprende del informe elaborado por Gómez et al (2005) sobre la situación del sector en 2003, la facturación no se distribuye homogéneamente entre las firmas, caracterizándose, además, por una concentración dicotómica de la misma, en la cual una elevada cuota de mercado se encuentra en manos

²⁷ Fuente: AEFJ en *Informe de sector Juguetes en 2007 de la Subdirección General de COMEX de Productos Industriales*.

²⁸ www.aefj.es

de unas pocas firmas grandes, mientras que un pequeño porcentaje de la cuota de mercado se reparte entre el resto de pequeñas empresas.

Clasificación de empresas (nº empleados)

| TAMAÑO | Nº TRABAJADORES | 2007 | % |
|--------------|-----------------|------------|---------------|
| Muy pequeña | Menos de 10 | 115 | 56,65 |
| Pequeña | 10-49 | 69 | 33,99 |
| Mediana | 50 a 199 | 17 | 8,38 |
| Grande | 200 o más | 2 | 0,98 |
| TOTAL | | 203 | 100,00 |

Fuente: AEFJ.

Las principales magnitudes que definen el sector se resumen en la tabla que mostramos a continuación:

Magnitudes del sector Juguete y su evolución

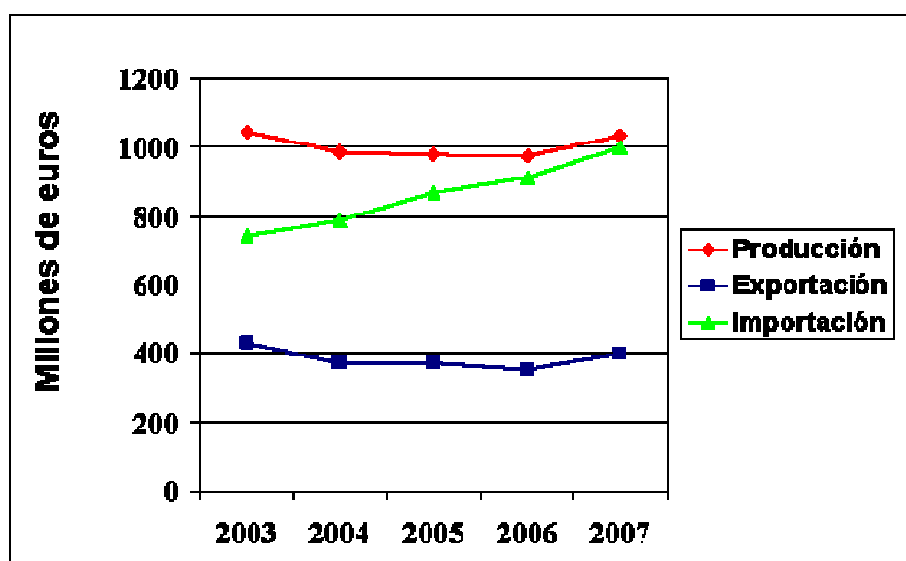
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Producción* | 1044 | 985 | 979 | 977 | 1036 |
| Importación* | 741,58 | 787,58 | 869,24 | 913,31 | 999,88 |
| Exportación* | 429,17 | 373,24 | 370,72 | 353,02 | 402,30 |
| Consumo aparente* | 1334,41 | 1399,34 | 1477,52 | 1537,29 | 1577,58 |

Fuente: Subdirección General de COMEX de productos industriales

*Cifras expresadas en millones de euros

Si nos fijamos en esta última tabla, en ella se refleja para el último ejercicio un incremento de las magnitudes básicas. Concretamente, tras la caída reiterada desde 2004 tanto en la producción como en las ventas foráneas, en 2007 se logra un aumento del 6,04% y 13,96%, respectivamente; mientras continua la tendencia alcista de las importaciones, con un 9,48%, y del consumo aparente con un 2,62%. El gráfico que mostramos seguidamente recoge asimismo la evolución de las principales magnitudes.

Evolución de la industria del juguete



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Subdirección General de COMEX de productos industriales

A pesar del incremento producido en las exportaciones, el mayor crecimiento de las importaciones ha dado lugar a un aumento considerable del saldo negativo de la balanza comercial, que alcanza para 2007 una cifra de 597,58 millones de euros y pone de manifiesto, del mismo modo que el resto de sectores tradicionales, la necesidad de diseñar soluciones novedosas para hacer frente a los retos que plantea el nuevo entorno internacional.

En lo que respecta a los países con los que mantenemos relaciones comerciales, destacan como principales países receptores de juguetes españoles, por orden de importancia, Portugal, Francia, Alemania, Reino Unido y México; significándose la variación positiva de este último respecto a 2006 en un 40,88%. En relación con la procedencia de las importaciones, China mantiene su soberanía con una cuota del 61,10%, seguida a distancia de Alemania (14,21%) que experimenta un incremento del 94,9% respecto a 2006. Resalta, asimismo, la importante variación en las importaciones procedentes de Japón que, tras aumentos importantes en 2005 y 2006, en 2007 cae un 77,74% respecto al año anterior.

5.2.3.- Competitividad del sector

Al realizar el análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de las empresas jugueteras surgen, de nuevo, los paralelismos entre los sectores del juguete y calzado.

Empezando por los aspectos positivos, entre las fortalezas de las empresas españolas destaca el esfuerzo realizado para mantener y mejorar la calidad de sus productos, incorporando un alto contenido de investigación y desarrollo en el ámbito pedagógico y de seguridad; esto les ha permitido posicionarse adecuadamente, sobre todo en el segmento de primera infancia. Destacan, asimismo, como puntos fuertes la capacidad logística del subsector auxiliar y la existencia de consorcios y otro tipo de figuras de agrupación empresarial especialmente en materia de exportación que crean economías de costes.

De otro lado, el reducido tamaño de las firmas y sus carencias en estrategias de innovación en tecnología y marketing suponen factores que pueden condicionar su supervivencia y desarrollo. Además, al ser una industria intensiva en mano de obra, es frecuente la utilización de una economía informal y, del mismo modo que en el sector del calzado, gran parte de la misma recae en las mujeres por ser, muchas de las tareas asignadas a esta actividad, tareas tradicionalmente feminizadas.

Entre los factores del entorno que condicionan la competitividad empresarial destacan como amenazas: la temporalidad de los productos, sometidos a modas y tendencias; la estacionalidad de las ventas, centrada sobre todo en el último cuatrimestre, ante las fiestas navideñas; la influencia de factores demográficos que han ido cambiando la pirámide de edad de la población española, reduciéndose el número de niños; los cambios en las preferencias de juego hacia juguetes electrónicos, reduciéndose además la edad en la que el niño deja de jugar con juguetes tradicionales; los cambios producidos en los procesos de distribución de los productos, que otorgan fuerte poder competitivo a las grandes superficies; y, por último, en este caso desde el lado de la oferta, cabe señalar la creciente competencia de los productos asiáticos de bajo precio, así como el aumento de la competencia desleal puesto que gran parte de las empresas

sufren los efectos de falsificaciones procedentes principalmente de China, en algunas ocasiones, incluso, importadas por empresas nacionales.

A pesar del panorama descrito, aparecen, paralelamente, potenciales oportunidades que los empresarios jugueteros pueden tratar de aprovechar. Por un lado, la fortaleza de la demanda interna es un indicador de que existe un mercado potencial creciente. Esto significa que, a pesar de que los niños dejan de jugar con el juguete tradicional cada vez más pronto, el juego no es una actividad en desuso, todo lo contrario, en la actualidad está más extendida la idea de que “jugar no es sólo cosa de niños” y entre los jóvenes y adultos se utilizan con mayor frecuencia no sólo los juegos electrónicos sino los artículos relacionadas con “deporte y aire libre” y “juegos de mesa y sociedad”. Además, el cambio en la pirámide poblacional también puede contemplarse como una oportunidad de negocio si, desde un punto de vista innovador, dirigimos nuestro interés hacia un público objetivo situado en capas más altas de dicha pirámide, buscando usos alternativos del juguete tradicional en atención a las necesidades de este colectivo. A un nivel internacional, el incremento de las preferencias de la clase media china por productos de estilo occidental, fruto del aumento de su poder adquisitivo, emerge como fuente de oportunidad para el juguete español de calidad y, en el mismo sentido, conviene no perder de vista el potencial desarrollo de otros países en vías de crecimiento.

Como respuesta a la situación esbozada, las empresas del sector pueden plantearse diversas alternativas estratégicas y acciones que se recomiendan para la mejora de su competitividad y que se centran en (Gómez et al, 2003 y 2005):

- Estrategias de crecimiento que refuercen su poder a través del desarrollo cuantitativo y, en especial, cualitativo de sus capacidades, de tal modo que se favorezca el dinamismo y la adaptación continúa que el entorno exige.
- Búsqueda de una mayor diferenciación a través del desarrollo de productos innovadores, que implica, a su vez, mayores esfuerzos en I+D+i, formación de personal, sistemas de valoración de ideas, etc
- Potenciación de la calidad y de los aspectos educativos que refuercen la posición del juguete tradicional.
- Cambio de visión de fabricante tradicional a fabricante-vendedor.

- Innovación y búsqueda de canales alternativos de distribución.
- Énfasis en la colaboración empresarial, así como intensificar y ampliar las áreas de cooperación.
- Actuaciones que potencien su actividad internacional y sus posiciones en mercados extranjeros.
- Explotación de las posibilidades de las tecnologías de la información y del comercio electrónico; buscando, no sólo un desarrollo de las relaciones b2c (*business to consumer*) sino, y en especial, de las relaciones b2b (*business to business*).
- Actualización continúa de las habilidades directivas adaptándolas a los requerimientos económicos, tecnológicos, sociales y culturales.
- Diversificación de sus productos, exploración de mercados alternativos y consecución de economías de alcance.

A modo de conclusión, cabría señalar cuatro líneas de actuación que se muestran prioritarias. En primer lugar, es importante intensificar el esfuerzo empresarial para la diferenciación del producto en términos de calidad, innovación, durabilidad y seguridad. En segundo lugar, es fundamental llevar a cabo una búsqueda de nuevas oportunidades de negocio que permitan ocupar la capacidad productiva excedente y aprovechar el saber hacer tecnológico de las empresas jugueteras. En tercer lugar, resulta esencial seguir con la internacionalización de las empresas, apoyando la apertura de nuevos mercados, especialmente en los países del este y en el lejano oriente. Por último, sería interesante promover el juguete como elemento de desarrollo personal, intelectual y físico a lo largo de la vida, lo cual implica no sólo centrar la atención en los niños como público objetivo sino también buscar otras aplicaciones del juguete enfocadas, por ejemplo, a la tercera edad o a personas discapacitadas.

5.2.4.- Resumen: la industria del juguete.

La fabricación de juguetes ha sido durante el presente siglo la actividad económica fundamental de la comarca interior alicantina de la Foia de Castalla. Como advierte Valero (1998) desde hace más de medio siglo, en la comarca alicantina de la Foia de Castalla (Ibi, Onil, Castalla, Tibi) está situada la mayor concentración de industrias

jugueteras de toda España, en una proporción variable con los años pero que en ningún caso podríamos estimar por debajo del 40% de la producción total del país.

“Han cerrado algunas fábricas aquí en Ibi...La de Payá y Rico hace ya tiempo...Dicen que el museo del juguete lo van a pasar a la antigua fábrica de Payá y lo quitan de donde está ahora. Hoy hay en el polígono industrial muchas...algunas fábricas de juguetes...como Chico, Moltó, Picó, Claudio Reig, Góner, Industrial Juguetera...La de Chico hace parchís, pizarras, juegos educativos...La fábrica de Moltó hace camiones, coches, granjas, etc. La de Picó se dedica más a capazos de muñecas, capotas, cochecitos. En la fábrica de Industrial Juguetera se hacen bicicletas de niños y en la de Claudio Reig juguetes musicales. En la de Góner se fabrican y montan pistolas” (Mujer, trabajadora del juguete, 52 años).

Pero a su vez, dentro de esta comarca encontramos municipios especializados en diversas modalidades de trabajo en relación al juguete. Así, Ibi se ha especializado en juguetes de todas clases, cuyas principales materias primas son el plástico y la chapa metálica, y en Onil la producción se ha centrado en torno a la muñeca de calidad media-alta, cuya principal materia prima es el plástico (Santos, 1987: 174).

“Aquí en Onil, está la fábrica grande de Famosa. Tiene las dos partes de naves, de descarga, es enorme...y tiene ya mucho tiempo. Aquí se hacen muñecas sobre todo y complementos... Ahora se han unido con Feber de Ibi...y Famosa ya hace vehículos y otras muchas cosas...” (Hombre, trabajador del juguete, 47 años)

Esta industria alicantina, como la del calzado y otras, se encuentra localizada en un área muy concentrada y “ha sufrido varias crisis en las últimas décadas, con cierre de empresas, destrucción y precarización de empleo y mantenimiento de una elevada estacionalidad; pero, por otra parte, ha sabido integrarse en el mercado internacional, incrementar su productividad y racionalizar sus procesos productivos, sirviendo al mismo tiempo de trampolín para la diversificación económica de la comarca, gracias al desarrollo de sus tradicionales industrias auxiliares” (Valero, 1998: 67).

Otra de las características de la industria del juguete es que manifiesta un claro predominio de la pequeña y mediana empresa, pues es un tipo de industria que muestra gran atomización en cuanto al número de fabricantes con un reducido tamaño empresarial, pero con una gran concentración geográfica de ubicación de empresas (Santos, 1987: 179). Esta concentración espacial es tan intensa que la práctica totalidad de las empresas jugueteras de la zona están ubicadas en una superficie que no supera los 25 km (Valero, 1998: 68).

A partir de 1950, la llegada de los nuevos materiales, sobre todo el plástico y las máquinas de inyección, transformaron el rumbo de la pujante industria de fabricación de juguetes, convirtiéndose Ibi en el principal centro juguetero de España, y en uno de los más importantes de Europa. Desde entonces, se ha producido un imparable crecimiento de la producción, que trajo consigo una gran diversificación, desde los más sencillos juguetes de hojalata a la introducción de los más modernos avances tecnológicos, una adaptación a la nueva demanda fomentada por la televisión y un aumento de talleres auxiliares y de nuevas fábricas.

“La fábrica de Feber está en el polígono industrial...a la entrada del pueblo, por la carretera viniendo de Onil a Ibi. Al entrar en el polígono a la derecha, están las oficinas de Feber, en un edificio como una seta. Y al fondo a la izquierda está el resto de las naves de Feber. Pero Feber se ha asociado ahora con Famosa, desde hace tres años. Feber antes hacía sobre todo vehículos, armarios de muñecas y algunas muñecas como babyfeber y ahora se ha unido a Famosa de Onil....dejarán allí la fábrica de Famosa y aquí en Ibi la de Feber pero fabrican juntas” (Mujer, trabajadora del juguete, 50 años).

Fue a principios de la década de 1970 el momento en que la Foia de Castalla contó con mayor número de empresas: por ejemplo, en Ibi la matrícula industrial de 1971 habla de medio centenar de empresas dedicadas principal o secundariamente al juguete y en Onil, a finales de los 60, bastante después de que muchas fábricas se agrupasen en FAMOSA (Fábricas Agrupadas de Muñecas de Onil, S.A.), existían 38 empresas (Valero, 1998: 72). Esta comarca agrupaba en 1981 un total de 176 empresas jugueteras repartidas del siguiente modo: 50,3% en Ibi (88), 28,2% en Onil (50), 19,8% en Castalla (35) y 1,7%

en Tibi (3) (Santos, 1987: 174).

“La mayoría de fábricas de juguetes aquí en Ibi están ahora en el polígono. Aquí en el pueblo, dentro, quedan algunas más antiguas como esa de enfrente que es pequeña y hacen coches en miniatura, coleccionables de zama (metal)”
(Mujer, trabajadora del juguete, 47 años).

Hoy en día, España se sitúa en el segundo puesto a nivel europeo de productores de juguetes, tras Alemania (la gran pionera en este sector desde sus orígenes), con una facturación anual de 960 millones de euros. De esta cifra global de facturación, el 73% corresponde a la Comunidad Valenciana que concentra a la mitad (unas 90) de las empresas españolas y, dentro de ese porcentaje, el 80% sale de las fábricas de la Foia de Castalla: Ibi, en primer lugar, seguida de Onil, líder en el subsector de la muñeca, y Castalla.

En definitiva, como advierte Valero (138-139), “la industria juguetera, que durante los últimos años ha aumentado su producción a pesar del fuerte descenso del empleo directo, ha incrementado la externalización de muchos de sus procesos productivos. Hoy existen muchos más talleres e industrias auxiliares en la Foia de Castalla que hace una década, pero, lejos de volcarse casi exclusivamente en el trabajo vinculado a la industria juguetera, tratan de abrirse paso en otros muchos sectores industriales, tratando de superar la estacionalidad que la actividad juguetera comporta”.

En relación a estas industrias, queremos destacar la importancia del trabajo femenino para su desarrollo y auge actual, pues apenas se resalta la relevancia de estas mujeres (muchas de las cuales trabajan en el sector informal del calzado, del textil, del juguete, etc.) para el desarrollo económico y social de la provincia de Alicante.

6.- LAS INDUSTRIAS ALICANTINAS: JUGUETE Y CALZADO DESDE LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

6.1.- La organización del trabajo en los sectores analizados: diseño del organigrama tipo

El fenómeno de la globalización ha ido transformando los sectores analizados que se han visto sometidos en los últimos años a fuertes cambios. Como consecuencia más evidente, y a pesar de que algunas de las empresas han sabido adaptarse con éxito a estos cambios, muchas firmas han visto reducir sus niveles de productivos y otras han sucumbido disminuyendo progresivamente el tamaño de los sectores. Cuando analizamos esta situación con más detalle, independientemente de la crisis global en la que estamos inmersos, la conclusión que se puede extraer no es necesariamente que los sectores estén desapareciendo, sino más bien se puede decir que se están adaptando de forma progresiva al modelo estructural que exigen las nuevas circunstancias del entorno organizativo y sectorial.

En primer lugar, como se ha comentado en el diagnóstico de los sectores, la evolución del proceso de fabricación y caída de los niveles de producción han favoreciendo la externalización o subcontratación de parte de sus actividades, en especial de la actividad productiva, buscando una reacomodación sobre la base de dos actuaciones importantes: la reducción del tamaño medio de la firma y la segmentación en dos tipos de firmas, las que subcontratan y las subcontratada. Se desintegra así la unidad empresarial tradicional, provocando a su vez una creciente colaboración entre las empresas en aras a obtener una cierta seguridad en el suministro de los bienes y servicios externalizados.

Desde otra visión estratégica la adaptación al entorno supone un ajuste en el modelo empresarial a seguir, tal como argumenta Martínez Gómez (2007), para evolucionar de una cultura de “fabricantes” que saben hacer muy bien zapatos o juguetes, a una cultura de “empresario innovador”. Este cambio cultural supone poner en marcha un proyecto empresarial, desarrollar un concepto, un producto, una marca y comercializarla. Lo anterior implica pasar de una actividad basada en los recursos, dirigida por la industria,

a una actividad basada en los conocimientos, que no significa sólo concentrarse en la fase de diseño, sino también dominar todo el ciclo de vida que tiene ese proceso añadido; es decir, dominar el conocimiento intangible que tiene el producto en cada una de sus fases.

Esta situación ha generado en las firmas diversos comportamientos; por un lado, existe un segmento residual que trata de competir en precios, estrategia que constituyó en la década de los 90 una vía de escape para muchas empresas y logró mantenerse, en parte, gracias al claudestínaje, si bien, no parece un modelo válido para fundamentar el futuro de los sectores. De otro lado, existe otro segmento caracterizado por la calidad y, en especial en el calzado, por la alta moda. Este segmento parte, a priori, con una mayor probabilidad de seguir fabricando en España pese a altos costes salariales por el valor añadido que proporciona.

Uniendo este enfoque estratégico con las opciones sostenidas en la externalización y en el establecimiento de redes, podemos concluir que en la actualidad se produce la convivencia de una tipología empresarial variada, centrada en dos modelos básicos:

- 1) Empresas con marcas fuertes y capacidad para establecer redes de comercialización propia, empresas que están en continua vigilancia del entorno, controlan el diseño y la comercialización final del producto pero no fabrican, sino que subcontratan la fabricación, y suelen ser, además, las primeras en el ranking de facturación.
- 2) Empresas que producen fundamentalmente para las primeras y se conforman como expertos subcontratistas.

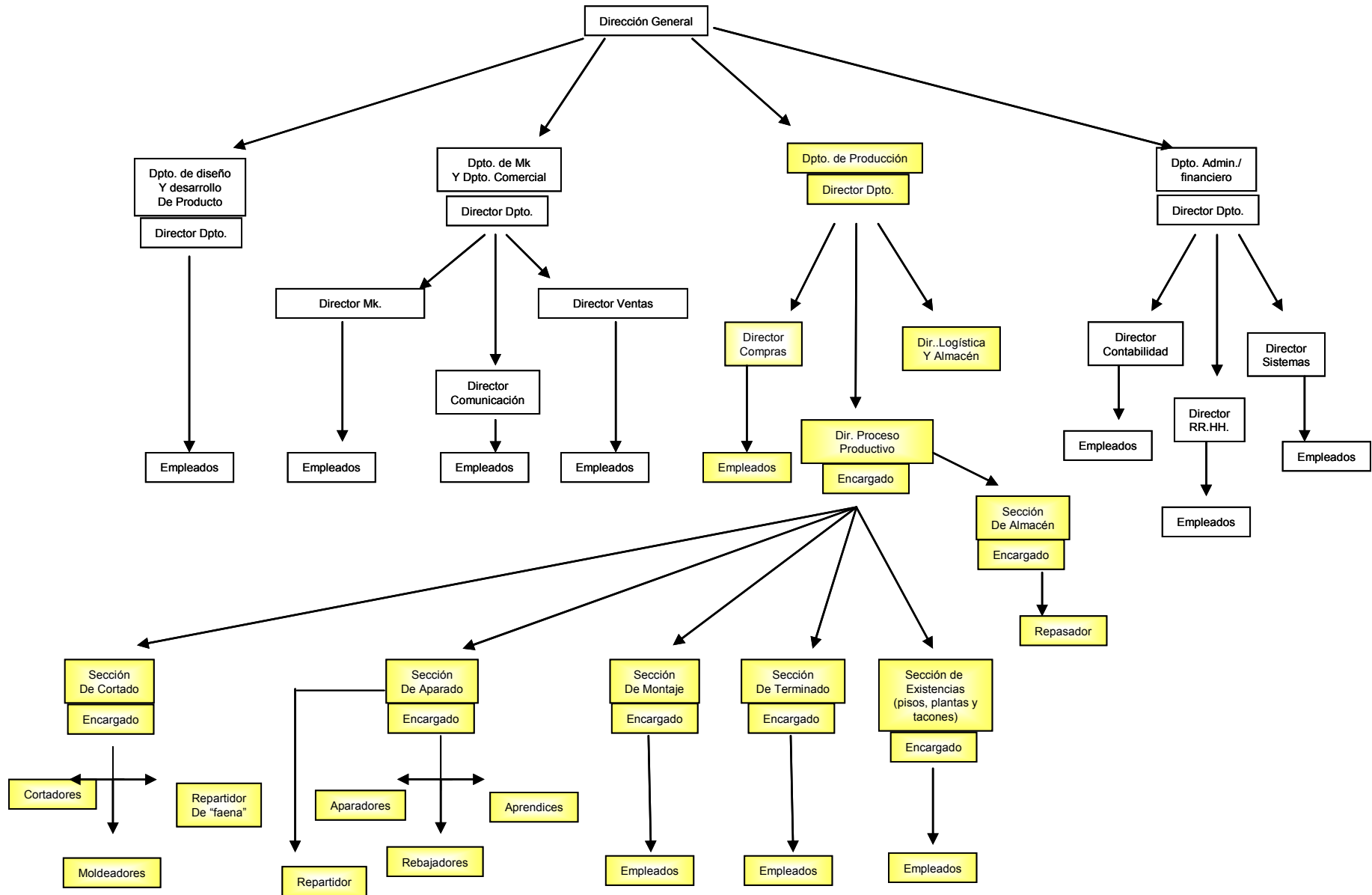
Con todo ello, estas dos formas básicas de funcionamiento coexisten con un tercer tipo de empresas que se mantienen como fabricantes y disponen de su propia producción y comercialización.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, tras la observación e información recabada de las empresas y verificada por el *focus group*, con el que el equipo investigador ha trabajado a lo largo del proyecto, se puede confirmar que no existe un organigrama tipo sino varios, si bien podemos representar todos ellos a través de un único modelo, como

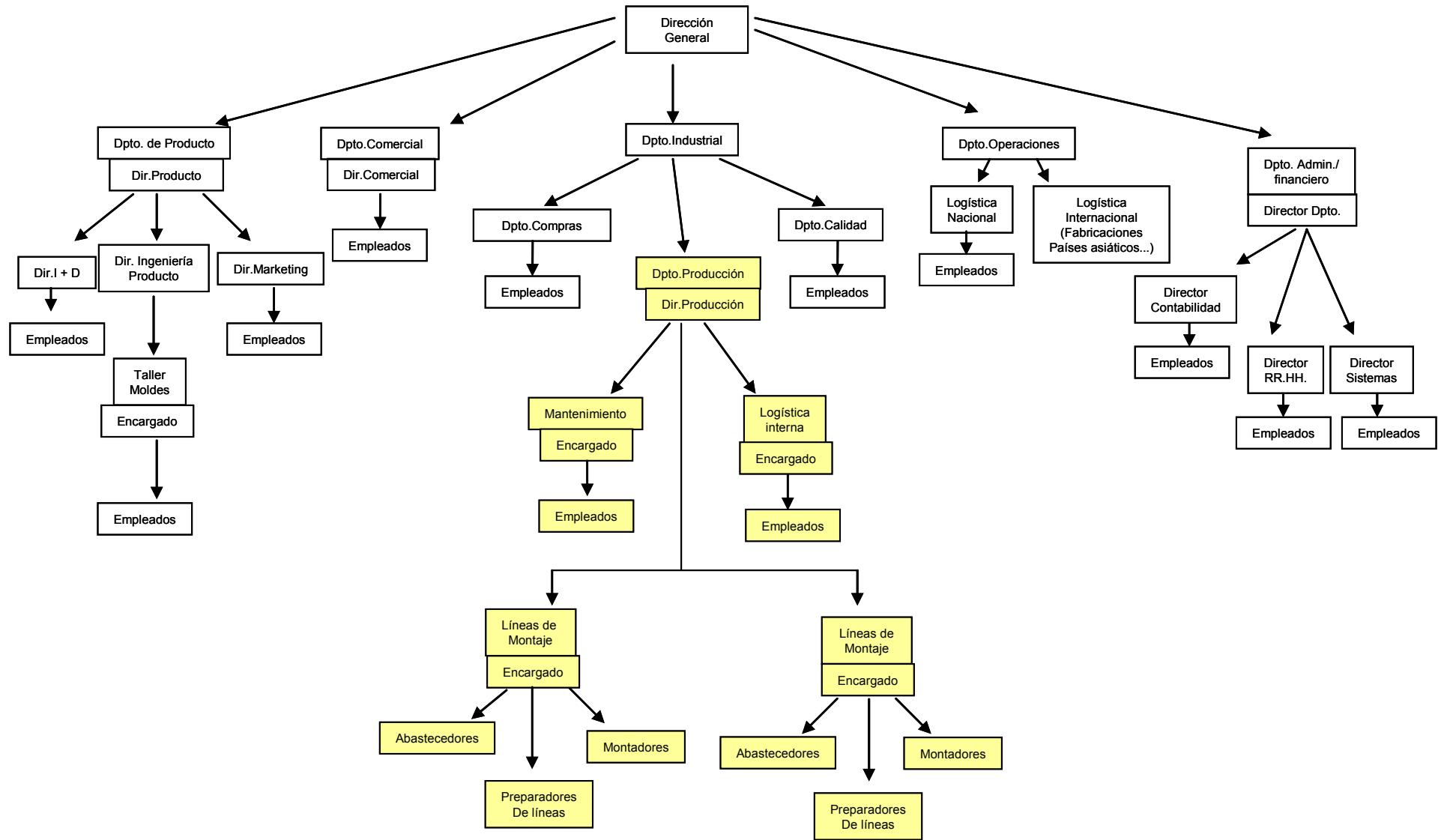
se muestra en las figuras siguientes relativas al sector del calzado y al sector del juguete respectivamente.

En ambas figuras partimos de una visión amplia de la empresa, representada por la figura completa, que podría ajustarse al organigrama genérico de una empresa que llevara a cabo todas las fases del proceso productivo. A partir de este organigrama genérico, para cada sector se pueden segregar dos organigramas más reducidos correspondientes a otras dos tipologías de empresa, precisamente las que caracterizan en la actualidad a los sectores analizados. La primera, una empresa grande en términos sobre todo de facturación que controla todo el proceso productivo aunque subcontrata la fabricación en busca principalmente de flexibilidad; por lo que la parte sombreada no estaría integrada en la empresa. La segunda viene representada por la parte sombreada del organigrama y constituye la tipología de “empresa taller”; son empresas subcontratadas, la gran mayoría dependientes, que se dedican exclusivamente a fabricar el producto para la firma principal bajo los requerimientos de calidad, diseño, etc. que esta última impone.

Organigrama genérico de partida de los tres tipos básicos de empresas del sector calzado



Organigrama genérico de partida de los tres tipos básicos de empresas del sector juguete



6.2.- Datos descriptivos de la muestra y de la plantilla de las firmas

En este apartado y los siguientes incluimos los resultados obtenidos a través de las encuestas telefónicas realizadas a las empresas de ambos sectores y que nos permiten dar una imagen del grado de participación de la mujer y contrastar las dos hipótesis planteadas.

6.2.1.- Clasificación de las firmas por tamaño y sectores

Como punto de partida nos interesa conocer las características básicas de las empresas que conforman la muestra, por lo que analizamos el tamaño de las mismas. Esta variable la consideramos clave para poder interpretar correctamente los resultados, al ser el comportamiento empresarial susceptible de presentar variaciones en función de la dimensión de la firma.

Para delimitar el tamaño de las empresas se ha utilizado exclusivamente el criterio del número de empleados por su idoneidad en relación con los objetivos del estudio, centrados en el análisis de la situación de las mujeres trabajadoras y su participación en las empresas. Para ello partimos de la definición de PYME, aprobada por la Comisión Europea a partir de 1996, que considera empresa mediana aquella que tiene menos de 250 empleados; pequeña, a la que tiene menos de 50; y muy pequeña o microempresa a las que no alcanzan los 10 empleados.

La tabla de la página siguiente recoge el colectivo de empresas que conforma la muestra de la investigación, clasificado en función del tamaño y del sector.

La tabla refleja el carácter de PYME tradicional del tejido empresarial alicantino en ambos sectores, conformados básicamente por empresas pequeñas y microempresas que se ajustan, la mayoría de ellas, a la tipología de “empresa taller”.

De otro lado, el reducido número de firmas de más de 50 empleados y el hecho de que sólo aparezca una empresa con más de 250, aconseja, sobre todo para garantizar la confidencialidad de los datos, integrar ambos grupos en uno solo; por lo que en el resto de estudio trataremos los datos en tres grupos de tamaño: 1) muy pequeñas o microempresas, 2) pequeñas y 3) medianas y grandes.

Número de empresas por tamaño y Sector

| GRUPO | NÚMERO TRABAJAD. | CALZADO | | JUGUETE | | TOTAL | |
|--------------|------------------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | E | % | E | % | E | % |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 33 | 36,66% | 7 | 25,92% | 40 | 34,18% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 44 | 48,88% | 17 | 62,96% | 61 | 52,13% |
| MEDIANA | Entre 50 y 249 | 12 | 13,33% | 3 | 11,11% | 15 | 12,82% |
| GRANDE | Más de 249 | 1 | 1,11% | 0 | 0% | 1 | 0,854% |
| TOTAL | | 90 | 100% | 27 | 100% | 117 | 100% |

E= Número de empresas

6.2.2.- Representación de la mujer en la plantilla de las empresas

Cuando analizamos con más detalle la plantilla de las empresas, para ver la participación femenina en los sectores (tabla siguiente), encontramos que el porcentaje de mujeres insertadas laboralmente en las empresas estudiadas alcanza el 43,35% de la plantilla total. Además, si nos fijamos en la distribución por tamaños, encontramos que el porcentaje de mujeres aumenta con la dimensión de la empresa, variando desde un 35% de representación en las empresas más pequeñas hasta un 46% en las mayores.

Las diferencias, en media, entre la representación de hombres y mujeres en el conjunto de empresas analizadas es significativa ($p < 0.01$), resultando las mujeres, como se muestra en la tabla, peor representadas en la economía formal que los hombres; diferencias que se reflejan asimismo en los estratos de empresas pequeñas y muy pequeñas, sin llegar a considerarse, en media, orientadas a hombres²⁹. En las firmas de mayor tamaño, sin embargo, las diferencias encontradas, también a favor del hombre, no llegan a ser significativas.

²⁹ Atendiendo al criterio de Kanter (1977), “si las mujeres constituyen menos del 15% tanto a nivel general como directivo, la organización está dominada por hombres u orientada a hombres y si los hombres constituyen menos del 15% tanto a nivel general como directivo, se entiende dominada por mujeres”.

Representación de la mujer en la plantilla de las empresas por tamaño

| GRUPO | NÚMERO TRABAJ. | | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------|----------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | Recuento %filas %columnas % del total | 134 65,05%** 7,15%* 4,05% | 72 34,95%** 5,02% 2,17% | 206 100% 6,23% 6,22% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | Recuento %filas %columnas % del total | 761 59,17%** 40,61%* 23,00% | 525 40,83%** 36,61% 15,86% | 1286 100% 38,88% 38,86% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | Recuento %filas %columnas %del total | 979 53,91% 52,24%* 29,59% | 837 46,09% 58,37% 25,30% | 1816 100% 54,89% 54,89% |
| TOTAL | | Recuento %filas %columnas % del total | 1874 56,65%** 100% 56,65%** | 1434 43,35%** 100% 43,35%** | 3308 100% 100% 100% |

*Nivel de significación <0,05; **Nivel de significación <0,01

Con todo ello, la presencia de hombres sobre mujeres que muestran los datos podría variar de forma importante si consideráramos tanto la economía formal como la oculta, aumentando en gran medida el porcentaje de mujeres trabajadoras.

Fijándonos en el porcentaje por columnas, vemos que el reparto entre los distintos estratos de los hombres y mujeres del sector también varía, destacando diferencias significativas en la distribución de hombres respecto a la distribución global, mostrando de nuevo una mayor proporción relativa de hombres en las empresas pequeñas y muy pequeñas.

Cuando analizamos los datos por sectores (tabla siguiente), comprobamos que ambos sectores mantienen porcentajes semejantes de mujeres en los distintos grupos de empresas; sólo cuando nos detenemos en las empresas de mayor tamaño, el porcentaje de mujeres que participa en el sector juguete es menor que en el sector del calzado. Las diferencias resultan significativas para el sector del calzado en los mismos términos que los comentados para el conjunto de empresas; en el sector del juguete, sin embargo, no se pueden confirmar estadísticamente tales diferencias, al ser el colectivo de firmas más reducido.

Representación de la mujer en la plantilla de las empresas por sectores y tamaño

| | | | CALZADO | | | JUGUETE | | |
|------------------|------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| GRUPO | NÚMERO TRABAJAD, | | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | Recuento %filas %columnas % del total | 110 65,09%** 7,36%* 4,11% | 59 34,91** 5,00%* 2,21% | 169 100% 6,32% 6,32% | 24 64,86% 6,33% 30,79% | 13 35,14% 5,10% 2,05% | 37 100% 5,84% 5,84% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | Recuento %filas %columnas % del total | 554 59,89%** 37,06%* 20,72% | 371 40,11%** 31,47%* 13,90% | 925 100% 35,59% 35,59% | 207 57,34% 54,62% 32,65% | 154 42,66% 60,39% 24,29% | 361 100% 56,94% 56,94% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | Recuento %filas %columnas %del total | 831 52,59% 55,59%* 31,08% | 749 47,41% 63,53%* 28,01% | 1580 100% 59,09% 59,09% | 148 62,71% 39,05% 23,34% | 88 37,29% 34,51% 13,88% | 236 100% 37,22% 37,22% |
| TOTAL | | Recuento %filas %columnas % del total | 1495 55,91%** 100% 55,91%** | 1179 44,09%** 100% 44,09%** | 2674 100% 100% 100% | 379 58,78%* 100% 58,78%* | 255 40,22%* 100% 40,22%* | 634 100% 100% 100% |

*Nivel de significación <0,05; **Nivel de significación >0,01

6.2.3.- Representación de la mujer por áreas funcionales

Como se ha comentado en el apartado 3.2, la complejidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo de la asignación de tareas específicas para el total de la muestra nos condujo a plantear como objetivo detectar las posibles diferencias que pudieran existir en la participación femenina agrupando los diferentes puestos del personal no directivo en las áreas funcionales básicas de administración, comercialización y producción.

En la tabla podemos observar que, para el conjunto de empresas así como para todos los estratos de tamaño, son las mujeres, mayoritariamente, las que lleva a cabo tareas administrativas, resultando además estas diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.01$) en todos los casos salvo en el estrato de las microempresas. Por el contrario, en los departamentos de producción y ventas aparece una mayor representación de varones, destacando en el caso de las empresas pequeñas el departamento de ventas. Como queda

asimismo reflejado en la tabla, las diferencias son significativas en global para ambos departamentos ($p < 0,01$), así como en el estrato de las empresas pequeñas (ventas $p < 0,01$ y producción $p < 0,05$). En el resto de casos las diferencias aunque muy importantes no llegan a ser estadísticamente significativas al nivel exigido, en ocasiones, como en el caso del departamento de producción de las microempresas, por haber fuertes desviaciones en los datos.

Participación por sexo y áreas funcionales del personal no directivo

| | | PRODUCCIÓN | | | VENTAS | | | ADMINISTRACIÓN | | |
|------------------|------------------|------------|----------|----------|--------|----------|----------|----------------|----------|----------|
| GRUPO | NÚMERO TRABAJAD. | E | HOMBRES | MUJERES | E | HOMBRES | MUJERES | E | HOMBRES | MUJERES |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 18 | 69,14% | 30,86% | 17 | 59,09% | 40,91% | 28 | 40,48% | 59,52% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 61 | 60,07%* | 39,93%* | 30 | 75,89%** | 24,11%** | 48 | 21,13%** | 78,87%** |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 16 | 52,48% | 47,52% | 12 | 69,19% | 30,81% | 16 | 31,81%** | 68,19%** |
| TOTAL EMPRESAS | | 95 | 60,51%** | 39,49%** | 59 | 69,68%** | 30,32%** | 92 | 28,88%** | 71,12%** |

* Nivel significación 0,05; ** Nivel significación 0,01
E= número de empresas

Lo anterior confirma cierto reparto sexista de las tareas en el seno de la empresa, de modo que a la mujer se le asignan mayoritariamente tareas administrativas mientras que el hombre realiza funciones principalmente como vendedor y en fabricación. Cabe señalar que, para el caso de las tareas de fabricación, y a pesar de los datos formales, la economía informal latente en ambos sectores demuestra la gran participación femenina en el área productiva. En el caso del calzado, por ejemplo, gran porcentaje del trabajo de armado se realiza fuera de los talleres y de la mano de mujeres; mientras que el cortado y montado se realiza en la fábrica y principalmente por hombres.

Junto a los datos anteriores, la observación empírica del equipo investigador así como la opinión y consulta realizada a los expertos del sector nos lleva a afirmar que la asignación por género de determinadas tareas consideradas tradicionalmente más femeninas o masculinas en estos sectores, y en general en la industria, sigue vigente; si bien, como

veremos, coexiste con la mayor participación de la mujer en otras funciones y responsabilidades en la empresa.

6.3.- Asunción de responsabilidades por parte de mujeres

En este apartado analizamos los datos obtenidos en relación con el objetivo de *Analizar el proceso de participación y toma de decisiones por parte de las trabajadoras*, datos que nos permitirán contrastar la hipótesis 1: *Existen diferencias de género en la asignación de responsabilidades en las empresas de sectores manufactureros tradicionales*.

6.3.1.- Participación femenina en la toma de decisiones: análisis por niveles jerárquicos y tamaño empresarial.

Para analizar la participación en los procesos decisorios, distinguimos entre tres niveles jerárquicos básicos: Alta dirección o cúpula empresarial, constituida por el director general y el consejo de administración en las firmas de mayor tamaño y por el/los gerente/es en las más pequeñas; la línea media o dirección intermedia, conformada por el resto de personal con subordinados a su cargo, directores de departamentos, jefes de línea, etc., y un último estamento que engloba el resto de personal sin funciones directivas.

La tabla siguiente a muestra las diferencias existentes por sexo en el colectivo analizado cuando nos centramos en los distintos niveles jerárquicos de la empresa, en global y por tamaño. En la misma se refleja claramente la existencia de una escasa representación de la mujer en los órganos representativos de las firmas, ya que el porcentaje de participación media de la mujer en la alta dirección para el conjunto de firmas alcanza un 16,38% frente al 83,62% en el caso de los hombres; estas diferencias son estadísticamente significativas ($p > 0.01$) tanto en global como para cada uno de los estratos de tamaño; el dato es significativo incluso para el caso de empresas medianas y grandes a pesar de que en este grupo el porcentaje de mujeres de la alta dirección, por término medio, mejora ligeramente.

Participación por sexo, niveles jerárquicos y tamaño empresarial

| | | DIRECCIÓN GENERAL | | | MANDOS INTERMEDIOS | | | RESTO PERSONAL | | |
|------------------|------------------|-------------------|----------|----------|--------------------|----------|----------|----------------|---------|---------|
| GRUPO | NÚMERO TRABAJAD. | E | HOMBRES | MUJERES | E | HOMBRES | MUJERES | E | HOMBRES | MUJERES |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 40 | 83,75%** | 16,25%** | 8 | 100%** | 0%** | 39 | 53,92% | 46,08% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 61 | 85,00%** | 15,00%** | 43 | 58,95% | 41,05% | 61 | 56,38%* | 43,62%* |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 16 | 78,00%** | 22,00%** | 16 | 59,00% | 41,00% | 16 | 50,94% | 49,06% |
| TOTAL EMPRESAS | | 117 | 83,62%** | 16,38%** | 67 | 63,87%** | 36,13%** | 116 | 54,80%* | 45,20%* |

*Nivel significación 0,05; ** Nivel significación 0,01
E= Número de empresas

Las diferencias aparecen asimismo cuando analizamos la participación de la mujer en puestos directivos intermedios; y, si bien en este caso la proporción de mujeres respecto a hombres mejora, las diferencias encontradas siguen siendo estadísticamente significativas ($p < 0.01$) para el global de las empresas; sin embargo, cuando analizamos los datos por estratos, observamos que tales diferencias sólo se mantienen en el grupo de microempresas. En este grupo, lógicamente, son muy pocas las firmas que tienen directivos intermedios, pero en estos pocos casos son siempre varones. En el resto de tamaños la proporción se ajusta a la representación de hombres y mujeres general.

Para profundizar algo más en este terreno, podemos tratar de definir a las organizaciones en masculinas o femeninas utilizando el criterio de Kanter (1977), para el que si las mujeres son inferiores al 15% se trata de una organización masculina u orientada a hombres, mientras que si los hombres representan menos del 15% la organización es femenina o está orientada a mujeres. En este sentido, aplicando el criterio al personal directivo se puede decir que el conjunto de firmas que estamos analizando, en media, no llega a estar orientada a hombres, si consideramos el equipo directivo en su conjunto, pero sí está en los límites si tomamos como medida la representación de mujeres en la alta dirección, estando prácticamente el conjunto de empresas en manos de varones.

De hecho, cuando clasificamos las firmas sobre la base del criterio comentado, éstas se pueden agrupar como se recoge en la tabla siguiente. Se observa que si clasificamos las empresas en función del porcentaje de mujeres que participan en la alta dirección, encontramos que sólo en un 28,2% de empresas las mujeres tiene una presencia en los órganos superiores de gobierno de las empresas mayor al 15%, mientras que un 71,8% de firmas se pueden considerar orientadas a hombres. Estas diferencias, lógicamente, se reducen cuando consideramos el conjunto de dirección general y mandos intermedios, si bien en este caso todavía casi la mitad de las empresas se orientan a hombres.

Por último, cabría especificar que entre el colectivo de organizaciones no orientadas a hombres sólo hay 7 empresas (0,06%) con orientación femenina, que se reducen a 5 si consideramos el conjunto directivo; estos casos son, todos, microempresas dirigidas por una mujer.

Clasificación de empresas en función de su orientación o no a hombres

| TIPO ORIENTACIÓN | DIRECCIÓN GENERAL | | DIRECCIÓN GENERAL + MANDOS INTERMEDIOS | |
|---|-------------------|-------|--|-------|
| | E | % | E | % |
| ORIENTADAS A HOMBRES (<15% MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS) | 84 | 71,8% | 57 | 48,7% |
| NO ORIENTADAS A HOMBRES (≥15% MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS) | 33 | 28,2% | 60 | 51,3% |
| TOTAL EMPRESAS | 117 | 100% | 117 | 100% |

E= Número de empresas

6.3.2.- Participación de las trabajadoras en otros procesos: sistemas de calidad y representación del personal

En este caso analizamos la participación en otros procesos que puedan resultar de interés y que permiten identificar la iniciativa de la mujer para abordar un papel más importante dentro de la empresas, que no sólo se limite a realizar la tarea productiva asignada, y la consideración de la mujer por parte de sus compañeros.

En primer lugar, la tabla que presentamos a continuación, refleja la participación de las mujeres en los grupos de mejora en las empresas. Hay que especificar que sólo 40 empresas, un 34% de la muestra, afirman llevar a cabo este tipo de acciones, coincidiendo prácticamente con las de mayor tamaño. De hecho, de estas 40 empresas, un 81% son medianas y grandes, un 42% corresponden al grupo de pequeñas, mientras que sólo 3 microempresas contestaron afirmativamente, lo que no alcanza ni siquiera el 1% de este colectivo.

Tomando sólo los casos en los que existen grupos de mejora o círculos de calidad, cuando indagamos sobre el porcentaje de participación de la mujer en estas iniciativas, observamos que, por término medio, estos grupo están compuestos en un 59% por hombres y en un 41% por mujeres; si bien los porcentajes varían con el tamaño. Mientras que en las empresas grandes el colectivo de hombres y mujeres están representados al 50% prácticamente, en las pequeñas el porcentaje se decanta algo hacia los hombres, sin que estas diferencias sean significativas. Por último, en los tres casos que aparecen del grupo de microempresas, como se observa, no hay participación femenina.

Participación por sexo en grupos de mejora

| GRUPO | TRABAJAD | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------|---------------|----|---------|---------|-------|
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 3 | 100,00% | 0,00% | 100% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 26 | 58,40% | 41,60% | 100% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 11 | 49,24% | 50,76% | 100% |
| TOTAL EMPRESAS | | 40 | 59,00% | 41,00% | 100% |

E= Número de empresas

Como conclusión y salvo casos puntuales, se puede afirmar que las empresas que implantan estos grupos de mejora no discriminan a las mujeres para llevar a cabo estas tareas, reconociendo sus habilidades para la generación de ideas de mejora y su equiparación con los hombres, reconocimiento que no se alcanza siempre en relación con otras habilidades o con la realización de otras funciones y tareas.

Sí encontramos diferencias significativas por sexos, sin embargo, cuando nos centramos en la proporción de mujeres que participan en los órganos de representación del personal, delegados de personal o comités de empresa. La tabla 5.3.2.b recoge la información al respecto. En este sentido, si nos fijamos en la situación de la elección actual, se detecta una participación de hombres que duplica a la de mujeres en estas actividades, representando casi un 69% la participación masculina frente al 31% de la femenina. Estos datos son significativos tanto si consideramos el global de las empresas como si nos centramos en el grupo de las pequeñas y en el de tamaño mediano y grande. Respecto a las microempresas, sólo dos firmas en la actualidad tiene asignadas estas funciones a alguien en concreto y en los dos casos el delegado es varón. La situación se repite exactamente si analizamos los datos de la elección anterior.

Como conclusión, podemos afirmar que mientras las funciones de representación de personal siguen siendo principalmente llevadas a cabo por hombres, la participación de las mujeres es importante. Hay que tener en cuenta que son también menos mujeres que hombres las que trabajan en las empresas aunque porcentualmente su representación sindical es más reducida.

Participación por sexo en órganos de representación del personal

| | | ELECCIÓN ACTUAL | | | | ELECCIÓN ANTERIOR | | | |
|------------------|---------------|-----------------|----------|----------|-------|-------------------|----------|----------|-------|
| GRUPO | TRABAJAD, | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 2 | 100,00% | 0,00% | 100% | 3 | 100,00% | 0,00% | 100% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 32 | 67,97%* | 32,03%* | 100% | 30 | 61,67% | 38,33% | 100% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 14 | 66,67%* | 33,33%* | 100% | 14 | 66,67%* | 33,33%* | 100% |
| TOTAL EMPRESAS | | 48 | 68,92%** | 31,08%** | 100% | 47 | 65,60%** | 34,40%** | 100% |

Nivel significación 0,05; ** Nivel significación 0,01

E= Número de empresas

De otro lado, nos planteamos averiguar en qué medida estas diferencias de sexo se manifiestan cuando la dirección de la empresa está dominada o no por hombres. En este

punto encontramos importantes variaciones en lo que respecta al grado de participación femenina tanto en grupos de mejora como en órganos de representación personal.

La tabla siguiente muestra las diferencias encontradas considerando como criterio de clasificación de las empresas el porcentaje de mujeres en el conjunto de puestos directivos. Se demuestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) en la participación de la mujer en grupos de mejora; de modo que, mientras que en las organizaciones no orientadas a hombres la mujer participa aproximadamente en el 50,32%, en media, dicha participación se reduce prácticamente a la mitad cuando la empresa está orientada a hombres. Estas variaciones se acentúan si hablamos de la participación femenina en órganos de representación de personal; observándose que, cuando la empresa está dominada por hombres la participación femenina se reduce al 13,75% frente al 40,59% de mujeres que por término medio participan en estas funciones cuando el porcentaje de mujeres directivas asciende por encima del 15%.

El conjunto de resultados obtenidos nos permiten verificar la hipótesis H1 respecto a la existencia de diferencias por sexo en relación con la asunción de responsabilidades en los sectores analizados.

Grado de participación femenina en función de la orientación de la empresa

| TIPO ORIENTACIÓN | GRUPOS DE MEJORA | | DELEGADO DE PERSONAL/ COMITÉ DE EMPRESA | |
|---|------------------|------------------------|--|------------------------|
| | E | PARTICIPACIÓN FEMENINA | E | PARTICIPACIÓN FEMENINA |
| ORIENTADAS A HOMBRES ($< 15\%$ MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS) | 14 | 23,69%* | 17 | 13,73%** |
| NO ORIENTADAS A HOMBRES ($\geq 15\%$ MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS) | 26 | 50,32%* | 31 | 40,59%** |
| TOTAL EMPRESAS | 40 | 41,00% | 48 | 31,08 |

*Nivel significación 0,05;** Nivel significación 0,01

E= Número de empresas

6.4.- Diferencias por género en las prácticas de recursos humanos

En este apartado trataremos el tercer objetivo del estudio desde la perspectiva empresarial que trataba de establecer la existencia o no de determinadas diferencias por género en algunas prácticas de recursos humanos tales como, reclutamiento, formación, promoción e incremento salarial.

Como se ha comentado en el apartado 3.2, la información obtenida no pretende reflejar la política de la empresa en esta materia, sino la percepción del empresario respecto al comportamiento entre hombres y mujeres en las fuentes de reclutamiento, en los ascensos producidos o cuando solicitan formación o incremento salarial a la empresa.

a) Formación:

Las primeras diferencias significativas por sexos se detectan en la formación que solicitan los directivos a sus empresas. En primer lugar, cabe destacar que del total de entidades de la muestra el 51,28% indican que no han recibido solicitudes de formación por parte del personal, ni de directivos ni del resto de empleados, y sólo un 48,72% de empresas afirman que sus empleados sí han solicitado algún tipo de formación a lo largo del último año. Analizando este último colectivo, encontramos que en el 92,98% de los casos se ha solicitado formación por parte de personal no directivo, frente a un 43,85% de firmas que han recibido solicitudes de su personal directivo.

La tabla siguiente muestra los casos en el que las empresas han recibido solicitudes de formación, en conjunto y calificadas éstas por tamaños, a la vez que se muestran las diferencias en tales solicitudes por sexo. En la tabla se destaca que del total de directivos que demandan formación, el 61,48% son hombres, mientras que el 38,52% restante son mujeres, resultando dichas diferencias significativas; si bien este resultado está sesgado por la mayor representación del varón entre este colectivo. En cuanto al resto de personal no directivo que demanda formación, la tendencia se invierte en general mostrando que el 45,96% son hombres y el 54,02% mujeres, si bien tales diferencias no llegan a ser estadísticamente significativas y se producen por un incremento de mujeres interesadas por la formación en las empresas de tamaño más reducido.

Solicitudes de formación

| | | DIRECTIVOS | | | | RESTO PERSONAL | | | |
|------------------|---------------|------------|---------|---------|-------|----------------|---------|---------|-------|
| GRUPO | TRABAJAD, | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | 4 | 87,50% | 12,50% | 100% | 12 | 38,33% | 61,67% | 100% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 12 | 58,08% | 41,92% | 100% | 27 | 45,78% | 54,19% | 100% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 9 | 54,44% | 45,56% | 100% | 14 | 52,86% | 47,14% | 100% |
| TOTAL EMPRESAS | | 25 | 61,48%* | 38,52%* | 100% | 53 | 45,96% | 54,02% | 100% |

** Nivel significación $p < 0,01$

E= Número de empresas

b) Ascensos y promociones

Cuando analizamos las promociones y ascensos ocurridos en las empresas en el último año, encontramos que sólo se han producido en un reducido número de casos, concretamente 19 empresas, que supone el 16,23% de la muestra, mientras que en el resto (83,77%) no se han producido variaciones. Analizando exclusivamente estos casos (tabla siguiente) encontramos que en 14 ocasiones (73,68%) ha habido movimientos en la dirección, sólo en el grupo de empresas pequeñas y en el grupo de medianas y grandes, mientras que en 12 ocasiones (63,9%), han llevado a cabo promociones entre el resto de personal no directivo. Al distinguir entre hombres y mujeres, observamos que a un nivel de dirección sólo hay diferencias en las empresas de tamaño pequeño, a favor de las mujeres, y entre el resto de personal no directivo se ha dado también más promociones entre las mujeres; si bien, estas diferencias no llegan a ser significativas por el reducido número de firmas en las que se ha producido.

Ascensos y Promociones

| | | DIRECTIVOS | | | | RESTO PERSONAL | | | |
|------------------|---------------|------------|---------|---------|-------|----------------|---------|---------|-------|
| GRUPO | TRABAJAD. | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | - | - | - | - | 1 | 100,00% | 0,00% | 100% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 9 | 25,89% | 74,11% | 100% | 7 | 35,71% | 64,29% | 100% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 5 | 50,00% | 50,00% | 100% | 4 | 35,25% | 64,75% | 100% |
| TOTAL EMPRESAS | | 14 | 34,50% | 65,50% | 100% | 12 | 40,92% | 59,08% | 100% |

E=Número de empresas

c) Solicitud aumento salarial

Cuando analizamos los incrementos salariales producidos en el colectivo objeto de estudio los resultados obtenidos en general son semejantes a los encontrados en la variable anterior relacionada con las promociones, ya que en un 81,20% de los casos no se ha solicitado aumentos de sueldo; sólo se ha producido este hecho en 22 empresas, de ellas en 8 casos han recibido solicitudes de directivos y en 20 ocasiones afirman haber recibido tales solicitudes del resto de personal. El motivo principal es que la mayoría de las empresas se ajustan al convenio colectivo existente en el sector, por lo que el salario se incrementa anualmente con base a ese convenio.

Como se muestra en la tabla que mostramos a continuación, los porcentajes globales son semejantes, algo mayor en el caso de directivos pues las mujeres han solicitado en más ocasiones un aumento de sueldo que los hombres, en especial en las pequeñas empresas; mientras que para el personal no directivo la mayor parte de solicitudes las realizan hombres en todos los estratos de firmas; si bien, como antes, tales diferencias no son significativas.

Solicitud de incremento salarial

| | | DIRECTIVOS | | | | RESTO PERSONAL | | | |
|------------------|---------------|------------|---------|---------|-------|----------------|---------|---------|-------|
| GRUPO | TRABAJAD. | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | E | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA | Entre 1 y 9 | - | - | - | - | 1 | 75,00% | 25,00% | 100% |
| PEQUEÑA | Entre 10 y 49 | 5 | 40,00% | 60,00% | 100% | 16 | 50,97% | 49,03% | 100% |
| MEDIANA Y GRANDE | Más de 49 | 3 | 58,33% | 41,67% | 100% | 3 | 62,37% | 37,63% | 100% |
| TOTAL EMPRESAS | | 8 | 46,88% | 53,12% | 100% | 20 | 53,88% | 46,12% | 100% |

E= Número de empresas

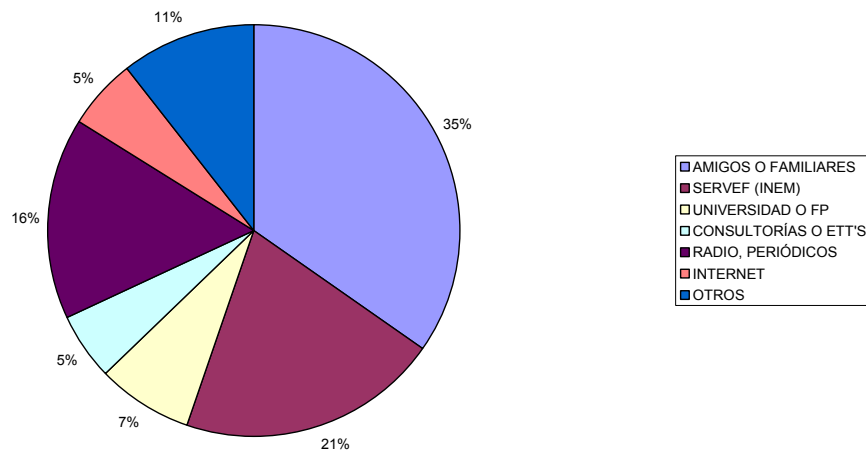
d) Fuentes de reclutamiento

Para finalizar, en materia de reclutamiento y selección cabe destacar que la mayoría de empresas se centran únicamente en dos o tres fuentes de reclutamiento. Entre éstas, la fuente principal o más utilizada por los empresarios entrevistados son los contactos con amigos y familiares, que supone un porcentaje de utilización de dicha fuente de un 35% respecto al resto de alternativas y ha sido señalada por el 44,44% de las empresas. El segundo lugar lo ocupa el Servicio Valenciano de Empleo, que supone un 20,7% de uso y ha sido señalado por el 26,50% de las firmas, seguido de los anuncios en periódicos y radio que ocupa el tercer lugar (tabla y gráfico siguientes). Por último, indicar que los empresarios aseguran no encontrar diferencias por sexo en las fuentes de reclutamiento a través de las cuales contactan con los potenciales trabajadores.

Fuentes de reclutamiento

| | FRECUENCIA | % SOBRE TOTAL FUENTES (150) | % SOBRE TOTAL EMPRESAS (117) |
|---------------------|------------|-----------------------------|------------------------------|
| AMIGOS O FAMILIARES | 52 | 34,7% | 44,44% |
| SERVEF (INEM) | 31 | 20,7% | 26,50% |
| PERIÓDICO, RADIO | 24 | 16,0% | 20,51% |
| OTROS | 16 | 10,7% | 13,68% |
| UNIVERSIDAD, FP | 11 | 7,3% | 9,40% |
| CONSULTORÍAS, ETTs | 8 | 5,3% | 6,84% |
| INTERNET | 8 | 5,3% | 6,84% |
| TOTAL | 150 | 100% | |

FUENTES RECLUTAMIENTO



El conjunto de resultados obtenidos en este apartado nos permiten sólo verificar parcialmente la hipótesis H2 respecto a la existencia de diferencias por sexo y género en los procesos relacionados con la gestión de recursos humanos. Atendiendo a la percepción del empresario, estas diferencias sólo aparecen en relación con la formación que solicita el personal directivo, más reclamada por hombres que por mujeres; si bien, estas diferencias manifestadas son relativas al estar menos representada la mujer entre este colectivo.

7.- TRABAJO Y GÉNERO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

7.1.- Estrategias domésticas y mercado de trabajo local.

Tal y como expusimos en su apartado correspondiente, al presentar la evolución de los estudios realizados desde las diversas disciplinas sobre el trabajo femenino, fue en la década de los años 80 del S.XX cuando surgieron ciertos estudios cuyas perspectivas trataban de analizar la economía en términos de interrelación producción-reproducción. Así, se comenzó a plantear el hecho de que al incorporarse al mercado de trabajo, las mujeres suelen desarrollar unas estrategias domésticas, en las que tienen que ver todos los miembros de la familia, lo que limita la forma de participación, la movilidad, el tiempo disponible, etc. Estos nuevos enfoques hablarán pues de la “*doble presencia*” de las mujeres en el ámbito laboral.

Desde la Sociología de la Familia surgió el concepto de “*doble trabajo*” (M. Bianchi, 1978; L. Balbo, 1994) para, como dice C. Borderías (1994: 88), “dar cuenta de una realidad en expansión en las sociedades capitalistas avanzadas: la doble jornada como consecuencia de la permanencia de la división sexual del trabajo”. Se hablará pues de la “*doble presencia*”, como acumulación de dos jornadas de trabajo y de la, a veces, presencia “*simultánea*” en ambas esferas.

Por su parte, en la Historia Social y la Sociología, y ya desde la década de 1970, se comenzará a entender por *trabajo* tanto la producción asalariada o para el mercado como el doméstico (no remunerado), pero es en la década de 1980 cuando se centra el interés en las interrelaciones inseparables de ambas para acercarnos al estudio del trabajo femenino. Interrelaciones que comienzan a tener presente también la posición de clase, las condiciones de trabajo y los comportamientos de trabajadoras y trabajadores.

Desde la Economía, se planteará conceder a la organización social de la reproducción humana la misma importancia conceptual que a la organización de la producción asalariada. Existe un fuerte interés en la necesaria reconceptualización de las clásicas categorías de trabajo, producción, fuerza de trabajo, etc. que permita eliminar de ellas el sesgo ideológico que lleva a subvalorar o no considerar el trabajo de las mujeres (L. Benería, 1979, 1987).

Por ello, se propone que cualquier conceptualización de actividad económica debe incluir todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas, independientemente de las relaciones bajo las cuales se produzcan (L. Beneria, 1988).

Uno de nuestros objetivos en esta investigación ha sido analizar las diversas estrategias económicas y laborales de las mujeres analizadas. Nos interesaba descubrir, a través de las propias mujeres protagonistas, cuáles eran los motivos que les llevaban a incorporarse o a abandonar el trabajo productivo en ciertas etapas de sus vidas. Queríamos saber las posibles alternativas laborales de estas mujeres así como el tipo de remuneración y de tarea que podían elegir y desempeñar en cada una de las industrias estudiadas. De esta forma, son ellas mismas en las entrevistas las que nos explican con evidente claridad sus motivaciones:

“Aquí no tenías mucho donde elegir....o trabajabas en el campo o en el juguete...Cuando me casé dejé la fábrica de muñecas, yo estaba en la cadena de montado...Ya tuve a mi hijo y eso...cuando tuvo 3 añitos cogí faena en casa...me la traían de la misma fábrica donde antes trabajé” (Mujer, trabajadora del juguete, 47 años).

En nuestro trabajo de campo hemos descubierto que en la mayor parte de las ocasiones estas decisiones de “coger faena para coser vestidos”, ponerse a trabajar en la campaña del turrón³⁰, o en un taller “a aparar” (por ejemplo), dependerá de la situación familiar, y en particular, del ciclo de vida de la propia mujer. Es decir, cuando esté embarazada, cuando tenga niños pequeños, u otras personas a su cargo (ancianos, enfermos, etc.) la mujer intentará compaginar el trabajo remunerado dentro del propio hogar: trabajando en su domicilio, la mayoría de las ocasiones de forma sumergida.

Al respecto nos dicen las mujeres trabajadoras del aparato de calzado lo siguiente:

“Con la máquina (de aparar calzado) en el salón de casa, podía aparar y atender a

³⁰ Algunos miembros de nuestro equipo de investigación han realizado investigaciones antropológicas sobre género e industria del turrón (en la provincia de Alicante) y género e industria del mantecado (en la provincia de Sevilla). En estas páginas nos interesan algunas citas de mujeres y hombres trabajadores de la famosa industria del turrón en Jijona, las cuales vienen a confirmar que comparten las mismas bases ideológicas sobre género y trabajo que nuestras informantes de las industrias del calzado y del juguete para la provincia de Alicante.

los nenes...Llevaba todo....con esfuerzo...lo sacaba todo...y bien hecha la faena...nos hacía falta” (Mujer, aparadora de calzado, 45 años).

Como se aprecia en la siguiente cita de una mujer trabajadora del juguete, las mujeres de comarcas rurales como la de la Foia de Castalla, se han caracterizado por desarrollar diversas actividades productivas para contribuir económicamente a sus respectivos grupos domésticos.

“Yo he trabajado en muchas cosas...en varias fábricas de juguete, en mi casa dada de alta montando juguetes, en el campo (con la almendra, aceituna cavando...), ahora montando piezas de clandestina en el bajo de mi casa...en fin...” (Mujer, trabajadora del juguete, 53 años).

Igual ocurre con muchas de las mujeres entrevistadas del sector del turrón en Jijona. Como ellas mismas nos explican, suelen compatibilizar el trabajo en las fábricas de turrón con las heladerías, a veces familiares durante los meses de verano. Todo ello entendido como un tipo de estrategia doméstica de hombres y mujeres del grupo familiar en esta zona. El hecho de que los más jóvenes de la familia se incorporen a determinada edad a ciertos trabajos temporales como el caso del helado o el turrón, obedece a la misma lógica productiva familiar que venimos comentando. Nos dirán las entrevistadas al respecto:

“Empecé a trabajar en el turrón a los 17, en el helado a los 16 años. Como estaba estudiando, cogí en verano y me fui con una familia que conocían mis padres, para aprovechar...Para que entiendas un poco el contexto, nosotros somos familia heladera, ¿no? ahora ella también es heladera, teníamos heladerías, entonces la familia necesita mano de obra, ¿no? y a nosotros nos venía bien en los veranos trabajar, nos sacábamos unas pelás y a nuestros tíos... nos venía bien tener también empleados, y además de confianza. Entonces en ese contexto, me voy al helado en verano... nos vamos a casi todos desde muy pequeños, desde los 14, 15 años”. (Mujer, trabajadora del turrón, 36 años).

El trabajo de los hijos e hijas constituye en la mayoría de ocasiones parte de estas estrategias domésticas que venimos comentando. Así, para el caso de nuestra trabajadora de la fábrica de turrón, su argumentación era la siguiente:

“En el turrón empecé porque me venía bien, iba bien en el instituto y al mismo tiempo pues como la campaña es cortita te sacabas algo...En la fábrica de El Almendro empezaba a mitad de septiembre y terminábamos a mitad de noviembre o finales de noviembre, dos meses o, a tres no llegabas. O ibas de mañana o ibas de tarde, pero sí, después cogías apuntes o hacías algo y para los exámenes si que estabas...” (Mujer, trabajadora del turrón, 36 años).

Pero además, para las mujeres, la situación familiar, y sus “responsabilidades domésticas” son las que en muchas ocasiones harán que tomen determinados trabajos en las fábricas, determinados turnos y horarios, y que acepten así determinadas situaciones contractuales. Como veremos más adelante, esa flexibilidad que le posibilita a la mujer compatibilizar sus tareas domésticas con las extradomésticas caracterizará enormemente su situación laboral.

No debemos olvidar que “el mercado de trabajo está formado por la mano de obra que oferta su trabajo y por el sistema productivo que lo demanda, regulado por una serie de normas legales y reglamentarias de carácter general -Derecho del trabajo en España, o Derecho Comunitario en la Unión Europea-, y otras de carácter específico, como los convenios por ramos de actividad” (Ponce, 2002). Pero además, las representaciones ideológicas influyen en la forma en que las personas se integran en el mercado de trabajo modelando sus preferencias por determinadas ocupaciones; pues a pesar de las afirmaciones de que el mercado de trabajo es libre existe todo un conjunto de condicionamientos y limitaciones a las selecciones de los trabajadores (Comas, 1995). Y estos condicionamientos encuentran en la ideología sobre el género y el trabajo uno de sus principales soportes (Téllez, 2002).

En la provincia de Alicante, muchas mujeres trabajan en la industria del helado (por ejemplo: Artiu Xixona, Helados Alacant en San Vicente del Raspeig) en la temporada que abarca desde enero a septiembre. Estas mujeres luego trabajan en la campaña productiva intensiva del turrón en Jijona, de septiembre a diciembre, cubriendo de este modo todo el año de trabajo. Son ellas, las que nos argumentan las ventajas y desventajas que tiene uno y otro trabajo.

Para muchas de las entrevistadas, trabajar en las fábricas de helado es más llevadero y agradable que hacerlo en las fábricas de turrón. Aunque hay que hacer muchas matizaciones,

pues dependerá del propio tamaño de la fábrica, de la particular organización productiva interna, de los horarios o turnos, de los contratos, de la situación familiar y la edad de cada trabajadora...etc.

Numerosas entrevistadas argumentaban que en las fábricas de turrón, cuando hay mucha demanda, se hacen muchas horas seguidas de trabajo, hasta el punto de 13 y 14 horas diarias con un frenético ritmo de trabajo. Por su parte, en las fábricas de helados se suelen respetar más los horarios de 8 horas y las mujeres pueden compatibilizar sin grandes problemas sus “tareas del hogar”.

“Yo hace unos años, cuando trabajaba en la fábrica de turrón de Jijona, más de un día y dos, me he quedado a dormir allí...casi en la fábrica como quien dice...Pues hacíamos 14 horas del turrón cada día, y no me convenía venirme a mi casa a Aspe, se me iba el poco tiempo por el camino. En los días de plena campaña del turrón (noviembre) a las de fuera no les conviene irse a sus pueblos a dormir” (Mujer, trabajadora del turrón, 39 años).

En cuanto a las motivaciones, hemos constatado cómo a veces son decisiones individuales y otras son del propio grupo doméstico, y eso dependerá en gran medida de la situación y el estado civil de la propia mujer. Son las solteras que viven en casa de sus padres las que gozan de mayor libertad a la hora de tomar sus propias decisiones sobre el trabajo que eligen, el horario, etc. Mientras que las mujeres entrevistadas casadas, supeditaban todas estas elecciones a la situación laboral del marido, los hijos, etc...es decir, dependían, en primer lugar, de sus cargas domésticas y de su ser ama de casa.

“Hasta que me casé estuve siete años trabajando...en muchos sitios...jornadas de 12 y 13 horas a veces...Trabajé en el helado...en la fábrica de Alacant en San Vicente....ahí estaba bien, pagaban bien y respetaban los horarios más...hice de todo allí...luego lo compaginamos con el turrón...Aquello es mucho más duro...se echan muchas, muchas horas sin apenas descanso...Otros años he trabajado en la uva en Aspe...en fábrica de calzado en Elche...Sin los niños...no me importaba trabajar tantas horas...porque ganaba más...y me daría más caprichos...”(Mujer, trabajadora del turrón, 35 años)

Como se aprecia en la anterior cita de nuestra entrevistada, algunas mujeres de esta provincia, sobre todo las solteras, sí se desplazan a otros municipios en busca de trabajo (campañas temporeras en su mayoría como el helado o turrón). Por el contrario, cuando se casan y tienen que cuidar a los hijos y al marido (al hogar) se vuelven más estáticas y no suelen salir de su propia localidad, con el objetivo de “hacer la casa” todos los días, etc. De este modo, ellas son las que principalmente aceptan ciertas condiciones más precarias de trabajo (sin contrato, a menor retribución por su faena...etc...) pues “o lo toman o lo dejan...por que no tienen donde elegir...”. Es por ello, por lo que estas mujeres casadas y con hijos son las que mayormente trabajan “aparando calzado” o “montando piezas de juguetes” o “cosiendo vestidos de muñecas” en sus casas, engrosando las filas de la economía sumergida de la provincia de Alicante.

Respecto a las motivaciones que las llevan a trabajar, a parte de la necesidad económica, debemos destacar igualmente, que será el deseo de mantener cubierto un nivel de vida, o mejor dicho de consumo familiar, lo que empuja a estas mujeres a trabajar en las industrias que analizamos. A ello hay que sumar el hecho de una larga trayectoria laboral, que en muchas ocasiones empieza a los 16 años, al dejar los estudios, y el propio incentivo del trabajo remunerado.

Nos interesaba además, investigar las estrategias que estas mujeres desarrollan para compatibilizar su vida laboral con la familiar. Pues defendemos que el principal freno que tienen las mujeres al incorporarse a la actividad remunerada, en el desarrollo de una carrera profesional, en el acceso a puestos de responsabilidad y en el incremento en su participación en los diferentes ámbitos de la vida social, son las dificultades para conciliar vida laboral y familiar. Conciliar significa hacer compatible dos contextos: el familiar y el profesional, sin que se vean disminuidos ni afectados ninguno de los intereses individuales. La conciliación supone eliminación de tensiones, pacificación de la vida, lugar de encuentro sin confrontación para el desarrollo de la persona, considerando ésta en toda su integridad, teniendo tiempo para el trabajo productivo, el trabajo reproductivo, el ocio y los afectos.

Conciliar la vida familiar y profesional, debería ser un deseo, una aspiración y una necesidad para hombres y mujeres, que quieren una vida más humana y que exige cambios en diferentes ámbitos: en la vida privada y doméstica, en la organización del trabajo y en la vida social. Ello supone, por ejemplo, una adaptación de horarios comerciales y laborales y

creación de estructuras y servicios de cuidados para personas dependientes, flexibilizando y compatibilizando periodos vacacionales laborales y escolares. Es necesario también introducir en el debate social el reparto del trabajo reproductivo, ya que cuando se habla de reparto del trabajo, en realidad de lo que se está hablando es del reparto del empleo.

7.2.- División sexual y segregación laboral por sexos.

7.2.1.- División sexual del trabajo

En las dos industrias estudiadas se dan unas claras divisiones de tareas en función del sexo de cada trabajador o trabajadora sustentadas en las representaciones ideológicas en torno al género.

7.2.1.1.- Calzado

De la bibliografía consultada para el estado de la cuestión sobre la mujer en la industria del calzado, merece nuestro especial reconocimiento el estudio realizado por diversos autores (San Miguel y otros, 2000) y publicado por CCOO PV en el 2000 y titulado *Zapatos de Cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*.

En su presentación, Neus Pont, nos describe de forma breve la situación de las mujeres alicantinas que trabajan en el sector del calzado, y de forma especial en la economía sumergida. Nos dice al respecto: “Las sucesivas crisis del sector, la reconversión salvaje que ha sufrido, la expulsión de la mujer de las empresas, prácticas sexistas como la dote, que separaba de la empresa a las mujeres y las situaba en su casa con la máquina de coser de la propia empresa y con trabajo desregulado para la misma, son algunas de las constantes a lo largo del tiempo, que hacen que muchas situaciones estén enquistadas. Esta actividad, monocultivo industrial, hace que la mujer sea cautiva de un sistema desfasado, empobrecido, de un sector sujeto a múltiples tensiones externas: la demanda, la moda, los precios, la falta de tejido industrial, la fragilidad empresarial, la corta vida de las empresas, el fraude, el trabajo a demanda, el sometimiento a las grandes multinacionales comercializadoras que determinan precios y condiciones, la inseguridad laboral y comercial” (Pont, 2000: 10-11).

Como advierten otras expertas, en el sector del calzado “el grueso de la industria del calzado en España se localiza en la Comunidad Valenciana, y especialmente en dos comarcas, el valle del Vinalopó, con una amplia área de influencia, y la Vall D’Uixo. Dentro del Vinalopó destacan las dos poblaciones tradicionalmente zapateras: Elche y Elda, que durante mucho tiempo concentraron la práctica totalidad de las fábricas de calzado y, sobre todo, las de mayor tamaño. Sin embargo, en las dos últimas décadas, la descentralización del calzado, tanto de fábricas como especialmente del trabajo a domicilio, ha deslocalizado una parte creciente de la industria hacia otras poblaciones de la comarca” (San Miguel, 2000: 27).

Ocupaciones de la mujer de la industria del calzado

| Tareas | Lugar de trabajo | | | Total | % |
|--------------|------------------|----------------|------------|-------------|------------|
| | Fábrica legal | Fábrica ilegal | Domicilio | | |
| Aparadora | 124 | 156 | 353 | 633 | 57,3 |
| Dobladora | 3 | 12 | 36 | 51 | 4,6 |
| Rebajadora | 13 | 10 | 18 | 41 | 3,7 |
| Almacenista | 18 | 10 | 1 | 29 | 2,6 |
| Picadora | 1 | 1 | 1 | 3 | 0,3 |
| Adornos | 13 | 13 | 47 | 73 | 6,6 |
| Envasadora | 53 | 32 | 2 | 87 | 7,9 |
| Oficinas | 21 | 5 | 4 | 30 | 2,7 |
| Otras | 28 | 35 | 95 | 158 | 14,3 |
| Total | 274 | 274 | 557 | 1105 | 100 |

Fuente: Encuesta CIDES 1999. Secretaría Dona.C.S.CCOO–PV
Zapatos de cristal 2000³¹

En el sector de la fabricación del calzado, en el trabajo realizado tradicionalmente dentro de la gran fábrica podemos distinguir las siguientes grandes secciones: curtidos, cortado, aparado, montado-acabado y empaquetado.

Como norma general, la mayoría de tareas manuales las realizan mujeres así como las tareas de envasado y manipulado. En el calzado, serán ellas siempre las que de forma exclusiva se encarguen de la fase del aparado (ya sea con máquina o a mano), así como el doblado, el cosido, el remallado, etc.

Del mismo modo, y como pauta común, serán tareas de hombres la manipulación de

³¹ San Miguel del Hoyo, Begoña (et alii), 2000: *Zapatos de Cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*, CCOO, Valencia.

máquinas (por ejemplo los troqueles) y las cargas y transportes de material.

“En la industria del calzado las mujeres que trabajan lo hacen en diferentes contextos:

- En las fábricas legales del sector formal, en condiciones de contratación normalizada (o bajo cualquiera de las fórmulas de contratación temporal).
- Trabajo sumergido realizado en fábricas del sector formal (legalizadas) en las que las mujeres están en situación de irregularidad.
- Trabajo realizado en fábricas del sector informal (clandestinas), en las que, completamente, las trabajadoras están en situación irregular.
- Trabajo realizado en talleres del sector informal.
- Trabajo a domicilio (siempre clandestino).” (San Miguel, 2000: 26)

Uno de nuestros principales objetivos en esta investigación ha sido analizar cómo conceptualizan los hombres y mujeres de la provincia de Alicante la división sexual del trabajo en la industria del calzado y del juguete. De esta forma hemos interrogado continuamente al respecto. Les solíamos preguntas por qué creen ellos y ellas que las mujeres y los hombres desarrollan tareas diversas en las fábricas, en los talleres, en los domicilios, etc. Veamos sus respuestas con sus propias palabras en las siguientes citas:

“Las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros dentro de la industria del calzado porque el hombre tiene más fuerza y a ellos se les ha dado los mejores puestos aunque no hayan requerido de fuerza física (...) a los hombres siempre se le han dado puestos de más confianza que a las mujeres....Pues en algunos casos porque la fuerza que tienen los hombres no es la misma que puede tener una mujer (...) y porque como ha pasado en todo los hombres, al menos antes tenían los mejores puestos, siempre se les ha dado los mejores puestos.... Además hay más hombres que mujeres en las fábricas....porque normalmente las mujeres se casan y se quedan en casa (...) dejan los trabajos (...) muchas fábricas contratan a hombres

para los trabajos de más responsabilidad y cuando hay menos faena, a las primeras que despiden son a las mujeres... Los hombres normalmente se dedicaban a montar los zapatos, están en las vías, cortando... Las mujeres aparando o cortando hilos, envasando. Habían más mujeres solteras en aquella época (...) la mujer trabaja menos fuera de casa y una vez te casabas, ya era casi impensable que siguieras trabajando fuera (...) quien llevaba la casa entonces era la mujer y no podías hacerlo todo y trabajar fuera” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“De mi actual empresa, del taller... no voy a decir nada porque es clandestina, es un taller pequeño de aparado y no quiero decir el nombre... En el taller trabajamos solo mujeres y el jefe que también trabaja allí, él es un trabajador más, de hombres está el jefe solo y somos 10 ó 12 mujeres, no me acuerdo ahora mismo exactamente cuántas, pero es una empresa muy familiar porque está su mujer, su hija, su hermana y él que también trabaja, él es el que nos trae la faena, la lleva, la trae y todo eso... El jefe, que es un hombre lo que hace es supervisar y traer y llevar la faena, el trabajo de coser en la máquina lo hacemos las mujeres, aunque él también se pone a veces, hay máquinas de coser, aparte otras de poner cintas y él a lo mejor en la de las cintas o en la otra también se pone a veces, pero normalmente los talleres de aparado son las mujeres” (Aparadora de calzado, Elche, 52 años).

“Pues no lo sé, por la costumbre, siempre ha habido trabajo de hombres y de mujeres, ahora yo he oído decir, más con la gente extranjera, que hay algunos chicos extranjeros que porque han hecho cursillos, a lo mejor los que hace aquí el Ayuntamiento o los Servicios Sociales o no se quién, que hacen cursillos para enseñar a la gente y aprenden el trabajo, aunque vienen de su país y ya lo saben, pero los pocos casos que conozco que me han comentado que hacen el aparado son extranjeros. De aquí, que entren cosiendo en una máquina, yo creo que no conozco ningún caso, salvo algún caso que me han contado de algún chino y algún rumano o algo, creo que sí.... Entonces los hombres se dedican a otras secciones... creo que es el montado, en el embarcado y en el almacén y luego el cortado también lo llevan los hombres, y el aparado, lo que es coser en la máquina, no se si porque siempre se ha considerado que el trabajo de coser en una máquina era cosa de mujeres, o por qué, supongo que será por eso, yo sabía lo que era la máquina porque mi madre me

enseño cuando era pequeña allá en el pueblo y cuando vine aquí ya sabía lo que era un poco coser en la máquina” (Aparadora de calzado, 57 años).

“Sí. Las mujeres hacemos aparado y metemos el calzado en las cajas. Los hombres hacen rebajado (matar los cantos,) pegan los tacones, algunos (los mejores) cortan las piezas” (Aparadora del calzado, La Hoya, 50 años).

“Los hombres en este sector se dedican a forrar tacones y las mujeres son aparadoras y dobladoras (trabajo de mano). Si, los hombres trabajan en la mecánica (montan los zapatos) y las mujeres trabajamos en el almacén (limpieza del zapato). Luego los hombres tienen otro sector que es el cortado de la piel y las mujeres cosen los zapatos para poder montarlos” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 41 años).

“Ahora donde estoy somos todas mujeres, pero en las fábricas grandes sí que hay trabajos que hacen los hombres y otros las mujeres, no sé por qué, pero siempre ha sido así, no por edad pero sí por experiencia en la tarea que te asignan. Donde sí que hay influencia si eres hombre o mujer es a la hora de contratarte, porque si es una mujer con hijos y falta mucho al trabajo por que tiene que atenderlos o llevarlos al médico o lo que sea, eso sí que influye mucho a la hora de renovar el contrato, pero por lo demás es todo normal, aunque compaginar la casa con el trabajo es bastante difícil, pero mucha gente lo hace por necesidad” (Aparadora de calzado, Elche, 47 años).

“Habitualmente trabajan en fábricas y talleres más hombres que mujeres porque el trabajo específico de los hombres se hace en la fábrica. Una fábrica necesita un montón de aparadoras. Si estuviésemos todos dentro de la fábrica habría más mujeres que hombres. Pero como el aparado es un trabajo que se da fuera, a talleres o a las casas, por eso hay menos mujeres. ..En talleres no hay más hombres que mujeres...No. Normalmente si los talleres son de aparado, todos son mujeres. Si el taller es de troquelado, todos son hombres” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

En otros lugares de la Comunidad Autónoma Valenciana en el **sector del calzado**, en fábricas como la de Segarra en Castellón, se daba y se da también una clara “segmentación

horizontal y vertical del mercado de trabajo, que se organiza en función del género y resulta perjudicial para las trabajadoras. En efecto, las mujeres ocupan las categorías inferiores del escalafón y realizan las tareas menos valoradas, lo que les reporta un salario considerablemente inferior al de sus compañeros. Estas prácticas discriminatorias, recogidas en el *Reglamento Nacional de Trabajo* y frecuentes en otras grandes empresas y sectores de actividad con elevada presencia de mano de obra femenina, trascienden el marco estrictamente laboral y se inscriben en un contexto socioeconómico que coloca a la mujer en inferioridad de condiciones con respecto al varón” (Viruela, 2002).

Pero veamos de forma más detallada las diversas tareas del este proceso productivo. En un principio hay que tener preparada la piel y las demás materias primas, para una vez que los diseñadores dan los modelos, preparar los troqueles para cortar la piel y los forros necesarios. Esta tarea era realizada básicamente por hombres tanto de forma manual o mediante prensas automáticas.

“Los diseñadores, suelen ser chicos jóvenes... y siempre hombres...al menos en las fábricas que yo he estado...Creo que son delineantes...hacen los diseños cada temporada....los de invierno, de verano...estamos en febrero y ya estamos liadas con las sandalias de verano...” (Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 39 años).

“El cortado lo hacen siempre hombres con las máquinas....aunque yo alguna vez también lo he hecho...pero lo hacen los hombres...no sé porqué exactamente...pero es cosa de ellos.... Lo hacen en la fábrica pero también hay talleres de cortado de pieles....sólo de hombres...sin una sola mujer allí” (Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 42 años).

“Un corte es un zapato que no está terminado y la faena es el arreglo de un corte que se rompe en el montado, tiene que haber alguien que lo arregle, a lo mejor lo tienes que descoser entero, tienes que ponerte en la máquina de hacer zig-zag y en las diferentes máquinas para ir haciendo el zapato entero. A mi me ha gustado ir probando diferentes máquinas para saber de todo, y en todas partes como veían que me gustaba y lo hacía bien, me dejaban siempre para desempeñar esa tarea sin decir yo nada ni solicitar ese puesto y ahora en la fábrica que estoy hago lo

mismo” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Una vez hechos los cortes se llevan a la sección de aparado y allí se efectúan diversas tareas en las máquinas de rebajar, respuntar, colocar ojete, amartillar costuras, etc.

“En casi todas las fábricas tiene allí a un grupo de aparadoras...en el aparado...Eso no quita que esa empresa tenga también aparadoras en talleres, en pueblos...o a mujeres a las que les reparten faena y apararan en sus casas”. (Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 35 años).

En otra sección, la del montado se colocan la suela y el corte convenientemente estirado en la horma para su cosido, y luego, en diferentes máquinas, se hacen otras operaciones tales como: recortar las costuras, alisar las suelas, clavar tacones, desvirar los cantos, lijar y pulir³².

Posteriormente, en la sección del acabado, se enceran los zapatos, se revisan, se colocan en cajas y pasan a la sección del empaquetado que suelen hacer mujeres.

En la primera mitad del siglo XX, podíamos distinguir entre los operarios y operarias de una fábrica tradicional de calzado a los aprendices, los oficiales, las aparadoras, las rebajadoras y los cortadores.

Como hemos podido constatar, en la elaboración del calzado se ha mantenido tradicionalmente y se mantiene en la actualidad una clara división de tareas entre hombres y mujeres, quedando reservadas para las mujeres aquellas que, aun requiriendo de un largo aprendizaje, como es el caso del aparado, han estado siempre peor remuneradas (San Miguel del Hoyo, 2000: 59).

“Las aparadoras...las de la envasá....todas cobran siempre menos que los hombres....hasta yo que he sido encargada de una envasá...cobraba menos que mi compañero encargado de los cortes...y te aseguro que el trabajo era igual...pero no lo que nos daban...a ellos por ser hombres, sin duda, siempre les pagaban

³² Ver Viruela, 2002 y Bernabé Maestre, 1976.

más... y ahora también... que lo sé bien” (Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 37 años).

Como vemos en las citas de nuestras entrevistadas, las mujeres también se encargaban del aparado, del cortado de forros y de “la envasá”. Efectivamente “como ocurre en otras escalas espaciales y temporales (McDowell, 2000), el género explica las diferencias de categoría y constituye el elemento central en la organización del trabajo” (McDowell, 2000).

La mujer ha trabajado en la sección de aparado, pero también en otras fases como el rebajado y picado del corte o colocando ojetes con máquinas automáticas. También estaba presente en el terminado, donde “limpia el calzado, coloca plantillas, pasa cordones y envasa, efectuando alguna otra función análoga” (Reglamento Nacional, artículo 19).

“Nosotras hacemos muchas cosas...no es sólo coser con la máquina de aparar como se cree la gente... Sí...aparar es coser....es básicamente coser diversas piezas a mano o con máquina.... Hay aparadoras de máquina y aparadoras a mano... pero también estamos las mujeres poniendo las plantillas y las cordonerías a los zapatos...en el acabado hay mujeres...y envasando...” (Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 40 años).

Las tareas del cosido (a mano a con la máquina) requieren unos conocimientos y destrezas, muchas veces aprendidas en casa, y en las que encajan las características asociadas a la feminidad (Viruela, 2002).

Las mujeres nos explicaban que en la “envasá” se hacen tareas diversas desde que sale el zapato de la cadena: reparación de pares defectuosos, limpieza, coloreado, abrillantado, difuminado, colocación de cordones, plantilla, adornos, etiquetas, cartones y palillos, y el envasado para su posterior almacenaje (San Miguel del Hoyo, 2000: 59).

Por su parte, como venimos exponiendo, “el cortado” y “el montado” del calzado, sobre todo las últimas décadas, es trabajo realizado por hombres, pues anteriormente las mujeres también eran “montadoras” cuando el trabajo era más artesanal, pero dejaron de serlo cuando esta tarea pasó a realizarse en “la cadena o vía” (San Miguel del Hoyo, 2000: 59).

Fue durante la década de 1960 cuando se introdujeron las primeras secciones de mecánica

moderna en las fábricas de zapatos del Vinalopó, que conllevaba la utilización de máquinas hidráulicas de centrar y montar, las prensas de pegar, el horno de secar y la cadena (Bernabé Maestre, 1975). Estas tareas de producción eran básicamente desarrolladas por hombres.

“Todavía me acuerdo de antes de las máquinas... cuando había mujeres en el montado y las horas que echábamos aparando... muchas... muchas...”

(Mujer, trabajadora de fábrica de calzado, 67 años).

Incluso “las mujeres tenían terminantemente prohibido el manejo de máquinas de “cortar suela, centrar, montar, sentar el montado, empalmillar, recortar la costura del cerco, recortar y hacer hendidos, respuntar, desvirar cantos, desvirar tacones, lujar cantos, deshormar y ahormar” (Reglamento de Régimen Interior, artículo 33).

“Las mujeres aparando...siempre han estado aparando...hombres ni uno....repuntando y con el respunte...cortando no...y con los troqueles tampoco...no, no...mujeres no...es la costumbre” (Hombre, cortador 61 años)

La ideología sobre los géneros otorgará a los hombres de las fábricas de calzado, como suele ocurrir en otras industrias españolas (Téllez, 2002, Morales, 2002), las tareas del proceso productivo que supongan mayor responsabilidad. Son ellos, en su mayoría los encargados de organizar la producción o bien desempeñan trabajos que requieren fuerza física, adiestrándose en el manejo de las máquinas utilizadas en curtidos y en las secciones de cortado y montado.

“Mi marido es cortador, y su hermano también...la verdad es que para mover la palanca y manejar la máquina de cortar...tienes que tener fuerza....una mujer no puede...quizás alguna sí...pero lo hacen hombres siempre...está así establecido...el troquel es para ellos...” (Mujer, aparadora, 57 años)

7.2.1.3.- Juguete (división sexual del trabajo)

Igual que ocurre en la industria del calzado, en las fábricas de juguetes existen diversas tareas “femeninas” frente a las “masculinas”. Las tareas que desempeñan las mujeres se relacionan con el montado de piezas de juguete en la cinta transportadora o “cadena de montaje”. Nos dicen nuestras entrevistadas sobre esto:

“Cuando yo trabajaba en la fábrica de Feber hacíamos vehículos, vehículos a veces grandes... Los hombres estaban en los trabajos del almacén, sirviendo las cadenas y cargando o cargando cajas. Ellos, un par de chicos, servían las cadenas y ponían los vehículos al principio de la cadena. Había dos cadenas de vehículos con unas 40 mujeres cada una, y otra cadena de muñecas en la fábrica, también de mujeres... En la cadena de montaje de vehículos (en la fábrica de Feber) estábamos 40 mujeres, colocadas a los dos lados de la cinta, la mayoría de pié. Sólo estaban sentadas algunas trabajadoras, como por ejemplo las que comprobaban las baterías de los vehículos. La cadena lleva un ritmo cronometrado y programado, y el vehículo se para unos segundos delante de cada mujer.... en ese tiempo tienes que ser muy rápida y hacer tu tarea, por ejemplo limpiar las ruedas, poner el volante, poner los pilotos... y todo eso sin parar y todas a la vez... nos controla el crono de la cadena. Otras ponen los hierros, hay que atornillarlos, hay que colocar las pegatinas a los coches,... Las cadenas son siempre mujeres” (Mujer, trabajadora del juguete, 56 años).

“Los trabajos en talleres suelen ser con juguetes pequeños y son para las mujeres, cuando hay que cargar lo realiza un hombre. En las fábricas se trabaja con juguetes grandes y realizan el mismo trabajo los hombres que las mujeres, pero ya sabiéndolo las mujeres no buscan trabajo en las fábricas porque pesan más, las cargas las suele realizar un hombre, pero si no hay hombres las realizan las mujeres y viceversa” (Mujer trabajadora de juguete, montadora, Ibi, 27 años)

“En las fábricas a una mujer no se la pone a cargar camiones o en una prensa o en una máquina de fundición para aluminio... normalmente las mujeres están arriba en el montaje, poniendo pinturas, bordando, etc. cosas más manuales. Pero ahora hay

tanta igualdad... pero igualdad para unas cosas, pero para otras no; si mandas a una mujer a cargar un camión, a lo mejor va, pero difícil lo veo. Tú no puedes poner a una mujer a coger capazos de 60 kilos por que no los puede mover por su propia constitución. (El marido que está a la escucha, interviene) -Hay mucha gente empeñada en quitarle el encanto y la feminidad a la mujer, a mi me gusta acostarme con una mujer femenina, no con una que descargue un camión de 2000 kilos de materiales o que se suba encima de estanterías que yo me subo a coger cajas, me gustaría que vieras si eso lo puede hacer una mujer. Las cuatro o cinco mujeres que hay en la fábrica donde trabajo lo comprenden y dicen que ellas no pueden hacer el trabajo que nosotros hacemos” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

“Los hombres hacen unas cosas y las mujeres otras... Las mujeres por ejemplo no tienen suficiente fuerza física para cargar los camiones por ejemplo (...) siempre se les ha dado los trabajos de más responsabilidad como puede ser el puesto de encargado a los hombres, pero esto pasa en las fábricas (...) en las casas, normalmente siempre trabajan las mujeres no los hombres. Las mujeres no tienen la misma fuerza física (...) siempre se ha distribuido así, ellas se dedican más al montaje y al envase (...) es verdad que los puestos de encargado se le han dado a hombres antes que a mujeres (...) como ellas no son especialistas, pues las despiden antes (...) tienen menos oportunidades que nosotros en las fábricas” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

Por su parte, volvemos a encontrar motivos basados en la fuerza física a la hora de designar a los hombres ciertas tareas. Por ejemplo:

“En las fábricas de juguetes los hombres están o sirviendo cadenas, o cargando...Cogen la faena cuando terminan las mujeres de la cadena, cogen entre dos hombres los vehículos terminados porque uno solo no podría, pesa muchísimo...necesitan ir dos a la vez. Cogen los coches, o los camiones y los sacan a los palés de madera, y a la retrácti” (Mujer, trabajadora del juguete, 56 años).

En esta línea, otra informante nos explica al respecto:

“Los hombres se encargan de hacer las piezas de metal, de “zama” le llamamos aquí...no sé es como un metal especial como con plástico...seguro que lo has visto en las pistolas y los coches de juguete...Mi marido lleva 30 años trabajando en la fábrica de pistolas...él le echa las pastillas de zama al horno de fundición...Luego la máquina da la forma...sale la faena echa ya. Se mete líquido y sale la figura hecha. Él quita de cuatro en cuatro las piezas que salen hechas del bebedero y de allí esa faena se lleva para montarla y pintarla en l"as casas todos los días, las piezas sueltas de las pistolas” (Mujer, trabajadora del juguete, 52 años).

Presentamos a continuación una interesante cita de un hombre joven diseñador de juguetes:

“¿Hay muchos jóvenes trabajando en el juguete? Si...Es que es tradición trabajar en el juguete. Como tenemos un instituto de formación profesional con una rama de formación sobre el juguete, muchos estudian para mecánicos de las fábricas. ¿Hay chicas mecánicas? Yo no conozco ninguna. Para ser mecánico se necesita tener mucha fuerza y las chicas prefieren no trabajar en esto. Por otra parte, entre los mecánicos suele haber muchos accidentes laborales. ¿A que se dedican los mecánicos? Algunos reparan las máquinas y otros se dedican a la matricería. Hacen los moldes para luego inyectar el plástico con el que se hacen los juguetes. ¿Y las chicas a qué se dedican? Ellas se dedican principalmente al montaje de los juguetes en las cadenas de montaje. Sin embargo, en donde yo trabajo la encargada es una chica. Según dicen la mujer tiene más habilidad y destreza, parece que está más centrada a la hora de trabajar en ciertas tareas. Mi madre se ha dedicado durante muchos años a peinar las muñecas y ha creado muchos peinados” (Hombre diseñador de juguete, Ibi, 32 años)

Como bien expone nuestra siguiente cita, hace una y dos décadas, muchas tareas que ahora se han externalizado y desregularizado tales como el montado de piezas de juguetes, se hacían dentro de las fábricas por las mujeres.

“Antes también trabajábamos las mujeres dentro de la fábrica montando las pistolas...los hombres fundiendo y haciendo los moldes estaban en la planta de abajo y nosotras arriba... Poníamos el martillo, las cachas, las patillas, todo...teníamos máquina copadora...todo se hacía allí...y con contrato...y ahora lo

hacemos sin contrato en las casas...y no porque nos guste...” (Mujer, trabajadora del juguete, 51 años).

Efectivamente, muchas de las mujeres trabajadoras hoy a domicilio, sobre todo las de mayor edad que otras épocas trabajaron en fábricas con contrato, prefieren su regulación laboral en el momento presente. Pues ellas, frente a las más jóvenes, son muy conscientes de lo conveniente de trabajar “dadas de alta en la Seguridad Social, cotizando para el día de mañana...”.

Por otra parte, como sucedía en las otras industrias presentadas, las mujeres se encargan del envasado del producto. Así nos explican ellas mismas:

“Lo último que hacen las mujeres en la cadena de montaje de vehículos es ponerles las bolsas y hacer las cajas (doblarlas) ...las mujeres también cogen a veces unas máquinas pequeñas de troqueles, no eléctricos.” (Mujer, trabajadora del juguete, 49 años).

Pero las mujeres también han desarrollado diversas tareas como pintar juguetes, tanto dentro de las fábricas, como en talleres o locales auxiliares (clandestinos en gran medida) como en sus propios domicilios.

“Yo he estado también pintando juguetes con la jeringa...es muy delicado y tienes que tener mucha concentración...es pesado...En muchos locales de auxiliares se pinta a mano...” (Mujer, trabajadora del juguete, 49 años).

“Trabajan más mujeres que hombres en las casas porque cuando se casan las mujeres dejan los trabajos para dedicarse a la casa (...) se encargan de los hijos (...) eso pasaba sobre todo hace unos años, ahora ya no (...) las mujeres no se quedan en casa y dejan sus trabajos sino que continúan trabajando, cosa que me parece muy bien (...) yo no me cambiaría por mi mujer, ella lleva muchas más cosas para delante que yo, siempre se ha encargado de la casa (...) la ha administrado ella siempre (...) se ha encargado de criar a mis hijas (...) la verdad es que eso debería de reconocerlo todo el mundo, yo me he dedicado a traer dinero a casa (...) aunque mi mujer también ha trabajado siempre en casa, porque mi

suelo no era el suficiente (...) con dos hijas en la universidad, al igual que para criarlas hace falta mucho dinero” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

7.2.2.- Jerarquías laborales y techo de cristal

Han sido los propios hombres y mujeres, trabajadores y empresarios de estas industrias quienes nos han explicado de forma detallada la división sexual del trabajo. Una gran mayoría de ellos, como presentamos en este estudio, coincidían en justificar y definir la segregación laboral por sexos sobre las representaciones ideáticas existentes en nuestra sociedad sobre género y trabajo.

Un aspecto que nos interesa de modo especial es el denominado techo de cristal. Según algunas autoras “se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar” (Burin, 2000)³³. También se suele conocer como “suelo pegajoso” que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Tal techo de cristal está presente en las tres industrias alicantinas analizadas.

Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones.

Según cifras de un estudio de la OIT (*Breaking the glass ceiling: Women in management* de Linda Wirth) presentado en mayo de 2001 se observó:

³³ Mabel Burín es Doctora en Psicología Clínica, especialista en Estudios de Género y Salud Mental. Directora del Área de Género y Subjetividad de la Universidad Hebrea Argentina Bar Ilan Es autora de los libros "Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental"(1987) "El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada (1990), "Género, Psicoanálisis, Subjetividad"(1996), "Género y Familia"(1998) y "Varones, género masculino y subjetividad" (2000).

- Que las mujeres sólo desempeñan del 1 al 3 por ciento de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- Que, aunque las mujeres representan casi el 40 por ciento de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1 por ciento de los dirigentes de los sindicatos.
- Que el “diferencial salarial” llega a ser de un 10 a un 30 por ciento en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.
- Que las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.

Además de no ascender en la escala laboral en igualdad de condiciones con los hombres, las mujeres son discriminadas en función del tipo de relación contractual que tienen en estas empresas.

“Hoy en las fábricas de juguetes las personas que son fijas son las que llevan muchos años trabajando allí. Hay más hombres fijos que mujer...es por lo que yo he visto... mi marido está fijo y yo no...con tantos años...” (Mujer, trabajadora del juguete, 59 años).

“En mi trabajo, ninguna tenemos contrato en este taller de aparado... yo no sé ahora mismo lo que ganan las demás, ellas cada una sabrá lo que gana, pero no lo comentamos... No lo sabemos, aquí cada una coge un sobre y no sabe lo que gana la otra, yo no sé lo que ganan mis compañeras. Me pagan el viernes a mediodía, semanalmente, y me pagan en metálico, en dinero” (Aparadora de calzado, Elche, 52 años).

Nos ha interesado de forma especial saber cuánto cobraban hombres y mujeres en el calzado, y sobre todo, la percepción que tienen sobre sus salarios. Veamos algunas citas:

“Nosotros en el taller le trabajamos a fábrica, no tenemos pedidos directamente, el

jefe se trae la faena de una fábrica, entonces nosotras lo cosemos y se lo llevan a fábrica para que lo monten allí el zapato, entonces depende, porque la fábrica tiene varios talleres, a lo mejor dependen de la faena que nos den, hay temporadas que tenemos más y otras que tenemos menos, aquí en este taller estamos casi siempre, casi todo el año trabajando, porque hay otros sitios que... Yo tengo amigas que trabajan en una fábrica grande, porque yo prefiero ese trabajo y más a mi edad hace falta el cotizar, pero por la experiencia que tengo yo y la que veo que me cuentan mis amigas que están en empresas más grandes de las pocas que quedan y las condiciones que están, pues la verdad es que no tengo ganas de trabajar en esas condiciones, ellas tienen trabajo siempre, pero trabajan...cuando hay faena hay meses... hacen un horario de muerte, desde las 7 de la mañana, que yo no sé como pueden hacerlo, yo no sé si podría, desde las 7 de la mañana hasta la 1 y luego desde las 3 hasta las 9 de la noche...Trabajan viernes por la tarde y sábado y luego es que la fábrica se tiene que terminar los pedidos que tenga en seis meses, para luego mandarlos al paro, sí, están de alta y luego cobran el paro, pero es que trabajar en esas condiciones, luego gritos, jaleos, yo no me vale la pena ya ahora trabajar en esas condiciones, yo prefiero estar tranquila, yo donde estoy, estoy tranquila, ... para nada, hago lo que puedo, cobro a jornal, porque también hay formas que hay quien cobra según la faena que haces, ponen un precio a cada costura o lo que sea, te vas apuntando los pares que haces y luego según lo que hayas hecho en la semana así cobras, yo he estado trabajando a jornal y pagan... bueno creo que es... 950 pesetas era antes, ahora creo que sale 5,70 euros la hora, las horas que hagas, las horas que me pagan, no cobro vacaciones ni horas extras, bueno, las horas son todas iguales, no cobro ni festivos, no cobro nada, sólo las horas que trabajo son las horas que cobro, a 5'70 creo que es que están pagando ahora” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“A las aparadoras que trabajan en casa les pagan menos que las que trabajan en talleres, y a las que trabajan en talleres les pagan menos que las que trabajan en fábricas...O sea que las que trabajan en fábricas están mejor... porque además están declaradas la seguridad social, tienen sus vacaciones pagadas,... lo que en los talleres no. En talleres tienes tus vacaciones, pero no te las pagan” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

“No, no se gana lo mismo en todas las secciones...por ejemplo un oficial está mejor pagado que yo que soy especialista, los oficiales se dedican a hacer moldes, a rectificarlos” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

“En Ibi, ahora, en el juguete...pagan mal tanto al hombre como a la mujer...se paga por faena. A misma faena, mismo sueldo. Se paga el salario base por contrato: unos 800 euros mensuales. Se gana prácticamente los mismo en todas las secciones... aunque existen extras por nocturnidad, toxicidad, horas extra...” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

Les hemos preguntado a nuestras informantes si se consideraban bien pagadas por su trabajo y estas son algunas de sus respuestas:

“Sí, me siento bien pagada comparando con lo que veo que hay por ahí, lo que pasa es que a mi me gustaría trabajar las ocho horas como estoy trabajando ahora, tener una jornada de ocho horas, estar cotizando en la Seguridad Social y que me pagaran los festivos y cobrar vacaciones y eso es lo que yo quisiera. Trabajar en las condiciones que trabajo, pero aparte con todas... que creo que no es pedir mucho, eso es lo que yo quisiera, pero claro, lo que hay, lo que yo veo que hay, dentro de lo que hay no estoy mal, no estoy mal porque trabajo bien, trabajo a gusto y trabajo bien, pero en esas condiciones que he dicho” (Aparadora de calzado, 53 años).

“No se gana lo mismo en todas las secciones, y además, mira lo que te digo: el trabajo del aparado no está valorado ...En la fábrica lo que más se valora es la mecánica, los que montan el zapato, pero ahí están muy equivocados, porque todo el valor del zapato, aunque está mal decirlo, es el aparado. Si un zapato no está bien aparado, tú no lo puedes montar bien: o te quedará torcido o te quedará mal. Tú coges un zapato y lo que se ve es el cosido del zapato, la forma que tú le has dado al zapato, lo que has cosido. El montado no se ve. El montador le puede dar un rasguño o montarlo mal y eso no se aprecia. Sin embargo, el montador como está en la fábrica y utiliza maquinaria cobra más...Los troqueladores ganan más que las aparadoras...en general los hombres tienen un sueldo mayor que el de las mujeres...Sí. Lo que es manual como que no se ve, se paga menos” (Aparadora de

calzado, Elche, 49 años).

“Compagino mi tarea en el taller de aparadoras con las tareas de casa... al principio me pagaban por pares cosidos; después ya me han pagado por horas... Si trabajas en muestras, no te pagan por pares, te tienen que pagar por horas” (Aparadora de calzado, Elche, 50 años).

“No, está muy mal pagado pero es una ayuda para la casa... Pues imagínate si está mal pagado pero a la empresa le interesa, un suponer si lo hicieran en la empresa les costaría 15 pesetas haciéndolo en la casa les cuesta 5, se ahorran 10 pesetas (...) también ha influido en los precios la competencia con las empresas chinas (...) a la empresa le interesa porque es un modo de ganar beneficios, otros dependen de empresas auxiliares y como los intermediarios tienen que ganar dinero también pues ves restando (...) cuando trabajamos en negro se ganaba más dinero, mi mujer se tuvo que hacer autónoma en 1991 (...) lo pidió la empresa para justificar gastos (...) aunque ahora ya no es autónoma, no ganábamos casi para pagar lo del seguro... Yo te hablo de lo de mi mujer aquí dentro de casa, ella ha habido épocas que no ha tenido contrato, bueno la empresa nunca la ha contratado (...) hicimos el seguro de autónomos para que la empresa justificara gastos” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

A nuestra pregunta directa sobre si ganan más los hombres que las mujeres en el calzado, nos contestaban las aparadoras:

“No sé ahora cómo está ese tema, porque como trabajamos sin contrato, sin convenio, sin cotización y nos pagan lo que quieren, pues no sé como está eso en este momento, pero cuando yo trabajaba en la fábrica ésta que estuve ocho años si que ganaban más los hombres que las mujeres, además, una temporada que el jefe nos puso a destajo, cuatro o cinco mujeres formamos un grupo y nos organizábamos en el aparado, cada una hacía el trabajo que mejor se le daba y entonces nos cundía bastante, nos puso un precio a la faena y cuando llegábamos al final de la semana que es cuando se cobraba, pues habíamos ganado un jornal que estaba muy bien y nos lo repartíamos entre las cinco según el acuerdo que habíamos hecho y cuando vio el jefe lo que íbamos a cobrar cada una, nos bajó el

precio de la faena, porque claro, todo estaba establecido de palabra por que no habíamos firmado nada; nos dijo que no iba a pagarnos eso porque íbamos a ganar más que el montador y eso no podía ser. De ahí, empezamos a estar mal con él, cuando siempre nos habíamos llevado bien; le dijimos que si no nos pagaba el precio de la faena dejábamos de hacer horas extras, pero no podíamos ganar más que el montador” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“En la misma sección, ¿gana lo mismo un hombre que una mujer? No, los hombres ganan más, pero entre ellos también hay diferencias. Los precios de los hombres son más altos por par de zapatos que los de las mujeres” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“No se gana lo mismo en todas las tareas de la fábrica..., dependía del trabajo que hicieras así cobrabas (...) un cortador por ejemplo ganaba más que una aparadora. En la misma sección no gana lo mismo un hombre que una mujer... Normalmente estábamos en secciones distintas siempre, el trabajo estaba muy separado (...) cobraba más un hombre, ahora no se pero no creo que en una fábrica haga lo mismo un hombre y una mujer, siempre se les paga más a ellos” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“No me pagan bien..., estaba mal pagado y más el trabajo que yo hacía que lo podía hacer cualquiera (...) los zapatos no han estado bien pagados nunca, sobre todo para las mujeres, los hombres si han cobrado siempre más. Porque pagaban muy poco, para todas las horas de trabajo que hacíamos (...) también era un trabajo que podía hacer cualquiera, no era como los cortadores que había menos y se les pagaba mejor” (Aparadora de calzado, 59 años)

“No está bien pagado (...) las que hacen tacones que es más sencillo están ahora mismo mejor pagadas (...) algunas me han dicho que haciendo la faena de aparar deportivos se gana mucho más, aunque yo siempre me he dedicado al aparado de los tacones finos (...) no me dediqué a forrar tacones porque vivo en un piso y para mis hijos y para nosotros no sería muy bueno el olor a cola que se queda en toda la casa. Porque al ser faena fina cuesta más hacerla y no está bien pagada (...) dicen que el aparado de deportivos como tiene menos trabajo está mucho mejor pagado

pero yo siempre me he dedicado a este tipo de aparato (...) también dependerá de la fábrica de donde te traen la faena en unas estarán mejor pagadas que otras” (Aparadora de calzado, Callosa de Segura, 54 años)

“Me pagan cada semana o cada dos semanas, el repartidor me trae el dinero en un sobre (...) el que el sobre me lo traigan o no cada semana también depende de la liquidez del jefe, si esa semana no tiene dinero te lo pagan a la semana siguiente (...) nunca le he preguntado al repartidor porque no me pagaba (...) bueno alguna vez que me ha hecho mucha falta el dinero para pagar algo porque mi marido al dedicarse a la huerta, pues no todas las semanas está igual de dinero y con ese dinero yo iba a comprar (...) ahora desde que mis hijos trabajan, su dinero es para sus cosas, pero a veces les pido y luego se lo devuelvo” (Aparadora de calzado, Cox, 58 años)

La categoría profesional de sus contratos refleja a menudo la infravaloración del trabajo femenino en la industria del juguete y del calzado como muestran las siguientes citas:

“Antes, en el juguete, en las fábricas todas las mujeres eran especialistas de primera... pero ahora está la cosa peor...hay especialistas de primera y hay peones (que cobran menos)...” (Mujer, trabajadora del juguete, 61 años)

“En el primer taller sí que tuve contrato de aparadora... y después sí que he tenido algún contrato rotatorio...Es un contrato de 6 meses que después te tiran a la calle por un mes y después te vuelven a coger por otros 6 meses y así...Así procuran que no estés fija...” (Aparadora de calzado, Elche, 50 años).

“Cuando empecé en Monóvar no. Al principio cuando trabajaba en Elda sí, durante el primer año, luego nos iban haciendo contrato cada vez a unos, 6 meses unos trabajadores y al finalizar se los hacían a los otros, rotativamente, ahora es normal así. De un mes, hasta los 6 meses, luego nos dejan en el paro, pero continuamos trabajando en la fábrica” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Sí tengo contrato en mi fábrica....somos 15 personas...Es un contrato rotatorio de

6 meses. Una vez transcurridos los 6 meses te dan de baja 1 mes... y así se ahorran pagar las vacaciones. Después te pueden o no hacer nuevo contrato dependiendo del volumen de trabajo....La fija trabaja de forma indefinida. La de contrato trabaja 6 meses y después, si tiene suerte, otros seis meses y así sucesivamente” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

“Trabajo cinco días a la semana yo estoy en la cadena de la fábrica poniendo en cajas los juguetes.... De ocho a una y de 3 a ocho, los viernes salimos a las seis de la tarde. No me pagan muy bien que digamos. Me pagan lo que pone en el convenio, la verdad, para las horas que hago, me parece muy poco. Tengo dos amigas, que hacen las mismas horas que yo y les pagan ciento cincuenta euros más que a mí. El primer mes, que entré, estuve sin contrato, porque me estaba enseñando. Luego me hicieron uno de tres meses, se me acabó. Y a los quince días me volvieron a hacer otro. De seis meses. En vacaciones de Navidad se acabó y ahora tengo otro de tres meses. Contrato temporal”. (Mujer auxiliar de almacén de juguete, Ibi, 16 años).

Como apuntan ciertas psicólogas (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000), el curriculum oculto influye en el desarrollo de actitudes, motivaciones e intereses individuales, repercutiendo igualmente en la representación social colectiva. En particular, los estereotipos de género fomentan la consideración de los puestos directivos como actividades masculinas, que suelen estar mejor desempeñadas por varones. Existen dos modalidades estereotipadas de género respecto de las actividades directivas: una alude a la convicción, comúnmente compartida, de que los varones son mejores directivos que las mujeres. La otra considera que las características que configuran el ‘perfil directivo ideal’ se corresponden con rasgos masculinos (Monaci, 1997).

Por su parte, dirán otros autores desde el punto de vista más económico (Bucheli y Sanromán, 2005) que “la hipótesis del techo de cristal se relaciona con la segregación ocupacional ya que refiere a la menor probabilidad que tienen las mujeres -u otros grupos pasibles de discriminación- de ser promovidas, en particular en los niveles jerárquicos superiores. O sea, a partir de determinado punto de su carrera laboral, las mujeres enfrentan barreras en la ideología de género para continuar ascendiendo. Esta menor movilidad

ascendente en términos ocupacionales se reflejaría en una menor movilidad hacia la esfera superior en la distribución de las remuneraciones.

7.2.3.- División sexual del espacio

La división sexual del trabajo provoca también una división sexual del espacio en los sectores productivos analizados: calzado y juguete. A grandes rasgos, el trabajo de las mujeres (tanto legal como ilegal, en las fábricas, talleres o a domicilio) está más “oculto”, “más invisibilizado” que el que realizan los hombres.

Respecto a la economía sumergida femenina del trabajo a domicilio en la industria del juguete o del calzado, queda bien evidenciado. Pero algo similar ocurre en las tareas que las mujeres hacen de forma legal y con contrato en estos sectores. Dirá al respecto Morales (2002) que el seno de las empresas, los hombres, de forma general, desarrollan sus tareas en espacios abiertos, en espacios públicos, en donde el trabajo se hace visible, mientras que las mujeres permanecen siempre en el espacio cerrado y “doméstico” de la fábrica. De esta forma, en las empresas con una clara separación espacial del proceso de producción, se establece también una firme segregación sexual del espacio dando lugar a “territorios” feminizados y masculinizados (Morales, 2002).

Sin embargo, “aún existiendo una clara división sexual del trabajo, ésta se flexibiliza siempre que la producción lo requiera. De esta forma, las contradicciones entre las justificaciones y la realidad demuestran la naturaleza cultural de la construcción de la división sexual del trabajo. La tendencia general es que todas las mujeres, en un momento u otro, han realizado trabajos catalogados como masculinos. Así, vemos como esta “naturaleza estricta” se relativiza según los intereses de la producción” (Morales, 2002).

7.3.- La supuesta descualificación femenina y la naturalización de las diferencias.

Como ya hemos resaltado con anterioridad, una de las principales características del trabajo desempeñado por las mujeres en estas industrias alicantinas es la “descualificación”. Efectivamente, como hemos comprobado en nuestra investigación, tanto las propias mujeres como los empresarios consideran que el trabajo que desarrollan las mujeres no requiere de una especial “cualificación”.

De nuevo se naturalizan las supuestas aptitudes o habilidades del sexo femenino, considerándose que “todas” las mujeres, por el simple hecho de serlo, “nacen” con la destreza manual, la paciencia, el detallismo, la capacidad de aguante de la rutina, etc. Esta naturalización está en la base ideática que justifica la actual división sexual del trabajo en la cual las mujeres salen perdiendo al estar discriminadas e infravaloradas frente a sus compañeros de trabajo, los hombres.

7.3.1.- Habilidad manual: calzado y juguete.

Respecto a la supuesta habilidad manual, es interesante constatar cómo muchas de nuestras entrevistadas defienden esa idea. Nos dirán las propias **aparadoras del calzado**:

“Tú ves... somos nosotras las que mejor sabemos coger la máquina....aparar siempre es cosa de mujeres.....mi hija también lo sabe hacer de maravilla....¿mis hijos?...¡no!, ¡claro que no!, no se me ocurriría ponerlos delante de la máquina a aparar...¡ni siquiera un par de zapatos!...” (Mujer aparadora, 53 años)

Esta misma habilidad, es la que nos explican en la **industria del juguete**, adscribe a las mujeres a determinadas tareas del proceso productivo. Se comparte la idea de que ellas están “preparadas desde que nacen” para coser vestiditos de muñecas o para montar piezas pequeñas de ciertos juguetes...

“Cosiendo vestidos de muñecos llevo casi 30 años...cosía con los nenes pequeños en casa, cosía de día y de noche, cosía para ganar extra en casa...y coso porque es

lo que puedo hacer....Aquí la mayoría de mujeres cosemos para las fábricas de juguetes...todo el mundo sabe que coser se puede hacer en tu casa, y eso lo prefieren las mujeres...al menos las mujeres de antes...porque ahora...” (Mujer costurera, 62 años).

“¿Crees que los hombres o las mujeres están generalmente más o menos capacitados para trabajar en determinadas tareas?

.¿Cómo te diría yo?. En parte, sí y en parte, no. Hablando en general, teóricamente, la capacidad del hombre y de la mujer es la misma. Pero en la práctica, es distinta. Un hombre con las manos que tiene no puede montar las piezas de un cochecito. La habilidad que tienen los dedos de la mujer no la tiene el hombre” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

“El montaje de los juguetes lo hacen normalmente las mujeres. Los técnicos de mantenimiento son siempre hombres. Los encargados son tanto hombres como mujeres. La razón fundamental de que algunos trabajos sean propios de mujeres es porque las mujeres tienen más habilidad en las manos para el encaje de piezas pequeñas. Los hombres se dedican al movimiento de piezas grandes y pesadas. También las mujeres son más dóciles en el trabajo,...” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 44 años)

7.3.2.- Resistencia, rutina y paciencia: calzado y juguete.

Junto a la habilidad, otra de las supuestas cualidades que se asocian en nuestra cultura a las mujeres para el trabajo es la **capacidad de resistencia** que tienen al realizar tareas rutinarias, estáticas (de pie o sentadas) y repetitivas. Son de nuevo ellas mismas las que en las tres industrias analizadas defienden que los trabajos femeninos que desarrollan requieren mucha **paciencia**. Nos aseguran las trabajadoras del **calzado**:

“De tantas horas cogiendo la máquina, aparando, te vuelves loca...parece que tú también eres una máquina automática...es no parar...siempre igual, siempre igual. Cuando yo trabajaba en el taller estaba mejor, con las compañeras, te entretienes mucho más que estando con la faena en casa...y allí al menos hablaba con ellas....Pero en casa...es horroroso...traerte la máquina a casa es un sinvivir...pero

lo tengo que hacer...con los niños pequeños no tengo más remedio” (Mujer aparadora, 32 años).

“Porque así se ha hecho siempre, de toda la vida. El hombre antes, cuando se requería más fuerza, hacía tareas más duras. La mujer siempre ha hecho tareas de más detalle y más rutinarias” (Aparadora del calzado, La Hoya, 50 años).

A nuestra pregunta sobre si siempre realizan las mujeres las mismas tareas, nos respondían:

“Siempre cosiendo, pero no siempre coso los mismos zapatos. Aquí no hay rotación, ni subimos de puesto... La gente que envasa, sólo puede seguir envasando... y la que apara, aparando...para ganar más tendría que ser encargada o jefa...Sí, la que es envasadora es envasadora para siempre y la que es aparadora, es aparadora para siempre. La aparadora puede cambiarse a envasadora, si se quiere, pero aprendiendo el oficio de envasadora. Puede ser que de aparadora se pase a envasadora pero de envasadora jamás se ha pasado a aparadora. ¿Me entiendes lo que te quiero decir?...La envasadora siempre está en la fábrica. Ellas ganan más por estar en fábrica, tienen seguridad social, vacaciones pagados,... Las envasadoras están reconocidas. Sin embargo, las aparadoras trabajamos mayormente en talleres o en casa” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

“Sí, siempre hago la misma tarea, en mi caso me encargo de hacer las “muestras”, que es el trabajo más fino ya que es el luego llevarán los vendedores para que se lo compren, por lo que tiene que estar perfecto. Nos pagan muy poco. Ahora estamos cobrando igual que nos pagaban hace 6 ó 7 años. Sin embargo, ahora con el Euro todo ha subido el doble. A mi me pagan un poco más los pares, porque al ser muestras, tienen que estar mejor acabadas. Pero la diferencia es un euro por cada par” (Aparadora del calzado, La Hoya, 50 años).

En la **industria del juguete** esta rutina y paciencia se puede ver en tareas tales como en el montaje de piezas de vehículos en la cinta automática, el montaje manual de piezas como culatas de pistolas, etc. Tal y como ya hemos presentado en citas anteriores y exponemos en la siguiente:

“Las 8 horas de pie... en la envasé... poniendo volantes, volantes, volantes...contra reloj claro...te duelen las piernas, los brazos...pero hay que estar así...” (Mujer, trabajadora del juguete, 45 años).

“En la fábrica tenemos 8 horas con un descanso de hora y media para comer. Son 4 horas por la mañana y 4 por la tarde. Cuando están en la cadena de montaje no se para apenas, es duro y sin descanso. Pedimos turno al “comodín” para ir al baño. El comodín es una mujer que sustituye en la cadena a la que tiene que ir al baño... ella sabe hacer de todo claro. La cadena nunca para...” (Mujer, trabajadora del juguete, 39 años).

Estas respuestas suelen evidenciar cómo las ideas que se tienen sobre las cualidades femeninas (paciencia, destreza, habilidad, rutina) son compartidas tanto por los hombres (empresarios varones en su mayoría de las tres industrias analizadas, o por los trabajadores) como por las mujeres. Ambos sexos coinciden en adscribir estas cualidades para ciertos trabajos a las mujeres entendiendo que son “naturales”, “innatas” de ellas, que las mujeres son así “por naturaleza”. De este modo, se niega el proceso de aprendizaje que todas estas trabajadoras han debido ejercer para saber, por ejemplo, coser un vestidito de muñeca, montar una peluca, aparar unos zapatos, etc. Así, al negárseles el reconocimiento de ese aprendizaje se considerarán sus trabajos como “descualificados”, lo que discriminará sus tareas y justificará una menor categoría salarial, una menor remuneración por ellas frente a los trabajos masculinos sí “cualificados”.

Esta naturalización también afecta al sector masculino de estas tres industrias, pues se atribuirá a los hombres el tener más fuerza (para manejar peso, ingredientes, materiales, camiones, etc.), más capacidad de toma de decisiones, saber poner orden, así como el “hacerse respetar” por las trabajadoras.

7.3.3.- Descualificación y naturalización

Como advierten otras autoras que han investigado en diversas industrias agroalimentarias españolas, “la división sexual del trabajo dentro de las empresas agroalimentarias es el

ejemplo más claro del funcionamiento del patriarcado público. Este sistema social establece una serie de “a priori de género”, de estereotipos, para cada uno de los géneros, pero sobre todo convierte en naturales unas capacidades sociales y culturales, las cuales son valoradas de forma diferente según “pertenezcan” a hombres o a mujeres” (Morales, 2002).

Esta investigadora, cuyo estudio abarcaba industrias agroalimentarias de Andalucía, Catalunya, Galicia, Valencia, Navarra y Murcia afirma: “en el análisis de la división sexual del trabajo agroindustrial hemos podido apreciar cómo la oficialización de las capacidades estereotipadas de los géneros ha sido utilizada públicamente para crear unas identidades de género definidas en el lugar del trabajo y el sistema de producción agroalimentario” (Morales, 2002).

Efectivamente, se observa, como ocurre en nuestra investigación sobre el calzado y el juguete, cómo la masculinización o feminización de la mano de obra agroindustrial se establece en función de la mecanización de la producción y, en algunos casos, también de la temporalidad del trabajo. Como advierte Morales (2002), en aquellas industrias agroalimentarias con un proceso de producción más mecanizado (como la conserva de olivas en Andalucía, la producción de turrónes en Alicante o la industria cárnica catalana) la presencia masculina es siempre superior a la femenina. Sin embargo, por el contrario, en las industrias agroalimentarias con un proceso de producción básicamente manual, repetitivo y temporal, la realidad es totalmente la contraria. En estas industrias, la feminización de la mano de obra alcanza una media del 85%. En estas agroindustrias la mecanización del proceso de producción es parcial y mínima y, por tanto, las tareas manuales como la selección y la manipulación e incluso el empaque, se conforman como las de mayor absorción de mano de obra.

Para autoras como Morales (2002), “las capacidades “naturales” de los sexos no son la única explicación esgrimida por las mujeres sino que la división sexual del trabajo también se justifica mediante otros argumentos propios del consenso con el patriarcado. Para muchas mujeres, es la tradición, la costumbre, lo que provoca tal escisión. La aceptación de los roles es tan profunda y arraigada en el imaginario femenino, que en algunos casos las exclamaciones y las sonrisas aparecen solamente por imaginar un cambio de roles. A los hombres se les asignan aquellas tareas definidas como de esfuerzo físico o bien las asociadas al control directo de la maquinaria. Así, los hombres, además de ocupar los puestos de

decisión, organización y poder empresarial, realizan aquellas tareas de pre-elaboración o abastecimiento así como de almacenaje y distribución del producto acabado.

“La división de trabajos que hacen los hombres y las mujeres en el calzado viene de atrás. Antes los hombres hacían trabajos que necesitaban más fuerza, pero ahora con las máquinas modernas ya no hace falta tanta fuerza. Sin embargo, se siguen lo hombres y mujeres siguen haciendo los mismos trabajos que antiguamente. Yo creo que en las fábricas trabajan más hombres, pero en los talleres más mujeres. Creo que es porque los hombres en los talleres no sabrían estar sentados, ellos necesitan moverse de un lado para otro. Las mujeres, si hay conversación, podemos estar en cualquier sitio. Ahora no. Antes sí, por la fuerza que requerían algunos trabajos. Sin embargo, las mujeres son más habilidosas y tienen mayor cuidado en sus trabajos. Los hombres son más brutos.” (Aparadora del calzado, La Hoya, 50 años).

Se suele establecer una relación directa entre la dureza del trabajo, la manipulación de maquinaria y la mayor valoración del trabajo masculino, y así se aprecia cómo la valoración del trabajo tiene también un fuerte componente de género. Las mujeres desarrollan aquellas tareas por determinadas “capacidades innatas” (paciencia, meticulosidad, habilidad, etc.) y no por cualidades adquiridas a partir de un proceso de formación como sería el caso de los hombres (Comas d'Argemir, 1995; Garcia Ramon & Cruz, 1995, Téllez, 2001 y 2002). Ante esta relación, las mujeres se cuestionan e incluso reflexionan sobre la definición de “dureza” o de “esfuerzo físico” teniendo en cuenta sus propios trabajos, como por ejemplo el hecho de realizar jornadas de 10 a 12 horas, a ritmos frenéticos, en trabajos monótonos, inmóviles y de concentración (Morales, 2002).

“La primera operación es el corte. Los cortadores, normalmente, son hombres. Les traen las pieles grandes y con unos troqueles o cuchillas, siguiendo unos patrones, van cortando la piel. Ahora normalmente utilizan troqueladoras. ¿Y por qué son hombres? Las pieles pesan mucho, se utiliza maquinaria y... de siempre, han sido hombres. Lo mismo que el aparar ha sido cosa de la mujer, el cortar ha sido cosa de hombres. No sé yo si habrá alguna mujer que corte. Luego pasa por la rebajadora. La piel, a veces, es muy gorda y no se puede coser. Entonces, hay una máquina que rebaja la piel un poco y mata los cantos... Van rebajando los cantos para hacerlo más finito para que se pueda coser... eso normalmente, son mujeres. Son unas

máquinas que conforme vas pasando así... le va quitando el canto. Y son mujeres las que lo hacen. Y luego vienen las aparadoras que son mujeres... Sí. Aunque ahora hay mucho extranjero que también cose... pero de aquí, ninguno. Yo conozco algún aparador pero son extranjeros... ¿Emigrantes? Sí. Un rumano, un boliviano... y también otro que no sé de qué país es pero también extranjero” “Esta tarea de aparadora ¿consiste en coser el cuero?” “Sí. A ti el zapato te lo dan por piezas cortadas ya... Cada pieza tiene su forma, como un rompecabezas. Luego tú las vas juntando, cosiendo y le vas dando la forma... La aparadora deja hecho el zapato... Voy cogiendo piezas y... uniéndolas, uniéndolas formo el zapato. Te parece fácil, pero no lo es. Luego, lo llevan a la fábrica y le pegan la suela.” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

“De mi edad más o menos, hay una cubana joven, han estado... hemos llegado a tener tres, que son muy buenas las tres, son jovencillas y entran y salen a aparar, yo no sé donde habrán aprendido, pero entran y saben coser, se ponen en la maquina y saben coser, no sé si es que habrán estado en otros países antes o qué.” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan contigo en el taller o fábrica?” “Pues hombres somos unos 20 y mujeres 4 solamente (...) hace treinta años éramos unos 80 trabajando en la fábrica (...) ahora ya somos muchos menos porque hay menos trabajo, las piezas las traen de otras fábricas (...) en 20 años se ha notado como ha ido bajando el trabajo (...) es juguete bélico y no está bien visto como ocurre con otro tipo de juguete (...) Gonher vende mucho a Alemania y Francia (...) yo me dedico a la inyección (...) metalurgia se podía decir, es inyectar el plástico o metal en las pistolas una vez están montadas (...)” “Ayudo a mi mujer, ella hace faena en casa, se la traen de Gonher (...) la faena que le traen es la del montaje de los juguetes bélicos (...) por las tardes después de comer y descansar un poco la ayudo, ella tiene bastante con la casa (...) pero nunca está de más que entre algo más de dinero en casa (...) La faena del juguete que se hace en casa la hacen mayormente las mujeres (...) los hombres que yo conozco, hacen lo mismo que yo, les ayudan a sus mujeres al montaje de los juguetes (...) date cuenta que lo que se lleva a una casa es para el montaje, lo demás se hace en la fábrica (...) aunque el montaje

también lo hacen en las fábricas y en los talleres.” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

Los procesos de modernización han provocado la desaparición de la mayoría de las tareas de esfuerzo físico, como por ejemplo la carga y descarga de materia prima, como es el caso de la industria del turrón, del mantecado, etc. (Téllez, 2002). De esta forma, las argumentaciones en tomo a la superioridad física de la “naturaleza” masculina se han substituido por el valor de la manipulación mecánica y del control tecnológico (Wajcman, 1991). Se puede argumentar que la mecanización o la tecnología no son más que nuevos elementos culturales basados en los principios de la modernidad, ideados para mantener una jerarquía social y laboral (Morales, 2002).

En resumen, la fortaleza física y la destreza son los dos calificativos contrapuestos y mayoritariamente utilizados para justificar la división sexual del trabajo.

Además, hay otros motivos para la división sexual del trabajo. Por ejemplo, en el caso de la industria del calzado, suelen ser hombres los directivos y los encargados del patronaje (muchos de los cuales son delineantes técnicos o licenciados en Bellas Artes). Pues “la mayor formación profesional de los hombres y por tanto sus mayores posibilidades en el control de maquinaria son otras de las justificaciones que ratifican, no solamente la división sexual del trabajo, sino también la categoría laboral superior de los hombres” (Morales, 2002).

El trabajo femenino no se caracteriza precisamente por la especialización sino por una gran flexibilidad. Todas las mujeres tienen una alta movilidad interna y pueden llegar a desarrollar diferentes tareas a lo largo de la temporada de producción, independientemente de su categoría laboral (Morales, 2002).

7.4.- Trabajo femeninos y beneficios empresariales: desigualdad laboral, discriminación encubierta y aceptada.

7.4.1.- Estacionalidad, trabajo eventual y campañas.

Una de las características de las industrias que analizamos es su estacionalidad, que al presentar unos determinados meses al año de campaña productiva, sumado ello a la gran dependencia de la demanda, lleva al empresariado a buscar la “flexibilización “de su plantilla de trabajadores y trabajadoras y como en los subsectores del turrón, juguete, calzado y marroquinería, a pedir la consideración de trabajo estacional (Téllez y Martínez, 2004).

Algunos estudiosos opinan que “el modelo de plantilla flexible necesita para funcionar un volumen de población activa “de reserva”, susceptible de ser aprovechada coyunturalmente. Para ello, es preciso que esa mano de obra no esté empleada, ni vinculada formalmente a ninguna empresa y, además, que los activos acepten las precarias condiciones laborales propuestas, que por lo común bordean la legalidad de los modelos contractuales, cuando no se soslayan directamente” (Ponce y Martínez, 2003: 47), y las mujeres cumplían y cumplen esos requisitos.

Respecto a la **industria del calzado** ciertos autores apuntan que “desde los inicios de la reconversión, la patronal del subsector calzado ha reivindicado su tipificación como actividad estacional, sujeta a las dos temporadas –verano e invierno- para las que se trabaja, en ocasiones con cierres temporales entre una y otra campaña, sin que ello exima a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social” (Ponce, 2002).

A lo largo del siglo XX, e incluso en la actualidad, en muchas de las fábricas de calzado y de juguete que nos ocupan, la propia dinámica de producción en época de campaña (muy dependiente de las fluctuaciones de la demanda) exige unas condiciones de trabajo bastante duras que principalmente las mujeres y jóvenes suelen soportar. Nos referimos a los trabajos (con o sin contrato) temporales, a los diversos turnos (y las excesivas jornadas de trabajos) y a los ritmos especialmente intensos en momentos puntuales. Como venimos advirtiendo, de

nuevo la ideología de género y trabajo vuelve a jugar su papel en la asunción por parte de hombres y mujeres de determinadas condiciones de trabajo, en las que se evidencia la marginación femenina, asumida y consentida por ellas mismas, por sus familias y por los empleadores.

Respecto a la **industria juguetera**, en opinión de los empresarios, la estacionalidad de su producción dificulta gravemente la rentabilidad de las empresas. Pues, “se trata de una actividad de temporada, que en los mejores años se extendía desde los meses de marzo a diciembre pero que ha venido recortándose hasta reducirse básicamente al período de agosto a noviembre, salvo excepciones o pequeñas partidas” (Valero, 1999: 136-137). Pero además, aquéllas que atravesasen dificultades de financiación no tenían más remedio que cerrar la fábrica o realizar una reducción de plantilla. Se trata de un sector preparado para producir más cuando el mercado lo requiera; por el carácter cíclico de las ventas, la industria del juguete exige acumulación de stocks en las fechas punta con el consiguiente riesgo de excedentes de producción y de financiación (Santos, 1987: 181-182).

A finales de los años 80, ciertos autores nos explican que “el sector juguetero cuenta con unas características peculiares y específicas, por un lado la sombra perecedera que lleva el juguete tras de sí, salvo casos muy excepcionales los juguetes pasan rápidamente de moda (excepción: la muñeca Nancy de Famosa, con más de veinte años de vigencia en el mercado). Por ello el fabricante debe calcular meticulosamente la longitud de la serie que va a lanzar y la inversión que conllevará el lanzamiento de este juguete en maquinaria y utillaje, todo ello encaminado a amortizar esos gastos antes de que el artículo quede obsoleto. (...) Salvo en el caso de las muñecas, donde la especialización es mayor ya que la diferenciación del producto se obtiene a través del diseño y por la publicidad de la marca, en los demás casos la producción es bastante artesanal con altos niveles de empleo y baja productividad. También se está concediendo cada vez más importancia al tipo de envase, lo que se patentiza a la hora de establecer relación calidad-precio. De la misma forma que se está asistiendo hoy en día a una mayor necesidad de cualificación en la mano de obra que va constantemente en aumento” (Santos, 1987: 181-182).

Si bien esto era cierto, a su vez, en otras empresas de juguetes de la comarca de la Foia de Castalla “con menos rigideces laborales”, en meses como octubre o noviembre llegan casi a triplicar el número de trabajadores en nómina respecto a los meses iniciales del año (Valero,

1998: 77).

Al igual que sucede en el conjunto de la economía, como característica importante de la evolución del sector del juguete en los últimos años, destacamos que se ha ido incrementando el trabajo temporal (Valero, 1998: 73), y la mayoría del empleo generado por esta industria tiende a ser de temporada (el 54% de los empleados en la campaña Navidad-Reyes son eventuales, prefiriendo el personal femenino al masculino entre los temporeros).

7.4.2.- La temporalidad del trabajo de las mujeres: contratos y tareas.

En las dos industrias analizadas existen básicamente tres tipos de contratos para las mujeres analizadas: los contratos fijos discontinuos, los contratos temporales y los contratos fijos.

El tipo de contrato fijo discontinuo podría ser considerado como un contrato temporal o de temporada que se renueva anualmente y que beneficia tanto a las trabajadoras de estos sectores como a los empresarios en base a su flexibilidad. A las mujeres trabajadoras les permite obtener beneficios sociales similares a los que podrían obtener con contrato fijo (por ejemplo la antigüedad). A los empresarios del juguete y el calzado les posibilita acudir a un contingente estable de mano de obra femenina experimentada que contratar cada año en función de las necesidades de producción de cada campaña.

En diversas investigaciones sobre agroindustrias españolas y género, otros autores han evidenciado cómo “en las áreas en donde se ha apreciado un predominio claro de contratos fijos discontinuos sobre los temporales son aquéllas que disponen de una mayor tradición agroindustrial, como Valencia, Murcia o Navarra” (Morales, 2002)³⁴.

Concretamente en industrias como la del turrón en la provincia Alicante, al igual que suele ocurrir con otras industrias de productos artesanales, sorprende el alto porcentaje de contratos fijos dado el carácter marcadamente temporal de la comercialización de los productos (casi esencialmente durante la campaña navideña). En este caso los contratos temporales superan a los fijos discontinuos aunque este resultado se distorsiona en el caso de

³⁴ Morales Pérez, Soledad (2002) *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Directora de la tesis: M^a Dolors García Ramón.

los mantecados de Estepa en donde el 100% de los contratos son de carácter temporal (Téllez, 2002), mientras que en la industria del turrón predominan los contratos fijos y los fijos discontinuos. Esta diferencia, según Morales (2002), está producida por el hecho de que en la industria del turrón se ha ampliado el ciclo productivo gracias a la diversificación de la producción, al tratamiento y envase de frutos secos y de miel, la elaboración de chocolates y también de otros productos como la elaboración de helados.

Respecto a los tipos de contratos que se realizan en las fábricas de turrón y el sistema de reclutamiento de la mano de obra nos dicen nuestros entrevistados lo siguiente:

“Antes se entraba por contactos en la fábrica de turrón aquí en Jijona. Ahora no, pero antes la mayoría de las fábricas, si estaban tus padres... pues dabas el nombre y entraba el hijo. Ahora en algunas sí y en otras no, pero la mayoría va por solicitud, y en algunas ya, la mayoría ya es casi todas por ETT (empresa de trabajo temporal). Entonces vas, te apuntas, pero como no te vayas a la ETT no te cogen, porque así estaba funcionando el Lobo, está funcionando la Fama, está... Es que así se quitan el trabajo digamos, la misma fábrica no tiene que estar pendiente de todas las contrataciones, se quita el trabajo de encima. Y no sé si dan dinero a cambio, no sé, a la ETT o el gobierno a la empresa, no sé. Ah, y ahora se ha conseguido que se pagara más o menos lo que estipulaba por el convenio o algo así, pero antes te pagaban de lo que estabas trabajando allí, ahora no.” (Hombre, trabajador del turrón, 32 años)

“Sí, en Jijona todos, casi todos trabajan en el turrón o el helado. De los que están allí viviendo la mayoría o están en empresas de turrón o están en empresas de heladería. y ya el que ha estudiado... que se ha ido ya a ejercer otra cosa... pero el resto, la mayoría, el funcionamiento es ese, o salen en verano a vender helado o están en las campañas de turrón”.

Por su parte, en las industrias agroalimentarias de primera transformación y de implantación reciente es en donde se ha apreciado un mayor predominio de los contratos temporales (por ejemplo las industrias de envasado de verduras) (Morales, 2002).

Como ocurre en las fábricas de turrón, y otras industrias “los contratos fijos o incluso los fijos discontinuos hallados en aquellas industrias agroalimentarias de carácter más temporal, pertenecen a las personas que ostentan la posición de encargada (...). En el otro extremo, se sitúan las trabajadoras temporales, la mayoría de las cuales son operarias-manipuladoras pero en ningún caso, ninguna de nuestras entrevistadas supera la categoría de oficial de segunda, siendo igualmente importante el porcentaje de operarias-manipuladoras” (Morales, 2002).

Además, los horarios y los propios contratos en estas industrias, dependen de las necesidades de la producción. Por ejemplo, para el caso de las fábricas de turrón nos explican las entrevistadas que el horario de trabajo en la campaña del turrón llegaba a veces a ser excesivamente intenso, en función de las necesidades de producción.

“En mi fábrica, el horario eran 8 horas seguidas, de las 6 de la mañana a las 2 del mediodía o de dos del mediodía a 10 de la noche. Y en las otras están los turnos que iban de 8 a una o una y media y de 3 a 6. Más aparte los dos meses que aprieta más sí que haces 12 horas. Que nosotros también las hacíamos seguidas las 12 horas, de dos de la mañana a las dos del mediodía, o de dos del mediodía a las dos de la mañana. Por ejemplo, mi madre que eran partidas estaban todo el día allí metidos porque entraban a las 8 salían a la una y media entraba a las 3 y salían a las 9 de la noche” (Mujer 36 años).

En relación al juguete, los contratos laborales que se realizan son tanto a jóvenes como a mayores.

“En las fábricas de juguetes hay jóvenes y mayores. Aquí por ejemplo los que sí que siguen quedando de la empresa, sí que ya es gente un poquito más mayor, de 45 para arriba, y el resto ya es por ETT, entonces los de la ETT también han entrado más jóvenes y más mayores. Como siguen llamando a la gente del pueblo pues conmigo había una señora de 59, le faltaba un año para poderse retirar. Lo único que tendían a la ETT porque si caes de baja no te pagan, en las pagas que te dan ya lleva el finiquito y lleva todo y se lavan las manos. Si a ti te pasa algo es la ETT la que se hace responsable de ti” (Mujer, trabajadora del juguete, 36 años).

Otro aspecto importante, que se da en las fábricas de turrón de Jijona, que ocurre en las del mantecado de Estepa, es que en las industrias temporeras de campañas estacionales (navideñas en este caso) al igual que sucede en la industria del juguete alicantina, la mayoría de las trabajadoras, independientemente de la tipología de su contrato y de su categoría laboral, disfrutan de los beneficios sociales producidos por su trabajo frente a las que trabajan en la economía sumergida. Como nos apunta Morales (2002) “la estacionalidad, sin embargo, vuelve a aparecer en este caso de forma negativa, especialmente para aquellas trabajadoras de industrias agroalimentarias marcadamente temporales. Las trabajadoras tienen que cotizar un número de días específico para obtener los subsidios por desempleo, los cuales siempre son superiores a los días trabajados en una sola campaña”.

Personal contratado según agroindustria y sexo

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

Fuente: trabajo de campo (Morales, 2002)

Respecto a la industria del juguete, nuestras entrevistadas nos argumentan las diferencias que existían a nivel de contratos legales en las fábricas frente al presente:

“Hace más de diez años se hacían muchas faenas dentro de la fábrica de juguetes que ahora se hacen clandestinas en las casas... Antes teníamos contratos por montar las piezas, horas extras, y todo eso. Ahora, nada de nada... sin contrato, y con lo que te quieran pagar....” (Mujer, trabajadora del juguete, 54 años).

Pero la precarización se extiende a la no continuidad en el empleo, a aprovechar la legislación laboral existente en materia de trabajo, etc.

“A mi me tiraron a la calle el año pasado, antes justo de cumplir los tres años en la fábrica... para no hacerme fija. Ahora cobro el desempleo y monto en mi casa. Yo prefiero trabajar con contrato en la fábrica pero ahora no quieren... no les interesa... ellos tienen más beneficio así, dando faena a las casas todos los días” (Mujer, trabajadora del juguete, 46 años).

“Yo soy montadora, del montaje de juguetes. Puedo ser montadora en una cadena de fábrica o montadora de piezas en un local clandestino o montadora de juguetes en tu casa (en negro, claro)” (Mujer, trabajadora del juguete, 58 años).

“¿Trabajas durante todo el año? No, me hacen el contrato a partir de Marzo-Abril, y en Diciembre me echan. Al año siguiente te vuelven a llamar y sucede lo mismo. Depende de las temporadas, cuando el trabajo flojea te echan y cuando hay demanda te vuelven a llamar” (Mujer trabajadora de juguete, montadora, Ibi, 27 años)

“¿Los desarrollas a lo largo de todo el año? Aquí en casa sí (...) También hay épocas, en febrero con los Carnavales y en Navidad son las épocas más fuertes (...) en Agosto siempre cogemos tres semanas, y dependiendo una en Julio o en Septiembre. Depende pues de la época del año (...) en Febrero hay mucho trabajo por lo de los Carnavales y en Noviembre y en Diciembre por la Navidad (...) Papa Noel y los Reyes, es cuando más trabajo hay, luego durante el año depende de la empresa (...) de lo que exporta a Francia o a Alemania (...) como te he dicho antes el juguete bélico no está muy bien visto y eso hace que a temporadas baje mucho la faena” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

¿Tenéis trabajo a lo largo de todo el año, aunque se esté fuera de la temporada de la fiesta de los Reyes? Aquí hay trabajo todo el año, a veces más trabajo que en la temporada de más venta, ten en cuenta que el trabajo que nosotros hacemos es de tipo bélico, por lo que de cara a los carnavales tenemos bastante trabajo, después de cara a octubre tenemos un bajón, pero luego para Navidad, otra vez hasta el mes de abril, luego baja otra vez un poquito. Trabajamos normalmente de lunes a viernes, pero como la faena la tenemos en casa, hacemos algo a veces el fin de

semana si no salimos. Le dedicamos unas cinco o seis horas al día todo lo más, pero distribuidas sin orden, según las faenas de la casa... aunque no nos pagan bien. No, no pagan bien, hombre, yo creo que no, no está bien pagado, como es aquí en casa no está bien pagado, si quieres lo haces y si no pues lo hace otro... Pues eso va por piezas y me pagan mensualmente, tantas hago, tantas me pagan”
(Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

En nuestro estudio hemos constatado que la mayoría de mujeres contratadas en por ejemplo la industria del turrón de Jijona, son casadas. Quizás, como advierten otras autoras (Morales, 2002) en base a sus entrevistadas en otras industrias similares esto se deba a un proceso “envejecimiento” ya que muchas de ellas han tenido una vinculación tradicional y continuada a este sector.

El caso de las mujeres solteras es bien concreto y específico. La mayoría de ellas son estudiantes o bien con otras ocupaciones, que aprovechan el tiempo de vacaciones para obtener un ingreso extra. Para estas mujeres, el trabajo agroindustrial no es más que una situación coyuntural, mientras que para las mujeres casadas, se trata de una posición estructural que marca su historia laboral (Morales, 2002).

Este hecho nos parece significativo y a su vez podría parecer contradictorio. Por un lado, como nos dicen nuestras entrevistadas, de solteras sí trabajaban muchas horas, con y sin contrato en las fábricas de calzado, en las del juguete y en las del turrón, y es cuando se casan y sobre todo al tener niños pequeños, cuando se “llevaban” el trabajo a casa (para el caso del aparado de calzado y de costura de vestidos de muñecas). De este modo, podían compatibilizar su trabajo doméstico de ama de casa con el remunerado pero realizado dentro del hogar.

Por otro lado, como estamos viendo, el hecho de que la campaña productiva de ciertas industrias temporeras (navideñas) como la del turrón en Jijona o el mantecado en Estepa se concentre en dos o tres meses al año (de octubre a diciembre) posibilita a las mujeres de esas localidades “relegar” a un segundo plano “sus labores del hogar” de forma temporal esos meses y trabajar en las fábricas. En estos casos, suelen ser mujeres de todas las edades pero abundan las casadas y con hijos (a quienes, como ellas dice, “les hace falta ese dinero”). En palabras de Morales (2002) y a partir de su investigación, “no podemos decir que existe una

predilección especial y general por contratar a mujeres con responsabilidades familiares, incluso algunas de nuestras entrevistadas han expuesto la reticencia de algunos empresarios de contratar mujeres casadas por el “riesgo de bajas por embarazo”. Esta realidad demuestra la vinculación directa y consistente de las mujeres rurales al trabajo agroindustrial”.

Además, hay que tener presente la **discriminación salarial** que en la mayor parte del pasado siglo han sufrido las mujeres trabajadoras en estas industrias. En ocasiones cobraban la mitad del sueldo de los hombres.

“Cobraban menos las mujeres. En la que trabajaba mi madre, veía una barbaridad, o como estas las que van a kilos, que hagan el mismo trabajo, porque al fin y al cabo los kilos que han pasado unos los pasan los otros, la diferencia es la fuerza que hacen unos y otros, pero siguen pasando la misma cantidad de turrón y trabajo. Que tú cobres un precio y que yo cobre la mitad. Eso no lo veo justo. Ahora en la que estaba yo, esa diferencia no la teníamos así” (Mujer, trabajadora del turrón, 38 años).

“Había escalones hasta el 14, era el máximo me parece. Las encargadas tenían el 14 y cobraban unas nóminas estupendísimas. Había gente que era maestro y no quería dejárselo porque trabajaba 6 meses en el turrón, cobraba 3 de paro en la época esta buena y encima las nóminas eran de 300.000 pts en la época aquella. Ahora estos escalones, los que los tienen los mantienen, pero nuevos no se hacen. Ahí el problema que ha habido es por no querer seguir un poco con el tema porque antes digamos que se aprendía de padres a hijos, hasta que llegaba también a ser un maestro, pero claro eso se perdió. Entonces ya la gente trabaja en tramos nuevos, trabajamos en línea, o ahí, podemos aprenderlo o no, no se nos reconoce eso, la gente no quiere hacer el trabajo porque no se les reconoce. Entonces yo recuerdo una época que faltaban maestros, buscábamos maestros en la fábrica o un melero, que es el que prueba la miel y te dice si el tal el puntito o no para sacar la cocida y no había. Todos estos puestos cualificados no existían porque no había nadie... Meleros eran hombres, no había mujeres, estaban al inicio de la producción... De hombres el maestro que es el sumum, el sumum sacerdote, es el maestro de la fábrica, del proceso artesanal del turrón que es el que tiene que decir

cuándo se saca la cocida, es el que le manda a los hombres” (Mujer, trabajadora del turrón, 39 años).

Para el caso de la fábrica de calzado de Segarra en Castellón nos afirma Viruela (2002) que “la empresa proporcionó trabajo a miles de personas, cierta estabilidad en el empleo y la posibilidad de ascender de categoría, a cambio de unos salarios muy bajos, siendo los menores de 18 años (aprendices) y las mujeres los peor pagados. Las trabajadoras, ocupadas en tareas consideradas de baja cualificación, percibían unos sueldos significativamente inferiores a los de sus compañeros. Por término medio, en los años cuarenta (...), el salario de la mujer era un 40% inferior al del varón en la fabricación de calzado” (Viruela, 2002). Incluso cuando desempeñaban la misma tarea, aunque por lo general esta subvaloración se evidenciaba al asignarle a ellas los considerados “trabajos femeninos” que se remuneraban con sueldos inferiores a los “masculinos”: “la regulación salarial discriminaba el trabajo de la mujer, menos valorado que el del varón incluso en tareas con idéntica categoría profesional, ya que “los trabajos no indicados específicamente como femeninos y que sean desarrollados por operarias, percibirán el 80 por 100 de la retribución señalada al personal masculino para la categoría correspondiente” (Reglamento Nacional, artículo 34) “ (Viruela, 2002)

Las representaciones ideológicas que una sociedad dada posee sobre determinadas esferas de lo social, como ésta del ámbito del trabajo, son construcciones culturales y como tales se han ido conformando por un proceso histórico y por lo tanto son mutables. Sobre este aspecto, que nos parece fundamental, Martínez Veiga (1995) parte del análisis de dos leyes laborales básicas españolas, aprobadas en 1900 para estudiar el importante efecto que tuvieron sobre la conceptualización de qué era considerado como trabajo y qué no en nuestro país. Martínez Veiga se detiene a analizar las justificaciones ideológicas que existían en las primeras décadas del presente siglo en nuestro país, para así evidenciar cómo la ideología sustentaba en las propias leyes laborales del momento la existencia del salario mucho menor de las mujeres y el aumento desmesurado de las horas de trabajo y de la disciplinas de las fábricas, es decir, de la minusvaloración del trabajo femenino. Dice este autor que en numerosas ocasiones se consideraba que las mujeres tenían menor capacidad de concentración y de fijeza que los hombres, que presentaban un “*carácter voluble*” que les impedía concentrarse en un solo trabajo. Es decir, los aspectos psíquicos reforzaban y concordaban con los físicos, y a la poca fuerza física y resistencia a la fatiga correspondía la

menor fijeza psíquica, etc. La misma ideología que justificaba las diferencias salariales en contra de la mujer en estas leyes laborales de principios de siglo apoyaba el aumento brutal de la disciplina en las industrias para dominar la “volubilidad” del carácter femenino (Martínez Veiga, 1995: 50).

La situación de la mujer dentro de la industria alicantina, tanto en las grandes empresas como en los talleres, reproducen, en parte, el conocido sistema en el cual las mujeres tienen unas funciones básicas muy bien definidas. Por su parte, el trabajo masculino, ya sea a nivel de producción o de administración, es raramente ocupado por mujeres (Téllez y Martínez, 2004).

Para finalizar este apartado, queremos señalar que en nuestra investigación hemos constatado la presencia de inmigrantes en algunos de los procesos de trabajo de estas industrias alicantinas.

En la industria del juguete, los inmigrantes, hombres y mujeres, trabajan en las fábricas, sobre todo en momentos de máxima producción y con mucha necesidad de mano de obra. Como nos explican las entrevistadas a ellos, en ocasiones, les pagan menos por las horas extras...

“Aquí en Ibi, en los últimos años hay muchos inmigrantes, hombres y mujeres trabajando en el juguete... Sobre todo de Ecuador en fábricas como la de “Metales Deportivos”. Haciendo belenes, pendientes... de todo. Hay paquistaníes, peruanos, chinos... Los inmigrantes en el juguete no son fijos, tienen contratos en temporada... cuando hay más faena y hace falta más gente... Pero les pagan mucho menos, sobre todo las horas extras que estarían a 9 euros se las están pagando a 2,5 euros... los pobres... se aguantan... Muchos no tienen contrato y se aguantan si quieren trabajar. Cuando corre mucha prisa una faena los buscan y los llevan a la fábrica... hay muchos inmigrantes en locales clandestinos” (Mujer, trabajadora del juguete, 57 años).

En las fábricas de calzado y en el aparado de calzado a domicilio, sí encontramos cada vez más presencia de inmigrantes trabajadoras en los últimos años. Si bien, en las industrias trabajan en las fábricas legales, (con o sin contrato), en los domicilios (para el caso del

juguete y el calzado) hemos hallado pocos casos, aunque en aumento, en nuestro trabajo de campo. Probablemente porque para ser una aparadora a domicilio o una montadora de juguete se necesita por un lado, una amplia red social y “que sepan los empresarios que eres buena y rápida con la faena”, y, por otra parte, se precisa de un largo aprendizaje y socialización. Es por ello, por lo que sí están presentes en los locales de tareas auxiliares del juguete y en los talleres de aparado de calzado, en su mayoría de forma clandestina y con remuneraciones inferiores a las de los trabajadores autóctonos.

8.- ECONOMÍA SUMERGIDA Y GÉNERO.

8.1.- Trabajo doméstico-trabajo extradoméstico. Producción-reproducción.

Analizar el trabajo femenino nos obliga a centrarnos tanto en el trabajo doméstico (no remunerado) como en el mercantil (se realice dentro del ámbito doméstico o fuera de él, pero que se retribuya).

Como advierten muchos autores al hablar de trabajo doméstico “debemos partir de un reconocimiento de una forma de actividad laboral que, a menudo, se ignora” (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994), un trabajo fantasma, en expresión de Illich, en la medida en que escapa a todo cómputo y/o regulación, un trabajo al margen del mercado y del Estado, pero no independiente de los mismos. En el caso del mercado, porque el trabajo doméstico contribuye a rebajar el coste de reproducción de la fuerza de trabajo, y porque la adscripción social de las mujeres al trabajo doméstico es un elemento que explica los rasgos diferenciales entre hombres y mujeres en la percepción, valoración y actitud ante el trabajo mercantil, y las condiciones en las que unos y otras se integran en el mercado laboral. En el caso del Estado, porque distintas políticas estatales pueden favorecer, dificultar o impedir ese acceso y condicionar las relaciones familiares (Hurtado y San Miguel, 2000).

Como venimos advirtiendo en todo nuestro planteamiento teórico, y tal y como se ha señalado en otras investigaciones (Aguilar, 1998, Téllez, 2002), partir de una concepción global del trabajo adquiere una mayor relevancia en estudios como éste, donde hablar de trabajo femenino supone considerar el doméstico y el extradoméstico inseparablemente. Efectivamente, “aunque, en conjunto, la industria valenciana ofrece escasas posibilidades de empleo a las mujeres, determinados sectores, como el calzado, que son intensivos en trabajo, presentan una elevada tasa de feminización, aproximadamente 40 mujeres por cada 100 trabajadores, según las estadísticas oficiales. En realidad, sin embargo, la proporción es mayor por cuanto buena parte del proceso productivo se realiza en la economía informal, irregular o sumergida, espacios en los que las mujeres están sobrerrepresentadas” (Hurtado y San Miguel, 2000: 177).

Suele suceder que “se identifica la división sexual del trabajo con una división por la cual las mujeres se quedan en la unidad doméstica y los hombres trabajan fuera de la esfera doméstica; la mujer es identificada con la unidad y ésta con la mujer” (Harris,1986: 216). De este modo, “lo que los hombres hacen es *producción*, mientras que la responsabilidad principal de las mujeres es la *esfera de la reproducción*, es decir, las tareas domésticas. El problema de esas identificaciones es que sirven directamente para confirmar el dualismo presente ya en la división sexual” (Téllez, 2001).

Tal y como hemos comprobado en esta investigación, y como han evidenciado muchos otros autores y autoras “para las propias mujeres, su responsabilidad casi exclusiva en las tareas de reproducción y en el cuidado de los hijos les fuerza a aceptar una forma de trabajo que les permite, bien que a costa del enorme esfuerzo de una doble jornada indiferenciada espacial y temporalmente, conjugar las ocupaciones domésticas no monetarizadas con el trabajo remunerado, la dedicación al hogar y la aportación de un salario (...)” (San Miguel y otros, 2000: 178).

En este apartado, al hablar de **economía sumergida y trabajo a domicilio** nos centraremos principalmente en la industria del calzado y del juguete, dejando al margen la industria del turrón, pues es en las dos primeras industrias donde se han externalizado mayormente ciertas fases de producción. Es en estas fases, realizadas en la mayoría de casos en locales o talleres “clandestinos” o en los propios domicilios de las trabajadoras, es donde hemos enfocado nuestras entrevistas. Por ello, vamos a comentar brevemente algunas características de la mano de obra femenina y el trabajo a domicilio de ciertos procesos de trabajos de la fabricación de juguetes y calzado, especialmente de las tareas de aparado de zapatos y de confección de vestidos de muñecas y montaje de juguetes en nuestra provincia.

El contexto socioeconómico específico donde aparece y se perpetúa hasta la actualidad este tipo de organización productiva hay que tenerlo muy presente, así como la estructura de los distintos mercados laborales de las zonas donde se realizan básicamente este tipo de actividades. Nos interesa de modo especial la comarca de la Vega Baja del Segura (para el caso de las aparadoras de calzado) y la de La Foia de Castalla (para la confección de muñecas y montaje de juguetes).

Desde un principio, nos interesaba analizar en qué medida esta descentralización y

externalización productiva, desarrollada en los domicilios particulares y llevada a cabo básicamente por las mujeres, se ha adaptado a tradiciones laborales previamente existentes o que han sido modificadas por la nueva situación. Como advierten otras autoras para casos similares analizados en otras regiones españolas, “se trata, por lo general, de mujeres pertenecientes a generaciones que gozaron de pocas oportunidades para acceder a niveles de escolarización medios, y casi nunca altos; de clases trabajadoras, medianos y pequeños propietarios mayoritariamente, con una cualificación profesional muy baja o casi inexistente, y con escasísimas y periódicas alternativas laborales. Sobre tales condiciones objetivas de las trabajadoras se articula, con igual eficacia, el peso de las representaciones ideológicas de género, pues este tipo de trabajos les ofrece la posibilidad de reconstruir la imagen de amas de casa que la mayoría tienen de sí mismas. El mismo uso de las características normativas de socialización que han tendido a convertir a las mujeres en personas menos conflictivas y reivindicativas que los hombres, es aprovechado, con igual efecto, por las empresas” (Aguilar, 1998: 43).

“No me gusta ni me disgusta aparar. Es acostumbrarse a trabajar con la máquina... Yo como no tengo estudios no tengo mucho donde elegir... Por eso quiero que mis nietas estudien. Mis dos hijas también han estado en esto muchos años... Ahora sólo cojo faena yo para ir más desahogada... Es lo que sé hacer... no se me ocurre pensar en otro trabajo...” (Mujer, aparadora, 57 años)

“Yo trabajo en casa para el juguete, haciendo faena, ¡sin contrato claro! Bueno, yo estuve nueve años trabajando en una fábrica aquí en Ibi, de los trece años hasta los veintitrés que me casé, luego cuando me casé, que fue en diciembre, en febrero ya estaba haciendo faena de una fábrica aquí en casa, pero en la fábrica primera trabajaba en otra cosa, que era haciendo galletas para los helados, pero ya sabes, antes te casabas y dejabas de trabajar y ya al mes siguiente de casarme empecé a hacer faena aquí en casa de la fábrica donde trabajaba mi marido y así llevo treinta años aquí en casa. Anteriormente era así, normalmente cuando una pareja se casaba, el marido seguía trabajando y la mujer se quedaba en casa. Claro, nosotros teníamos que pagar piso, nos casamos debiendo muebles, así que llevamos faena también para la casa con el fin de que yo también ganara algo. Es el mayor error que cometíamos las mujeres antes, por que yo estaba con mi trabajo asegurada y la mar de bien; te casas, te sales de trabajar y te quedas sin seguro y

sin derecho a nada” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

No olvidemos que en una gran parte de las mujeres entrevistadas en este estudio pertenecen a grupos domésticos de tradición rural, habituados al trabajo femenino, en el campo o a domicilio, y desde unos parámetros patriarcales. Así, la confección de vestidos de muñecas y el aparado de calzado son dos tipos de trabajo a domicilio que se han realizado desde hace décadas y se siguen realizando en la actualidad en esta provincia bajo el sistema de producción en régimen de *putting-out-system*, “donde el trabajo es repartido por las casas de los obreros temporales, actuando el taller como aprovisionamiento de las materias primas, hecho muy frecuente en zonas de carácter rural como la que nos ocupa” (Martínez, 1999, 143).

“De nunca se me dio bien estudiar y coser es algo que sé desde niña. Me enseñaron mi madre y mi tía. Ellas también cosían para el juguete, muchas de mis amigas también... Total... es trabajo que tenemos fácil de hacer aunque paguen poco para las horas y el esfuerzo que se echa...” (Mujer, costurera de vestidos de muñecas, 56 años).

Una de las principales características de algunas de las industrias más importantes de la provincia de Alicante es su organización descentralizada, o como se suele denominar el *putting-out-system*. Pues se acude a un modelo que fue propio de la época *protoindustrial* y que ahora, bajo otro contexto productivo, se adapta en sus aspectos formales con la funcionalidad de abaratar los costos de fabricación (Aguilar, 1999: 129).

“Antes, también había aparadoras en muchas familias... en todos los pueblos de alrededor. Era muy normal coger faena cuando hacía más falta en tu casa... Podías parar y estar sin salir de casa y claro eso era mejor... no abandonabas tu casa” (Mujer, aparadora, 55 años)

El trabajo a domicilio representa la readaptación o reconversión directa de unas actividades domésticas en actividades plenamente productivas de cara al mercado (Martínez Veiga, 1989).

“Te puedo decir que aquí, desde que yo recuerdo, todas las mujeres de mi familia

cosían en sus casas para las fábricas de muñecas. Ahora también hay muchas, pero se paga menos...” (Mujer, costurera, 71 años).

En muchos casos como los analizados del calzado y el juguete, el trabajo a domicilio actúa como freno de las corrientes migratorias hacia áreas metropolitanas, al permitir completar o aumentar unos ingresos familiares de limitados recursos (Sanchís, 1984). Pues son muchas mujeres de estas unidades domésticas las que encuentran una salida laboral apropiada en actividades que les permiten trabajar en sus casas y aportar ingresos a la vez que cubrir sus *obligaciones familiares*.

“Porque podíamos trabajar en esto (cosiendo para la industria del juguete) no tuvimos que irnos fuera a trabajar. Era una suerte tener esta posibilidad en esta zona... Por lo menos las mujeres teníamos trabajo casi continuamente, digo... todos los años... Hubo años de mucha faena, casi no podíamos abarcar tanta faena... Se vendían muchas muñecas, me acuerdo muy bien....” (Mujer, costurera para el juguete, 64 años)

Como apunta Ponce (2002) “en el estado actual de la reestructuración de los sistemas productivos industriales alicantinos, la ocultación de una parte de la producción está resultando fundamental para mantener los niveles de competitividad que exige la internacionalización de los mercados y, con ella, el empleo -formal o informal-” jugando el factor género un destacado papel.

8.2.- Actividades formales e informales de las mujeres en la industria alicantina: Trabajo doméstico y trabajo a domicilio (legal e ilegal).

Podríamos comenzar este apartado preguntándonos por qué el trabajo sumergido ha estado siempre presente en estas industrias de la provincia alicantina. Al respecto, dirán otros expertos en el sector del calzado: “en general, la actividad laboral irregular o sumergida ha conocido una mayor difusión en espacios y sectores que presentan las siguientes características: que requieren de escasa capitalización; intensivos en mano de obra; que, sin embargo, utilizan mano de obra con cierta cualificación, enculturada en una tradición productiva, en una “atmósfera” laboral que flota inadvertida y difusa en las economías

locales; que utilizan tecnologías ligeras y de fácil acceso; que presentan procesos productivos fácilmente segmentables y descentralizables en establecimientos de tamaño reducido, móviles y sin ubicación fija” (Hurtado y San Miguel, 2000: 177-178).

Efectivamente, es cierto que en estas zonas analizadas existía una cierta cultura del trabajo manufacturera y un conjunto bastante importante de trabajadores disponibles para ciertas tareas realizables en los propios hogares: sus mujeres.

Pero, lo que más nos interesa es encontrar las explicaciones y los motivos del porqué, hoy en día, en el 2007, sigue existiendo tanto trabajo sumergido en estos sectores industriales, y por qué siguen siendo las mujeres las que más lo desarrollan.

Pues, como advierten otros autores y hemos constatado en esta investigación, la situación actual de la economía sumergida en el calzado y el juguete, está creando y desarrollando unas nuevas relaciones sociales y una nueva cultura de “la economía sumergida” más atroz e injusta para las personas que viven de estos tipos de trabajos “desregulados”, “sumergidos”, “clandestinos”, aunque no podemos decir que “ocultos”, pues todo el mundo los ve o sabe dónde se realizan. Aunque pocas veces se habla de este fenómeno ni se ofrezcan posibles soluciones. Nos dice Ybarra al respecto que “en estos momentos, al comienzo del siglo XXI, el liberalismo económico ha enmudecido casi todas las voces habiendo ensombrecido muchos de los puntos de interés por el fenómeno. El “sálvese quien pueda” es la puesta en escena de la frase publicitaria “todo va bien”, donde se incluye también la ES (economía sumergida). El guión de la obra es bien sencillo: se trata de la conversión de las expectativas sociales en meras ansiedades especulativas de tipo individual. En esa dialéctica surgieron lo que puede llamarse la “Nueva Economía del Trabajo” cuyo centro de atención se limita a exaltar la supervivencia individual y la pérdida de los derechos colectivos en esta superioridad del individuo frente a la sociedad, la economía sumergida ocupa lugar privilegiado.” (Ybarra, 2000: 17-18)

Muchas de nuestras entrevistadas nos contaban cómo en ciertas épocas de sus vidas han estado dadas de alta, trabajando con contrato en las fábricas de juguetes o de calzado, o se han “llevado faena a casa” de manera clandestina... En sus trayectorias laborales, muy condicionadas por sus ciclos de vida, en cuanto que ello marcaba su entrada o salida del mercado laboral (regular), muchas de estas mujeres han experimentado el trabajo

sumergido. Pero, si bien eso era parte de sus experiencias laborales y se compatibilizaban en ocasiones con las etapas “con trabajo con contrato”. Ahora, la situación es bien distinta. Muchas de estas mujeres, las más jóvenes sobre todo, nunca han tenido contrato, ni han cotizado a la Seguridad Social. Muchas de las entrevistadas con una media de 30 años presentan estas características. Dirá al respecto Ybarra, que “así, si hace 20-30 años la economía sumergida, con todo su deterioro interno, atisbaba un hilo de esperanza como práctica corriente a través de la cual se podía aspirar a alcanzar una movilidad social, laboral y empresarial entre sus protagonistas, hoy la evidencia que surge es que la economía sumergida fue una realidad transitoria y ocasional para muchas mujeres y jóvenes que llegaban a ella después de un recorrido por las prácticas formales del mercado de trabajo, o bien en el punto de inicio de actividades, de prácticas formativas y de saber hacer para otros muchos protagonistas. Sin embargo, que lejos (¿y hasta felices?) quedan hoy esas aspiraciones y formas de hacer. Cuando se interroga hoy a muchos de los jóvenes y de las mujeres que integran el ejército de trabajadores sumergidos sobre sus aspiraciones, sus esperanzas, sus ilusiones... la respuesta viene a ser contundentemente unánime: la economía sumergida en el País Valenciano, esa “tierra mítica” del nuevo milenio: lo que fue una realidad transitoria, “de paso”, de ida y vuelta, se ha convertido en la única posibilidad de sobrevivir, la economía sumergida ha entumecido en la sociedad y en la economía valenciana.” (Ybarra, 2000: 18)

Sirva de ejemplo de lo que venimos comentando, que si bien en la industria del turrón no se da en la actualidad el trabajo doméstico clandestino, sí encontramos situaciones, más numerosas de lo que pudiéramos pensar, de irregularidad y economía sumergida. Nos dicen las mismas trabajadoras sobre esto:

“Y después, lo que sí que tiene Jijona es el tema de dinero negro, algunas fábricas que van a kilos pagan mucho en dinero negro. En la nómina te aparece la mitad en negro... Esas son las de kilos, las otras no... Hombre, las otras, si tú tenias muchas horas de trabajo, te metían el tope de horas te lo declaraban, y a partir de ahí las otras horas iban en negro... Si eran muchas horas sí porque no podían pagártelas todas... No, lo único que en lugar de metértelas como horas extras te las metían en incentivos pero todo se reflejaba en la nómina, todo...” (Mujer, trabajadora del turrón, 37 años).

En su funcionamiento productivo, tradicionalmente dirá este mismo autor, “la economía sumergida estaba conformada desde la perspectiva laboral por tres grandes bloques: la que se hacía a domicilio por trabajadores sumergidos, la que realizaban las empresas legales en el seno de sus propias estructuras a partir de las horas extras o de la declaración de menores obras etc., de sus trabajadores, y en tercer lugar la realizada en estructuras ilegales por parte de pequeñas unidades estaban sumergidas y se nutrían de trabajadores autónomos o no dados de alta en la Seguridad Social.” (Ybarra, 2000: 19). Esto “ha cambiado radicalmente en tanto que lo que está emergiendo en el nuevo marco de clandestinidad (y en el nuevo marco de la estructura productiva), es una empresarialidad que no podrá alcanzar nunca un estatus en el marco de la legalidad porque entre otras cosas no le puede convenir. Para la empresa oculta, la clandestinidad es positiva en sí misma, no cabe advertir ningún cambio, todos lo que sea alterar esa situación es perjudicial para su futuro” (Ybarra, 2000: 19). Advierte este autor que “el post-fordismo español, y la muestra se patentiza la mítica tierra valenciana, es esto, el echar raíces en el colectivo de la juventud que nunca ha conocido otra forma de trabajo que no fueran círculos ocultos o próximos a los de la economía sumergida; igualmente se está observando que los niveles de competitividad a los que conduce la economía sumergida hoy está acarreado que la insolidaridad entre los sujetos sea tal que aparecen redes de explotación entre los propios trabajadores informales” (Ybarra, 2000: 20).

Los nuevos tipos de contratos, permitidos legalmente, posibilitan una forma de trabajo bastante más precaria de lo que podríamos suponer. Por ejemplo, ya vimos en el capítulo anterior, en una cita de trabajadora del juguete, cómo el empresario las despedía justo antes de cumplir los tres años de contrato para no hacerles un contrato fijo.

Pero además, “un segundo aspecto que cabe apreciar ante esta irrupción de los nuevos modos y formas de la economía sumergida es preguntarse por la adecuación de las políticas llevadas a cabo para emerger la economía sumergida. En nuestro caso, las prácticas de permitir mayor flexibilidad, de potenciar la desregulación desde las normas institucionales, no ha servido para mejorar las condiciones en que se desenvuelve la economía sumergida; incluso se han deteriorado tanto las unas como las otras. La espiral de involución de las condiciones sociales y de trabajo ha sido creciente. De esta forma cabe replantearse las políticas seguidas hasta la fecha si se tiene la voluntad de erradicar o al menos mejorar las condiciones en que se desenvuelve la economía sumergida” (Ybarra, 2000: 20).

“El Almendro ha sido la empresa de aquí de Jijona, líder del turrón desde el XIX, ahora desgraciadamente está en manos de la competencia, está en manos de La Viuda, de Toledo. Era la más grande, tenía más trabajadores que ninguna, era más grande... Bueno sí, El Almendro era muy legal, pero no todas... Y después en la Fama y todas esas igual, no te las meten en horas extras porque más de 10 no se pueden hacer, y al mes hacías muchísimas más de 10, y entonces te las meten en incentivos, en pagos varios y en no se qué pero iba todo a la nómina... Ahora lo de kilos no porque ya juegan más con el sobre ese, pero el resto no. O en la de Inciesa o todas esas...” (Mujer, trabajadora del turrón, 36 años).

La economía sumergida, para la industria del turrón, ve también su reflejo en la no contratación de parte de sus trabajadores. Esto era una práctica habitual, sobre todo con las mujeres, hace una décadas, donde muchas trabajadoras no “estaban dadas de alta”. Aunque algunas no lo sabían y otras no se lo plantearon mucho, es ahora, cuando estas mujeres mayores necesitan de ciertas prestaciones sociales como la jubilación, cuando más se quejan de aquello. Nos dicen al respecto:

“Bueno y anteriormente también, hacían contrato porque ellos no querían tirar sueldos en el Almendro por lo menos, y te hacía a lo mejor un mes al principio, luego 15 días, luego una semana, e iban renovándotelos así, y cuando llegaba el final pues decía: “Bueno no sé si a la semana que viene trabajo o no”; o sea contratos de muy pocos días... Porque no sabían si en función de los pedidos que quedaban o que podían entrar no sabían si tenían trabajo o no. Entonces no se querían arriesgar a tenerte contratada y a no tener trabajo. Sin contrato no se debe estar, es que estás trabajando con máquinas, te pillas una mano ¿y qué?, además es peligrosísimo... Eso antiguamente, mi madre me cuenta y mi abuela, que cuando venían los inspectores a Jijona ellos se metían en trampillas, las habitaciones dentro se escondían para que no los vieses, porque empezaban a trabajar a edades muy tempranas, a los nueve años, diez años, 11 años... Mi madre 7 años tenía cuando entró. Entonces se ha dado el caso de gente que ha trabajado toda la vida, ha ido a cobrar la vejez y llevaba 20 años sin cotizar. De esos casos se han dado muchos. Mi madre una de ellas, se puso a mirar los papeles... Pues si tienen trabajaos más de 40 o 50 años, pues le habían reconocido creo que 14 o 15 años...” (Hombre, trabajador del turrón, 32 años).

8.2.1.- Trabajo a domicilio-economía sumergida en el calzado.

Como advierten otros autores (San Miguel y otros, 2000: 178) en el contexto de un modelo familiar tradicional, la mano de obra femenina parece singularmente adaptada a las necesidades de estas industrias que analizamos. Pues “para las empresas constituye una fuerza de trabajo barata y susceptible de un uso flexible que, al aprovechar el espacio físico privado y frecuentemente sus propios recursos, permite al empleador un sustancial ahorro adicional en instalaciones, energía y mantenimiento de unas mínimas condiciones de trabajo, al tiempo que incorpora al proceso productivo habilidades adquiridas en el ámbito doméstico” (San Miguel y otros, 2000: 178).

Concretamente, en el sector del calzado, la economía sumergida ha ido en aumento y ha cambiado de ser algo “coyuntural” a una situación cada vez más “estructural”, casi consustancial con la evolución de esta industria en la provincia de Alicante. La presencia de mujeres en el trabajo informal del sector del calzado es un fenómeno con fuerte arraigo en las comarcas zapateras de la Comunidad Valenciana, que en la actualidad concentra el 63% de las empresas dedicadas a la fabricación de calzado sobre el total nacional y el 60% de la mano de obra del sector, la mayor parte en Alicante” (San Miguel y otros, 2000: 178).

Respecto al calzado, y como bien apuntan otros estudiosos, “el espacio de la informalidad (...) ya no está definido en exclusiva por la elevada persistencia del trabajo a domicilio. El sector entero, en realidad, se ajusta a una pauta de informalidad en la que proliferan no sólo el trabajo mercantil realizado en el ámbito doméstico, sino la irregularidad en las empresas legales –horas extras o no pagadas, ausencia de contrato, no afiliación a la Seguridad Social- y la expansión de talleres productivos ilegales, normalmente de tamaño pequeño o medio, que eluden toda regulación y que conforman, en expresión de Ybarra, una “empresarialidad de la marginación”, una empresarialidad canalla para quien la informalidad no es un momento en una trayectoria ascendente, una forma de consolidación, ni siquiera una reacción defensiva frente a una situación de crisis, sino su único horizonte, un fin en sí mismo que acentúa la fragmentación social, y en la que prevalecen la competitividad negativa y la erosión de las redes de reciprocidad que estuvieron en la base misma del éxito del modelo” (Hurtado y San Miguel; 2000: 178-179).

Como hemos advertido en otras ocasiones (Téllez y Martínez, 2004) el reciente proceso de inmersión en distintas fases clandestinas y la atomización de la industria zapatera, ejemplos de las nuevas estructuras de producción en este sector, ha supuesto la desaparición de las grandes empresas de producción integrada, en las que todo el proceso productivo, incluida la comercialización, se gestionaba bajo una sola dirección. El nuevo modelo productivo se apoya en gran medida en la ocultación legal de una parte de la producción, estimada entre un 20% y un 40% según los municipios del Valle del Vinalopó, con una variabilidad debida fundamentalmente al tipo de actividad concreta desarrollada en cada caso, de manera que los pequeños talleres auxiliares y complementarios escapan con mayor facilidad a la legalidad vigente (Ponce y Martínez, 2003: 47).

Hoy en día “es común la ocultación de una parte de la producción, para eludir el canon del I.V.A. o aminorar las bases impositivas en relación con las declaraciones de renta y de beneficios. Se emplea, de esa manera, una práctica de descapitalización de la empresa, de forma que una parte de los beneficios se convierten en dinero negro, imposible de reinvertir en la empresa y, normalmente, es desviado hacia los consumos privados (automóviles, residencias secundarias, etc.) y hacia diversas aventuras inmobiliarias, en buena medida atraídas por el desarrollo turístico del litoral vecino” (Ponce y Martínez, 2003: 47).

Dirán otros estudiosos del tema que actualmente “las firmas se refugian en estructuras mucho más flexibles, mediante las que asumen menos riesgos y, a la vez, gracias a las cuales resulta mucho más fácil la recuperación y reinserción de empresarios y trabajadores en el proceso productivo tras una quiebra o durante una crisis” (Ponce y Martínez, 2003: 45). Pues, como venimos exponiendo el trabajo no regulado tiene una larga tradición en el Valle del Vinalopó y forma parte consustancial de la cultura industrial forjada a lo largo de la historia -de empresarios y de trabajadores-. Por su parte, en la Vega Baja del Segura es desde la década de 1970 cuando se ha acentuado este fenómeno.

Como nos dicen en muchas entrevistas, “antes de la crisis y del ajuste productivo, el trabajo informal constituía una opción atractiva para los trabajadores que, de esa manera, podían o bien compaginar la dedicación a las tareas domésticas con la producción industrial (en el caso de las mujeres), o bien conllevaba ventajas económicas tanto para empresarios como para trabajadores: los primeros podían gestionar una parte de la producción fuera de los

cauces impositivos, y los obreros incrementar sus ingresos, mediante ritmos de destajo, “haciendo horas” en la misma fábrica o en otras y en sus domicilios, también sin dar cuenta legal” (Ponce y Martínez, 2003: 47).

“No... he estado más tiempo sin contrato que otra cosa... Bueno... ahora que limpio casas tampoco, claro... no tengo, pero es que cuando trabajé en la “envasá” en la fábrica en Elche... no tenía contrato, ni en el taller de mi hermana... aparando tampoco....” (Mujer, trabajadora del calzado, 54 años).

Además, en opinión de muchos expertos, la economía sumergida en el sector del calzado, lejos de desaparecer ha ido en aumento en los últimos años. Si damos crédito a los datos ofrecidos por UGT y CCOO, en la actualidad el 40% y el 60% de los trabajadores y las trabajadoras del calzado son ilegales (UGT, 1999). Y dentro de esta ilegalidad encontramos diversas posibilidades “que van desde el asalariado que tiene contrato a tiempo parcial pero trabaja la jornada completa, hasta el empleo en la más absoluta ilegalidad en la propia empresa y en los domicilios, pasando por los trabajadores que declaran el salario que define el convenio específico pero trabaja cobrando por productividad, triplicando el salario real” (Ponce, 2002).

“Algunos sabemos lo que es estar mejor. Antes, cuando yo tenía los veinte años... no tenía contrato...pero luego me hicieron. A mi hijo que tiene ya 26, nunca se lo han hecho. Por eso te digo... hay más gente, creo yo... de sin dar de alta” (Hombre, trabajador del calzado, 57 años)

Las condiciones de precariedad en ese subsector afectan de manera especial a las mujeres. A esa situación “se han sumado muchas de las mujeres inmigradas, procedentes de países africanos o americanos que, incluso, aceptan peores condiciones de trabajo y salarios más bajos. De igual manera, los hombres inmigrados suelen desempeñar las tareas más penosas y peor remuneradas, aceptando ritmos de trabajo y horarios intensivos, a los que no están en absoluto acostumbrados ni, a veces, capacitados, en aras de obtener unos magros ingresos y la promesa del contrato laboral que les permita regularizar su presencia” (Ponce, 2002).

“Siempre hay gente que está peor que una... a nosotras nos pagan al menos las horas extras en la fábrica de juguetes... aunque a menos de lo que es... Por

ejemplo si está a 18 euros la hora pues nos dan 9 euros, pero por ejemplo a los inmigrantes sin contrato en la fábrica... pues las horas extras se las están pagando a 2 y 3 euros... Es injusto” (Mujer, trabajadora del juguete, 52 años).

Un estudio de CC.OO. (2000) estima que hoy en día el 50% de las mujeres de la industria zapatera trabaja en sus domicilios de forma clandestina, otro 25% lo hace en talleres clandestinos y sólo el restante 25% se halla en situación legal. En general perciben sueldos por debajo de los fijados en los convenios y se ven sujetas a bruscos cambios de ritmo en la producción, que oscilan entre jornadas de más de 14 horas hasta periodos de inactividad y, con ella, de falta de retribución (Ponce, 2002).

8.2.1.1.- Las aparadoras de calzado.

Como expusimos en otras ocasiones (Téllez y Martínez, 2004) una de las características principales de la industria alicantina, y de la fabricación de calzado, es el proceso sufrido en las últimas décadas de externalización y difusión de algunas tareas y procesos de trabajo. De este cambio nos interesa de forma especial el sufrido por la actividad “femenina” del aparado del calzado.

Esta tarea era y es realizada por mujeres tanto dentro de la gran fábrica, como en los pequeños talleres (clandestinos o legales) y en los propios hogares de las trabajadoras, porque necesitan maquinarias simples y no muy costosas, con lo cual es más fácil “montar un taller” o “llevarse la faena a casa y comprarse una máquina de aparar”.

“Yo no creo que a la mujer le guste más el trabajo de aparar en la casa, yo no conozco a ninguna que le guste, lo hace por no le queda más remedio, cuando han tenido que tener la máquina en su casa y cuando han tenido a los críos pequeños y entonces para poder pagar el piso que tenían que ayudarle al marido a trabajar y a pagar el piso, han tenido que tener el trabajo allí y trabajar en su casa para poder seguir ganando algo, pero no lo han hecho porque les gustara, lo han hecho por que así podían atender a los críos, atender la comida y trabajar, que de otra forma no lo habrían podido hacer, no creo que lo haya hecho ninguna porque le guste, yo pienso que no” (Aparadora de calzado, Elche, 56 años).

*“No, pienso que a la mayoría de mujeres no les gusta tener trabajo en casa....
Depende, las mujeres que son aparadoras no trabajan en las fábricas porque desde
hace años las empresas han trasladado el aparato fuera de sus fábricas y las
gestionan los repartidores y talleres, estos últimos pagan mucho menos que las
empresas y generalmente no dan de alta, a lo mejor a una o dos personas, pero no
más, la mayoría son clandestinas” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato,
Monóvar, 35 años).*

Como etapa fundamental en el proceso de fabricación de calzado en la provincia de Alicante, el aparato del calzado, ha conocido diversas fases en la manera de realizarse. En un primer momento, “se efectuaba en el interior de las fábricas de los grandes centros industriales. Con la descentralización de los años setenta, los talleres y los domicilios particulares asumieron dicho trabajo. Dentro de esta modalidad, los talleres juegan un papel decisivo como centro intermediario en dos aspectos importantes; por un lado, distribuyen trabajo y dan empleo en zonas que estaban siendo deficitarias en desarrollo industrial, con el agravante de una agricultura en crisis. Por otro lado, actúan a modo de escuelas de aprendizaje en lugares donde los centros de formación profesional de carácter público no se han implantado” (Melis y Canales, 1996: 154). Efectivamente, “el aparato ha pasado de estar concentrado en las fábricas y talleres de Elche, Elda, Villena y otros núcleos, a puntos más distantes, a modo de una nebulosa o red que se ha extendido sobre todo el territorio alicantino. La red comprende una serie de talleres que distribuyen el trabajo, así como una tupida malla de viviendas particulares donde vive y trabaja, dedicada al aparato, la población femenina” (Melis y Canales, 1996).

Este proceso de externalización y descentralización productiva de partes del proceso de fabricación del calzado, en concreto el aparato, que comenzó a finales de la década de 1960 en zonas como la Vega Baja del Segura, requiere que tengamos presente una serie de características que confluyeron y que se siguen dando en el momento actual, y que permiten el mantenimiento de este tipo de trabajo feminizado, en muchos casos sumergidos, y siempre “minusvalorado”. Vamos a acudir de forma preferente al estudio realizado sobre el tema por A. Melis y G. Canales (1996) quienes presentan un exhaustivo análisis del trabajo de las aparadoras en un municipio del sur de Alicante.

La tarea específica del aparado del calzado, etapa básica del proceso de fabricación, ha pasado por diversas fases, y en ellas las representaciones ideológicas de género han jugado un destacado papel. Algunos autores han demostrado la existencia de trabajo a domicilio desde principios del siglo XX en relación con la fabricación del calzado en Elche. Según un informe elaborado por la patronal zapatera de 1911, en opinión de Miranda Encarnación (1991), los trabajadores y trabajadoras a domicilio superaban a los y las de las fábricas de calzado y representaban los primeros el 71% de los empleados en el calzado. Además, respecto al trabajo a domicilio y su feminización, entre las mujeres, ésta era la forma dominante de trabajo (San Miguel del Hoyo, 2000: 33).

Si bien en un principio esta tarea se realizaba en el interior de las fábricas de los grandes centros industriales, la descentralización de los años 70 del siglo XX trasladó tal proceso a los talleres y a los domicilios particulares. De este modo ha cobrado gran importancia el trabajo a domicilio, sumergido en su mayoría, tanto en las periferias urbanas de los centros industriales de calzado como Villena, Elda y Elche, como en zonas del medio rural. Insistimos que en nuestra zona de estudio el trabajo a domicilio del aparado de calzado responde en gran medida a una lógica que se sustenta en las representaciones ideológica de género, pues como advierten algunos estudiosos (Melis y Canales, 1996: 154), la descentralización del proceso de fabricación del calzado se dio en parte gracias a una serie de circunstancias en esta zona alicantina en la década de 1960. Por una parte, era una zona deficitaria en desarrollo industrial con una agricultura en crisis, y por otra parte, las tareas en los talleres y domicilios particulares eran compatibles con la ideología sobre género y trabajo imperante.

En la década de 1960 las transformaciones en el mercado de trabajo local y la crisis de la agricultura tradicional de la zona, hacía que ni el trabajo en la huerta ni las rentas complementarias obtenidas por las tareas artesanales del cáñamo y el esparto fuesen suficiente para la subsistencia de los grupos domésticos. Ello obligó a la emigración de numerosas personas y al aumento de la pluriactividad de las familias.

El mercado de trabajo local de toda la zona de la Vega Baja del Segura se vio profundamente modificado en la década de 1970 cuando surgieron diversas alternativas, tales como el turismo de costa, la construcción de viviendas vacacionales y el aparado del calzado en zonas rurales y con elevada tasa de desempleo. El *boom* del turismo de costa

ofertaría mano de obra en el sector servicios y la necesidad de “albañiles” para la construcción de viviendas veraniegas. Esta oferta de trabajo quedaba básicamente destinada al sector masculino de estos pueblos de interior. Por su parte, el sector femenino, se dedicaría principalmente al trabajo del aparado del calzado que vino de la mano del creciente proceso de externalización de la industria del calzado de Elche.

El aparado de calzado es una *actividad sin excesiva mecanización* y que no requiere empleados “muy cualificados” (Melis y Canales, 1996: 146-147). Efectivamente, como hemos comprobado, la mayoría de mujeres aparadoras entrevistadas carecen de estudios o sólo tienen los primarios. A su vez, comprar una máquina nueva o de segunda mano para aparar era algo “asequible” como inversión para trabajar en casa, o para montar un taller en un local o “bajo”. Incluso, a veces, cuando las mujeres trabajadoras en fábricas de calzado se casaban, el propio empresario le daba “la dote”, una máquina de aparar para que a partir de ese momento se dedicase a trabajar en su domicilio para esa fábrica.

Vamos a presentar a continuación un extracto de una de las muchas historias de vida realizadas a mujeres aparadoras. Esta que presentamos corresponde a una mujer de 60 años nacida en Elche. En esta cita se pueden apreciar muchos de los aspectos que estamos analizando en éste y otros apartados de nuestro estudio. Demos pues la voz a sus protagonistas:

“Yo conozco el mundo del zapato por mi familia. Mi padre era fabricante y tenía una fábrica en la planta baja en mi casa (forma de llamar a las casas en Elche que eran y son muy grandes, no eran pisos sino como una casa de campo y estaban situadas dentro de la ciudad). Mi abuela, madre de mi madre era Maestra Aparadora y mi tía también, pero de caballero. Mi madre era de todo: mujer, niño, caballero.

Las mujeres y chicas entraban a aprender y era un mínimo de dos años y se empezaba cortando hilos (hilos de las piezas cuando se habían pasado por la máquina) y dando de “semen” (un tipo de cola pero blanda). Venían a mi casa a aprender. Después de los dos años, los padres compraban la máquina y se la llevaban a su casa, era el periodo de confianza.

En la época de mi “iaia” se trabajaba en casa y de mi madre, pero antes de nacer yo, era encargada ella de una fábrica, y mi tía era Maestra Aparadora allí. Había una taquilla y se entregaba ahí la “faena” y la encargada repasaba el corte por corte y se entregaba si no estaba bien hecha. Se daba en pañuelos de cuadros, cuando yo trabajaba en bolsas.

El zapato se hacía íntegro por la aparadora: doblar “els vius” (borde de la pala), prespuntos, colocar el “bruche” y darle la vuelta... Los lazos se hacían a mano y se colocaban, a veces se colocaba en la envasa con pinzas. Después pasó a hacerse en serie. Nosotros en la fábrica de mi padre hacíamos del 24 hasta el 35, de la numeración anterior.

En casa en los años 60, se “entachaba” (poner chinchas (creo que son chinchetas) al corte en la forma) a mano. Se cortaba a mano sobre un patrón que se ponía sobre la piel y se cortaba con cuchilla fina más o menos hasta los años 70 o más. Después vinieron las máquinas de corte, de entachar puntas, talones. Hoy ya no se entacha, va pegado. Antes las plantas iban cosidas, ahora van pegadas. La koiova (palabra que viene de los indios y se refiere al cosido de la sobrepala con dos agujas), se forraban los tacones porque eran de madera y se forraban con corcho que se cosía a mano. Cuando el zapato estaba entachado, se llevaba al “finisatge” (la mujer que pegaba la suela, los tacones...) y luego se llevaba a la envasa, se sacaban con un ganso la forma (que era de madera) y se quedaba el zapato para limpiar: se sacaba la cola, se reparaban (que era tintar con pincel), luego se introdujo el difuminado (un compresor de pistola para los colores) en los años 68-70. Después se cosían los adornos, se hacían los agujeros con el sacabocacos y luego se envasaba en una caja.

También se hacían y se hacen picados (máquinas con agujas que hacían adornos), antes era la picadora la que lo hacía, porque también había que ser una profesional como el aparato, no podía ser cualquiera. Se hacían trenzados a mano para los adornos... Lo único que ha cambiado hoy en día es el sistema, porque no hay una mujer que haga el zapato todo ella, porque pasa un mismo zapato por muchas manos, se trabaja “en serie”. También entra la máquina de rebajar, que rebaja cantos del zapato y se da un punto para que no se vea la parte interior del zapato. Luego también entró el “revetejat” (sustituía el “viu” que no se ponía a mano, ya no hacía falta). El muestrario se trabajaba en temporada adelantada: en verano se hacía el invierno y en invierno el verano. El patronista

lo hace y tú tienes que montarlo. En mi casa siempre lo he hecho yo, luego se exponía en la feria de Elda en los años 60 y 70 y se trabajaba sobre los pedidos.

Mi madre trabajaba en casa, porque las mujeres casadas trabajaban en casa para criar a sus hijos y trabajar a la vez, entonces desde pequeña estás viéndolo. A los 9 años, cuando volvía del colegio mi madre me decía –“Ale, córtame hilos”, después conforme me iba creciendo también el “semen”, girar el “viu”... y como mi tía vivía también en casa porque era viuda y la planta baja nuestra era tan grande que durante un tiempo muy grande vivió mi tía y mis primas con nosotros, y trabajaban en el zapato, cuando necesitaba ayuda mi tía yo le ayudaba. Ella también me enseñó mucho. Mis primas una era “picadora”, dos aparadoras y una hacía toda “la faena” de mano: formar corchos, la planta...

Mis hermanos, uno era cortador, después se hizo patronista y es en lo que trabaja todavía. Otro que era el mayor en la oficina, después se fue a Suiza y cuando mi padre cerró la fábrica porque se jubilaba, no quería que me encargase yo de ella, decía que una mujer no podía tener la fábrica, él quería que fuese mi hermano mayor, pero después de cerrar mi padre y volver él de Suiza, puso él una fábrica. Mi otro hermano, el pequeño, ayudaba a rebajar y después estudió para llevar la oficina y trabaja de eso.

Yo empecé a ser Maestra Aparadora, a los 16 años, cuando mi madre me dijo – “ya puedes tú”. Iba a las fábricas a por “faena” y la entregaba. La primera máquina me la compraron a los 19 años, antes me turnaba con mi madre. Entonces ya trabajábamos a motor, pero hasta que yo tuve 12 años se trabajaba a pedal. Soy Maestra Aparadora y enseñé en mi casa. En casa se enseñaba porque empezaban de aprendices y se les pagaba, se les daba algo. Cuando ya se ponían de verdad se pagaba la “faena”, y cuando ya sabían se iban a casa. Yo lo he hecho todo en el zapato.

A los 26 años, era la época del petróleo, empezaron a entrar fábricas alemanas y me contrataron como encargada de aparato y segunda encargada de la fábrica. Era una fábrica grandísima. Yo tenía 80 aparadoras a mi cargo. Estaba dividida por secciones la fábrica: la de corte, la sección de rebajado, luego toda la segunda planta era la mía: aparato y me encargaba de todo, y bajo la maquinaria de término (entachar, finisatge y envasa).

El aparado, para la “faena” que tiene tan grande y tan importante, siempre ha estado muy mal pagada. Yo nunca quise ser aparadora. Estudié para peluquera, pero mi madre me decía todos los días –“No sé para que te vas si tienes que ser aparadora”, lo fui por obligación. Un día cuando llegué a casa le dije a mi madre –“¿no querías que fuese aparadora?, pues aquí estoy” y ya no me dijo nada más mi madre. También era normal, entonces las madres consideraban que el aparado era el mejor trabajo porque te permitía trabajar y estar en casa criando a tus hijos. Cuando me casé me fui a vivir a Alicante y mi padre me decía que no tenía que trabajar, que tenía que hacer viajes todos los días... El dueño, el alemán, no quería que me lo dejara, pero yo por no oír a mi padre... Estuve un año entero llorando, ¡qué pena!, mucho dolor de corazón. ¡Ese sí era un trabajo bueno y bien pagado! Conseguí que me llevaran “faena” mis hermanos, ¡los puñetazos que me daba en la barriga estando embarazada girando las botas de caña alta!, y me lo dejé cuando volví a vivir en Elche que puse con mi marido una tienda. Cuando cerramos la tienda, entonces volví a coger mi trabajo, y hacía aparado en una planta baja de la familia con mi máquina. Habían pasado los años y todo era igual y ¡el precio también! Mira, un ejemplo que guardo:

En octubre de 1974:

De 134 pares: 2.412 pts, de 43 pares: 774 pts, de 95 pares 1.045 pts

En abril de 1994.

De 58 pares: 1.444 pts, de 46 pares: 1.470 pts, de 72 pares: 1.080 pts

El precio era en base al tipo de zapato.

Me traían la “faena” de dos sitios: mi tío de caballero que siempre a trabajado en el zapato, y su mujer, mi tía, una bestia haciendo “faena”. Otra fábrica me traía la “faena” en furgoneta y era de señora y deportivos. Cuando me la traían, me decían el tiempo que me dejaban (mañana necesito estos 20 pares, estos después) y ya hacías tú. Me lo traían y yo lo entregaba en bolsas de plástico. En este tiempo si me tenía que llevar “faena” a casa, mi hija la mayor me ayudaba a cortar hilos y refinar. Me pagaban semanalmente, en el zapato se paga así el sueldo, al medio día de los viernes sobre “faena” entregada de jueves a jueves para que entrara en contabilidad. Cuando se empezaba había que dejar una semana de fondo sin cobrar. Después me lo dejé para estudiar. Me saqué el Graduado, después el título de Auxiliar de Enfermería, El título de Auxiliar Administrativo, después estudié para acceder a la universidad y estoy estudiando segundo de Derecho. Pero no

puedo desligarme del zapato porque mis hermanos trabajan, mi tío y mi tía, primos y primas, sobrinos que tienen fábricas propias...

Es un mundo muy bonito... Amor por el zapato, mucho....”

(Mujer aparadora de calzado, Elche, 60 años)

A partir de los años 70, con la introducción del aparado en la zona que analizamos, el aprendizaje lo realizaban en los pequeños talleres las mujeres más hábiles en el cosido a máquina, quienes a su vez lo enseñaban a las más jóvenes. Este conocimiento en “aparar” calzado les permitirá, una vez aprendido, llevarse faena a sus casas y trabajar “por su cuenta” en el propio domicilio. Las primeras mujeres que se dedicaron al cosido del calzado, tenían las experiencias previas de madres y abuelas en el trabajo artesanal del cáñamo y la fabricación de alpargatas, entre otros enseres.

“Las muchachas éramos aparadoras de mano, sin la máquina todavía... como ahora. Preparábamos los “cortes”, ayudábamos a las otras mayores. Yo sé aparar todo, no como muchas que sólo hacen una parte... Hay que saber aparar bien hoy para ganar en condiciones... te pagan por faena, por pares... Y si eres buena, pues le sacas provecho; si no, no da para nada... el aparar” (Mujer, aparadora, 52 años).

Igualmente ocurría y ocurre en la zona de Elda, Petrer, Monóvar y Pinoso, donde existía una tradición de fabricación de alpargatas desde finales del siglo XIX y donde existe un importante número de mujeres aparadoras de calzado. Sobre el proceso de aprendizaje de muchas de estas aparadoras la cita que presentamos a continuación es un ejemplo representativo e ilustrativo:

“Comencé de niña cuando vivía en Pinoso viendo a mi madre trabajar las “quiovas”³⁵ y desde los primeros tres años ya jugaba con el hilo de los zapatos con mi hermana mayor. Ya me ponía los dedos de mi madre y jugaba con los trozos

³⁵ Mocasines, tipo de zapato masculino

de material (piel del zapato que se utilizaba para coser a mano las quiovas). No sólo veía hacer las “quiovas”, sino que también se hacían “calaos”³⁶ y “rafla”³⁷. Empecé a coser zapatos a los cuatro años, viendo cómo lo hacía mi hermana mayor y mi madre. A los seis años empecé a ir a la escuela, pero sólo estuve dos años, hasta los ocho, ya que necesitaba quedarme en casa para ayudar a mi madre en el cuidado de mis dos nuevas hermanas pequeñas y también ayudar a hacer “quiovas”. En los dos años que asistí a la escuela tenía un horario de 9 a 12 de la mañana, cuando llegaba ayudaba con la “partía”³⁸, comía y después volvía a la escuela, de 3 a 5 de la tarde. Cuando llegaba a casa, ayudaba a mi madre y hermana a hacer la partía, cosiendo las quiovas o poniendo cera al hilo, para que se pudiera asentar bien el cosido del zapato. Muchas veces me llevaba diez pares de la partida de mi madre, a casa de mi amiga, que vivía en la misma calle y allí junto con otras tres amigas que también ayudaban a hacer zapatos a sus madres, escuchábamos el programa del “Cola Cao”, en la radio de una de ellas. Las tardes las pasábamos ayudando a nuestras madres con los pares de zapatos. Cuando acababa se la llevaba a su casa y ya se ponía a jugar si sus amigas habían acabado también. (...) Pinoso, era una población agrícola, la faena del zapato, la traía el hombre del Ocaso (porque también era el representante del Ocaso en el pueblo), que era un repartidor que tenía un taller de calzado en Pinoso y traía los pedidos de Monóvar y Elda que eran las poblaciones donde estaban enclavadas las fábricas de calzado. Las partías que llegaban a mi casa, eran de tres tipos: partía de quiova que tenían que ser cosidos con un sólo punto (los cuales eran pagados a peseta el par), partías que se cosían en punto de cruz (pagados a dos pesetas), y las partías más costosas de elaborar que eran las de punto de bordón (que eran pagados a 3 pesetas). Para poder coser el zapato, ya que la piel era muy dura y las manos las niñas no podían, la piel se mojaba para poderla trabajar mejor y así la aguja pasaba más fácilmente. Normalmente las niñas hacíamos los zapatos que eran de menor tamaño ya que a mi madre le resultaba más rápido hacer los grades y dejar los pequeños para sus hijas.” (Aparadora de calzado, 52 años, Elda).

Si bien la cita anterior corresponde a una mujer aparadora de Elda, veamos a continuación

³⁶ Quitar con una cuchilla el forro del zapato, antes de ser montado

³⁷ Tipo de punto que se le hace al cosido del zapato

³⁸ Partida, pedido de zapatos para coser que se dejaba en casa para trabajarlo y volverlo a recoger acabado. Normalmente los tiempos de entrega eran de un día para otro.

una cita sobre su proceso de aprendizaje de una mujer de Catral (en la Vega Baja del Segura) y de otra aparadora de calzado de Elche.

“Yo soy de la huerta de Callosa (...) empecé a trabajar en la huerta porque mi padre murió de un cáncer, cuando yo tenía 10 años (...) mi hermana mayor tenía 16 años y mi hermano pequeño tenía 2 años. (...) También cuando tenía 15 años ayudaba a mi hermana a cortar hilos, ella era ya aparadora (...) y hasta que me casé a mi madre en la casa.... Empecé a trabajar a los catorce años en la huerta con mi madre y mis hermanos (...) éramos siete hermanos (...) sobre todo recogiendo panizo y plantando alcachofas (...) A los 18 años empecé a trabajar con el tema de los zapatos, primero empecé cortando los hilos (...) pasando los hilos con agujas, eso se llamaba coser “pachangas”....pachangas son zapatos de piel de hombres, yo siempre lo he conocido con ese nombre, lo que te he dicho pasar hilos con aguja alrededor de los bordes del zapato (...) luego me enseñó a aparar mi hermana mayor a la que ayudaba a cortar los hilos...Porque la huerta no iba bien (...) no había mucho agua para regar, no se sacaba apenas nada de beneficio (...) menos uno de mis hermanos los demás nos dedicamos a otras cosas (...) el pequeño llegó a estudiar la carrera de maestro, las cuatro chicas nos dedicamos al aparado (...) una de ellas se murió el año pasado (...) otro de mis hermanos se metió en un despacho en Cox (...) el otro se dedicó a la huerta (...) la mayoría del dinero que ganábamos era para ayudar a mi madre con el tema de la tierra (...) ¡Madre mía cuántos gastos y qué poco se sacaba!..., pero en aquel momento era así (...) Conforme nos fuimos casando el dinero era ya para la casa de cada uno (...) el trabajo de aparadora es mucho más cómodo que el de la huerta, ¡dónde va a parar!, aunque para mí lo de los zapatos siempre ha estado mal pagado pero lo de la huerta estaba todavía peor, al no ser que fueras de jornalera y te pagarán un sueldo, la preocupación de la tierra no era tuya sino del que te buscaba (...)No, de verdad, que yo prefiero el aparado al menos estoy en mi casa” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“Me vine de mi pueblo, de Granada a Elche a trabajar. A los 12 años ya estaba trabajando en el taller de calzado. Allí trabajaban la mujer del jefe, dos mujeres mayores que hacían las muestras y mi prima, que estaba de aprendiz. El jefe tenía una fabriqueta en la calle paralela a la que nosotros estábamos. El taller estaba en

los bajos de la casa de los dueños. Era una habitación pequeña, pero con luz natural. A mi me pareció un poco lúgubre, pero creo que es el local con mejores condiciones en el que he trabajado. La dueña del taller era una mujer agradable, eso sí siempre estaba encima para que trabajáramos deprisa y bien, pero no solía regañar y si te equivocabas te lo explicaba para aprender a hacerlo bien” (Aparadora de calzado, Elche, 43 años).

Para muchas de las mujeres de esta zona sus vidas han ido ligadas a la producción de calzado. Un gran número de aparadoras nos solían referir:

“Empecé a trabajar en el calzado en casa de mi vecina Luiseta, ya veía como trabajaban y cosían los zapatos, con 12 años le ayudaba cuando salía del colegio a las cinco, todos los días de la semana hasta el viernes, pasaba de cola y ponía cinta en los zapatos para que al coserlos no se rompieran. Pero realmente empecé a los 15 años, cuando dejé el Instituto, primero en la casa que he comentado anteriormente, luego trabajé yo sola en mi casa de aparadora y cuando cumplí 16 años me fui a la fábrica aquí en Monóvar como almacenista. Ahora soy almacenista de calzado, me dedico a repasar el zapato, de las imperfecciones que tenga la piel, les pongo reparador, un tipo de tinte que se acopla a la piel del zapato. También les doy de brillo, y ayudo a poner papel y palo en los zapatos y meterlos en las cajas (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Trabajaba de lunes a viernes (...) aunque antes cuando el repartidor necesitaba que una partida saliera también lo hacía los sábados y los domingos, por la tarde del sábado sobre todo cuando ya había hecho la compra, había limpiado el polvo (...) Se ha notado mucho de cinco o seis años para acá (...) antes casi siempre venían metiendo prisa, porque tenían mucha faena las fábricas pero ahora ya no lo necesitan tanto (...) Yo ahora tampoco cogería faena para hacer los fines de semana, con la casa ya tengo bastante y no tengo ganas de estar sábados por la noche, como he llegado a estar en la máquina (...) solamente salía en aquella época con mis hijos y mi marido, los domingos por las mañanas a misa de doce, venía hacia la comida o se compraba un pollo asado y por la tarde a terminar la faena para el lunes a primera hora (...) ¡Qué tiempos aquellos...!” (Aparadora de

calzado, Catral, 56 años)

Es más, muchas de estas mujeres aparadoras de calzado reflejan en sus cuerpos los numerosos años repitiendo ciertas tareas. Podríamos decir que en esta provincia los médicos saben quién es o ha sido una paradora por las dolencias que presenta. Nos dicen por ejemplo algunas de nuestras informantes:

“No me queda tanto tiempo (se ríe), yo tengo una amiga que tiene 52 años y ha pedido una ayuda que creo que hay, una ayuda social de esas que dan que apenas tiene para comer y se ha dejado de trabajar porque estaba trabajando en su casa con la máquina, trabajando hasta la una de la mañana y es soltera también, entonces dice que para ella sola, que no tiene ganas de estar trabajando ahí, ya le duelen las muñecas porque de trabajar en la máquina duelen las muñecas, no se lo que pasa, la espalda y las muñecas y también las varices. Yo tengo las varices de estar tanto tiempo sentada, tengo el problema de la circulación. Todo el tiempo estamos sentadas delante de la máquina de aparar... Apenas tienes tiempo para moverte sólo cuando te levantas para ir al aseo, pero no te levantas prácticamente en todo el día. Bueno, sí, paramos para almorzar, estamos un cuarto de hora para almorzar, pero ya está, luego si te duele la pierna y te quieres levantar no pasa nada, pero vamos que estamos sentadas, todas las horas sentadas. Yo porque luego me voy a andar cuando termino de allí, procuro andar y hacer ejercicio porque si no, estaría peor de lo que estoy, porque son muchas horas sentada... Yo no tengo mucho problema de los huesos, pero había compañeras que de la espalda están que no pueden y a base de calmantes porque no pueden con la espalda, y la muñeca también, como tienes que hacer fuerza, tienes que estirar con la mano el material y estás haciendo siempre el mismo movimiento...” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Como expusimos en otra ocasión (Téllez y Martínez, 2004), en muchas localidades de la comarca del Bajo Segura, el cáñamo y el esparto (su cultivo y manipulación artesanal para la fabricación de redes, cordeles, cestos, esteras, capazos y alpargatas) suponían, básicamente para las mujeres, un tipo de trabajo con el que complementar las rentas domésticas sustentadas hasta la década de 1960 en las labores agrícolas de huerta. Así, la buena acogida de este tipo de trabajo entre las mujeres de comarcas rurales como la de la Vega Baja del

Segura se fundamentaba en la tradición previa existente de trabajos a domicilio artesanales del cáñamo y esparto. Añadiendo el incentivo de poder evitar la necesidad de emigrar y la remuneración económica más o menos inmediata a la entrega de la faena (semanal o quincenalmente) (Melis y Canales, 1996: 143).

“Date una vuelta por esas calles del pueblo y verás todos los talleres clandestinos que hay... con las vidrieras y los fluorescentes... todo el día cerrado pero con las luces encendidas y las máquinas dentro. Aquí, casa sí casa no, hay un bajo con aparadoras... La huerta ya no daba para vivir y era fácil lo del calzado en el pueblo...” (Hombre, trabajador del calzado, 67 años).

Como apuntan Melis y Canales (1996:140), en numerosos municipios huertanos se establecía una clara división sexual de tareas agrícolas. Por un lado, los hombres desarrollaban el peso fundamental de las labores en esta agricultura intensiva, mientras que las mujeres se especializaron en algunas tareas eventuales que requerían abundante mano de obra tales como la recolección de cosechas, la plantación de ciertos cultivos y el tejido y confección de fibra vegetal. La coyuntura de encontrar un desempleo crónico femenino, en una población que mantiene unos vínculos familiares muy estrechos y, al mismo tiempo, la incorporación masiva de la mujer al empleo remunerado, llevó consigo que la oferta de trabajo ofrecida a las puertas de los domicilios particulares, fuera recibida de manera satisfactoria (Melis y Canales, 1996: 154).

“Si te lo sabes montar bien, te cunde mucho el tiempo. Cuando trabajas en casa... ya se sabe, siempre es lo mismo. Cada día la limpieza y emparejarlo todo, la comida... Pero te organizas la faena a tu manera... y cojo la máquina cuando me conviene... En otras épocas no tenía elección, me hacía mucha más falta el dinero y todos los días me tiraba 6 horas aparando en mi casa” (Mujer, aparadora, 56 años).

Aunque trabajan a destajo y con una remuneración menor que las de sus compañeros o la de otros empleos del mercado de trabajo local, estas mujeres valoran el no tener que desplazarse diariamente a otros núcleos cercanos y la capacidad de organizar su propia jornada laboral (Melis y Canales, 1996: 154). Además el aparado de calzado permite sobre todo a las mujeres de estos municipios el acceso a un trabajo remunerado compatible con sus “deseos” y “necesidades” en un ámbito donde es difícil encontrar empleo, aunque

presenta un tipo de empleo no reglamentado y sujeto a las arbitrariedades de los empresarios. Estas mujeres valoran positivamente el tener una industria, aunque sea *sui géneris*, que les permita el acceso a un trabajo remunerado a una gran cantidad de jóvenes y mujeres que difícilmente pueden encontrar algún otro empleo.

“Yo trabajo en el taller pero mi hermana trabaja en casa aparando, así que también conozco el tema como está y es peor todavía que nosotras, nosotras trabajamos en el taller pero en casa no tiene a nadie, termina la faena de la máquina y entonces se pone a recortar, recortar el forro que sobra y los descosidos y entonces a lo mejor hasta la una de la mañana, viendo la tele y haciendo la faena, las que trabajan en casa es así, es un horario que en casa no se termina nunca” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Si bien muchas mujeres preferían aparar en sus casas, por el contrario otras admiten que prefieren el trabajo en el taller. Los motivos son varios: por un lado, por “salir de sus casas” y de este modo “distraerse”, y por otro lado, porque según ellas “dan más de sí aparando”.

“Porque no tenía remedio y me tenía que conformar llevándome la máquina a casa cuando tuve a la pequeña... Pero yo prefiero estar en el taller. Sabes que tu casa es tu casa y sales a trabajar... No sé, es distinto... hasta me gustaba más... Yo hacía más pares y más horas en el taller con las compañeras; era sin descanso un par detrás de otro... y se ganaba más. Bueno, se tiran muchas horas también allí” (Mujer, aparadora. 51 años).

Nos ha interesado de modo especial saber cuántas horas al día podía trabajar una aparadora de media y cómo se distribuyen su trabajo en el aparado de calzado y en el trabajo doméstico. Presentamos algunas de sus respuestas:

“Por la mañana trabajo de 8:00 a 13:00 y por la tarde entro a las tres y termino a las nueve de la noche de lunes a jueves, los viernes entramos a las 8 y salimos a la una de la tarde. Pero en muchas ocasiones tenemos que estar hasta las 2 o tres de la madrugada porque tiene que salir el pedido en su fecha. (unas 10 o 15 veces al año). Normalmente trabajamos 50 horas semanales” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Trabajo entre unas cuatro o seis horas al día (...) depende de lo que tenga que hacer en la casa, la mayoría de días dedico dos horas por la mañana y unas tres horas por la tarde (...) Antes sacaba más tiempo no descansando pero ahora ya no, cuando puedo le dedico una hora más y si no puedo pues tampoco me agobio (...) Mira, solamente con llevar la casa tengo bastante, lo que pasa es que no lo dejo porque así gano algo de dinero, que ahora para la boda de mi hija viene bien, pero ya no tengo tan buena vista como antes, me canso más (...) se notan los años”
(Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

Como hemos constatado, tanto para el trabajo a domicilio de la industria del juguete en la comarca de la Foia de Castilla como para el aparato de calzado en las comarcas del medio y el bajo Vinalopó y la Vega Baja del Segura, el repartidor de faena es un elemento fundamental en este sistema productivo. La figura del repartidor de trabajo a domicilio ha sido y es en la actualidad muy importante para el caso que nos ocupa. En ello, “jugó un papel decisivo *la mejora de las comunicaciones* al dejar prácticamente sin sentido la dicotomía campo-ciudad, aproximando puntos distantes a los núcleos urbanos. De hecho, las furgonetas empleadas para el reparto de la “faena” cruzan a diario las autopistas, las carreteras e incluso los caminos, cargadas de sacos con piezas de calzado para coser en los domicilios privados (Melis y Canales, 1996: 146-147).

“Ahora estamos en casa haciendo tiras de zapatos de verano, de la próxima temporada... tiras con detalles de flores de las sandalias. Nos trae la faena el mismo repartidor desde hace años... y a mis vecinas y a mi hermana” (Mujer, aparadora, 35 años).

“Trabajo de aparadora sin contrato. Compagino mi trabajo de aparadora con las tareas de casa. El trabajo de la casa me absorbe mucho tiempo, Tengo que cuidar a mi padre y a mis dos hijos... Cuando viene el repartidor le digo el trabajo que puedo hacer en esa semana... Le puedo decir que esa semana no puedo trabajar por alguna razón... También puede suceder que tú intentas trabajar mucho una semana y le pides muchos pares... Sí y a veces no te los da. Si una semana no has podido trabajar intentas hacer más la siguiente. Es un trato de mutua confianza... Sí, porque si una semana tenía una urgencia yo se lo he hecho... como si otra

semana no he podido trabajar...” (Aparadora de calzado, Elche, 50 años).

Un aspecto a destacar es que el repartidor con sus aparadoras establece un tipo de relaciones sociales de clientelismo, basadas en la fidelidad y el paternalismo.

“La propia fábrica, tienen un repartidor que distribuye la faena (...) a mi siempre me lo ha traído el mismo (...) Suele venir a las nueve o nueve y media me sube la faena y dependiendo de la prisa que tenga pasa a los dos días o a los tres a llevársela (...) Normalmente sólo te trae faena un repartidor. Sí tengo plazo para entregarlo, cada dos o tres días pasan a recoger la faena (...) Antes al haber más faena te metían mucha más prisa y también depende de si tu le dices que te traiga más o menos faena (...) Normalmente el plazo son dos o tres días” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

Es interesante diferenciar que mientras que la mayor parte de las mujeres tanto alicantinas como inmigradas, en las décadas de los años 60 y 70, trabajaban en el calzado para subsistir, pues las rentas familiares eran muy bajas, con el tiempo, esas necesidades se han ido transformando. Muchas de estas familias con tres o cuatro miembros trabajando sin parar en el calzado fueron capaces, a base de muchas jornadas y años y décadas de duro trabajo, de ahorrar un capital que les permitió alcanzar un mejor nivel de vida; suficiente como para adquirir una segunda vivienda en la costa, poseer varios coches, etc. Aunque maticemos, esto ha ocurrido más en Elche ciudad que en el resto de las localidades que trabajan en el sector, pues en zonas rurales el trabajo del aparato femenino es y sigue siendo una de las bases de la subsistencia familiar. Lo cierto es que las necesidades se construyen y cambian con el transcurrir del tiempo, y una vez más, el género hace su presencia en esta elaboración social.

“No he tenido nunca contrato, durante un tiempo, el repartidor quería que nos hiciéramos autónomos pero nos negamos (...) hace 10 años (...) Mi sobrina que es abogada nos ayudó a la hora de hablar con el repartidor y que nos siguieran pagando sin contrato (...) Si hubiéramos tenido que pagar encima, si que es verdad que no hubiéramos ganado nada” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“Pues empecé cuando me vine aquí a Elche a los 18 años, empecé a trabajar en el

calzado, estuve trabajando unos 8 ó 9 años, no me acuerdo, luego cerraron la fabrica, hicieron un cierre de esos que hacían entonces en aquella época y cuando cerraron la fabrica, pues con lo poco que nos dieron de despido y el fondo de garantía salarial, porque la empresa los ofreció, nos pusimos una tienda otra compañera y yo, entre las dos, una pequeña tienda de alimentación, habíamos estado trabajando durante 18 años, trabajábamos un montón de horas y a gusto porque estábamos bien pero trabajábamos muchas horas y el fin de semana también, el sábado terminábamos a las 4 de la tarde, entonces cuando ya cerramos la tienda por otras circunstancias pues yo volví otra vez al calzado porque termino viernes a mediodía y no me caliento tanto la cabeza como me la calentaba” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Otras de las características importantes de este trabajo realizado por mujeres es su falta de conflictividad laboral, pues como evidencia San Miguel en su estudio (2000: 225), la forma en la que se ha producido la reconversión industrial en el calzado tiende a minar las posibilidades de una acción de clase en esta industria y, por lo tanto, impedir que se manifieste cualquier forma de conflicto, ni tan siquiera de reivindicación, entre otros motivos por la enorme heterogeneidad existente entre los trabajadores y trabajadoras del calzado en la actualidad. Como mucho, nos cuentan ellas mismas, había protestas entre las aparadoras y su repartidor por cómo hacían unas y otras la faena en el taller.

“Yo en los años 70 estuve con mis hermanas en varios talleres. para distintas fábricas. A veces algunas mujeres eran muy “remilgás”... y otras todo lo contrario.. Sólo querían hacer una y otra tirada de pares sin miramientos de cómo remataban las faenas...y nos pagan por igual. No era justo.. .y claro, había competencia entre nosotras” (Mujer, aparadora, 53 años).

“Me pagan en negro, en sobre, en metálico, cada dos semanas. A quinientas pesetas la hora, una hora por otra... más o menos. Y en dinero negro. No, no estábamos aseguradas, cuando venía una inspección... corríamos por los banales... Y los coches allí aparcados y sin gente la fábrica...” (Aparadora del calzado, La Romana, 68 años)

“Recuerdo que antes era todo muy diferente, en la primera empresa, que fue

Calzados Pacheco, estábamos en el sindicato de CC.OO. y teníamos delegados sindicales. Había un chico que era el que siempre daba la cara y hablaba por todos y lo despidieron, entonces toda la fábrica nos pusimos a su lado y dijimos que si no lo volvían a readmitir no trabajábamos ninguno, así estuvimos un mes sin trabajar y encerrados y durmiendo allí en la fábrica haciendo turnos, porque veíamos que se llevaban las máquinas, al final no lo readmitieron, presentaron suspensión de pagos y nos despidieron a todos, pero estábamos muy unido. Ahora ya no, ahora se trabaja de otra manera, como no se está dado de alta cada uno va a la suya, porque si reclamas vas a la calle y hay otro esperando, entonces no puedes reclamar mucho, si no te interesa no tienes muchas opciones” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

La lógica capitalista “al tiempo revitaliza el trabajo a domicilio, genera nuevas y masivas formas de trabajo clandestino, atomiza el tejido industrial, termina con los contratos fijos, y administra los contratos temporales con el fin de cargar a los presupuestos del Estado el mantenimiento de los trabajadores, que convierte a los trabajadores en patronos de sí mismos, o en patronos de otros trabajadores sumergidos. La misma lógica que mantiene a la totalidad de los trabajadores del calzado en riesgo permanente de pérdida del trabajo y de los medios de subsistencia” (San Miguel, 2000: 225). Pero además, a esto hay que añadir la ideología de género que venimos analizando que hace que las mujeres sean “menos reivindicativas”, pues considerarán su trabajo como secundario frente al masculino, como un complemento o ayuda a la economía doméstica y como algo complementario a sus obligaciones de reproducción en el hogar.

“Yo, te puedo decir, que ahora cojo la faena que me conviene... Porque tengo el lujo de decir si la quiero y si quiero que me paguen eso o lo otro. Pero, eso ahora que no vamos tan apurados en mi casa... Pero te digo que antes, me hacía mucha falta cualquier dinero y me aguantaba con lo que me daba el repartidor.. .que era muy poco... por muchos pares que hicieras, no te daba casi para comer. Muy mal pagado y todo para ellos...” (Mujer, aparadora, 52 años).

Por otra parte, si bien muchas mujeres eran conscientes de su precaria situación laboral, apenas se revelaban ante esta, pues se consideraba que estas tareas eran femeninas y por lo tanto propias de “una buena mujer”. En algunas citas como la que presentamos a

continuación se ve una ambivalencia sobre su duro trabajo:

“En ocasiones corría el rumor de que la inspección del trabajo estaba visitando otras fábricas, así que el jefe nos decía que al día siguiente no fuéramos a trabajar. Claro no estábamos dadas de alta y temía que le sancionaran (...) Trabajé así desde los 12 a los 17 años... El nuevo local, la fábrica, aunque más amplio, era aún más oscuro, sólo veíamos el cielo a través de una claraboya dos plantas más arriba de donde estábamos nosotros. Recuerdo que lo que más echaba en falta era ver la luz del día. Cuando salía al medio día para ir a comer y veía la luz del sol me parecía que estaba dejándome la vida en aquel agujero. Al poco de estar trabajando en el nuevo taller empezaron a irle mal las cosas a mi padre. La tienda cerró y él se quedó en el paro. Entonces no era fácil encontrar trabajo, así que la solución para poder ir pagando el piso era traerme faena a casa. Y así fue, cuando salía de la fábrica, desde la una a las dos y media me ponía a hacer faena hasta la hora de comer. Luego, por la noche de nueve a once, seguía en la máquina. Y así estuvimos durante año y medio, hasta que mi padre empezó a trabajar como camarero en el bar de su sobrino. Aquellos años fueron un poco duros para mí. Recuerdo que hasta cuando dormía oía de fondo el ruido de la máquina. Sólo descansaba los domingos por la tarde. Me pasaba toda la semana deseando que llegara el domingo para ir al cine, claro que a las nueve de la noche había que estar de vuelta en casa porque sino mi padre se enfadaba. Nunca comprendí cómo consentían que pudiera estar trabajando sesenta horas a la semana como una mujer y luego me dejaban salir tres horas para entretenerme... Y así fueron transcurriendo los años hasta que a los dieciocho años conocí al que hoy es mi marido. A pesar de que fueron los años más duros de trabajo, los recuerdo como los más felices de mi vida... Aquella segunda etapa duró otros dos años, hasta que finalmente lo dejé cuando mis hijos se hicieron cargo de la empresa de su padre y las cosas se calmaron. Lo que más lamento hoy día es que después de veinte y tantos años dedicados al trabajo, solamente tengo cotizados diez, con lo que no tengo lo suficiente para poder cobrar una pensión el día de mañana” (Aparadora de calzado, Elche, 43 años).

Un aspecto importante que queremos destacar, y que también han puesto de manifiesto otros autores (Melis y Canales, 1996: 144), es la relativa independencia que este trabajo remunerado, aunque dentro de la economía sumergida, ha proporcionado al sector femenino

en esta comarca. Pues si bien con anterioridad a la aparición del aparado estas mujeres “ayudaban” en la huerta a sus maridos, padres, hermanos, etc. ahora, a partir de la década de los años 70, son las mujeres las que requieren de la ayuda de los miembros masculinos de sus respectivos grupos domésticos en determinadas ocasiones “cuando hay mucha faena”.

“Este dinero es necesario en mi familia, no podemos pasar sin él... No, siempre ha sido necesario, mi marido es agricultor y la huerta está mal, aunque no se gane mucho, pero a veces nos ha sacado de apuros” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

Además de conceptualizar estas mujeres su trabajo del aparado de calzado como una ayuda a la economía de la familia, también lo consideran como un trabajo opcional, que fluctúa en función de las necesidades familiares y de sus obligaciones principales: el cuidado de los hijos, los mayores, y el hogar.

“Yo he trabajado tanto en fábrica como en mi casa aparando calzado... Me llamaron algunas veces para hacer las muestras que se me daban muy bien... y me pagaban algo más claro, que aparando en mi casa.... Pero eso de vez en cuando. La mayoría lo hago en mi casa y a mi ritmo... cogiendo la faena que me interesa y al precio que me interesa...” (Mujer, aparadora, 59 años).

“Al tener a mi segundo hijo ya decidí que no cogía faena y dejé de aparar en casa... hasta que tuvo cinco añicos.. .es que con los dos y cuidando a mi suegra en cas, que estaba enferma... No, no estábamos tan apurados. Mi marido trabajaba sin parar... Pero en fin, nos apañamos sin mi trabajo. Luego ya me metí en un taller dos años, pero volví a aparar en casa...” (Mujer, aparadora, 49 años).

“Ahora que tengo los hijos grandes, prefiero trabajar en el taller. Allí hablo, me río y se me hace el día más entretenido con mis compañeras. Antes, cuando tenía los niños pequeños, prefería la casa, pero no porque me gustara más, sino porque así los podía cuidar... No. Prefieren trabajar fuera, porque en los talleres están con otras mujeres, mientras que en la casa están todo el día solas. Es muy triste no poder hablar con nadie” (Aparadora del calzado, La Hoya, 50 años).

“Mi primer trabajo fue en casa, ayudando a mis hermanas; así estuve durante cuatro o cinco años. Luego, ingresé en una fábrica, gracias a una de mis hermanas que empezó a trabajar allí. Entonces, en Elche, sobraba el trabajo y se podía elegir donde trabajar (...). Casi todos mis conocidos están o han estado trabajando en el calzado: dos de mis hermanas lo hacen, casi todas mis vecinas del edificio, mucha gente de la Hoya. Aunque hoy en día hay mucha gente que está empezando a buscarse la vida en otras cosas, ya que hay muchas fábricas que están cerrando, sobre todo por la competencia de los chinos (...) En mi taller estamos 24 mujeres. En la fábrica, que está en la calle de al lado, hay otros 24 ó 25 hombres (...) Sí, de los 40 años que llevo en el calzado tengo cotizados 10 y de hace tiempo. Quisiera poder cotizar más para poder jubilarme y cobrar pensión” (Aparadora del calzado, 52 años).

8.2.2.- Trabajo a domicilio-economía sumergida en el juguete.

Otra característica de la industria juguetera alicantina, como ocurría con la del calzado, es que se ha visto obligada en las últimas décadas a externalizar parte de su producción. En concreto las tareas de montado de juguetes o la confección de muñecas ha sido, como en el caso de las aparadoras de calzado, una actividad que se considera “femenina” y que en muchos casos se encuentra sumergida. De nuevo, aquí intervienen en gran medida las representaciones ideológicas hegemónicas existentes sobre el género y el trabajo, compartidas tanto por trabajadoras y trabajadores como por empresarios del sector.

Al considerarse la confección y la costura como una tarea de mujeres, y existir por lo tanto un elevado número de “trabajadoras cualificadas” para tales tareas (por el simple hecho de pertenecer al género femenino y suponérseles unas cualidades innatas para este tipo de tareas, tales como la paciencia, el detalle, la habilidad manual, la “curiosidad”, etc.) pues esto hizo que la confección de vestidos para muñecas se extendiese no sólo por la comarca que nos ocupa sino por municipios vecinos y por otros más alejados. Nos interesa destacar, que “el tipo de mujer que se dedica a la confección es muy variado, con edades comprendidas entre los 20 y los 60 años, aunque predominan las de edades intermedias; son, por lo general, mujeres de pequeños municipios y de partidas rurales, aunque también se cose en pueblos grandes, con escaso empleo industrial femenino; algunas mujeres suelen compaginar estas tareas con trabajos agrarios como la vendimia o la recolección de la

almendra y la aceituna, siendo práctica de ciertos lugares suspender el cosido mientras se realizan estas labores, muy limitadas temporalmente pero más rentables” (Valero, 1999: 137).

Este trabajo en su mayoría se encuentra en la ilegalidad de forma sumergida y feminizada. Como advierte al respecto Valero (1999: 136) casi siempre, se trataba de zonas rurales en las que el trabajo estable era escaso o inexistente para las mujeres, por lo que la mano de obra requerida era muy abundante y su coste bastante inferior a las cantidades -ya modestas de por sí- pagadas en Onil y poblaciones adyacentes. De este modo, las industrias muñequeras de esta comarca encontraron así, a un coste similar e incluso algo inferior al que pagaban en su zona por el mismo trabajo, toda la mano de obra que necesitaron (Valero, 1999: 135-136).

Para que fuese posible este proceso de externalización y difusión espacial de la producción juguetera fue imprescindible la figura del repartidor quien solía ser “una persona ajena a la empresa, vecina de algún pueblo de la Foia o de los lugares en que se realizaba la confección, que conocía perfectamente un territorio en el que había suficiente número de mujeres dispuestas a trabajar para las industrias jugueteras” (Valero, 1999: 136).

Los repartidores, cobrando una comisión de la empresa por su labor o realizando el negocio por cuenta propia, consiguieron, con uno o dos viajes semanales y el posterior reparto en su zona, unos ingresos que alcanzaban a pagar todos los gastos necesarios. Lo imprescindible para desempeñar su tarea es “disponer de furgoneta de cabida suficiente para rentabilizar los viajes y tiene que asegurarse un número relativamente amplio de mujeres dispuestas a coser y una fábrica suministradora estable o, en su defecto, varias capaces de proporcionar pedidos con cierta regularidad” (Valero, 1999: 137).

“Yo conozco a hombres y a mujeres repartidores de faena... Antes sólo eran hombres con las furgonetas pero ahora ellas también...”(Hombre, trabajador del juguete, 49 años).

Dirá Valero, a raíz de un estudio realizado en 1999: “los repartidores recogen los cortes en bolsas que, por lo general, incluían entre 40 y 144 vestidos, según tamaño de los modelos y forma de organización de la propia empresa; en las empresas grandes, aquellas que contratan

la confección con varios talleres o repartidores, suelen asignarles un día semanal para entregar el trabajo finalizado y recoger las nuevas tareas, por lo que muchos deben estar en la fábricas a primera hora; al regresar, distribuían las bolsas de acuerdo con las posibilidades de trabajo de cada una de las mujeres (normalmente, mayor en aquellas con menores responsabilidades familiares) y la dificultad de la tarea, aunque en este caso trataban de hacerlo con una cierta ecuanimidad” (Valero, 1999).

En La Foia de Castalla, la economía sumergida siempre ha existido en la industria juguetera. Al menos sabemos que en la década de los años 70 las jóvenes solían pasar del trabajo en las fábricas de juguetes al trabajo a domicilio, pues a esa edad se casaban y por lo tanto debían compaginar su trabajo de ama de casa con el trabajo remunerado.

También era corriente que las mujeres ex-empleadas recibieran pedidos concretos de su antigua fábrica. Como advierte Valero (1998), en realidad, en esos años podía considerarse mayoritario el trabajo domiciliario en la mayoría de las viviendas obreras de Ibi y Onil, y no sólo entre las mujeres sino que también era normal la ayuda de algún otro elemento familiar (niños, abuelos e incluso el padre por la noche). De este modo, eran escenas habituales el reparto de piezas para montar por las casas o la llegada a casa del padre de familia cargado con bolsas de trabajo para su esposa o hijos.

“Yo soy privilegiada porque me traen a diario faena a mi casa y la recogen a diario. A mi me traen las piezas sueltas en cajones de plástico amarillo de las pistolas, los rifles, etc. Y yo las tengo que montar, engrasar una por una, revisarlas, tirar para chatarra las que tienen defectos, y ponerles el gatillo, el muelle... y pasarlas por la máquina copadora... Tengo la copadora en el bajo de mi casa, donde hago el trabajo diario. Yo tengo que contar las pistolas totales que monto, así me pagan, por faena hecha, no por hora, no. Pero ellos calculan de que nos me salga a más de 3 euros la hora de trabajo... Al principio, viene el repartidor y cronometra mi trabajo, el tiempo que tardo y las pistolas que me da tiempo a terminar y así decide a cuánto me va a pagar... Es muy poco lo que se gana para las horas de trabajo, pero qué vas a hacer...” (Mujer, montadora de juguete, 55 años).

En ocasiones, los empresarios fabricantes de juguetes establecen un acuerdo contractual con

los intermediarios o repartidores, pero estos en su mayoría no operan del mismo modo dentro de la legalidad con las mujeres a las que reparten la faena que realizarán a destajo. Es decir, en relación a los nuevos mecanismos de la economía sumergida y el trabajo femenino a domicilio Valero advierte que “de puertas afuera de la fábrica juguetera, el problema se reproduce cotidianamente, en el momento en que la persona subcontratante distribuye el trabajo entre quienes realmente lo realizan, a veces -como sucede en el cosido de vestidos para las muñecas- a cientos de kilómetros de aquí” (Valero, 1998: 81-82). El repartidor sigue jugando un papel esencial en este proceso productivo.

“Cuando yo he montado las pistolas enteras, o los rifles, viene el repartidor y las lleva a la auxiliar. Eso a diario. La auxiliar está en un local, en un bajo de una casa y allí hay varias mujeres... aunque sólo la auxiliar está dada de alta, las demás sin contrato. Allí las pintan y luego las llevan a la fábrica para el embalaje y demás... La auxiliar que yo más conozco tiene su local; allí hay cinco mujeres pintando juguetes. Unas lo hacen mejor pero otras... a otras les da igual cómo terminen la faena, sólo quieren ganar...Ella (la auxiliar) tiene allí a otras sin dar de alta... Ella sí. La auxiliar se queda siempre una parte de ganancias del montado o del pintado. Las piezas se cuelgan como de un arbolito, con ganchos, pasan por un desengrase y de allí al horno donde se secan” (Mujer, trabajadora del juguete, 49 años).

El actual proceso de externalización afecta a diversas actividades en la comarca de la Foia de Castalla tales como la matricería, la inyección y soplado de plásticos, el montaje y el cosido de vestidos para las muñecas (Valero, 1999: 133). De todas ellas nos interesa de forma especial la confección para muñecas y su relación con el binomio género-trabajo que venimos analizando.

Las tareas del montaje de juguetes era realizado tradicionalmente por las industrias jugueteras en la propia cadena de montaje o en los domicilios particulares. Ambas formas de producción solían presentar un cierto equilibrio en el seno de la mayoría de empresas, que siempre contaban con trabajadoras legalizadas pero también trataban de externalizar una parte del trabajo, por el ahorro de costes sociales que representaba (Valero, 1999: 134).

“Hace 25 años no había locales, todo se hacía en la fábrica... Se montaba toda la

faena dentro, pero ahora fuera... les rinde más sacarlo fuera, pagan la faena a mitad y no te tienen que dar de alta. A mí me fastidia pero no me interesa hacerme autónoma. Ya lo miré en su momento, no te conviene...".(Mujer, trabajadora del juguete, 38 años).

"El trabajo que se hace fuera de la fábrica es sobre todo montar piezas y pintarlas. Los repartidores llevan a diario la faena por las cosas y por los locales. Todos los días y todo el año... se trabaja todo el año en tu casa o en un local con otras compañeras..." (Mujer, trabajadora del juguete, 41 años).

Por un lado, se realizaba el montaje en la propia cadena de montaje, donde empleaban casi exclusivamente mujeres jóvenes. Volvemos a tener un ejemplo de cómo la supuesta destreza y habilidad o agilidad manual unido a la también supuesta paciencia femenina justificaba la división por sexos de estas tareas.

"Horas y días y años llevo ya montando piezas de juguetes, pues en la silla sentada todo el día poniendo piezas sin perder el ritmo... Te digo yo que cansa y aburre, pero bueno, te acostumbras... Aunque no me gusta nada..." (Mujer, trabajadora del juguete, 46 años)

El montaje también se podía realizar mediante reparto domiciliario, "casi siempre a mujeres de los mismos municipios de la comarca, que realizaban las tareas sin ningún tipo de contrato laboral, compaginando las labores hogareñas con estos montajes, trabajo en el que a menudo eran asistidas por otros miembros de la propia familia" (Valero, 1999: 134).

"Cuando mi marido llega de trabajar en la fábrica, por las tardes me ayuda con la faena de montar pistolas en casa. Nos ponemos los dos, cada uno en una silla y nos coordinamos... Así muchos días... No, mis dos hijas nunca han montado juguetes en casa... ellas siempre están estudiando. Y dos carreras cada una..." (Mujer, trabajadora del juguete, 54 años).

"En el local de la auxiliar, pintando, o montando piezas se gana menos que si te traen faena a casa. A mí porque me conocen de muchos años y porque mi marido en fijo de la fábrica... desde hace mucho... Y porque yo trabajé muchos años

también en aquella fábrica, por eso puedo ganar algo más trabajando en mi casa montando pistolas... Date cuenta que si trabajo en un local la auxiliar se queda con una parte y se cobra menos por faena” (Mujer, trabajadora del juguete, 37 años).

8.2.2.1.- La confección de vestidos de muñecas y el montaje de juguetes a domicilio.

Vamos a continuación a detenernos de forma especial en la confección para muñecas pues el **cosido de vestidos de muñeca** es un caso diferente al del montaje. Esta tarea está principalmente vinculada a las fábricas de muñecas de Onil, aunque las mujeres que trabajan en sus casas para estas fábricas se encuentran repartidas por toda la comarca (Castilla, Ibi, Tibi, etc.) y por municipios rurales de otras provincias limítrofes. Efectivamente, ello se debe a que esta es, de todas las actividades de la industria juguetera, “la que posee una mayor repercusión social entre gentes de ingresos económicos muy modestos y, además, es aquella cuya influencia afecta a un espacio geográfico más extenso. La confección de vestidos, vinculado a la industria muñequera desde sus orígenes, ni estuvo ni está ni probablemente estará realizada mayoritariamente en el interior de las propias fábricas” (Valero, 1999: 135).

“En las fábricas, en la cadena de montaje las mujeres sí hacían muñecas. Pero el cosido de vestidos no, eso en las casas... A mi casa me traía los cortes de vestidos y me apañaba cosiendo todo horas y horas” (Mujer, costurera, 51 años)

Nuestras entrevistadas recuerdan el auge que tuvo la muñeca en esta zona hace unas décadas, donde casi todas las mujeres cosían o trabajaban en las fábricas locales. Durante la década de 1970 el desarrollo de la industria llegó a ser tan grande que el trabajo de las mujeres de la zona resultó insuficiente y había que encontrar alternativas que garantizaran la producción (Valero, 1999: 135-136).

Como hemos advertido en otras ocasiones (Téllez y Martínez, 2004), tradicionalmente, el cosido de vestidos de muñeca era una actividad vinculada al empleo domiciliario de mujeres de la zona pues, como ya hemos advertido, la costura es considerada un trabajo de mujeres, para el cual supuestamente están mejor preparadas “biológicamente”, es decir “naturalmente” que los hombres. Además, la mayoría de estas trabajadoras dejaban su

empleo al casarse o tener hijos y de este modo buscaban un tipo de actividad que pudieran realizar en sus propias casas y que les permitiera aportar un dinero “extra” (según ellas a modo de “ayuda” al que ingresaba su marido). Ni que decir tiene que este trabajo “secundario” al de ama de casa y al del esposo, en muchas ocasiones le requería un número mayor de horas de dedicación que los otros.

“Pues con los dos pequeños no dejé de coser... Entonces no paraba, te lo digo yo. Era un no parar y llevar todo para delante... pero necesitábamos ese dinero. Y con los dos ya te digo, sacaba horas de donde no las había, horas de sueño y descanso...” (Mujer, costurera, 39 años)

Como hemos confirmado con nuestras entrevistas, a estas ocupaciones se dedicaba la mayoría de las mujeres de Onil, de Castalla y de Biar, los tres grandes núcleos de la juguetería provincial, pero también algunas de Ibi, Tibi y de poblaciones próximas a la Foia de Castalla. Era gente que acudía a diario a las fábricas a entregar la faena realizada y recoger nuevas tareas, o a la que los empleados de la propia fábrica les repartían diariamente las bolsas con los cortes a confeccionar (Valero, 1999: 135-136).

“Los cortes se hacían en las fábricas, venían en bolsas ya hechos, sólo para pegarlos con el cosido y rematar otras faenas. Pues tú ya veías lo que te daba tiempo de coser, y así pedías más o menos faenas. Claro que con críos pequeños hacías menos... pero siempre sacabas horas para ganar algo y casi nunca he dejado de trabajar y coger faena. Hacía falta mi trabajo y me ayudaban en casa para que yo me pudiera dedicar a esto...” (Mujer, costurera, 48 años).

Hoy en día, “en principio, la mayoría de empresas sigue realizando internamente el corte de las piezas, aunque ya existen en la comarca talleres dedicados a estas funciones. También cuentan con un número relativamente reducido de trabajadoras dedicadas a la confección de las muestras, de partidas pequeñas, del repaso de las entregas y de alguna urgencia; normalmente, están empleadas durante todo el año, aunque en algún momento pueda incrementarse su número. Sólo alguna empresa dedicada a la muñeca de alta calidad afirmó coser la práctica totalidad de su producción dentro de fábrica; todas las demás dijeron que la confección era una tarea externa a la propia empresa” (Valero, 1999:135-136). La confección para muñecas constituye pues una actividad que desde hace décadas se realiza

fuera de las fábricas de juguetes. Hoy “sigue en manos de productores (más bien distribuidores) autónomos, recientes talleres de cosido o importaciones de Extremo Oriente. La actividad tradicional, muy mal pagada, sigue siendo desempeñada por mujeres de zonas rurales de las provincias de Andalucía Oriental, Castilla-La Mancha, Murcia y el propio Alicante. Resulta muy difícil su modernización; intentar regularizarla rápida y estrictamente significaría su desaparición, sustituida por importaciones masivas” (Valero, 1999: 139).

“En los locales auxiliares la mayoría son clandestinos. Allí hay más inmigrantes trabajando por muy poco... En las casas yo no creo que halla muchas mujeres inmigrantes cogiendo faena en sus casas... no sé”. (Mujer, trabajadora del juguete, 39 años).

“No sé si otras empresas pagan más o menos que la mía... Eso no lo sé por que yo siempre he trabajado para esta empresa, nosotros es que vamos directos de empresa a trabajador, pero creo que pagan todos más o menos igual, no hay intermediarios. Si haces horas, por ejemplo, la empresa te pone a cuatro euros la hora. Todo esto es una ayuda al sueldo de mi marido, por que hoy si no fuera así, no podríamos mantener una casa, un coche... Ahora los hijos están trabajando, pero de aquí hacia atrás no han trabajado, por lo que si al mes te has sacado en casa 300 euros, pues viene muy bien” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

“¿Por qué crees que trabajan más mujeres que hombres en las casas? Porque el hombre no se va a casar y se va a quedar en casa limpiando, fregando, cuidando a los chiquillos y haciendo faena en casa, en la vida, eso un hombre, nunca se va a quedar. Aunque ahora las mujeres son más listas, pero normalmente quién se queda es la mujer, si se queda algún hombre yo no conozco a ninguno. Eso es una costumbre de toda la vida en este país” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

8.3.- Economía informal y género.

Como muy bien advierte Aguilar (1999), la bibliografía existente sobre economía sumergida

ha abordado la mayor parte de los aspectos sociológicos que se vinculan con esta forma de organización productiva, tales como: las características y composición del mercado de trabajo que la hacen posible, las formas y modalidades de incorporación de la mano de obra de la misma, las condiciones laborales de la mano de obra, las determinaciones estructurales económicas que la propician, la relación existente entre economía formal y economía informal, y los sectores en los que preferentemente se ha implantado este tipo de organización (Naroztky, 1988; Martínez Veiga, 1989; Sanchís, 1984).

En la provincia de Alicante y “desde el punto de vista del mercado de mano de obra, un aspecto típico de este tipo de industrias ha sido el recurso sistemático al *trabajo clandestino* y a la ocupación a domicilio” (Bernabé, 1984). Y somos conscientes de que “el *trabajo negro* reviste varias formas y la interpenetración entre trabajo legal e ilegal es muy compleja. Tradicionalmente ha existido un grado de incumplimiento de la legislación vigente incluso en los trabajadores contratados en el sector *formal*, pero el trabajo a domicilio ha sido mayoritariamente *negro* y algunos talleres han trabajado completamente *sumergidos*. La importancia de la parte *sumergida* de la industria ha variado con el tiempo” (Bernabé, 1984).

Son las condiciones de desajuste entre el costo de la mano de obra y el beneficio del capital las que conducen a que determinados procesos de trabajo adquieran la forma de economía sumergida o ciertas partes del proceso productivo, como ocurre en la industria del calzado y del juguete en la provincia de Alicante. Esta posición de invisibilidad de parte del proceso productivo que se sumerge es la que permite en gran medida el mantenimiento de la producción completa y en ello el género juega un papel destacado como hemos podido comprobar. Como muchos especialistas han evidenciado, un aspecto destacable de la evolución del trabajo a domicilio (*informal, invisible, sumergido, clandestino, ilegal, o negro* básicamente³⁹) es que junto a su actual importancia en los países “desarrollados” es su progresiva “feminización” (Aguilar, 1999: 43). Pues, al tomarse el hogar como escenario productivo, se modifica la estructura clásica de la fuerza de trabajo demasiado joven, o demasiado vieja para aspirar a un empleo convencional, por supuesto, a unas amas de casa que prefieren rentabilizar sus horas pretendidamente de ocio (Sanchís, 1984). Y si bien esto ocurría en la provincia de Alicante en la década de los 80 del siglo XX, nuestro trabajo de

³⁹ Somos conscientes de que estas definiciones tienen diversos matices, pero no es nuestra intención, en este texto, profundizar en la deconstrucción sobre estos conceptos.

campo nos evidencia que se siguen manteniendo en la actualidad.

Hemos constatado que hoy en día nos encontramos con procesos de trabajos actuales, nacidos y característicos de la industrialización y procesos de trabajo tradicionales cuya organización siempre ha sido la misma, y sólo la aparición de la normativa vigente los ha situado actualmente en una posición de invisibilidad. Pues, efectivamente, un amplio y difuso mundo de sectores productivos alicantinos y/o partes de los mismos se encuadran dentro de la economía sumergida, tanto en el *trabajo a domicilio* como dentro de los *talleres*.

Nos ha interesado analizar igualmente si estas mujeres, tanto las que trabajan en las fábricas de manera legal como las que trabajan en la economía sumergida en la provincia de Alicante sufren discriminación laboral, *mobbing*, *burnt out* y/o acoso laboral en relación a ser mujer. A menudo hemos preguntado a nuestras informantes si en sus empresas y en sus trabajos a domicilio se da violencia simbólica o psicológica. Mostramos algunas de las numerosas y variadas respuestas.

“Claro que se da, yo tengo una amiga que es encargada en la sección del aparado y trabaja a muerte, ahí la llevan loca, a veces está llorando porque el jefe le dice que tiene que salir el trabajo y ella a veces dice que no puede y tiene que buscarse la vida, buscarse el trabajo por la calle para intentar que salga, y le dice que no puede ser, que es imposible a veces, que tantos pares como le pide no puede ser y el jefe le dice que sí, que tiene que salir y ya está. A veces cuando nos vemos me cuenta lo que sea y llorando del stress que tiene, entonces ahora ya le han entrado a otra, porque se ve que lleva un montón de años en este trabajo, pero si ven que ella no es capaz, pues le han puesto a otra chica para ver si lo hace mejor que ella y la pobre chica está ahí. A ella no se lo dicen claramente pero le están haciendo la vida imposible, con un poco de acoso y ella piensa, no sé si será exactamente así, pero piensa que es porque quieren dejar a la otra que ha entrado y echarla a ella, pero claro como siempre se han llevado muy bien con ella les resulta violento decirselo claramente y le están haciendo un poco eso, la vida imposible” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“Tengo una amiga que lo vive constantemente trabajando en una empresa grande, le dicen que el negocio está muy mal y que si no termina la faena para la fecha que le dicen van a dejar de tener pedidos. Lleva ya más de dos o tres años que me lo cuenta, pero yo creo que eso no es lo normal, lo que pasa es que a lo mejor esta fábrica y alguna otra, el trabajo que tienen que hacer en un año lo quieren hacer en seis meses para quitarse la faena de encima. Ahora están trabajando hasta las nueve de la noche y trabajan viernes por la tarde y sábados, así hacen la faena en esos meses y después la fábrica ya no tiene que pagar empleados” (Aparadora de calzado, Elche, 53 años).

Otro de los aspectos que nos interesan de modo especial es la percepción que nuestras informantes tienen sobre la actual situación de la industria del calzado y del juguete. Sobre todo nos importa cómo ven las mujeres aparadoras de esta provincia su futuro laboral y el propio mercado de trabajo en relación al género y al fenómeno reciente de la inmigración y la internacionalización de los mercados y de la producción de calzado.

A menudo les hemos preguntado si ellas consideran que hay crisis en el sector del calzado y si se nota. Nos dicen:

“Hombre, claro. La gente sigue saliendo pero la gente se recorta más. Antes no le daba miedo el meterse en esto y en lo otro pero ahora sí. La cosa no va bien... Aquí ha habido mucha especulación con el calzado, mucho clandestino... y eso ha perjudicado al calzado. El zapato no se dice que vaya a más sino todo lo contrario. Se mantiene un poco porque los chinos no saben hacer zapatos de calidad. Los chinos sólo fabrican plástico... zapatillas de plástico, botas de plástico... Las zapatillas de deporte ¿son fáciles de hacer? Las que hacen los chinos, sí. Las zapatillas que hacen las marcas de Nike, Adidas... no. El material es diferente. Es más grueso. Llevan otro funcionamiento. No es complicado, pero las que hacen los chinos son fáciles: unos plásticos, cuatro pespuntos y arreando... Así, al mes o tienes los pies que tienes que ir al médico porque los tienes podridos (se ríe) porque no transpira ni nada o te has quedado sin zapatillas. Pero como son baratas, con el mismo precio, te compras dos o tres” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

“Ahora la faena ha bajado mucho, yo durante toda mi vida he sido aparadora de calzado fino (...) Con todo esto de los chinos muchas fábricas de las que traían faena han cerrado y se ha notado mucho. La temporada que más faena hay es en invierno y durante el verano menos (...) en Agosto no hay porque es el mes de vacaciones (...) También se nota que baja la faena en Marzo, más o menos, que es el cambio de temporada de la faena del invierno al verano. Depende de las vacaciones de verano y de la faena que tengan las fábricas (...) aunque como ya te he dicho ahora con lo de los chinos en Elche ha bajado mucho la faena (...) Se ha notado, yo creo que ahora hay menos gente que se dedica a hacer faena en su casa”
(Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“¿Lo de los chinos en el 2004 aquí en Elche? Es que eso no fue exactamente tanto como dijeron en la televisión, yo por la gente que conozco, por lo que yo vi, no fue tan exagerado como dijeron. Allí nadie quería matar a ningún chino, lo que pasa es que creo que hay un problema en el polígono (se refiere al polígono industrial de Carrús en Elche) porque los chinos están pagando los locales a más alquiler, hay un problema en Elche con la otra gente y la gente estaba quemada porque vienen los chinos y pagan el alquiler que ellos (se refiere a los de Elche) tienen derecho a una nave y ellos no pueden pagar ese alquiler y viene el chino y paga ese alquiler. Entonces había un problema que creo que lo promovieron, vamos que salió de ahí, porque los trabajadores del calzado... Yo he estado en sindicatos, he ido a manifestaciones que ha habido otras veces y más o menos nos conocemos y allí no había gente conocida ni hay sindicatos, ni gente que va a las movilizaciones; allí había cuatro críos que eran los que estaban tirando piedras a los cristales y quemando los contenedores de basura. Aquello no fue que los trabajadores quisieran quemar a los chinos, ni muchísimo menos y además de hecho se vio después que ni habló nadie y aquí estamos viendo a los chinos todos los días que nos están quitando el trabajo, pero creo que ningún trabajador quiera quemar a nadie. Con la gente que ha venido todos pensamos que lo mejor para el problema es buscar soluciones, buscar alternativas, y las autoridades no se han preocupado tampoco de ayudarnos y claro, hay de todo... Allí, el jefe de bomberos que fue dijo que no quedaba fuego y sin embargo luego a las dos o las tres de la mañana fue cuando se quemó la fábrica, yo no sé cómo se quemó cuando un camión de bomberos se quedó allí, cuando ya se apagó todo y se fueron los bomberos para abajo se quedó un

camión allí y luego se quemó la fábrica, yo no me lo explico” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“¿Tienes alguna otra alternativa de trabajo? De momento, no. Ya me voy a jubilar. ¿Te jubilas a ti misma? Sí. Cuando estoy cansada me digo: “Me voy a jubilar...” No sé para qué puede servir todo esto porque más revoluciones que hemos hecho aquí con el tema del calzado: manifestaciones, pancartas... y el calzado está cada vez peor. El aparato clandestino ha estado aquí toda la vida. Las fábricas siempre han dado a la calle trabajo. Cuando hay mucha faena se necesitan muchas aparadoras... y tantas no pueden ser contratadas por la empresa porque luego afloja la faena y tienen que tirarlas a la calle” (Aparadora de calzado, 50 años).

“¿Qué si creo que pagan bien o no? Si vemos el sueldo parece que sí, pero cuando haces las cuentas de las horas, no nos pagan realmente lo que trabajamos. Porque las horas extras no las pagan según convenio y las vacaciones tampoco, algunas fiestas entre semana tampoco las pagan” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Ahora últimamente el problema más grave que tenemos es que se están llevando todo el trabajo fuera, a China o a Rumania o no sé donde. Bueno, a China la mayor parte. Entonces el problema más grande que tenemos es que están trayendo todo el calzado hecho y encima más barato que lo que sale hacerlo aquí y ese es el problema que tenemos, que se están llevando todas las fábricas y se está terminando el trabajo. El futuro de esto aquí en Elche pues lo veo mal, mal, lo veo que todas las fábricas, las pocas que quedan se están convirtiendo en comerciales, así benefician con otro cambio de nombre, pero son comerciales que traen el calzado ya hecho de fuera, en las mismas instalaciones allí lo envasan y lo facturan, con su marca, pero lo traen hecho de fuera” (Aparadora de calzado, Elche, 55 años).

“De lo que es el calzado, la mujer y el aparato aquí en Elche... pienso que ahora los empresarios tienen dificultades en encontrar aparadoras que sepan hacer el trabajo, y a lo mejor si se hubiesen preocupado un poco más de conservar a las que han tenido, las chiquillas hubiesen seguido con el trabajo de las madres y ahora

sabrían. Pero es que las crías que han visto a su madre hecha una esclava en la máquina, ganando dos duros y trabajando hasta las dos de la mañana, así que no han querido ese trabajo; si hubiesen visto otra cosa en su madre, ahora a lo mejor, podrían tener gente preparada, porque las que ya tenemos una edad y tenemos una experiencia, nos estamos dejando el trabajo y no tienen gente que sepa para seguir” (Aparadora de calzado, 52 años).

Por su parte y con respecto a la industria del juguete a la pregunta sobre si veían ellas crisis en el sector nos solían responder.

“¿Se nota la crisis en el juguete? Sí. Ahora casi todos los juguetes se hacen en China, en Taiwán... Aquí se compran los juguetes, se etiquetan, se embalan y se comercializan. ¿Y las fábricas se reconvierten de la producción a la distribución? Claro. Los juguetes totalmente mecanizados se hacen en las fábricas. Por ejemplo, las piezas del ajedrez. Pero se intenta que la mayor parte de las operaciones (vestidos, cabeza, sujeción de la cabeza con el cuerpo...) se haga en casa. La mayoría de la faena se hace en las casas. ¿El problema es que se compite por la mano de obra barata? El problema es que se carece de tecnología. Las cajas de Famosa, con todos los juguetes dentro, venían de China, ...” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

“Hoy día el juguete es una actividad secundaria. La mayoría de las fábricas se dedican a hacer otros productos de plástico que le encargan otras empresas. Mi fábrica hace, por ejemplo, hace cuencos de plástico para una firma de cereales; luego ellos lo regalan con la caja de cereales. Esta ha sido la alternativa al juguete. Los fabricantes encargan a la industria de Ibi materiales de plástico porque saben que sea lo que sea en Ibi se fabricará. Primero fue el juguete de hojalata, luego el de plástico y hoy día el plástico en general(...) ¿El futuro para Ibi? No sé por dónde va a ir la cosa, aunque creo que hay mercado para varias décadas, luego ya veremos. Aunque si que es cierto que el mercado asiático está empujando muy fuerte. Ahora ya se empieza a fabricar en India, porque ya los chinos se están espabilando y no quieren trabajar las mismas horas que lo hacían antes” (Hombre diseñador de juguete, Ibi, 32 años)

Para terminar este capítulo, presentamos una significativa cita de mujer aparadora, en la que nos expresa la situación generalizable de las trabajadoras del calzado en la economía sumergida.

“Hace 20 años no tener contratos pues casi no importaba, las aparadoras estábamos acostumbrados a eso ¿Para qué lo querías si sí que te pagaban? En el bajo de la casa de mi vecina nos aprendimos las tres hermanas, y mis amigas del pueblo, todas, todas aprendimos a aparar con las mujeres más mayores Ellas nos enseñaban... y en poco tiempo ¿eh? Tenías que espabilarte si querías trabajar en eso en el taller. Había muchas chicas deseando trabajar allí... y enseñars. Antes pagaban en el aparado más que ahora, te lo digo yo y te lo dirán muchas otras. Si lo comparamos hace 15 años se ganaba más. Ahora casi prefiero irme a limpiar casas o a cuidar nenes pequeños... Es mejor trabajo porque te pagan más a la hora. Aparando toda la vida... sin contrato antes y sin contrato ahora... y a ver quien protesta. Si quieres que el repartidor te siga trayendo faena para aparar, ya sea en tu casa o en el taller... A mi nunca me han hecho contrato y claro... No puedo protestar por lo que me pagan o por lo parones de faena algunos meses del año. Yo creo que se gana más trabajando en tu casa, con tu máquina de aparar y a tu ritmo que en el taller. Hace años no pagaban tan poco como ahora... aunque menos que a las que trabajaban en sus casas.” (Mujer, aparadora, 48 años)

9.- CONCLUSIONES FINALES

9.1.- Conclusiones desde la economía y la organización de empresas

Como ha quedado de manifiesto, existen relativamente pocos estudios sobre género en el ámbito de la empresa si lo comparamos con otras áreas de investigación, como la psicología o la antropología, más sensibilizadas por estos temas desde hace algunas décadas. Los estudios revisados se centran principalmente en la presencia de la mujer como empresaria, el techo de cristal, los estilos de dirección y la difícil conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta comentada ausencia de trabajos se intensifica cuando nos aproximamos a los sectores manufactureros del calzado y del juguete, a pesar del importante rol que en estas industrias representa la mujer. El principal objetivo en la elaboración de este informe ha sido contribuir, en parte, a cerrar el gap existente y promover el interés en esta línea de investigación.

Centrándonos en los sectores estudiados, a pesar de las diferencias latentes entre ellos como su volumen y tamaño, ambos gozan de características similares en sus procesos productivos, intensivos en mano de obra, y ambos afrontan retos parecidos, como la fuerte competencia asiática. En la actualidad su principal reto se traduce en desarrollar su capacidad para adaptarse a los cambios. Los sectores del calzado y del juguete han sostenido y sostienen gran parte de la economía de diversas ciudades y localidades de nuestro entorno inmediato; sin embargo, la trayectoria de ambos sectores en los últimos años, unido al desequilibrio global por el que atraviesa la economía, pone a los mismos en el punto de mira, cuestionándose su futuro. Esta situación y las repercusiones que conllevan en el empleo y en especial en el femenino, atraen la atención de foros especializados que tratan de vislumbrar la trayectoria de los sectores pasado-presente y futuro.

En ambos sectores, son muchas las firmas que no han podido sostener la situación y parece que sólo se mantienen aquéllas que apuestan por un cambio cultural y se diferencian con una estrategia clara de calidad.

Por lo que se refiere al sector juguetero destaca como un reto adicional la fuerte competencia de productos sustitutos. De otro lado, las características del mercado, que ha estado creciendo a un ritmo del 8 al 10% en el consumo de juguetes, y la experiencia del sector en la manipulación de determinados materiales abren la puerta a sus empresas para abordar estrategias innovadoras y de diversificación.

Respecto al sector del calzado, el auge y crecimiento del parque industrial situado en Torrellano deja entrever no sólo el dinamismo de los empresarios, sino también el patrimonio de sector, latente en las importantes inversiones que en él se llevan realizando en los últimos años, indicadores de que, lejos del final, el sector supera sus diversas crisis y reestructuraciones para resurgir y mantenerse con nombre propio.

Los sectores analizados se caracterizan, como comentábamos anteriormente, por su fuerte componente en mano de obra, gran parte de la cual recae en mujeres trabajadoras al apoyarse su estructura productiva en actividades especializadas que han desarrollado tradicionalmente las mujeres; actividades cuyos nombres están, incluso, feminizados: se habla de “aparadoras” y no de “aparadores”.

Lo anterior, como así lo argumenta Martínez Gómez (2007), ni es bueno ni es malo, pero es importante considerarlo, puesto que la evolución producida en los sectores afecta directamente al mundo de la mujer. En este sentido, cualquier cambio en la organización sectorial conlleva un cambio en el trabajador, un cambio en este caso cualitativo ya que se requiere una mano de obra formada, especializada y reconocida, no sólo de mujeres, sino también de hombres.

Ambos sectores, además, ante la caída de los niveles de producción han buscado una reacomodación sobre la base de dos actuaciones importantes. Por un lado, la reducción del tamaño medio de la firma, buscando la flexibilidad productiva; y, por otro, una segmentación en dos tipos de firmas principalmente: empresas con marcas fuertes y capacidad de establecer redes de comercialización propia, y empresas que produzcan fundamentalmente para las primeras.

Por lo que se refiere a la participación de la mujer en los sectores, las conclusiones más importantes extraídas del estudio podrían resumirse en los siguientes puntos:

1. La participación “formal” de la mujer trabajadora en las empresas analizadas alcanza un 43% de la plantilla total y la diferencia con respecto al número de hombres contratados se intensifica conforme disminuye el tamaño de la firma. Sólo en las empresas de mayor tamaño las diferencias existentes no son significativas.
2. Respecto a la ocupación femenina en el seno de la organización entre el personal no directivo, ésta se distribuye mayoritariamente en funciones administrativas, dejando las funciones comerciales y productivas en manos principalmente de los hombres. Cabe señalar que, para el caso de las tareas de fabricación, y a pesar de los datos formales, la economía informal latente en ambos sectores demuestra la gran participación femenina en el área productiva.
3. Se verifica la hipótesis que defiende la existencia de diferencias por género en la asunción de responsabilidades. De forma más concreta:
 - a. Cuando hablamos de puestos directivos, la representación femenina es significativamente inferior a la masculina, especialmente en la alta dirección y en todos los estratos de tamaño.
 - b. Aunque, en general, no se encuentran diferencias en la participación femenina en los grupos de mejora, éstas aparecen de forma significativa cuando analizamos el dato en función del grado de dominio masculino de las organizaciones. En este sentido, en las organizaciones dominadas por hombres la participación de la mujer en estas actividades se reduce a la mitad en comparación con las organizaciones no dominadas por hombres.
 - c. Si nos fijamos en los órganos de representación del personal, de nuevo, el grado de participación de la mujer disminuye notoriamente respecto a la del hombre, diferencias que se intensifican si analizamos este comportamiento en las firmas de dominio masculino.
4. Por último y en relación con los procesos de gestión de recursos humanos, los datos no nos permiten confirmar totalmente la hipótesis que defendía diferentes comportamientos por género en los mismos. Sólo aparecen ciertas diferencias en formación y para el grupo de directivos, formación que según la opinión del empresario se solicita en mayor medida por los directivos varones; si bien este resultado está sesgado por la mayor participación del varón entre este colectivo de empleados.

9.2.- Conclusiones desde la antropología social y cultural

En este estudio demostramos cómo el género es un elemento que, además de crear diferencia social, constituye como elemento ideológico, una de las bases sobre las que se estructura la división social del trabajo y de forma específica las actividades “feminizadas” de la economía “informal” y “clandestina” de la provincia de Alicante.

En las industrias alicantinas del calzado y del juguete se dan diferentes fases dentro del proceso productivo, algunas de las cuales quedan dentro de la economía formal y otras fuera de ella, pasando a formar parte de la economía sumergida, y las mujeres suelen estar integradas de manera importante en esa economía de “trabajo ilegal” debido a las representaciones ideológicas existentes sobre los género y el trabajo. En esta provincia, la economía sumergida, tanto en talleres como en el trabajo a domicilio, se ha servido mayoritariamente de mano de obra femenina. Junto a consideraciones fiscales y empresariales, esta precarización laboral implica un componente ideológico de infravaloración del trabajo y de los actores que lo realizan. Analizamos las relaciones sociales productivas y su relación con la creación ideológica sobre género que las envuelve, a fin de demostrar que es esta producción ideática la que justifica la discriminación sexual en el trabajo de las mujeres, feminiza algunas técnicas y tareas dentro de estos procesos productivos, y la que estructura cuáles y quiénes quedan dentro de la economía formal y quiénes no (pasando a formar parte de la economía sumergida).

El hecho de que a las mujeres se les asignen determinadas tareas dentro de un proceso productivo, nos lleva a analizar las representaciones ideáticas que se generan dentro del mismo, que hacen que dichas tareas se asocien a un sexo o a otro. Pues son estas representaciones ideáticas dominantes en nuestra sociedad sobre los géneros las que justifican y reproducen la discriminación sexual en el ámbito laboral que pretendemos analizar. A través del estudio de la industria del calzado y la industria del juguete y del ámbito laboral industrial alicantino en general, entendido como elemento que forma parte de la realidad sociocultural, hemos analizado fenómenos relacionados con la producción material y con la producción ideática, ya que el trabajo tiene unas dimensiones culturales que van más allá de las relaciones de producción que nos permiten observar la reproducción del grupo, las relaciones sociales desiguales en función del sexo, y la producción de ideas y valores sobre el género y el trabajo que de ellas se derivan.

Tanto en el proceso productivo completo de elaboración de calzados o juguetes como dentro de las propias fábricas de ambos sectores, se da una clara división sexual de tareas, que encuentran su reflejo en las representaciones ideológicas sobre género y trabajo que venimos comentando.

“Yo creo que las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros dentro de la industria del calzado porque el hombre tiene más fuerza y a ellos se les ha dado los mejores puestos aunque no hayan requerido de fuerza física (...) A los hombres siempre se le han dado puestos de más confianza que a las mujeres... Pues en algunos casos porque la fuerza que tienen los hombres no es la misma que puede tener una mujer (...) y porque como ha pasado en todo los hombres, al menos antes tenían los mejores puestos, siempre se les ha dado los mejores puestos... Además hay más hombres que mujeres en las fábricas, porque normalmente las mujeres se casan y se quedan en casa (...) dejan los trabajos (...) Muchas fábricas contratan a hombres para los trabajos de más responsabilidad y cuando hay menos faena, a las primeras que despiden son a las mujeres” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“Los hombres en este sector del calzado dentro de la fábrica se dedican a forrar tacones y las mujeres son aparadoras y dobladoras (trabajo de mano). Sí, los hombres trabajan en la mecánica (montan los zapatos) y las mujeres trabajamos en el almacén (limpieza del zapato). Luego los hombres tienen otro sector que es el cortado de la piel y las mujeres cosen los zapatos para poder montarlos” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Aquí en casa, desde luego, no, pero en las fábricas sí, por que a una mujer no se la pone a cargar camiones o en una prensa o en una máquina de fundición para aluminio... normalmente las mujeres están arriba en el montaje, poniendo pinturas, bordando, etc. cosas más manuales. Pero ahora hay tanta igualdad... pero igualdad para unas cosas, pero para otras no; si mandas a una mujer a cargar un camión, a lo mejor va, pero difícil lo veo. Tú no puedes poner a una mujer a coger capazos de 60 kilos por que no los puede mover por su propia constitución. (El marido que está a la escucha, interviene) -Hay mucha gente empeñada en quitarle el encanto y la feminidad a la mujer, a mi me gusta acostarme con una mujer

femenina, no con una que descargue un camión de 2000 kilos de materiales o que se suba encima de estanterías que yo me subo a coger cajas, me gustaría que vieras si eso lo puede hacer una mujer. Las cuatro o cinco mujeres que hay en la fábrica donde trabajo lo comprenden y dicen que ellas no pueden hacer el trabajo que nosotros hacemos” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

Estas ideas son las que permiten y justifican que sean las mujeres las que cuando una empresa entra en crisis y decide despedir a parte de su personal, las primeras a las que acuda sean a las mujeres. En ocasiones, la discriminación sexual para con ellas se ve cuando el hecho de casarse o de quedarse embarazadas es motivo para despedirlas de las fábricas o no contratarlas, por temor a que “priorizará sus tareas domésticas, la casa, el cuidado de los hijos, etc. y será menos efectiva en su trabajo”. Además, es esta ideología la que hace que sean los propios empresarios del juguete y del calzado los que en muchas ocasiones, sobre todo hace unas décadas, “regalasen” como “dote” a sus trabajadoras jóvenes al casarse una máquina: máquina de coser (vestidos de muñecas), máquina “copadora” de montaje de juguetes, máquina “para aparar calzado”, etc. De este modo tan socialmente aceptado, se veía como un favor que tu empresario te siguiese ofreciendo trabajo en tu propia casa, donde además de cuidar de tu marido y tus hijos, podrías “ayudar” al “sueldo de tu esposo” trabajando en el propio domicilio (sin contrato, sin prestaciones laborales, sin seguro médico, sin accidente de trabajo, sin cotización en la seguridad social y por una muy baja remuneración por tu tiempo y tu trabajo).

“Los hombres normalmente se dedicaban a montar los zapatos, están en las vías, cortando... Las mujeres aparando o cortando hilos, envasando. Habían más mujeres solteras en aquella época (...) la mujer trabaja menos fuera de casa y una vez te casabas, ya era casi impensable que siguieras trabajando fuera (...) Quien llevaba la casa entonces era la mujer y no podías hacerlo todo y trabajar fuera” (Aparadora de calzado, Carral, 56 años).

“Yo trabajo en casa para el juguete, haciendo faena... ¡sin contrato claro! Bueno, yo estuve nueve años trabajando en una fábrica aquí en Ibi, de los trece años hasta los veintitrés que me casé, luego cuando me casé, que fue en diciembre, en febrero ya estaba haciendo faena de una fábrica aquí en casa, (...) pero ya sabes, antes te casabas y dejabas de trabajar y ya al mes siguiente de casarme empecé a hacer

faena aquí en casa de la fábrica donde trabajaba mi marido y así llevo treinta años aquí en casa... Anteriormente era así, normalmente cuando una pareja se casaba, el marido seguía trabajando y la mujer se quedaba en casa. Claro, nosotros teníamos que pagar piso, nos casamos debiendo muebles, así que llevamos faena también para la casa con el fin de que yo también ganara algo. Es el mayor error que cometíamos las mujeres antes, por que yo estaba con mi trabajo asegurada y la mar de bien; te casas, te sales de trabajar y te quedas sin seguro y sin derecho a nada” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

En nuestras entrevistas solíamos preguntar porqué creían ellas y ellos que trabajan más mujeres en sus casas que hombres para ambos sectores productivos, y éstas eran sus respuestas:

“Porque el hombre no se va a casar y se va a quedar en casa limpiando, fregando, cuidando a los chiquillos y haciendo faena en casa, en la vida, eso un hombre, nunca se va a quedar, aunque ahora las mujeres son más listas, pero normalmente quién se queda es la mujer, si se queda algún hombre yo no conozco a ninguno. Eso es una costumbre de toda la vida en este país” (Mujer trabajadora a domicilio para el juguete, Ibi, 53 años)

A la pregunta de si las mujeres preferían trabajar en las casas o en las fábricas o talleres, las respuestas eran las siguientes:

“No. Depende las mujeres que son aparadoras no trabajan en las fábricas porque desde hace años las empresas han trasladado el aparato fuera de sus fábricas y las gestionan los repartidores y talleres, estos últimos pagan mucho menos que las empresas y generalmente no dan de alta, a lo mejor a una o dos personas, pero no más, la mayoría son clandestinas” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Yo no creo que le guste, yo no conozco a ninguna mujer que le guste trabajar en casa en vez de en la fábrica, lo hace porque no le queda más remedio, cuando han tenido que tener la máquina en su casa y cuando han tenido a los críos pequeños y entonces para poder pagar el piso que tenían que ayudarle al marido a trabajar y a

pagar el piso, han tenido que tener el trabajo allí y trabajar en su casa para poder seguir ganando algo, pero no lo han hecho porque les gustara, lo han hecho por que así podían atender a los críos, atender la comida y trabajar, que de otra forma no lo habrían podido hacer, no creo que lo haya hecho ninguna porque le guste, yo pienso que no” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Respecto a las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras del juguete, cuando les preguntamos si creen que las mujeres están generalmente más o menos capacitadas para trabajar en determinadas tareas y porque hay división sexual del trabajo las repuestas solían ser como la que presentamos a continuación:

“El montaje de los juguetes lo hacen normalmente las mujeres. Los técnicos de mantenimiento son siempre hombres. Los encargados son tanto hombres como mujeres. La razón fundamental de que algunos trabajos sean propios de mujeres es porque las mujeres tienen más habilidad en las manos para el encaje de piezas pequeñas. Los hombres se dedican al movimiento de piezas grandes y pesadas. También las mujeres son más dóciles en el trabajo,...” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

Igualmente solíamos preguntar si creen que los hombres o las mujeres están generalmente más o menos capacitados para trabajar en determinadas tareas, y éstas eran las repuestas más comunes:

“¿Cómo te diría yo?... En parte, sí y en parte, no. Hablando en general, teóricamente, la capacidad del hombre y de la mujer es la misma. Pero en la práctica, es distinta. Un hombre con las manos que tiene no puede montar las piezas de un cochecito. La habilidad que tienen los dedos de la mujer no la tiene el hombre” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

Como advierte Durán (2006: 684) el trabajo informal y sumergido ha preocupado a las autoridades laborales de España no sólo por los problemas sociales que genera, sino porque erosiona las fuentes de financiación del Estado y los entes públicos. En su opinión “a corto plazo y a nivel macroeconómico, el trabajo sumergido presenta a veces ventajas tanto para el empleador como para el empleado, porque evitan costes y ganan agilidad. Es muy

frecuente, no en la totalidad de su trabajo pero sí respecto a partes de él, entre los pequeños empresarios o trabajadores autónomos. Con mucha frecuencia, las mujeres de la familia cooperan en la producción de sus familiares varones, especialmente en las épocas u horas de mayor agobio o en las circunstancias excepcionales (enfermedad, viajes, etc.) en que haría falta contratar temporalmente mano de obra asalariada” (Durán, 2006: 685). En el caso de la industria del calzado y el juguete efectivamente el trabajo a domicilio “sumergido” ha beneficiado en muchas ocasiones a las trabajadoras que han preferido esa opción antes que por ejemplo, darse de alta como trabajadoras autónomas.

“No he tenido nunca contrato, durante un tiempo, el repartidor quería que nos hiciéramos autónomos pero nos negamos (...) hace 10 años (...) Mi sobrina que es abogada nos ayudó a la hora de hablar con el repartidor y que nos siguieran pagando sin contrato (...) Si hubiéramos tenido que pagar encima si que es verdad que no hubiéramos ganado nada” (Aparadora de calzado, Catral, 56 años)

“No, está muy mal pagado el trabajo del juguete... el de casa... Muy mal pagado... pero es una ayuda para la casa... Pues imagínate si está mal pagado pero a la empresa le interesa, un suponer si lo hicieran en la empresa les costaría 15 pesetas haciéndolo en la casa les cuesta 5, se ahorran 10 pesetas (...) También ha influido en los precios la competencia con las empresas chinas (...) A la empresa le interesa porque es un modo de ganar beneficios, otros dependen de empresas auxiliares y como los intermediarios tienen que ganar dinero también pues ves restando (...) Cuando trabajamos en negro se ganaba más dinero, mi mujer se tuvo que hacer autónoma en 1991 (...) lo pidió la empresa para justificar gastos (...) Aunque ahora ya no es autónoma, no ganábamos casi para pagar lo del seguro... Yo te hablo de lo de mi mujer aquí dentro de casa, ella ha habido épocas que no ha tenido contrato, bueno la empresa nunca la ha contratado (...) Hicimos el seguro de autónomos para que la empresa justificara gastos” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años).

Por otro lado, “a medio plazo, las consecuencias individuales para las trabajadoras ocasionales o no reconocidas legalmente como tales son graves, porque están desprotegidas ante enfermedad, accidentes, paro y vejez. Además carecen de cauces de representación sindical y de facilidades asociativas” (Durán, 2006: 685).

“Yo me siento en este taller (ilegal de aparado) me siento bien pagada comparando con lo que veo que hay por ahí, lo que pasa es que a mí me gustaría trabajar las ocho horas como estoy trabajando ahora, tener una jornada de ocho horas, pero estar cotizando en la Seguridad Social y que me pagaran los festivos y cobrar vacaciones y eso es lo que yo quisiera. Trabajar en las condiciones que trabajo, pero aparte con todas... las otras ventajas de estar dada de alta, que creo que no es pedir mucho, eso es lo que yo quisiera, pero claro, lo que hay, lo que yo veo que hay, dentro de lo que hay no estoy mal, no estoy mal porque trabajo bien, trabajo a gusto y trabajo bien, pero en esas condiciones que he dicho me gustaría mucho más... Yo intentaría irme a trabajar a una fábrica donde estuviera cotizando, que ahora me va a hacer falta para la jubilación...” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Por su parte, “a nivel macroeconómico, los efectos del empleo sumergido son ambivalentes. De cara al acceso a los sistemas compensatorios del Estado del Bienestar, introducen corruptelas que vician su funcionamiento (acceso a subvenciones, servicios gratuitos por bajos ingresos, etc.) y obligan a que la carga de los gastos públicos recaigan en exceso en los trabajadores visibles, especialmente en los asalariados. No obstante para los partidarios de la desregularización del mercado de trabajo y los críticos del excesivo reglamentarismo en las relaciones laborales, la economía sumergida es una válvula de seguridad imprescindible para el buen funcionamiento del conjunto de la economía” (Durán, 2006: 685).

Como hemos comentado uno de los ejemplos reiterados de discriminación sexual del trabajo en relación al género femenino en estas dos industrias era y es el hecho de que el contratador empresario discrimine a las mujeres embarazadas. Este hecho además, tiene estrecha relación con el adscribirse a las mujeres el trabajo clandestino realizado en sus propios domicilios de forma irregular. A nuestras preguntas sobre si se tenía presente el que una trabajadora estuviese embarazada, las respuestas eran las siguientes para ambos sectores:

“Claro que se tiene en cuenta si te quedas embarazada, porque por ejemplo si una mujer embarazada, si se enteran cuando van a hacerle el contrato que está embarazada de un mes, igual seguro que no le hacen el contrato, claro que van a tener en cuenta la situación. Y luego yo conozco a un chico que es empresario que

tiene la fábrica fuera y dice que él trabaja con hombres mayores de cuarenta y tantos años, que aparte de que paga menos Seguridad Social, dice que son más responsables, y luego tienen una hipoteca y unos hijos y esos no le fallan, esos van a todo y paga menos de Seguridad Social y ha decidido que todos así... Claro, lo que pasa es que yo entiendo al empresario, el cual está para ganar dinero, pero no debería ser así, de alguna forma, no sé cómo, porque no sé cómo se debería solucionar, si tendría que ayudar el Estado a subvencionar eso, o no sé, no sé cómo, eso ya tenía que verlo gente que tenga más conocimientos que yo, pero no debería ser, porque los hijos son muy interesantes para todos y para el país también, le interesa al país tener hijos. Si económicamente le interesa al país habrá de solucionarlo de alguna manera y que no sea un problema para las mujeres” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

“No se debería de tener en cuenta si se está casada o no para trabajar. ¿Por qué? Cuando uno cumple con su trabajo no hay que mirar nada más. Porque eso no tiene que influir en cómo uno trabaje o no (...) pero sí se tiene todavía en cuenta, cuando eres una mujer joven y recién casada (...) Pues por si se quedan embarazadas se tendrá en cuenta... (...) no se debería de tener en cuenta si está embarazada porque también tienen derecho a trabajar (...) Está claro que si vas a una fábrica a pedir trabajo embarazada, lo más normal es que no te contraten (...) luego viene la baja maternal y no les interesa” (Trabajador de fábrica de juguete, Ibi, 57 años)

La discriminación sexual del trabajo de las mujeres, que en el sector del calzado se dedican en una inmensa mayoría a las tareas del aparato en sus propios domicilios, se refleja tanto en su “no regulación” con contrato (su relego a la economía sumergida), como a su menor retribución por hora trabajada frente al trabajo masculino (dentro de la fábrica). Así nos lo expone una de nuestras informantes aparadora de calzado:

“No, no se paga lo mismo a hombres y a mujeres. En la fábrica lo que más se valora es la mecánica, los que montan el zapato, pero ahí están muy equivocados, porque todo el valor del zapato, aunque está mal decirlo, es el aparato. Si un zapato no está bien aparado, tú no lo puedes montar bien: o te quedará torcido o te quedará mal. Tú coges un zapato y lo que se ve es el cosido del zapato, la forma

que tú le has dado al zapato, lo que has cosido. El montado no se ve. El montador le puede dar un rasguño o montarlo mal y eso no se aprecia. Sin embargo, el montador como está en la fábrica y utiliza maquinaria cobra más... Los troqueladores ganan más que las aparadoras... en general los hombres tienen un sueldo mayor que el de las mujeres, sí. Lo que es manual como que no se ve, se paga menos” (Aparadora de calzado, Elche, 49 años).

Cuando preguntamos si ganan más los hombres, o depende de la faena, la experiencia, o la tarea que realicen, nos respondían:

“No sé ahora cómo está ese tema, porque como trabajamos sin contrato, sin convenio, sin cotización y nos pagan lo que quieren, pues no sé como está eso en este momento, pero cuando yo trabajaba en la fábrica ésta que estuve ocho años si que ganaban más los hombres que las mujeres. Además, una temporada que el jefe nos puso a destajo, cuatro o cinco mujeres formamos un grupo y nos organizábamos en el aparato, cada una hacía el trabajo que mejor se le daba y entonces nos cundía bastante, nos puso un precio a la faena y cuando llegábamos al final de la semana que es cuando se cobraba, pues habíamos ganado un jornal que estaba muy bien y nos lo repartíamos entre las cinco según el acuerdo que habíamos hecho. Y cuando vio el jefe lo que íbamos a cobrar cada una, nos bajó el precio de la faena, porque claro, todo estaba establecido de palabra porque no habíamos firmado nada; nos dijo que no iba a pagarnos eso porque íbamos a ganar más que el montador y eso no podía ser. De ahí, empezamos a estar mal con él, cuando siempre nos habíamos llevado bien; le dijimos que si no nos pagaba el precio de la faena dejábamos de hacer horas extras, pero no podíamos ganar más que el montador” (Aparadora de calzado, Elche, 51 años).

Otro factor donde podemos percibir la discriminación del trabajo de las mujeres es el tipo de contrato que se le hace a la mayoría: el contrato rotatorio. Aunque tengamos presente que existe un número altísimo de mujeres aparadoras de calzado sin contrato alguno y engrosando las filas invisibles pero por todos conocidas de la economía sumergida.

“En el primer taller sí que tuve contrato de aparadora, y después sí que he tenido algún contrato rotatorio... Es un contrato de 6 meses que después te tiran a la calle

por un mes y después te vuelven a coger por otros 6 meses y así... Así procuran que no estés fija...” (Aparadora de calzado, Elche, 50 años).

“Cuando empecé en Monóvar no. Al principio cuando trabajaba en Elda sí, durante el primer año; luego nos iban haciendo contrato cada vez a unos, 6 meses unos trabajadores y al finalizar se los hacían a los otros, rotativamente, ahora es normal así. De un mes, hasta los 6 meses, luego nos dejan en el paro, pero continuamos trabajando en la fábrica” (Trabajadora de fábrica de calzado sin contrato, Monóvar, 38 años).

“Sí tengo contrato en mi fábrica... somos 15 personas... Es un contrato rotatorio de 6 meses. Una vez transcurridos los 6 meses te dan de baja 1 mes... y así se ahorran pagar las vacaciones. Después te pueden o no hacer nuevo contrato dependiendo del volumen de trabajo. La fija trabaja de forma indefinida. La de contrato trabaja 6 meses y después, si tiene suerte, otros seis meses y así sucesivamente” (Mujer trabajadora del juguete, Ibi, 48 años)

Para entender todos estos aspectos presentados, debemos partir de una definición de género que tenga en cuenta que éste sirve para organizar socialmente la diferenciación entre los sexos y para legitimar la asimetría social entre hombres y mujeres recurriendo para ello a la naturalización de sus respectivos roles y funciones (Méndez, 2001: 4-5).

Además, el género como constructo social, origina y sustenta a nivel de lo ideológico unas determinadas valoraciones, representaciones e interpretaciones sobre la realidad que generan unos comportamientos en los sujetos, los cuales asumen esas representaciones ideológicas y que repercuten de forma importante en la participación de hombres y mujeres en el mundo laboral. De igual modo, dirige los procesos de socialización de ambos sexos con las consecuencias que ello tiene en sus distintas trayectorias laborales, su educación, sus aspiraciones y en su participación en los procesos de trabajo, tanto en lo relativo a las tareas consideradas como “*femeninas*” o “*masculinas*” como en la asignación de puestos dentro de la estratificación laboral, y por lo tanto, la posesión de poder y control (Comas, 1995). Efectivamente, las categorías de género, las representaciones de la persona sexuada y el reparto de las tareas, no son fenómenos de valor universal generados por una naturaleza biológica común, sino construcciones culturales (Héritier, 1996: 21). Y “se recurre al género

desde las instituciones sociales para reproducir el orden social, sexual y simbólico, pero también desde el propio sujeto sexuado para dotar de sentido a la realidad en la que le toca vivir y para pensar su identidad sexual” (Méndez, 2001: 4-5).

Creemos que hemos evidenciado, como apunta Comas (1995: 40), que a nivel de las representaciones ideológicas el lugar de la mujer es el de la casa y su obligación principal será por lo tanto la de ejecutar el trabajo doméstico, pues éste es el espacio de la mujer, al menos en el marco de las representaciones sociales (casa, hijos), frente al espacio laboral-exterior masculino. Estas ideas, compartidas tanto por hombres como por mujeres, colocan a la mujer en el marco del grupo familiar y relacionada de forma muy especial con el trabajo doméstico y la economía sumergida, por lo cual tareas remuneradas tales como el aparado de calzado o la confección de muñecas, estarán consentidas pues se realizan sin salir del “espacio femenino”: la casa.

Hemos analizado dos de las industrias alicantinas tradicionales e idiosincrásicas de la provincia generadoras de identificación local. Así se asocia Elche a calzado e Ibi y Onil a juguete. En estas industrias hay un número importante de mujeres trabajadoras que en gran medida pertenecen a ese denominado ejército de reserva de mano de obra flexible y no reivindicativo que engrosa las filas del mercado negro o informal, dicho de otro modo: de la economía sumergida de la zona.

Las propias características de su empleo, las condiciones del mercado laboral local y las representaciones ideológicas sobre los géneros y el trabajo, hacen de bloqueadores en muchas ocasiones de su identidad socioprofesional. Efectivamente, “es a través del trabajo como los sujetos de una comunidad adquieren un reconocimiento determinado, un status y prestigio, se les permite participar en el ámbito de lo compartido socialmente y se les otorga unos rasgos definidores de su propia identidad. Y es que los grupos humanos, definen una parte de su identidad a través del trabajo, porque por muy instrumentales o impersonales que puedan ser las tareas que se realicen, para el trabajador se trata de una experiencia personal, de una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado” (Téllez, 2001:2).

Además, en relación a estas industrias, queremos subrayar la importancia del trabajo femenino para su desarrollo y auge actual, pues apenas se resalta la relevancia de estas

mujeres (muchas de las cuales trabajan en el sector informal del calzado, del textil, del juguete, etc.) en el desarrollo económico y social de la provincia de Alicante. Y no sólo en el sector industrial, pues las mujeres siempre han trabajado en diversas actividades, sobre todo las de ámbitos rurales. Efectivamente, la pluriactividad femenina ha sido una constante en esta zona, e incluso esta pluriactividad agrícola-industrial en la provincia de Alicante era destacada expresamente por Cavanilles ya a finales del siglo XVIII, como en el caso de la industria de esteras en Crevillente. Esta estrategia de los grupos domésticos ha favorecido en el último siglo la industrialización del medio rural. Y esto se debe en parte, porque conecta a la familia campesina con actividades no agrarias de manera paulatina a través, por ejemplo, de aumentar el peso de la manufactura y los servicios en la ocupación familiar y rompe los esquemas rígidos de los papeles familiares mediante la incorporación de los miembros “tradicionalmente inactivos” en activos -fundamentalmente mujeres-, lo que implica una cierta flexibilidad en la organización del trabajo familiar (Bernabé, 1984).

En la interesante obra que M^a Dolors Garcia y Mireia Baylina (2000)⁴⁰ coordinan, las autoras ponen de manifiesto, con diversos estudios de otras investigadoras, que el mundo actual en relación al trabajo femenino en nuestro país es más complejo de lo que se suele considerar. Pues junto al trabajo agrario, y el trabajo en el sector servicios, encontramos comarcas donde las mujeres juegan un importantísimo papel en la industria, como en la investigación que nosotros presentamos. En su trabajo compilatorio se evidencia cómo las mujeres rurales siguen desarrollando, como lo han hecho de forma tradicional, una elevada pluriactividad y cómo la economía informal destaca por su feminización.

Como hemos advertido en diversas ocasiones, (Téllez y Martínez, 2004) la función de la mujer dentro del proceso de trabajo industrial ha sido siempre tan importante como invisible, tan fundamental como poco reconocido. La división sexual del trabajo, las distintas ocupaciones dentro del proceso productivo, representa las diversas percepciones que de la mujer y el hombre se tiene en el contexto social.

A pesar de la mecanización de muchas tareas, tales como ciertas manufacturas, repostería, cocina, procesos de cosido, remallado o bordado, muchas tareas esenciales en los diversos

⁴⁰ M^a Dolors Garcia i Mireia Baylina (2000): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Vilassar de Mar: Oikos-tau,(Col. Estudios Geográficos); 328 pp. + annex fotogràfic. ISBN 84-281-0991-5.

procesos productivos siguen siendo hoy desarrolladas por mujeres. Así, la mujer tiene asignadas unas determinadas funciones que o bien no realizan hombres o son consideradas como femeninas. Pues existe una concepción productora, destinada a los hombres, y una reproductora, para las mujeres, que se repite en las fábricas, en los talleres y dentro del propio grupo doméstico, como ha sido bastante evidenciado en numerosos estudios sobre el tema. A pesar de la lucha para la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en paridad con el hombre, todavía persisten, y en el caso de ciertas industrias alicantinas con bastante fuerza, la asignación de roles laborales discriminatorios (Téllez y Martínez, 2004).

La economía sumergida, tanto en talleres o locales auxiliares como en el trabajo a domicilio, se ha servido mayoritariamente de mano de obra femenina. Junto a consideraciones fiscales y empresariales, esta precarización laboral implica un componente ideológico de infravaloración del trabajo y de los actores que lo realizan: en nuestro caso las mujeres alicantinas trabajadoras en estas industrias.

Este hecho bebe de la tradición fordista imperante en las empresas de la provincia. En los sistemas industriales del calzado, del juguete y del textil de las comarcas alicantinas, se definieron unas pautas laborales, asumidas tanto por empresarios como por trabajadores, mediante las cuales la mujer formaba parte activa de las plantillas de las empresas bien hasta que contraían matrimonio o, bien, hasta su primera maternidad. A partir de estas circunstancias vitales era normal que externalizasen su trabajo, pasando a producir en su domicilio, prácticamente en todas las ocasiones como economía sumergida. La mujer tenía una función reproductora de la que no podía librarse, y el hombre era el productor, reproduciendo el esquema de jefe de familia. El trabajo de la mujer era opcional, ayudaba a la economía doméstica, y el del hombre era el fundamental. Como sabemos una de las características del trabajo femenino es esta opcionalidad, esta secundariedad, porque su labor está en el ámbito doméstico y en la esfera reproductiva, según la ideología dominante.

La situación de la mujer dentro de la industria alicantina, tanto en las grandes empresas como en los talleres más tradicionales, reproducen, en parte este sistema. Las mujeres tienen unas funciones básicas muy bien definidas. Por su parte, el trabajo masculino, ya sea a nivel de producción o de administración, es raramente ocupado por mujeres.

Hay que añadir, que tal vez el paso de la mujer de la esfera doméstica a la pública del

trabajo remunerado, puede dar a las mujeres un sentido diferente de imagen de sí mismas y de emocionalidad. Los hombres tienden a dominar en ambas esferas, y el rol de cuidado y doméstico tiende a ser devaluado. Sin embargo, existe a menudo una presunción que las mujeres, cuando entran a la esfera pública, están entrando al mundo dirigido hacia los objetivos, y en el mundo de lo “productivo”. Este mundo siempre ha sido concebido desde el género masculino heterosexual (Parkin, 1993).

La idea de que las organizaciones son espacios de fuertes políticas sexuales y emocionales surgieron a través de estudios feministas de abusos sexuales (Farley, 1978). Consideramos que es necesario el análisis de la violencia simbólica y psicológica que a distintos niveles y de diversas formas se ejerce en la actualidad sobre las mujeres trabajadoras en las industrias seleccionadas para este estudio. Violencia y discriminación sexual y laboral que hunde sus raíces en las representaciones ideológicas que sobre los géneros existen en nuestra sociedad.

A pesar de todo, la integración de la mujer en el mercado de trabajo alicantino ha sido más elevado que en el resto de la Comunidad Valenciana y del Estado, según los últimos datos. Pero los datos cuantitativos no nos dan información sobre el porqué de los trabajos que tradicionalmente se les asignan a las mujeres en las empresas de calzado, el juguete y el turrón. Es por eso que hemos realizado este trabajo en profundidad sobre el tema, que contempla la evolución de la feminización del trabajo en estos sectores y la situación actual, donde nos encontramos, a través de la voz de sus protagonistas, con nuevas concepciones de trabajo que influyen en la organización no sólo de las empresas sino de la propia vida familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

Existe una relación entre las condiciones socio-laborales de las trabajadoras informales y las variables de edad, estado civil, sexo y nivel de estudios. En talleres y fábricas, legales e ilegales trabaja un mayor número de mujeres jóvenes y solteras que de casadas y de más edad.

Como ya hemos comentado, hemos evidenciado en nuestro estudio que a nivel de la ideología culturalmente compartida el lugar de la mujer es el de la casa y su obligación principal será por lo tanto la de ejecutar el trabajo doméstico, pues éste es el espacio de la mujer, al menos en el marco de las representaciones sociales (casa, hijos), frente al espacio laboral-exterior masculino. Estas ideas, que asumen y reproducen tanto en sus discursos

como en sus prácticas conductuales tanto hombres como mujeres, coloca a la mujer en el marco del grupo familiar y relacionada de forma muy especial con el trabajo doméstico, por lo cual, tareas remuneradas tales como el aparado de calzado, el montaje de juguetes o la confección de muñecas, estarán consentidas pues se realizan sin salir del “espacio femenino”: la casa.

Desde nuestro punto de vista antropológico, y tal y como hemos evidenciado a lo largo de este estudio, el trabajo es una esfera social donde se genera un producto material y un producto ideático, y donde las personas que intervienen establecen relaciones en las que se manifiestan las divisiones sociales que se dan en la sociedad, tales como las originadas a partir de la diferencia de género, clase social, etnia o edad.

Nos hemos centrado en las desigualdades que en el mundo del trabajo se establecen en relación a la diferente fisiología de los sexos, es decir, las categorías culturales de género. El género es una de las grandes divisiones sociales que existe en toda sociedad que se refleja de forma directa en el mundo laboral, al constituir una de las bases sobre la que se estructura la división del trabajo (Téllez, 2001 y 2002; Martínez y Téllez, 2004). Pero además, nuestro marco teórico defiende que en todo trabajo, como actividad humana, existe una doble producción: la de bienes materiales y servicios y las de ideas y representaciones en torno a tal actividad (Téllez, 2002; Martínez y Téllez, 2004).

En nuestra opinión, los principios de desigualdades estructuran a su vez el mercado laboral, pues la estratificación de éste encuentra así uno de los pilares básicos para la acumulación capitalista. Efectivamente, la pertenencia a uno u otro género, a una u otra clase social, y a uno u otro grupo étnico o generacional son los componentes fundamentales que actúan en la estructuración selectiva de los mercados de trabajo, siendo pues los elementos que clasifican la participación de los sujetos dentro de los mismos (Aguilar, 1999).

Estos elementos o categorías, condicionarán la distinta naturaleza del acceso a conocimientos, recursos y oportunidades de participación y elección en el mundo laboral, que darán como resultado la jerarquización laboral y la estratificación organizada del mercado de trabajo, en nuestro caso de estudio en esta provincia.

El adscribirse a las mujeres de la familia como prioritarios sus quehaceres del hogar y por

lo tanto su función “improductiva”, frente a la “productiva” del mundo laboral, influye y determina de forma directa las estrategias familiares que adopta el grupo doméstico, el cual considerará el trabajo remunerado de sus mujeres como secundario frente al de los hombres (Téllez y Martínez, 2004). Esta minusvaloración del trabajo femenino, que se basa en nuestra cultura en la adscripción prioritaria de las mujeres a la esfera doméstica, responde a una misma lógica que actúa tanto en la familia como en la producción, caracterizando así su participación en el mundo laboral. Y esta lógica dominante que articula sin fricciones aparentes el trabajo femenino en el hogar y fuera de él, supeditando el segundo al primero. Es por ello por lo que el que las mujeres se integren o no al mundo laboral, y en qué tipo de sector y condiciones lo hagan en la provincia de Alicante, está en gran medida mediatizado por factores familiares, personales, económicos, sociales, e ideológicos, en los que las representaciones ideáticas sobre la relación mujer-trabajo juegan un importante papel.

En opinión de muchos autores (Palenzuela 1996: 11-18) el trabajo es un elemento central de la vida social, pues no sólo contribuye, desde su aportación material, a la existencia del grupo cubriendo las necesidades socialmente determinadas (de producción y reproducción) y a garantizar los modelos de acumulación, sino que además, desde las formas que adopta su representación ideática y simbólica, aporta argumentos de legitimación de la estructura social, cooperando decisivamente a su reproducción (Téllez, 2001).

A lo largo de nuestro estudio, hemos ido evidenciando cómo hoy en día existe un cuestionamiento del empleo asalariado formal como modelo explicativo central del trabajo en la sociedad y de los objetivos de individuos y grupos sociales (Téllez, 2001). El trabajo se ha convertido en un bien escaso, el cual en ocasiones se plantea que hay que repartir, alternar o sumergir. Porque cada vez más, se enfatiza el concepto de recursos de vida que tiende a centrarse en la perspectiva reproductiva de individuos y grupos domésticos y en la variedad de recursos a los que pueden recurrir para sobrevivir, vivir o mejorar su situación (desde el empleo estable y protegido, trabajo temporal formal, diversos tipos de subvenciones estatales, trabajo sumergido remunerado, intercambios de trabajo, trabajo doméstico, bricolaje, etc.) (Narotzky 1995: 152). Esta situación actual referente al empleo a la que asistimos en sociedades como la nuestra, viene a demostrarnos que los diferentes contextos sociolaborales harán que cada grupo cultural redefina lo que entiende por trabajo y la valoración que al mismo se le da (Téllez, 2001).

Como hemos especificado, nuestra investigación parte de la perspectiva analítica de género a la hora de analizar el ámbito del trabajo. Pues, en palabras de García (1990: 252) “conviene precisar que el enfoque de género va más allá de la simple descripción de la división sexual del trabajo. En efecto, el término género se refiere a las diferencias organizadas social y culturalmente entre lo femenino y lo masculino mientras que el término sexo, en cambio, se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer”. Así pues, los estudios con enfoque de género no tienen por qué centrarse exclusivamente en las mujeres; muy al contrario, las perspectivas más prometedoras y recientes hacen hincapié en el estudio comparativo de los roles de género asignados tanto a hombres como a mujeres y en el análisis de las relaciones de género.

Defendemos que “es a partir de las características contrapuestas que culturalmente se otorgan a hombres y mujeres establecidas sobre su diferente fisiología, como se establecen un tipo de relaciones sociales basadas en las categorías de género, y estas relaciones, obviamente, se manifiestan en todo grupo humano, en tanto en cuanto, existen dos sexos biológicos. El ser mujer o el ser hombre, son del mismo modo categorías construidas que se corresponderán, a nivel ideológico, con lo que una sociedad, como la nuestra considera como “femenino” o “masculino”. Esta dicotomía establecida sobre ambos sexos, dará como resultado que un género sea considerado inferior al otro, o al menos, dotado de valores que lo diferencien minusvalorándolo, estableciéndose de este modo unas relaciones de poder no igualitarias, que en el ámbito laboral, se manifiestan de forma evidente” (Téllez, 2001).

Por su parte, en la industria juguetera al igual que ocurre en la del calzado en la provincia de Alicante, “la fábrica se ha convertido así en empresa dispersa por varios establecimientos, por diferentes talleres especializados e incluso por multitud de domicilios y diferentes municipios, dando origen a la denominada “fábrica difusa”, más capacitada para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda, que ha exigido, sin embargo, una profunda reconversión en las condiciones técnico-organizativas, necesaria para gestionar una nueva articulación espacial de la producción” (Ponce, 2002). En las últimas décadas los sistemas productivos industriales alicantinos han desarrollado estrategias directamente influenciados por las oscilaciones del mercado y por la necesidad de sobrevivir ante una competencia globalizada. La competitividad se ha logrado, en gran medida, trasvasando el descenso de los costes de producción a la mano de obra, aumento de la precariedad de las condiciones laborales: menores salarios, jornadas irregulares, estacionalidad creciente, desregulación contractual,

pérdida de calidad del puesto de trabajo, movilidad interna, dispersión territorial en busca de ventajas comparativas en costes según los trabajos, desequilibrios por edades y por sexo en la incorporación y exclusión del mercado de trabajo y, en fin, mantenimiento de un abultado mercado secundario de trabajo casi como factor estructural, lejos de ser superado como aspecto coyuntural de la crisis.

Nuestra estrategia analítica ha ido dirigida a estudiar las relaciones sociales productivas y su relación con la creación ideológica que las envuelve, a fin de demostrar que es esta producción ideática la que feminiza algunas técnicas y tareas dentro de estos procesos productivos, parte de los cuales pertenecen a la economía sumergida.

Defendemos que “en el trabajo, como en cualquier esfera de interacción humana donde se establecen relaciones sociales, existe y se produce ideología. Ideología que actúa en los sujetos dirigiendo y matizando actitudes y pautas de comportamientos, organizando por lo tanto el propio funcionamiento de la sociedad” (Téllez, 2001). Dirá al respecto Godelier (1990: 157) que “toda relación social, cualquiera que sea, incluye una parte ideal, una parte de pensamiento, de representaciones. Estas representaciones no son únicamente la forma que reviste esa relación para la conciencia, sino que forman parte de su contenido”. Y además, las representaciones de género están presente en toda sociedad, pues forman parte de sus elementos ideológicos de reproducción social, y como tal se transmiten de generación en generación, mediante un proceso de socialización (Aguilar 1998: 26).

En el ámbito laboral se producen bienes materiales, relaciones sociales e ideología, y se manifiestan las divisiones sociales que se dan en la sociedad alicantina (Téllez y Martínez, 2004). En esta investigación hemos evidenciado que las cualidades que se adscriben a cada género y los trabajos que se les atribuyen como propios de hombres y mujeres en este contexto cultural son resultado de la socialización y no están determinados de forma innata por su diferente sexo biológico. Para ello hemos analizado, a través de nuestro trabajo de campo, las representaciones ideológicas hegemónicas en relación al género y el trabajo (doméstico y público) en la provincia de Alicante y sus cambios a lo largo de las últimas décadas.

Por último, y como hemos expuesto en otras ocasiones (Téllez y Martínez, 2004), defendemos que las representaciones existentes sobre trabajo y género en esta provincia

siguen infravalorando el trabajo de las mujeres, a pesar de que muchas de las industrias alicantinas, y en especial las que hemos presentado, les deban a ellas su origen, su evolución y su proceso actual de reconversión y externalización productiva, es decir, su desarrollo.

10.- BIBLIOGRAFÍA

Adams, R. y Ferreira, D. (2003) “Diversity and incentives: evidence from corporate boards”, *Working Paper*, Sweden, Stockholm School of Economics. Stockholm.

Adams, S. y Flynn, P. (2005) “Local knowledge advances women’s access to corporate boards”, *Corporate Governance*, vol. 13 nº 6: 836-846.

Adler, R. (2001) “Women in the executive suite correlate to high profits”, *European Project on Equal Pay*. www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf

AEFJ (*Asociación Española de Fabricantes de Juguetes*) www.aefj.es

Aguilar, E. (1993) “Trabajo e ideología sobre el género en la producción doméstica”, en Díez, C. y Maqueira, V. (coord.) *Sistemas de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. VI Congreso de Antropología. Ed. Asociación Canaria de Antropología, Tenerife, pp. 81-95.

Aguilar, E; Téllez, A; Amaya, S; Rió, M. y González, A. (1993). “Las bordadoras de mantones de Manila”, en García, M. (Ed.) *Carrión de los Céspedes. Historia y presente de un pueblo del Aljarafe y el campo de Tejada*. Sevilla. Muñoz Moya y Montraveta Eds. pp.409-427.

Aguilar, E; Téllez, A; Amaya, S; Rió, M. y González, A. (1996). “Género y procesos de trabajo: Las bordadoras del Aljarafe sevillano”, en *El trabajo de la mujer, pasado y presente*, en Ramos, M.D. y Vera, M.T. (Eds) Málaga, Servicio de publicaciones, Diputación Provincial de Málaga, T.II, pp. 379-396.

Aleman, C. (1992) “De la producción tecnológica al uso doméstico y su incidencia en las relaciones sociales de sexo”, Comunicación al *IV Congreso Español de Sociología*. Madrid.

Alfonso, C. et. al (1998), *Mujer y trabajo: las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana*, Confederación Sindical Comisiones Obreras, Valencia.

Alfonso, C. L (dr.) (2000) *Zapatos del cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaría de la Dona CCOO-PV.

Álvarez, S. A. y Meyer, G. D. (1998) “Why do women become entrepreneurs?”, *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Baker, T. y Aldag, R. (2003) “Gender and entrepreneurial opportunity evaluation”, *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Balbo, L. (1994).” La doble presencia”, en Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.

Barberá, E. et al. (2002a) *Rompiendo el techo de cristal: Beneficios de la Diversidad de género en los equipos directivos*. Proyecto de investigación. Plan Nacional I+D, Programa sectorial de estudios de las mujeres y del género.

Barberá, E.; Ramos, A; Sarrió, M. y Candela, C. (2002b) “Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 40: 55-68

Beechey, V. (1994) “Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo”, en C. Borderías y otros (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, pp. 427-449.

Belso, J. A. (2003) “Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41: 15-38.

Bernabé Maestre, J. M. (1975) “Origen de la industria del calzado en el País Valenciano”, Valencia, *I Congreso de Historia del País Valenciano*, pp. 153-165

Bernabé Maestre, J. M. (1976) *La industria del calzado en el valle del Vinalopó*, Valencia, Departamento de Geografía.

Bernabé Maestre, J. M. (1984) “Industria espontánea en la provincia de Alicante” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 2, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Bilimoria, D. (2000) “Building the business case for women corporate directors”, en Burke, R y Mattis, M. (ed), *Women on corporate boards of directors*. Netherlands, Kluwer Academia: 25-40.

Borderías, C. (1994) “Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas”, en *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona, Icaria-FUHEM.

Burke, R. (1997) “Women of corporate boards of directors: a needed resource”, *Journal of Business Ethics*, vol. 16 nº 9: 909-915.

Cachón, L. (2005) “*Bases sociales de los sucesos de Elche de septiembre de 2004*”. *Crisis industrial, inmigración y xenofobia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

Carrasco, C. (1992), “El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización”, *Cuadernos de Economía*, 20, pp. 95-109.

Carrillo, MC. Nolasco, A.y Ronda Pérez, E.(2005) “Trabajo a domicilio: el caso de las aparadoras de calzado”, en *Archivos de Prevención de Riesgo Laborales*, vol. 8 nº 4:149-154

Carter, D.; Simkins, B. y Simpson, W. (2003) “Corporate governance, board diversity and firm value”, *The Financial Review*, vol. 38 nº 1: 33-53.

Carter, S. y Weeks, J. (2002) “Special issue: gender and business ownership: international perspective on theory and practice”, *Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3 nº 2: 81-82.

Catalyst (2002) “Women in leadership: a European business imperative”. *Catalyst*, New York. www.catalyst.org

Catalyst (2004) “The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity”. *Catalyst*, New York. www.catalyst.org

Cervera, M. (2003) “Los clusters del calzado en el Vinalopó”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 8: 105-187.

Chinchilla, M.N.; Poelmans, S. y León, C. (2003) “Políticas de conciliación, trabajo-familia en 150 empresas españolas”, *Documento de investigación nº 498*, IESE Business School.

Comas d'Argemir, D. (1995) *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria /Institut Català d'Antropologia.

Cuadrado Guirado, M. I. (2003) “¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo?: análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección”. *Revista de Psicología Social*, vol. 18, nº 3: 283-307.

De Anca, C. y Vázquez, A. (2005) *La gestión de la diversidad en la organización global*. Prentice-Hall, Madrid.

De Luis, M.P.; Martínez, A. y Pérez, M. (2003) “Género y nueva economía: ¿se romperá el “techo de cristal”?”. *Acciones e Investigaciones sociales*, nº 17: 155-182.

De Luis, P.; Martínez, A.; Pérez, M. y Vela, M.J. (2006) “Diversidad de género en la alta dirección y resultados de las mayores empresas españolas”. Valencia, XVI Congreso nacional de ACEDE.

Díaz, C. y Jiménez, J. J. (2004) “Influencia del género en la actividad empresarial: diferencias de resultados y factores de éxito”, Murcia, XIV Congreso Nacional de ACEDE.

DiTomaso, N. Farris, G.F. y Rene, C. (1993) "Diversity in the technical workforce: rethinking the management of scientists and engineers", *Journal of engineering and technology management*, nº 10: 101-127.

Domingo, C. (1998) "Mujeres valencianas. Geografía y Género". Edición del número monográfico de Cuadernos de Geografía, 64, 291-294

Domingo, C. (2000) "Las condiciones laborales de las trabajadoras del calzado" en *Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaria de la Dona. Conf. Sind. de CCOO del PV, 2000.

Domingo, C. (2000) "Trabajo femenino en una antigua industria rural: el turrón". En Garcia Ramón, M^a D. y Baylina, M. (ed.): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona, Oikos-tau, 2000, pp. 93-112.

Domingo, C. y Viruela, R. (1995) *El trabajo de la mujer en el ámbito rural valenciano. El Campo*. Servicio de Estudios del Banco Bilbao-Vizcaya. 127-149

Domingo, C. y R. Viruela (1997) "Les dones i el treball informal en la indústria del calcer" en *Aigualit*, 3, pp. 101-120.

Domingo, C. y Viruela, R. (1997), "Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales", *Cuadernos de geografía*, 61, pp. 1-15.

Domingo, C. y Viruela, R (1998) "La creciente incorporación de las mujeres valencianas al mercado laboral" en *Cuadernos de Geografía*, 64, 425-444

Domingo, C. y Viruela, R (1998) "La población activa femenina valenciana" en *La población valenciana. Pasado, presente, futuro*. Alicante, Instituto de Cultura Juan Gil Albert. Diputación Provincial de Alicante. Vol. II, pp. 311-332.

Domingo, C. y Viruela, R (1998) "Mujer y economía irregular". *Asparkia*, Investigació Feminista, 9, 121-138. Universitat Jaume I . Castelló.

Domingo, C. y Viruela, R (2000) “Mujer y trabajo en el contexto regional español” en Garcia Ramon, M^a D. y Baylina, M. (ed.): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona, Oikos-tau, 2000, pp. 65-90

Domingo, C. (2000) *La informalización en la industria del calzado, un trabajo de mujeres*. Cuadernos de Geografía, 67-68, pp. 381-401.

Domingo, C.; Hermosilla, J y Viruela, R (1995) *Situación social de la mujer en la Comunidad Valenciana 1991*. Generalitat Valenciana. V. II, 213-269

Du Rietz, A. y Henrekson, M. (2000) “Testing the female underperformance hypothesis”. *Small Business Economics*, vol.14 nº 1: 1-10.

Erhardt, N.; Werbel, J. y Schrader, C. (2003) “Board of director diversity and firm financial performance”, *Corporate Governance*, vol. 11 nº 2:102-111.

Fagenson, E. A. (1993) *Women in Management: Trends, Issues, and Challenges in Managerial Diversity*. Newbury Park, CA: Sage, Publications.

FICE (Federación de Industrias del Calzado Español), (2007) Informe anual del sector calzado. www.fice.es

FICE (Federación de Industrias del Calzado Español) (2005) “Análisis de la situación del Sector Calzado, acciones a realizar y calendario previsto de las mismas”, Rueda de prensa 26 de enero de 2005.

Frau Llinares, M. J. (2000) “Trabajo doméstico y trabajo mercantil. Trayectorias y actitudes de las mujeres ante el trabajo” en Alfonso, C.L (Dr.) *Zapatos del cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaría de la Dona CCOO-PV: 87-116.

Fuentes Fuentes, M. M. (2006) “Mujeres emprendedoras: capacidades distintivas y desempeño empresarial”, en *Perspectivas del sistema financiero*, nº 86, 2006: 49-59.

Gálvez Muños, L. (2004) “Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa”, *ICE*, nº 812: 77- 89.

García Echevarría, S. (2004) “Exigencias corporativas y estratégicas de la empresa en la conciliación laboral y familiar”, en Sagardoy, J.A. y De la Torre c. (Ed): *La conciliación entre el trabajo y la familia*, Ed. Cinca, Fundación Sagardoy y CAM: 42 y ss.

García, M. D. (1990) “La división sexual del trabajo y el enfoque de género en el estudio de la agricultura de los países desarrollados”, *Agricultura y Sociedad*, nº pp. 251-277.

García Ramón, M. D. (1998), “Genere, espai i societat: una panoràmica de la geografia internacional a finals dels anys 90”, *Cuadernos de geografia*, 64, pp. 295-312.

García Ramón, M. D. y Cruz, J. (1995), “Treball agrícola assalariat i genere: el cas de les jornaleres andaluses”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 109-201.

García Ramón, M. D.; Cruz, J.; Salamana, I. y Villarino, M. (1995), *Mujer y agricultura en España. Género, trabajo y contexto regional*. Oikos-Tau, Barcelona.

García Ramón, M. D. y Cruz, J. (1995), “Treball agrícola assalariat i genere: el cas de les jornaleres andaluses”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 109-201.

García Ramón, M. D. y Monk, J. (Eds.) (1996), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Rotledge, Londres.

García Ramon, M. D. y Baylina, M. (Eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona.

García, B., Humberto M. y De Oliveira, O (1982), *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México, UNAM, México.

G.E.M. (Global Entrepreneurship Monitor) Informes anuales. www.ie.edu/gem

Gisbert López, M. C. y Alarcón García, M. J. (Coord) (2007) “El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete”, Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.

Gintis. (1983) “La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista”, en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.*, Alianza Universidad Textos, pp.157-191

Godelier, M. (1980) “Las relaciones hombre/mujer: el problema de la dominación masculina”, *Teoría*, núm. 3. 1990 *Lo ideal y lo material*. Madrid, Taurus, (ed.orig. 1984).

Gómez Cortes, J.; Piqueras García, R.; Sánchez Uribelarrea, M. J. (1983): «*Orígenes de la industria del calzado en Almansa. El caso de la familia Coloma*», tomo IV, Historia Contemporánea, Instituto de Estudios Albacetenses de la Excelentísima Diputación Provincial.

Gómez Esteban, C. (2000) “¿Subordinadas o tiranas?: imágenes de la mujer en puestos de responsabilidad laboral”. Sevilla, *Conocimiento, mujer, poder: las mujeres en los espacios del saber y la autoridad*. UIMP.

Gómez, J. M. et al. (2001) *El sector juguete en 1999*. Elche, Ed. Universidad Miguel Hernández.

Gómez, J. M. et al. (2002a) *Factores Condicionantes en el Comportamiento Internacional de las Empresas Españolas Fabricantes de Juguetes*. Elche. Ed. Universidad Miguel Hernández.

Gómez, J. M. et al. (2002b) *Análisis de los mejores casos de competitividad en la Empresa Industrial Alicantina*. Elche, Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante (COEPA). Ed. Universidad Miguel Hernández.

Gómez, J. M. et al. (2003) *El sector juguete en 2001*. Elche, Ed. Universidad Miguel Hernández.

Gómez, J. M. et al. (2005) *El sector juguete en 2003*, Elche Ed. Universidad Miguel Hernández.

Henry, A. (2005) *La mujer líder*. Barcelona, Ed. Robinbook,.

Herranz Pérez, J (2005) *Informe del sector calzado 2004*. Subdirección General de Comercio Exterior de Productos Industriales. Secretaría de Estado de Turismo y Comercio Exterior.

Hince, S. W. (2004) “Women, men, career and family in the U.S. young physician labour force”, en DiTomaso, N. y Post, C. (Ed), Oxford, *Diversity in the workforce*. Elsevier JAI.

Junquera Cimadevilla, B. (2008) “El género en la actividad empresarial: un estudio aplicado al sector cultural en España y Asturias”, Oviedo, Septem Ediciones, S.L.

Jonson, T. y Freedman, R. (2005) *Mujeres al poder*. Barcelona, Gestión 2000.

Juliano, D. (1993) “Las pobres mujeres del mundo pobre”, en C. Díez y V. Maqueira, (eds.), *Sistema de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. Tenerife, Asociación Canaria de Antropología: 13-24.

Kanter, R. M. (1977) *Men and women of the Corporation*. Nueva York: Basic Books.
Krishnan, H. y Park, D.

Kanter, R. M. (2005) “A few good women - on top management teams”, *Journal of Business Research*, vol. 58 nº 12: 1712-1720.

Kochan, T.; Bezrukova, K.; Ely, R.; Jackson, S.; Joshi, A. Jehn, K.; Leonard, J.; Levine, B. y Thomas, D. (2003) “The effects of diversity on business performance: report of the diversity network”, *Human Resource Management*, vol. 42 nº 1: 3-21.

Martínez Gómez, A. *La política de reestructuración y reconversión en España, El proceso de reestructuración del sector calzado*, Tesis de licenciatura FCEE y EE, Universidad de Alicante.

Martínez Puche, A. (1999) “El desarrollo de la industria del calzado en Villena (Alicante). Un complemento a la evolución y origen del calzado en el corredor del Vinalopó (1823-1936)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 21, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Martínez Veiga, U. (1995) *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona, Icaria.

Mateos, R.; Escot, L.; Gimeno, R. (2006) *Análisis de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las 1000 mayores empresas españolas*. Documento de Trabajo, 263/2006. Fundación de las Cajas de Ahorros.

Melis Maynar, A. y Gr. Canales Martínez (1996) “El trabajo a domicilio en la Vega Baja del Segura (Alicante): origen y desarrollo en un municipio agrícola” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 16, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Meulders, D. y Caprile, M. (2003) *Women in Industrial Research. Analysis of statistical data and good practices of companies*, Bruselas, Comisión Europea.

Miranda Encarnación, J. A. (1993) “De la tradición artesana a la especialización industrial. El calzado valenciano, 1850-1930”, *Revista de Historia Industrial*, nº 4, pp. 11-35

Miranda Encarnación, J. A. (1994) “La industria del calzado española en la posguerra: los efectos del intervencionismo sobre una industria de bienes de consumo”, *Revista de Historia Económica*, 1994, año XII, nº 2, p. 317-339

Miranda, J. A. (1998) *La industria del calzado en España” (1860-1959). La formación de una industria moderna y los efectos del intervencionismo*. Alicante, Instituto de Cultura Juan Gil-Albert.

Morales Pérez, Soledad (2002) *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Directora de la tesis: M^a Dolors García Ramón.

Morales, S. (2000), “Trayectoria laborales femeninas en áreas rurales. El ejemplo del trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Catalunya”, en García, F; Larrull, A y Majoral, R (Coord.), *Actas del X coloquio de geografía rural de España*, Departamento de Geografía y Sociología, Universitat de Lleida, pp. 529-534

Morales, S. y Salamaña, I. (2000), “Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Cataluña” en García Ramón, M. D. & Baylina, M. (Eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona, pp. 153-170

Moreno, I. (1997) “Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo”, *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*. Abril, núm.3: 9-28.

Mundate, L. (2003) “Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos”. *Revista de psicología Social*, vol.18, nº 3: 309-314.

Narotzky, S. (1988): *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Libros de bolsillo, 6, València, Edicions Alfons el Magnànim.

Narotzky, S. (1995) *Mujer, mujeres y género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid, CSIC.

Olcese, A.; Bescós, M.; Botín-Sanz, A. P.; De la Cruz, M. V.; Jiménez, I. y Ureta, J. C. (2005) “Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y cajas de ahorros españolas”. Madrid, *Papeles de la Fundación*, nº 12. Fundación de Estudios Financieros.

Orgilés, C. (1983) “Industria auxiliar del calzado”, en Rico, A. et al (Coord), *L'economía del País Valencià. Estagegies sectorials*. Valencia, Institució Alfons el Magnanim. Diputación Provincial de Valencia, Vol. II: 351-6.

Ortega, R. (2006) “El efecto de los hijos en la promoción de las mujeres españolas: ¿Existe diferencia negativa en el salario de género para las directivas?”, Valencia, XVI Congreso Nacional de ACEDE.

Palenzuela, P. (1996) “El trabajo, objeto de estudio para la antropología”, en *Antropología del Trabajo*, III Simposio del VII Congreso de Antropología Social. Zaragoza.

Ponce Herrero, G. y A. Martínez Puche (2003) “Factores de impulso en la configuración de un territorio innovador: la contribución del entorno al sistema productivo del calzado alicantino” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 32, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante, pp. 39-63

Ponce Herrero, G., Martínez Puche, A. (2003), *La industria del calzado en el Alto Vinalopó (1850-1977)*, Alicante, Universidad de Alicante, Asociación comarcal de industriales de calzado del Alto Vinalopó, 2003.

Ramos, A. (2005) *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia, Publicaciones Universitat de Valencia.

Ramos, M. D. y Vera, T. (Eds.) (1992), *El trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la mujer, Universidad de Málaga, Málaga.

Rubin, G. (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm.30, México, pp. 95-145.

Rübsamen-Waigmann, H. et al.(2003) *Women in Industrial Research: a wake up call form European industry*, Bruselas, Comisión Europea.

Ryan, M. y Haslam, S.A. (2005) “The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions”, *British Journal of Management*, vol. 16 nº1:81-90.

San Miguel del Hoyo, B. (2000) *Elche: La fábrica dispersa. Los trabajadores en la industria del calzado. Cambios en las condiciones de vida y de trabajo*, Ed. Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Albert

Santos Deltell, M. J. (1987) “La industria del juguete en la provincia de Alicante” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 5, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Sarrió, M.; Barberá, E.; Ramos, A. y Candela, C. (2002) “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, vol. 17 nº 2: 167-182.

Schrader, C.; Balckburn, V. e Iles, P. (1997) “The women in management and firm financial performance: and explorative study”, *Journal of Managerial Issues*, vol. 9 nº 3: 355-372.

Sebastián Alcaraz, R. (2004) “*El empleo y la inversión en la industria alicantina*”. Investigación realizada dentro del proyecto G.V. 2401/94.

Shapiro, G. (2003) “Modelos del cambio conceptual y de igualdad en las empresas. La nueva dirección de las personas”, *Documento de trabajo*. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Singh, V. y Vinnicombe, S. (2004) “Why so few women directors in top UK boards?. Evidence and theoretical explanations”, *Corporate Governance*, vol. 12 nº 4: 479-488.

Smith, N.; Smith, V. y Verner, M. (2005) “Do women into management affect firm performance?. A panel study of 2500 Danish firms”. *Working Paper Department of Economics*, Aarhus School of Business.

Téllez Infantes, A (1995): “Mujer y trabajo: las *mantecaeras* de Estepa”, en *Actas de las I Jornadas de Historia de Estepa*, Ayuntamiento de Estepa, pp. 525-535.

Téllez Infantes, A (1999) “Procesos productivos y representaciones ideológicas: trabajo, género e identificación local en Estepa”. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla.

Téllez Infantes, A. (2001) “Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural”, *Rev. Gazeta de Antropología*, 17, Universidad de Granada.

Téllez Infantes, A. (2002) “Identidad socioprofesional e identidad de género. Un caso empírico”, *Rev. Gazeta de Antropología*, 18, Universidad de Granada.

Téllez Infantes, A (2002) *Las “Mantecaeras de Estepa. Un trabajo antropológico sobre una industria local*, Sevilla, Ayuntamiento de Estepa y Diputación provincial de Sevilla.

Téllez Infantes, A (2007) *La investigación antropológica*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Téllez Infantes, Anastasia y Javier Eloy Martínez Guirao. (2004) “Economía informal, género y desarrollo local en la provincia de Alicante”. En *Investigação e Desenvolvimento Sócio-Cultural*. Ed. AGIR.

Téllez, A. y González, A. (1998) “Proceso de producción del pan en Alcalá de Guadaíra: Cultura del trabajo e identificación colectiva. Una aproximación”, *V Jornadas de Historia de Alcalá de Guadaíra*. Sevilla, Ayto. de Alcalá de Guadaíra: 189-200.

Torres, L. y Fuman, M. L. (2004) “Who benefits? Gender differences in returns to social network diversity”, en DiTomaso, N. y Post, C. (Ed) *Diversity in the workforce*. Oxford, Elsevier JAI.

Tortajada, E.; Fernández, I.; Ybarra, J. A. (2004) “Evolución de la industria española del calzado. Factores relevantes en las últimas décadas”, *Economía Industrial*, nº 355-356: 211-228.

Valero Escandell, J. R.; Navarro Pastor, A.; Martínez Navarro, Fco.; Amat Amer, J. M. (1992) *Elda, 1832-1980, Industria del calzado y transformación social*, Instituto Juan Gil-Albert y Ayuntamiento de Elda, Alicante 1992

Valero Escandell, J. R. (1998) “La industria juguetera de la Foia de Castalla (1984-1996)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 19, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Valero Escandell, J. R. (1999) “El trabajo externo en la industria juguetera de la Foia de Castalla (Alicante)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, N° 21, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Veleva, V. (2005) Gender diversity and financial performance. *Citizens Advisers inc.* www.citizensfunds.org/common/pdfs/Gender_Diversity_Paper_1105.pdf

Viruela, R. (2000) “Características del trabajo de la mujer en la industria del zapato”, en San Miguel y otros: *Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaria de la Dona CCOO PV: 37-63.

Viruela Martínez, R. (1980) “La industria de alpargatas en la Vall d’Uixó”, *Cuadernos de Geografía*, n° 27, pp. 203-220

Viruela Martínez, R. (1988). *La industria del calzado en la provincia de Castelló*, Castellón: Sociedad Castellonense de Cultura, 1988. 90 p.

Viruela Martínez, R. (2002) “Organización del trabajo y diferencias de género en la industria del calzado durante la autarquía: el caso de la empresa Segarra de la Vall d’Uixó”, en *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* Universidad de Barcelona. Vol. VI, núm. 119 (82), 1 de agosto de 2002

Viruela, R. y Domingo, C. (2000), “Mujer y trabajo en el contexto regional español”, en García Ramón, M. D. y Baylina, M. (Eds.) (2000), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona, pp. 65-90.

Viruela, R. 2000 “Características del trabajo de la mujer en la industria del zapato”, en San Miguel y otros: *Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaria de la Dona CCOO PV: 37-63.

Yaeguer, M. A. (Ed.) (1999) *Women in Business*, Edward Elgar, Cheltenham.

Ybarra, J. A., San Miguel, B. Hurtado, J. y Santa María, M. J. (2004). *El calzado en el Vinalopó, entre la continuidad y la ruptura*. Ed. IDELSA, Ayuntamiento Elche y Ayuntamiento Petrer.

Ybarra, J. A. (2000) “Las nuevas ropas de una vieja dama. La economía sumergida ante las puertas de nuevo milenio”, en Alfonso, C. L (Dr.) *Zapatos del cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaría de la Dona CCOO-PV: 15-21.

Ybarra, J. A. y Santa María, M. J (2006) “El sector del juguete en España. Dinámica y estrategias productivas ante el proceso de globalización”. *Boletín Económico del ICE*, 2885: 21-33.

Zelechowski, D. y Dilimoria, D. (2004) “Characteristics of women and men corporate inside directors in the U.S.”, *Corporate Governance*, vol.12 n° 3: 337-342.

11.- ANEXOS

ANEXO I: RELACIÓN DE EMPRESAS COLABORADORAS

1. ADECH INTERNACIONAL, S.A.
2. ALBERO, VILAPLANA Y CIA., S.L.
3. ALBUSTAN, S.A.
4. ARA CALZADOS, S.L.
5. ARTE MODEL, S.L.
6. AURA FUTURE, S.L.
7. BALCHINI, S.L.
8. BAMBY SHOES, S.L.
9. BANDER`S, S.L.
10. BERJUAN, S.L.
11. BG SPAZIO IBI, S.L.
12. BRUCALZA, S.L.
13. CALMODA, S.L.
14. CALZADOS ANVESA, S.L.
15. CALZADOS ARNIS, S.L.
16. CALZADOS DEDRA, S.L.
17. CALZADOS DICI-96, S.L.
18. CALZADOS DOHA, S.L.
19. CALZADOS ELI, S.L.
20. CALZADOS EXDO, S.L.
21. CALZADOS FIRANZA, S.L.
22. CALZADOS JONI, S.L.
23. CALZADOS LIS, S.L.
24. CALZADOS MAGIAN, S.L.
25. CALZADOS MARIAN, S.L.
26. CALZADOS NAROCHY, S.L.
27. CALZADOS PATRIK, S.L.
28. CALZADOS SUYVI, S.L.
29. CALZADOS TESTAFORA, S.L.
30. CALZADOS TREX, S.L.
31. CALZANOVA, S.L.
32. CASTER, S.A.
33. CLAUDIO REIG, S.A.
34. COLOMA Y PASTOR, S.A.
35. COMERPOL, S.L.

36. COMHISCAL, S.L.
37. COSAS INTERNACIONALES, S.A.
38. CREACIONES CORBI, S.L.
39. CREACIONES PIDUR, S.L.
40. CREACIONES VILLAPLANA, S.L.
41. CROMO ENVASE S.L.
42. CURTIDOS BARBERO, S.A.
43. DAEL FASHION SHOES, S.L.
44. DECHICS S.L.
45. DEPORTIVOS MANOLITOS, S.L.
46. DESIGNTOYS, S.L.
47. DIJUFE, S.L.
48. DISEÑO EQUIPO, S.A.
49. DOLLS BY BERENGUER, S.L.
50. ELBU CALZADOS, S.L.
51. FRANCISCO MUÑOZ IRLES, C.B.
52. FRP AGENCIES-FRANCISCO R. POMARES CORTES
53. FUTURE SHOES, S.L.
54. G.B. RACING TRACK, S.L.
55. GALPER, S.L.
56. GAME-MOVIL, S.L.
57. GANDIA Y TORRO, S.L.
58. GARVALIN CALZADOS, S.L.
59. GIMENEZ ANTON, S.L.
60. GONDOLINE SPORT, S.L.
61. GRANCAL, S.L.
62. GUANTEPIEL, S.L.U.
63. GUILOY, S.A.
64. INDUSTRIAL ZAPATERA, S.A.
65. JOPI, S.L.
66. JOSE CORBI ABAD
67. JUGUETES PASTOR, S.L.
68. JUGUETES Y HERRAJES JOAL, S.A.
69. KENTUCKY JOE, S.L.
70. KILMAS, S.L.
71. KOAN DISTRIBUCIONES, S.L.
72. KOMFORT SPAIN, S.L.
73. KUTSU WORLD, S.L.
74. LAMAGIK, S.L.
75. MANUFACTURAS CELESTE, S.L.
76. MARTINEZ GALBIS, S.L.

77. MIGUEL LLORENS JUAN, S.L.
78. MINILAND, S.A.
79. MUSTANG INTER, S.L.
80. NACHO RIVERA, S.L.
81. NORDIKA'S, S.L.
82. NUEVA MARIQUITA PEREZ, S.L.
83. NUEVOS CALZADOS, S.L.
84. P & L OCIOTRENDS, S.L.
85. PACO HERRERO EXPORT, S.L.
86. PALLOCA INTERNACIONAL, S.L.
87. PANAMA JACK, S.A.
88. PANRE, S.L.
89. PEDRO INIESTA S.A.
90. PEDRO MIRALLES S.L.
91. PENTA SHOES, S.L.
92. PIEDELI, S.L.
93. PINK BLUE, S.L.
94. PINOSO SPORTSHOES, S.L. (PINOSO'S)
95. PLANTILLAS ROSMAR, S.L.
96. PLAYMOBIL, S.A.
97. RED 21, S.L.
98. ROTORS, S.L.
99. RUTH SHOES, S.L.
100. SANDRA STYLO, S.L.
101. SENATOR SHOES, S.L.
102. SERVICIOS E INDUSTRIAS DEL JUGUETE, S.A.
103. SKAYPLAS, S.A.
104. SPIFFY, S.L.
105. SPORT ENEBE, S.L.
106. SUELAS PREFABRICADAS ZAMORA, S.L.
107. TACOVALLE, S.L.
108. THE DOLL FACTORY EUROPE, S.L.
109. UNISAX, S.L.
110. VULCANIZADOS ALBEROLA, S.L.
111. VULCASA INTERNACIONAL, S.A.
112. VULKELI SHOES, S.L.
113. WORLDWIDE GIFT, S.L.
114. WYPECHY, S.L.
115. ZANETTY SHOES, S.L.
116. ZANFI, S.L.
117. ZAPATOS DACON, S.L.

ANEXO II: TRIPTICO “I JORNADA INTERDISCILINAR SOBRE MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL 2006” Y EDICIÓN DEL LIBRO “EL ROL DE LA MUJER EN LOS SECTORES TRADICIONALES DEL CALZADO Y DEL JUGUETE” (2007)

Los primeros contactos que se realizaron con diversas entidades dieron lugar, en octubre de 2006, a la *I Jornada Interdisciplinar sobre Mujer y Trabajo en el Sector Industrial: Situación Actual y Proyección de los Sectores del Calzado y del Juguete*, que tuvo lugar en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

El objetivo de dicha jornada era ofrecer un enfoque integrado de estos sectores al abordar el tema planteado desde las perspectivas sociológica, antropológica, legal y económico-empresarial. Asimismo, se buscó un mayor acercamiento de la universidad a la realidad socio-económica al combinar la exposición de conferencias, cuyo perfil es fundamentalmente académico-investigador, con el desarrollo de dos mesas redondas, bajo un enfoque eminentemente práctico y empresarial.

La participación de nueve expertos de los sectores analizados en las dos mesas redondas, entre los que se encontraban representantes de asociaciones sectoriales y de algunas de las firmas más relevantes de ambos sectores, facilitó una fotografía de la situación económica por la que estaban atravesando los sectores y el modo en que esta situación afecta a la mujer trabajadora de los mismos. Además, la jornada aportó una visión retrospectiva de la evolución de los sectores y los factores que habían contribuido a la misma, así como una reflexión sobre su futuro inmediato; contribuyendo, de forma especial, a comprender el rol que la mujer ejerce en estos sectores desde la perspectiva del empresario que la contrata.

La puesta en común de la situación de la mujer y de los sectores tradicionales, además de completar la información de partida y poner de manifiesto los puntos clave del debate, permitió asimismo cumplir, desde el primer año, con el compromiso adquirido de sensibilizar a los agentes socio-económicos implicados y al público en general sobre la relevancia de la problemática del género en la industria tradicional alicantina.

PRESENTACIÓN

Ante el importante impacto que tienen determinados sectores tradicionales en el desarrollo económico y social de nuestro entorno inmediato y con el objetivo de analizar los aspectos más relevantes del presente y futuro de los mismos, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y el Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género ha organizado esta jornada bajo el título: "Situación actual y proyección de los sectores del calzado y del juguete".

OBJETIVOS

Ofrecer un enfoque integrado e interdisciplinar de estos sectores al abordar el tema planteado desde las perspectivas sociológica, antropológica, legal y económico-empresarial. Lograr un mayor acercamiento de la universidad a la realidad socio-económica al combinar la exposición de conferencias, cuyo perfil es fundamentalmente académico-investigador, con el desarrollo de dos mesas redondas, bajo un enfoque eminentemente práctico y empresarial.

CRÉDITOS DE LIBRE CONFIGURACIÓN

Los/as alumnos/as de la UMH que deseen 1 crédito de libre configuración, deberán solicitarlo, inscribirse y asistir al menos al 80% de la jornada.

DESTINATARIOS

- Miembros de la comunidad universitaria (Alumnos/as de la universidad, preferentemente de las titulaciones de La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de la Experiencia, PAS (personal de administración y servicios y PDI (profesorado) de la Universidad Miguel Hernández.
- Profesionales relacionados con los sectores tradicionales, en especial de los sectores del calzado y del juguete.
- Público en general

COORDINA

M^a José Alarcón García y
M^a Cinta Gisbert López.
mj.alarcon@umh.es; mc.gisbert@umh.es

ORGANIZA

GRUPO DE I+D+i del SIEG "MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL: ECONOMÍA SUMERGIDA, VIOLENCIA Y GÉNERO (2006-09)(Nº 37/05) MTAS (Ita. de la Mujer)

COLABORA

BANCAJA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE
SEMINARIO INTERDISCIPLINAR DE ESTUDIOS DE GÉNERO (S.I.E.G.)



FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y
JURÍDICAS DE ELCHE

I JORNADA INTERDISCIPLINAR SOBRE MUJER Y TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL (VIII JORNADA SIEG)

“SITUACIÓN ACTUAL Y PROYECCIÓN DE LOS SECTORES DEL CALZADO Y DEL JUGUETE”

Lugar:

Aula Magna. Edificio Altabix.
Facultad de Ciencias Sociales y
Jurídicas de Elche

Fecha:

Jueves, 26 de Octubre 2006
(9:00h- 14,00h y de 16,00h-21,00h)

INFORMACIÓN y WEB:

sieg@umh.es
<http://veeu.umh.es/sieg/default.asp>

PROGRAMA:

FECHA: JUEVES 26 DE OCTUBRE DE 2006

HORARIO: DE 9:00- 14,00h y de 16,00h-21:00h

PRESENTACIÓN

1,00: D. ANTONIO MIGUEL NOGUÉS PEDREGAL. VICEDECANO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.

SESIÓN I: EL TRABAJO EXTERNO Y EL ROL DE LA MUJER EN LOS SECTORES TRADICIONALES ALICANTINOS

PONENCIAS:

9,30 Dña. ANASTASIA TELLEZ INFANTES, PROFESORA DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ. *“Mujeres y trabajo a domicilio en los sectores tradicionales”.*

10,30 Dña. MERCEDES SÁNCHEZ CASTILLO, PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

“Situación sociolaboral de la mujer en la industria tradicional alicantina”.

11,30 DESCANSO

12,00 D. JOSÉ RAMÓN VALERO ESCANDELL, PROFESOR DE GEOGRAFÍA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

“El trabajo externo en la industria juguetera”.

13,00 Dña. MARIA BEGOÑA SAN MIGUEL DEL HOYO. PROFESORA DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE. *“Trabajo y género: situación de la mujer en la industria del calzado”.*

DESCANSO

SESIÓN II: ANALISIS SECTORIAL: PRESENTE Y FUTURO DE LAS EMPRESAS DEL CALZADO Y DEL JUGUETE

MESAS REDONDAS

16,00 **“EL SECTOR CALZADO: EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN”**

MODERADOR: D. EMILIO CANO Cerdán, EXMO. PRESIDENTE DEL CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.

PARTICIPANTES:

- D. JUAN PERÁN RAMOS, PRESIDENTE DE PIKOLINO'S
- D. EZEQUIEL SÁNCHEZ CASCALES, ADJUNTO DIRECCIÓN DE TEMPE
- D. ANTONIO MARTÍNEZ GÓMEZ, DIRECTOR DEL PLAN ESTRATÉGICO “FUTURELX”.
- D. PASCUAL ROS AGUILAR, PRESIDENTE DE MUSTANG.

18,00 DESCANSO

18,30 **“EL SECTOR DEL JUGUETE: OPORTUNIDADES Y AMENAZAS”**

MODERADOR: D. JOSÉ MARÍA GÓMEZ GRAS, EXMO. VICERRECTOR DE ASUNTOS ECONÓMICOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.

PARTICIPANTES PREVISTOS:

- D. SALVADOR MIRÓ SANJUAN, PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE JUGUETES (AEFJ).
- D. JOSE ANTONIO PASTOR, DIRECTOR DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE JUGUETES (AEFJ).
- D. JAIME FERRI, EXPRESIDENTE DEL GRUPO FAMOSA Y EX VICEPRESIDENTE DE LA AEFJ.
- D. FERNANDO CASADO BERGASA, CONSULTOR DE EMPRESAS Y EMPRESARIOS DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE IBI.

20:30 **CLAUSURA.**

- D. JESÚS RODRÍGUEZ MARÍN, EXCMO. Y MGFCO. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
- D. JOSÉ ANTONIO TRIGUEROS PINA, ILMO. DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.
- REPRESENTANTE DE BANCAJA

Gisbert López, M. C. y Alarcón García , M. J. (Coord), 2007, *El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete*, Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.

A partir de los resultados obtenidos en las jornadas anteriormente mencionadas y como continuación del compromiso adquirido por el equipo de investigación en la recopilación y difusión de la información recabada a través del estudio, se decidió editar el libro ***“El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete”***⁴¹ que incluyera, además de las principales aportaciones de la jornada referenciada, nueva información respecto a la investigación sobre género en el ámbito empresarial, así como en relación con el diagnóstico de la situación de los sectores analizados.

⁴¹ Gisbert López, M.C. y Alarcón García , M.J. (Coord), 2007, *El rol de la mujer en los sectores tradicionales del calzado y del juguete*, Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.

ANEXO III: TRIPTICO “I CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO, TRABAJO Y ECONOMÍA INFORMAL” 2008

PRESENTACION

En este congreso internacional mostraremos que el género es un factor que constituye una de las bases sobre las que se estructura la división social del trabajo. Las cualidades que se adscriben a cada género y los trabajos que se le atribuye como propios en nuestro contexto cultural son resultado de la socialización y no están determinados de forma innata por su diferente sexo biológico. Las representaciones ideológicas sobre género y trabajo invisibilizan algunas técnicas y tareas dentro de los procesos productivos: en la industria, en el trabajo en el mundo rural, y en el mercado del trabajo del sexo; en definitiva, discriminan a las mujeres en el mercado laboral.

INSCRIPCIÓN

La cuota de inscripción incluye la asistencia a todas las actividades científicas, documentación y cafés.

INSCRIPCIONES: Podrá efectuar la inscripción al congreso utilizando el formulario on-line disponible en <http://www.umh.es/rechto>, con pago bancario a través de recibo impreso o con tarjeta de crédito, adjuntando el justificante de pago al formulario adjunto. La copia del boletín de inscripción, así como la copia del justificante del pago, se remitirán a la Secretaría Técnica del Congreso por correo ordinario, interno, o e-mail, dirigido a: encajacion.lopez@umh.es. Los miembros de la UMH y los estudiantes, siempre que acrediten su condición, gozarán de cuotas reducidas.

CUOTAS DE INSCRIPCIÓN Y PLAZOS: Hasta el 31 de diciembre de 2007: profesionales: 150 €; estudiantes: 60 €; miembros de la UMH: 60 €. Desde el 1 de enero de 2008: profesionales: 200 €; estudiantes: 90 €; miembros de la UMH: 90 €

INFORMACIÓN y WEB

sieg@umh.es - Web: <http://we.umh.es/sieg> 1

CRÉDITOS DE LIBRE CONFIGURACION

Los/as estudiantes de la Universidad Miguel Hernández que se inscriban y asistan o participen en el Congreso podrán solicitar el reconocimiento de 3,5 créditos de libre elección.



ORGANIZA:

Seminario Investigador de Estudios de Género
Vicerrectorado de Estudios e Investigación (Vicerrectoría)

COLABORA:





27- 29 de Febrero de 2008

Lugar:
Universidad Miguel Hernández
Elche (Alicante), España.



PROGRAMA

27 de febrero 2008, miércoles
Aula Magna, Edificio Altabix.

Sesión Plenaria

Mañana

09.00 h: Recepción y entrega documentación
11.30 h: Acto de inauguración
12.00 h: Conferencia Inaugural: a cargo de D^a Carmen Bueno.

Tarde

16.00 h: Simposio I: Economía Informal y Género
18.30 h: Pausa café y sesión de pósteres I
19.00 h: Sesión Científica I: Relatoría presentación de comunicaciones
19.30 h: Mesa Redonda I: Economía Informal y Género

28 de febrero 2008, jueves
Aula 1, Edificio Atzavares

Sesiones Paralelas

Mañana

09.00 h: Simposio II: Trabajo Sexual y Género
11.00 h: Pausa café y sesión de pósteres II
11.30 h: Sesión Científica II: Relatoría presentación de comunicaciones
12.00 h: Mesa Redonda II: Trabajo Sexual y Género

Tarde

16.00 h: Simposio IV: El Trabajo Feminino en la Empresa
18.00 h: Pausa café y sesión de pósteres IV
18.30 h: Sesión Científica IV: Relatoría presentación de comunicaciones
19.00 h:
• Mesa Redonda IV: El Trabajo Feminino en la Empresa
• Mesa Redonda V: Trabajo Doméstico, Trabajo a Domicilio

Aula 2, Edificio Atzavares

Mañana

09.00 h: Simposio III: Desarrollo y Trabajo de las Mujeres en el Medio Rural
11.00 h: Pausa café y sesión de pósteres III
11.30 h: Sesión Científica III: Relatoría presentación de comunicaciones

12.00 h: Mesa Redonda III: Desarrollo y Trabajo de las Mujeres en el Medio Rural

Tarde

16.00 h: Simposio V: Trabajo Doméstico, Trabajo a Domicilio
18.00 h: Pausa café y sesión de pósteres V
18.30 h: Sesión Científica V: Relatoría presentación de comunicaciones
19.00 h: Mesa Redonda V: Trabajo Doméstico, Trabajo a Domicilio

29 de febrero 2008, viernes
Aula Magna, Edificio Altabix

Sesión Plenaria

Mañana

09.00 h: Mesa Redonda: Análisis y propuestas de organizadores sindicales, organizaciones profesionales y asociaciones de mujeres
11.00 h: Pausa café y presentación exposición fotográfica

11.30 h: Mesa Redonda: Análisis y propuestas de las administraciones

Tarde

16.00 h: Presentación de Conclusiones
17.00 h: Conferencia de Clausura
18.00 h: Acto de Clausura





LOS SECTORES TRADICIONALES Y EL GÉNERO

NOMBRE EMPRESA:

Persona de contacto:

Teléfono:

E-mail:

CUESTIONARIO:

1. ¿Me podía indicar el número total de trabajadores?

¿Y cuantos son mujeres?

-Nº total de trabajadores

Varones

Mujeres

A lo largo de la entrevista vamos a diferenciar entre puestos directivos y el resto de personal. Con puestos directivos nos referiremos a toda aquella persona que tenga trabajadores a su cargo.

2. Podría indicar el número aproximado de varones y mujeres que trabajan en puestos directivos de los departamentos que a continuación le voy a nombrar. ¿Qué sucede con el resto de personal?

| DEPARTAMENTO | PUESTOS DIRECTIVOS | | RESTO PERSONAL | |
|------------------|--------------------|---------|----------------|---------|
| | VARONES | MUJERES | VARONES | MUJERES |
| - Alta Dirección | | | ***** | ***** |

| | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| - Producción | | | | |
| - Ventas | | | | |
| - Administración (rrhh) | | | | |

3. En el caso de los puestos directivos que solicitan **formación**, ¿en que tanto por ciento participan mujeres? ¿Y que ocurre en el caso de resto de personal?

| | PUESTOS DIRECTIVOS | | RESTO PERSONAL | |
|------------------------|--------------------|---------|----------------|---------|
| | VARONES | MUJERES | VARONES | MUJERES |
| Solicitan la formación | | | | |

4. Del 100% de las **promociones (ascensos)** internas que se realizaron en su organización en el último año ¿nos podría indicar el tanto por ciento que ha correspondido a puestos directivos?. ¿Qué porcentaje ha correspondido a mujeres?

¿Qué porcentaje de cambios de categoría en el personal no directivo se ha producido en su empresa el último año?. ¿Qué porcentaje ha correspondido a mujeres?

| | VARONES | MUJERES |
|--------------------|---------|---------|
| Puestos directivos | | |
| Resto de personal | | |

5. Dentro de los puestos directivos, ¿cuántas personas les han solicitado **incremento salarial** durante el último año?. De esas solicitudes, ¿Cuántas han venido por parte de mujeres?. ¿Y en el caso del resto de personal?

| | VARONES | MUJERES |
|--------------------|---------|---------|
| Puestos directivos | | |
| Resto de personal | | |

6. Le voy a nombrar una serie de fuentes de reclutamiento (o selección de personal):

| FUENTES DE RECLUTAMIENTO | PUESTOS DIRECTIVOS | | RESTO PERSONAL | |
|-----------------------------------|-----------------------|---------|----------------|---------|
| | VARONES | MUJERES | VARONES | MUJERES |
| | - Amigos o familiares | | | |
| - SERVEF (INEM) | | | | |
| - Universidad/Centros de F.P. | | | | |
| - Consultarías/ETT'S | | | | |
| - Anuncios (periódicos, radio...) | | | | |
| - Internet | | | | |
| - Otros (.....) | | | | |

¿A través de cual/es cree que haber obtenido personal más cualificado?

A la hora de buscar candidatos para cubrir puestos de directivos ¿Ha detectado diferencias en las fuentes de reclutamiento a través de las que acceden mujeres y hombres?

¿Y en el caso de resto de personal ha detectado diferencias en cuanto al género?

7. Existen en su organización grupos de mejora (calidad, producción...)?

SI: ¿Qué porcentaje de los **integrantes de estos grupos** son mujeres?

- Varones - Mujeres

8. ¿Cuenta la empresa con un comité de empresa o delegado de personal?

SI: ¿Qué porcentaje de los integrantes son mujeres?

¿Ha variado esta cifra respecto a la pasada elección?

Elección Actual - M Elección Anterior - M

Muchas gracias por su colaboración.

**ANEXO V: ENTREVISTA CON CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
SOBRE EL SECTOR DEL CALZADO**

| I. DATOS PERSONALES | | |
|-----------------------------|---|--|
| 1. | Nombre (opcional) | |
| 2. | Teléfono (opcional) | |
| 3. | Edad. | |
| 4. | Sexo. | |
| 5. | Localidad | |
| 6. | Estado civil. | |
| 7. | N° hijas | |
| 8. | N° de hijos. | |
| 9. | Profesión del cónyuge. | |
| 10. | Estudios | |
| 11. | Tu profesión | |
| 12. | Nombre/s fábrica/s de calzado en que trabajas o has trabajado (especifica la localidad) y años en los que estuviste en cada una. | |
| II. HISTORIA LABORAL | | |
| 13. | ¿A qué edad empezaste a trabajar y en qué? | |
| 14. | Anteriormente a éste, ¿qué trabajos has realizado a lo largo tu vida? | |
| 15. | ¿Cuándo empezaste a trabajar en el calzado? | |
| 16. | ¿Por qué? | |
| 17. | ¿Cómo conseguiste este trabajo, conocías a alguien? ¿Quién? (familiares, amigos, o conocidos). | |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| 18. | ¿Conoces a más gente que en este momento se dedique a lo mismo que tú? ¿Quién? (familiares, amigos, o conocidos). | |
| 19. | ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan contigo en el taller o fábrica? (Sólo en el caso de que su actividad laboral se desarrolle en uno de estos contextos). | |
| III. PROCESO DE TRABAJO | | |
| A) En el domicilio: | | |
| 20. | ¿Qué tipos de trabajo desarrollas en tu casa? | |
| 21. | En las casas, ¿qué trabajos hacen los hombres y qué trabajos hacen las mujeres del calzado? | |
| 22. | ¿Tienes aparte de éste otro trabajo? | |
| 23. | ¿Los desarrollas a lo largo de todo el año? | |
| 24. | ¿De qué depende? | |
| 25. | ¿Cuántos días de la semana trabajas? | |
| 26. | ¿Cuántas horas al día y cómo las distribuyes? | |
| 27. | ¿Crees que te pagan bien o no? | |
| 28. | ¿Por qué? | |
| 29. | ¿Cuándo y cómo te pagan? | |
| 30. | ¿Hay empresas que paguen más que otras? | |
| 31. | ¿Alguna vez has tenido contrato? ¿Y alguna vez no? | |
| 32. | ¿De qué tipo? | |
| 33. | ¿Cómo te llega el trabajo y quién te lo | |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| | trae? | |
| 34. | ¿Tienes plazos para entregarlo? | |
| 35. | ¿Te exigieron algún tipo de cualificación para trabajar? | |
| 36. | ¿Y algún otro tipo de condición? ¿Cuál? | |
| 37. | ¿Quién pone los medios, tú o la empresa, y de qué depende? | |
| B) En fábricas y talleres: | | |
| 38. | ¿Hay diferentes tareas para hombres y mujeres? ¿cuáles? | |
| 39. | ¿Hay más mujeres solteras que casadas? | |
| 40. | ¿Son jóvenes o mayores? ¿De qué edades? | |
| 41. | ¿Siempre desempeñas la misma tarea? | |
| 42. | ¿Qué horario tienes? | |
| 43. | ¿Trabajas durante todo el año? | |
| 44. | ¿De qué depende? | |
| 45. | ¿Cuántos días de la semana trabajas? | |
| 46. | ¿Trabajas algún festivo? | |
| 47. | ¿De qué depende? | |
| 48. | ¿Haces horas extras? | |

| | | |
|-----|--|--|
| 49. | ¿De qué depende? | |
| 50. | ¿Crees que te pagan bien o no? ¿Por qué? | |
| 51. | ¿Ganan lo mismo en todas las secciones? | |
| 52. | En la misma sección, ¿gana lo mismo un hombre que una mujer? | |
| 53. | ¿Tienes contrato? | |
| 54. | ¿De qué tipo y duración? | |
| 55. | ¿Cuándo y cómo te pagan? | |
| 56. | ¿Te exigieron algún tipo de cualificación para trabajar? | |
| 57. | ¿Y algún otro tipo de condición? ¿Cuál? | |

IV. VALORACIONES SOBRE EL TRABAJO

A) En el domicilio:

| | | |
|-----|---|--|
| 58. | ¿Por qué crees que trabajan más mujeres que hombres en las casas? | |
| 59. | ¿Prefieres trabajar en casa o fuera de ella? ¿Por qué? | |
| 60. | ¿Por qué crees que las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros dentro de la industria del calzado? | |
| 61. | ¿Crees que tienes alguna otra alternativa de trabajo? | |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| 62. | ¿Te gustaría trabajar en otra cosa? | |
| 63. | ¿Podrías prescindir de este trabajo, o es necesario para la economía familiar? | |
| B) En fábricas y talleres: | | |
| 64. | ¿Por qué crees que generalmente las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros, dentro de la industria del calzado? | |
| 65. | ¿Por qué habitualmente trabajan en fábricas y talleres más hombres que mujeres? | |
| 66. | ¿Crees que las mujeres, en su mayoría, prefieren trabajar en las casas? | |
| 67. | ¿Crees que los hombres o las mujeres están generalmente más o menos capacitados para trabajar en determinadas tareas? | |
| 68. | ¿Te gustaría trabajar en otra cosa? ¿Cuál? | |
| 69. | ¿Quién crees que debería tener preferencia para trabajar en una fábrica o taller, un hombre o una mujer? ¿Por qué? | |
| 70. | ¿Crees que se debería tener en cuenta el estado civil a la hora de emplear a alguien? ¿Por qué? | |
| 71. | ¿Crees que se debe tener en cuenta si la mujer está embarazada para contratarla? ¿Por qué? | |

| C) En general | | |
|----------------------|---|--|
| 72. | ¿Quién crees que realiza el trabajo más importante en tu casa? ¿Por qué? | |
| 73. | ¿Quién se encarga de las tareas domésticas en tu casa? ¿Por qué? | |
| 74. | En el caso de que haya reparto de tareas preguntar por el criterio de dicho reparto. | |
| 75. | ¿Quién administra el dinero? ¿Por qué? | |
| 76. | ¿Está bien visto trabajar en el calzado? ¿Por qué? | |
| 77. | Otras preguntas.... | |

**ANEXO VI: ENTREVISTA CON CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
SOBRE EL SECTOR DEL JUGUETE**

| I. DATOS PERSONALES | | |
|-----------------------------|---|--|
| 1. | Nombre (opcional) | |
| 2. | Teléfono (opcional) | |
| 3. | Edad. | |
| 4. | Sexo. | |
| 5. | Localidad | |
| 6. | Estado civil. | |
| 7. | Nº hijas | |
| 8. | Nº de hijos. | |
| 9. | Profesión del cónyuge. | |
| 10. | Estudios | |
| 11. | Tu profesión | |
| 12. | Nombre/s fábrica/s de juguete en que trabajas o has trabajado (especifica la localidad) y años en los que estuviste en cada una. | |
| II. HISTORIA LABORAL | | |
| 13. | ¿A qué edad empezaste a trabajar y en qué? | |
| 14. | Anteriormente a éste, ¿qué trabajos has realizado a lo largo tu vida? | |
| 15. | ¿Cuándo empezaste a trabajar en el juguete? | |
| 16. | ¿Por qué? | |
| 17. | ¿Cómo conseguiste este trabajo, conocías a alguien? ¿Quién? (familiares, amigos, o conocidos). | |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| 18. | ¿Conoces a más gente que en este momento se dedique a lo mismo que tú? ¿Quién? (familiares, amigos, o conocidos). | |
| 19. | ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan contigo en el taller o fábrica? (Sólo en el caso de que su actividad laboral se desarrolle en uno de estos contextos). | |
| III. PROCESO DE TRABAJO | | |
| A) En el domicilio: | | |
| 20. | ¿Qué tipos de trabajo desarrollas en tu casa? | |
| 21. | En las casas, ¿qué trabajos hacen los hombres y qué trabajos hacen las mujeres del juguete? | |
| 22. | ¿Tienes aparte de éste otro trabajo? | |
| 23. | ¿Los desarrollas a lo largo de todo el año? | |
| 24. | ¿De qué depende? | |
| 25. | ¿Cuántos días de la semana trabajas? | |
| 26. | ¿Cuántas horas al día y cómo las distribuyes? | |
| 27. | ¿Crees que te pagan bien o no? | |
| 28. | ¿Por qué? | |
| 29. | ¿Cuándo y cómo te pagan? | |
| 30. | ¿Hay empresas que paguen más que otras? | |
| 31. | ¿Alguna vez has tenido contrato? ¿Y alguna vez no? | |
| 32. | ¿De qué tipo? | |
| 33. | ¿Cómo te llega el trabajo y quién te lo trae? | |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 34. | ¿Tienes plazos para entregarlo? | |
| 35. | ¿Te exigieron algún tipo de cualificación para trabajar? | |
| 36. | ¿Y algún otro tipo de condición? ¿Cuál? | |
| 37. | ¿Quién pone los medios, tú o la empresa, y de qué depende? | |
| B) En fábricas y talleres: | | |
| 38. | ¿Hay diferentes tareas para hombres y mujeres? ¿cuáles? | |
| 39. | ¿Hay más mujeres solteras que casadas? | |
| 40. | ¿Son jóvenes o mayores? ¿De qué edades? | |
| 41. | ¿Siempre desempeñas la misma tarea? | |
| 42. | ¿Qué horario tienes? | |
| 43. | ¿Trabajas durante todo el año? | |
| 44. | ¿De qué depende? | |
| 45. | ¿Cuántos días de la semana trabajas? | |
| 46. | ¿Trabajas algún festivo? | |
| 47. | ¿De qué depende? | |
| 48. | ¿Haces horas extras? | |
| 49. | ¿De qué depende? | |

| | | |
|---|---|--|
| | | |
| 50. | ¿Crees que te pagan bien o no? ¿Por qué? | |
| 51. | ¿Ganan lo mismo en todas las secciones? | |
| 52. | En la misma sección, ¿gana lo mismo un hombre que una mujer? | |
| 53. | ¿Tienes contrato? | |
| 54. | ¿De qué tipo y duración? | |
| 55. | ¿Cuándo y cómo te pagan? | |
| 56. | ¿Te exigieron algún tipo de cualificación para trabajar? | |
| 57. | ¿Y algún otro tipo de condición? ¿Cuál? | |
| IV. VALORACIONES SOBRE EL TRABAJO. | | |
| A) En el domicilio: | | |
| 58. | ¿Por qué crees que trabajan más mujeres que hombres en las casas? | |
| 59. | ¿Prefieres trabajar en casa o fuera de ella? ¿Por qué? | |
| 60. | ¿Por qué crees que las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros dentro de la industria del juguete? | |
| 61. | ¿Crees que tienes alguna otra alternativa de trabajo? | |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| 62. | ¿Te gustaría trabajar en otra cosa? | |
| 63. | ¿Podrías prescindir de este trabajo, o es necesario para la economía familiar? | |
| B) En fábricas y talleres: | | |
| 64. | ¿Por qué crees que generalmente las mujeres realizan unos trabajos y los hombres otros, dentro de la industria del juguete? | |
| 65. | ¿Por qué habitualmente trabajan en fábricas y talleres más hombres que mujeres? | |
| 66. | ¿Crees que las mujeres, en su mayoría, prefieren trabajar en las casas? | |
| 67. | ¿Crees que los hombres o las mujeres están generalmente más o menos capacitados para trabajar en determinadas tareas? | |
| 68. | ¿Te gustaría trabajar en otra cosa? ¿Cuál? | |
| 69. | ¿Quién crees que debería tener preferencia para trabajar en una fábrica o taller, un hombre o una mujer? ¿Por qué? | |
| 70. | ¿Crees que se debería tener en cuenta el estado civil a la hora de emplear a alguien? ¿Por qué? | |
| 71. | ¿Crees que se debe tener en cuenta si la mujer está embarazada para contratarla? ¿Por qué? | |

| C.- En general | | |
|-----------------------|---|--|
| 72. | ¿Quién crees que realiza el trabajo más importante en tu casa? ¿Por qué? | |
| 73. | ¿Quién se encarga de las tareas domésticas en tu casa? ¿Por qué? | |
| 74. | En el caso de que haya reparto de tareas preguntar por el criterio de dicho reparto. | |
| 75. | ¿Quién administra el dinero? ¿Por qué? | |
| 76. | ¿Está bien visto trabajar en el juguete? ¿Por qué? | |
| 77. | Otras preguntas.... | |

ANEXO VII: BIBLIOGRAFÍA DEL APARTADO DE LOS ESTUDIOS SOBRE TRABAJO Y GÉNERO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Economía:

Blanco Sánchez, Juan Manuel, 1997: *La transición de las mujeres desempleadas al empleo y a la actividad : un análisis empírico*, Universidad de Valencia, Valencia.

Casado Díaz, José Manuel *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*, Alicante, Universidad de Alicante

Castelló, Rafael, 1995: *Espai social i desenvolupament desigual al País Valencià: àrees sócioeconòmiques a l'acabament del segle XX*, Quaderns de treball / Universitat de València Facultat de Ciènces Econòmiques i Empresariales, Valencia.

Moltó, M^a L., 1983: “La Discriminación de la Mujer en el Trabajo”. *Debats*. June, 1983, pág. 53-8.

San Miguel del Hoyo, Begoña, 2000: *Elche: la fábrica dispersa: los trabajadores de la industria del calzado, los cambios en las condiciones de vida y de trabajo*, Instituto de Cultura Juan Gil Albert, Alicante.

Sánchez Moreno, Manuel, 1985: *La teoría de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo: una revisión crítica*, Universidad de Valencia, Valencia. (Tesis doctoral)

Sánchez Pérez, Rosario, 1984: *La oferta de trabajo femenino: un estudio a través de las tasas de actividad*, Universidad de Valencia, Valencia. (Tesis de Licenciatura)

Sánchez Pérez, Rosario, 1994: *Salarios de eficiencia y desempleo: evidencia empírica para el sector industrial*, Universidad de Valencia, Valencia (Tesis doctoral)

Simón, H. (1997), *Trabajo productivo y reproductivo: su incidencia en las relaciones de género. Negociación colectiva y determinación de salarios en la Industria Alicantina*. Alicante: Instituto de Cultura Juan Gil-Albert.

Ybarra, J., 1986: *La informalización industrial en la economía valenciana: un modelo para el subdesarrollo*, en "Revista de treball" (2), 85-103.

Sociología:

"Participación de la mujer en el Mercado de Trabajo". En García Ríos et al.: *Las Mujeres en la Comunidad Valenciana*. Informe Sociológico 1986. Institut Valencià de la Dona. Conselleria de Cultura, Educació i Ciència. Generalitat Valenciana. 1988. Capítulo 2, Volumen 1, pp. 53-112 (en colaboración con M. Poveda).

"La actividad Laboral femenina en el Sur de Europa" Colecció *Quaderns Feministes* IUED, Universitat de València, Valencia 1998, 172 págs. (en colaboración con T. Domingo)

Alcobendas Tirado, María Pilar, 1983: *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*, Centro de investigaciones Sociológicas, Madrid.

Alfonso Mellado, Carlos L., (et al.) 1997: *Mujer y Trabajo. Las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana*, CCOO, Valencia.

Calvo Escartín, Pilar, 1996: *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià : secretaria de la dona CCOO.PV*, Valencia.

Carrasco, Cristina, 1991: *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Frau Llinares, M^a. J., 1998: *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*, Universidad de Alicante, Alicante.

Frau Llinares, M^a José (1999) *El trabajo de las mujeres: el caso valenciano*. Valencia: Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, 306 p.

García Ríos, Eugenia (cood), 1988: *Las mujeres en la Comunidad Valenciana: informe sociológico 1986*, Institut Valencia de la dona, Valencia.

Lázaro Borja, Carmen, 1996: *La mujer parada y la mujer ocupada: estudio en cinco comunidades a través de un lustro (1992-1996): análisis comparativo con el hombre parado y el hombre ocupado*, Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales, Valencia.

Martín Urriza, Carlos, 2000: *Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género*, CCOO, Secretaría Confederal de la Mujer, Madrid.

Mateo Pérez, M.A., 2000: *Análisis de la situación social y política de la Comunidad Valenciana (1977-1997)*, Universidad de Alicante, Alicante.

Papí Gálvez, Natalia, 2000: “El sí de las niñas”: trabajos, roles y conflictos, en <http://www.libredebate.com/doc/doc200111100003.html>.

Salido Cortés, Olga, 2001: *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*, CIS, Madrid.

San Miguel del Hoyo, Begoña (et al.), 2000: *Zapatos de Cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*, CCOO, Valencia.

Serra Yoldi, Inmaculada (dora. Publicación), 1999: *Las mujeres valencianas ante el siglo XXI: informe sociológico de una evolución (1986-1999)*, Conselleria de Benestar Social, Generalitat Valenciana, Valencia.

Thurén, Britt-Marie, 1988: *Left hand left behind: the changing gender system of a barrio in Valencia, Spain*, Stockholm: Department of Social Anthropology, University of Stockholm.

VV.AA.: *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona, Barcelona.

VV.AA., 1989: *Jornadas Mujer y Empleo*, Comisión de la Mujer, Valencia.

VV.AA., 1999 a: *Dones a la ciutat de Valencia*, Valencia: Oficina d'Estadística, Ajuntament de Valencia.

VV.AA., 1999: *Nuevos yacimientos de empleo: Proyecto GIMUT : Guarderías*

VV.AA., 1999b: *Informe sobre la situación de la mujer en sectores y profesiones en las cuales está tradicionalmente infrarepresentada*, Valencia: Conselleria de Benestar Social, Generalitat Valenciana.

Historia:

Aguado, Ana (cood.), 1999: *Las mujeres entre la historia y la sociedad contemporánea*, Conselleria de Benestar Social, Generalitat Valenciana, Valencia.

Aguado, Ana y Alvaro, Carmen, *El siglo XX en femenino [video]: Ellas piden la voz y la palabra*, Institut Universitari d'estudis de la Dona de la Universitat de Valencia.

Carmen Alfaro Giner, Manel García Sánchez, Mónica Alamar Laparra (eds.), 2002: *Actas del tercer y cuarto Seminarios de Estudios sobre la Mujer en la Antigüedad : (Valencia, 28-30 abril, 1999 y 12-14 abril, 2000*, SEMA, Valencia.

Castillo Sainz, Jaime, 1995: *De la infancia al matrimonio: el trabajo de la mujer y la vertebración de la unidad familiar en la Valencia bajomedieval*, Universidad de Valencia, Valencia (Tesis de licenciatura)

Coloma Pérez, Antonio, 1985: *Situación laboral y socioeconómica de los obreros de la industria papelera de Alcoy, 1864-1884*, Alcoy.

Díez López, Fernando (1944-) *Viles y mecánicas: trabajo y sociedad en la Valencia preindustrial*. Edicions Alfons El Magnànim, Institució Valenciana D'Estudis i Investigació, 1990. 197 p

Domingo Pérez, Concepción 1995: *Les dones valencianes en la guerra civil (1936-1939)*. En: Homenaje a Manuela Ballester. València. Direcció General de la Dona, Generalitat Valenciana. págs. 23-36, 1995.

Palacio Lis, Irene, 1992: *Mujer, trabajo y educación (Valencia 1874-1931)*, Universitat de Valencia, Valencia.

Ramos, M^a Dolores y Teresa Vera (Edit.): *El trabajo femenino entre el hogar y el taller. la lucha de las mujeres valencianas contra los gremios en la crisis del Antiguo Régimen*, en M^a Dolores Ramos y Teresa Vera (Edit.): *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*. Málaga, Servicio de Publicaciones de Diputación Provincial de Málaga, 1996, IV vols. vol. II, pp. 305-313. plutense. págs. 199-210, 1996

Siles González, José, 1995: *Estructura familiar y función social de la mujer en Alicante (1868-1936)*, Institut Juan Gil-Albert, Alicante.

Teixidor de Otto, María Jesús y Teresa Hernández Soriano (2000) *La fábrica de tabacos de Valencia: evolución de un sistema productivo (1887-1950)* Valencia: Universidad: Fundación Tabacalera, 2000 275 p. Col.lecció Oberta

Viruela Martínez, Rafael, 2002: “Organización del trabajo y diferencias de género en la industria del calzado durante la autarquía: el caso de la empresa Segarra de la Vall d’Uixó”, en *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona.

VV.AA, 1998: *Mujeres valencianas, geografía y género*, Núm. monográfico de la revista: Cuadernos de geografía, Universitat de Valencia, Valencia.

Derecho:

Alcolea Tejedor, Pilar, 1994: *Discriminación laboral de la mujer. Estudio de la doctrina jurisprudencial española y comunitaria sobre la discriminación laboral de la mujer desde 1980*, CCOO País Valencia, Valencia.

Ventura, Asunción, 1998: *Mujeres. Derecho, participación política y empleo*, Universidad Jaume I, Castellón.

VV.AA., 1989: *Jornadas Mujer y Empleo*, Comisión de la Mujer, Valencia.

Salud y trabajo:

Barañano, Margarita (comp.), 1990: *Mujer, salud y trabajo*, CCOO Sección Sindical, Madrid.

Geografía:

Aguado, Ana, (1998) *Treball, gènere i identitat femenina a la societat valenciana contemporània*. En: Cuadernos de Geografía. Mujeres Valencianas: Geografía y Género. Dpto. Geografía, Fac. de Geografía e Historia, Universidad de Valencia, pags. 325-339, 1998.

Bernabé Maestre, José María (1975) *Indústria i subdesenvolupament al País Valencià: el calçat a la Vall de Vinalopo*. Palma de Mallorca : Moll, 1975 109 p

Bernabé Maestre, José María (1976) *La industria del calzado en el Valle del Vinalopó*. Valencia: Departamento de Geografía, Facultad de Filosofía y Letras, 1976 236 p. Tesis-Universidad de Valencia

Baylina Ferre, M. (1994) *Geografia de la producció, flexibilitat en el mercat de treball i relacions de gènere*. L'exemple del treball industrial a domicili. *Cuadernos de Geografía* 55: pp. 45-61.

Carrasco, Cristina (1991) *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Domingo Pérez, Concepción (1993) “El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano”, *Cuadernos de Geografía*, València, Departament de Geografia, Universitat de València, núm. 53, pàgs. 85-109.

Domingo Pérez, Concepción (1995) *El trabajo de la mujer en el ámbito rural valenciano*. El Campo. Servicio de Estudios del Banco Bilbao-Vizcaya. 127-149, 1995. (En col. con R. Viruela).

Domingo Pérez, Concepción (1995) *Situación social de la mujer en la Comunidad Valenciana* 1991. Generalitat Valenciana. V. II, 213-269 (En col. con R. Viruela y J. Hermosilla)

Domingo Pérez, Concepción (1997) *Les dones i el treball informal en la indústria del calcer*. Aigualit, 3, pp. 101-120 (En col. con R. Viruela)

Domingo Pérez, Concepción (1997) *Presencia femenina en las Observaciones de Cavanilles*. La percepción de un Ilustrado. *Cuadernos de Geografía*, 62, pp. 361-375

Domingo Pérez, Concepción (1997) *Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales*. *Cuadernos de Geografía*, 61, 15-29 (En col. con R. Viruela)

Domingo Pérez, Concepción (1998) *La creciente incorporación de las mujeres valencianas al mercado laboral*. *Cuadernos de Geografía*, 64, 425-444 (En col. con R. Viruela)

Domingo Pérez, Concepción (1998) *La población activa femenina valenciana*. En *La población valenciana. Pasado, presente, futuro*. Alicante, Instituto de Cultura Juan Gil Albert. Diputación Provincial de Alicante. Vol. II, pp. 311-332 (En col. con R. Viruela).

Domingo Pérez, Concepción (1998) *Mujer y economía irregular*. *Asparkia*, Investigació Feminista, 9, 121-138. Universitat Jaume I. Castelló (En Col. con R. Viruela)

Domingo Pérez, Concepción (1998) “Mujeres valencianas: Geografía y género”, *Cuadernos de Geografía*, València, Universitat de València, núm. 64, pàgs. 291-294.

Domingo Pérez, Concepción (2000) *Trabajo femenino en una antigua industria rural: el turrón*. En García Ramon, M^a D. y Baylina, M. (ed.): El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Barcelona, Oikos-tau, 2000, pp. 93-112.

Domingo Pérez, Concepción (2000) *La informalización en la industria del calzado, un trabajo de mujeres*. Cuadernos de Geografía, 67-68, pp. 381-401

Domingo Pérez, Concepción (2000) *Mujer y trabajo en el contexto regional español*. En: García Ramon, M^a D. y Baylina, M. (ed.): El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Barcelona, Oikos-tau, pp. 65-90 (En col. con R. Viruela).

González Porras, María Luisa (1972) *Problemática de la mujer y estudio especial de la mujer y el trabajo en la zona naranjera levantina*, Universidad de Valencia, Valencia. (Tesis de licenciatura)

Larrosa Rocamora, J. A. (1998) “La población desocupada en la ciudad de Elche”, en *Investigaciones Geográficas*, 20, Universidad de Alicante.

Pastor Gradoli, Carmen i Javier Esparcia Pérez (1998) “Alternativas económicas en el ámbito rural interior. El papel de las mujeres en el desarrollo rural”, *Cuadernos de Geografía*, València, Universitat de València, núm. 64 pàgs. 527-542.

Pitarch Garrido, M^a Dolores (1998) “Los niveles de formación de la mujer valenciana. Logros y deficiencias”, *Cuadernos de Geografía*, València, Universitat de València, núm. 64, pàgs. 373-395.

Ponce Herrero, G. (2002) “Competitividad y mercado de trabajo en los sistemas productivos industriales alicantinos”, en *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (65) <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-65.htm>

Poveda, M. y M^a L. Moltó (1988) “Participación de la mujer en el mercado de trabajo”, *Las mujeres en la Comunidad Valenciana*, València, Institut Valencià de la Dona. Generalitat Valenciana.

Sanchis, Enric (1984) *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1984 256 p.

Sanchis Gómez, Enric (1986) *El treball a domicili*. Valencia: Institución Alfonso el Magnánimo, 1986 118 p.

Sanchís, E. y Miñana, J. (eds) (1988). *La otra economía: trabajo negro y sector informal*. Valencia: Alfons el Màgnanim

Santos Deltell, M. J. (1987) “La industria del juguete en la provincia de Alicante” en *Investigaciones Geográficas*, 5, Universidad de Alicante.

Teixidor de Otto, M^a Jesús y Teresa Hernández Soriano (1988) “El trabajo de la mujer en las labores del tabaco. La fábrica de Valencia (1887-1914)”, *Cuadernos de Geografía València*, Universitat de València, núm. 64, pàgs. 339-354

Teixidor de Otto, M^a Jesús (1981) “El trabajo de la mujer inmigrada”, *Cuadernos de Geografía*, València, Departament de Geografia, Universitat de València, núm. 28, pàgs. 11-20.

Valero Escandell, J. R. (1998) “La industria juguetera de la Foia de Castalla (1984-1996)”, en *Investigaciones Geográficas*, 19, Universidad de Alicante.

Valero Escandell, J. R. (2000) “El trabajo externo en la industria juguetera de la Foia de Castalla (Alicante)”, en *Investigaciones Geográficas*, 20, Universidad de Alicante.

Viruela Martínez, Rafael y Concepción Domingo Pérez (1995) “El trabajo de la mujer en el ámbito rural valenciano”, en *El Campo*, núm. 133, pàgs. 127-149.

Viruela Martínez, Rafael (1999) “Mujeres y trabajo no declarado en la industria del calzado” en García Ramos, M^a D. y Baylina, M. (eds.): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Barcelona, Oikos-Tau.

Viruela Martínez, Rafael (1980) “La Vall d'Uixó: estructura profesional de un núcleo industrial e inmigratorio (1940-1975)”, *Cuadernos de Geografía*, València, Departament de Geografia, Universitat de València, núm. 26, pàgs. 63-84.

Etnología, etnografía, antropología:

Canales Martínez, G. y Ana Melis Maynar (1996) “El trabajo a domicilio en la Vega Baja del Segura (Alicante): origen y desarrollo en un municipio agrícola”, en *Investigaciones Geográficas*, 16, Universidad de Alicante.

Canales Martínez, G. y Ana Melis Maynar (1997) “El trabajo industrial de la mujer en la economía sumergida: las aparadoras del calzado en el Bajo Segura”, en *Papeles de Geografía*, Universidad de Murcia, vol. 25, pp. 159-176.

Martín Díaz, Emma, Melis Maynar, Ana y Sanz Casas, Gonzalo (2000). “Segmentación de los mercados de trabajo y procesos de segregación espacial: reflexiones sobre la difícil integración de los emigrantes”. *II Congreso sobre la inmigración en España*. Universidad de Comillas.

Melis Maynar, A. (1987) “Turrón y cultura”. En *Historia de Alicante*, Murcia: Edic. Mediterráneo, 1987

Melis Maynar, Ana; Martín Díaz, Emma y Gonzalo Sanz Casas (2000) *Mercados de Trabajo e Inmigración Extracomunitaria en la Agricultura mediterránea*. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.

Ana Melis Maynar (2002) *Turismo, impactos medioambientales y empleo en Alicante*. *Actas del IX Congreso de Antropología “Cultura & Política”*, Barcelona. Ed. Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español (FAAEE) e Instituto Catalán de Antropología (ICA)

Oliver Narbona, Manuel (1982) *Almadrabas de la costa alicantina* Alicante: Universidad de Alicante y Caja de Ahorros Provincial de Alicante

Oliver Narbona, Manuel (1983) *Molinos harineros de agua*. Alicante: Universidad de Alicante.

Oliver Narbona, Manuel (1989) *Congreso de antropología (4o. 1987. Alicante) IV Congreso de antropología*: Alicante 21-24 abril 1987

Oliver Narbona, Manuel (1993) *Ecología cultural de la Vega Baja del Segura: teoría de la huerta*. Alicante: Universidad de Alicante, Departamento de Humanidades Contemporáneas.

Oliver Narbona, Manuel (1995) *Faenando la mar: pesca en la costa alicantina*. Alicante: Universidad de Alicante.

Palanca, Floreal; Martínez, Frederic; Mira, Joan F.; Gregori, Joan J. ; Cucó, Josefa ; Llop, Francesc (1991) *Temes d'etnografia valenciana*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.

Pastor Alfonso, M^a José (2002) *Efectos del turismo: nuevas relaciones entre cultura y medio ambiente. Actas del IX Congreso de Antropología "Cultura & Política"* Barcelona. Ed.Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español (FAAEE) e Instituto Catalán de Antropología (ICA)

Pérez Jiménez, María Ángeles (1998) *Aspectos económicos, sociales y culturales de la industria salinera de Torrevieja (Alicante): desde sus orígenes hasta la actualidad*; director Manuel Oliver Narbona Alicante: Universidad de Alicante, Tesis del Departamento de Sociología 1

Sanmartín Arce, Ricardo (1976) *La comunidad de pescadores de El Palmar: su estudio jurídico y antropológico*; director Vicente Montés Penadés: Universidad de Valencia, Tesis de la Facultad de Derecho

Sanmartín Arce, Ricardo (1982) *La Albufera y sus hombres un estudio de antropología social en Valencia* Madrid: Akal.

Varios:

Miranda Encarnación, José Antonio (1993) *De la tradición artesana a la especialización industrial: el calzado valenciano, 1850-1930*, Barcelona: Universitat de Barcelona, Departament d'Historia i Institucions Econòmiques

Miranda Encarnación, José Antonio (1995) *Els anys més difícils: Elx i la indústria espanyola del calçat durant l'autarquia*, José Antonio Miranda Encarnación Elx : Ajuntament d'Elx

Valero Escandell, José Ramón [et al.] (1992) *Elda, 1832-1980: Industria del calzado y transformación social*. Alicante: Instituto de Cultura Juan Gil-Albert

Valero Escandell, José Ramón (1991) *Historia social de una industria juguetera*. Valencia : Conselleria de Treball i Seguritat Social

Ybarra, Josep-Antoni (1986) *Sector calzado: Presente y futuro*. [Alicante]: Banco de Alicante, VII

San Miguel del Hoyo, Begoña (1998) *Los trabajadores de la industria del calzado de Elche: cambios en las condiciones de vida y de trabajo (1960-1997)*. Tesis del Departamento de Sociología y Teoría de la Educación dirigida por Benjamín Oltra, Josep-Antoni Ybarra. Alicante : Universidad de Alicante

Valero Escandell, José Ramón (1998) *Origen y desarrollo de la industria del juguete en Ibi (1900-1942)* Alicante: Universidad de Alicante

Palacio Lis, Irene (1992) *Mujer, trabajo y educación: (Valencia 1874-1931)* Universitat de València, Departamento de Educación Comparada e Historia de la Educación, Valencia,

Lafuente, María Josefa; Esther Barberá y Maite Sarrió (1998) *Mujeres, éxito laboral y apoyo familiar*. Valencia: Promolibro.

Figueras Pacheco, Francisco (1955) *Historia del turrón: y prioridad de los de Jijona y Alicante* Alicante.

Siles González, José (1995) *Estructura familiar y función social de la mujer en Alicante: (1868-1936)* Alacant: Institut de Cultura Juan Gil-Albert

Gozálvez Pérez, Vicente (1975) *La industria de esteras y alfombras en Crevillente*. Alicante: Círculo de Economía

Conejero Martínez, Vicente (1981) *Gremios e inicios de la Revolución Industrial en Alcoy*. Alicante: Instituto de Estudios Alicantinos

Conejero Martínez, Vicente (1985) *La agricultura en la provincia de Alicante durante el siglo XIX*. Alacant : Diputació Provincial d'Alacant

Moreno Sáez, Francisco (1987) *El movimiento obrero en Elche (1890-1931)* Alicante: Instituto de Estudios Juan Gil-Albert

Vallès, Ismael (1986) *Indústria tèxtil i societat a la regió Alcoi-Ontinyent : 1780-1930 / Ismael Vallès* Valencia : Universitat de Valencia

Barber i Vallès, Antoni; Guardiola i Mora, Ismael; Almenara i Sebastià, Miquel (1999) *Nits i peixos a les pesqueres de cingle : estudi etnogràfic i historic de les pesqueres de cingle a La Marina Alta*. Alicante: Associació Cultural Puig Llorença

Barber i Vallès, Antoni y Guardiola i Mora, Ismael (1996) *Rams de palma blanca: l'artesania de la palma blanca al migjorn valencià*. Valencia : Fundació Bancaixa

Cabrejas, Mara i Ernest García (1997) *València, l'Albufera, l'Horta: medi ambient i conflicte social* València: Universitat de València

Escolano Zamorano, Esther (2002) *Mujeres y función pública: el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Valencia*, València: Universitat de València

Ramón Fernández, Francisca (2001) *El ingreso en la comunidad de pescadores de El Palmar y la transmisión hereditaria del “redolí*, Valencia: Universitat de València

VVAA (1998) *Mujeres valencianas: Geografía y género*, Valencia, Universitat de València, Ejemplar monográfico de la revista: Cuadernos de Geografía, nº 64

ANEXO VIII- BIBLIOGRAFÍA EXTRA

Sector del calzado

Alfonso, C. L (dir.) (2000) *Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana*, València, Secretaria de la Dona CCOO-PV

Barcino. (1947) “La industria europea del calzado”, *Moda y línea*. Artículo publicado en *Escuela de Aprendices*, nº 71.

Bernabé Maestre, J. M. (1975) “Origen de la industria del calzado en el País Valenciano”, *Valencia, I Congreso de Historia del País Valenciano*, pp. 153-165

Bernabé Maestre, J. M. (1976) *La industria del calzado en el valle del Vinalopó*, Valencia, Departamento de Geografía.

Bernabé Maestre, J. M. (1984) “Industria espontánea en la provincia de Alicante” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 2, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

BOE. Aumento de salarios en la industria del calzado. Orden del Ministerio de Trabajo, de 26 de octubre de 1956. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de noviembre de 1956

BOE. Ordenanza laboral para las industrias de la piel. Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de junio de 1969. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de julio de 1969

BOE. Reglamento nacional de trabajo en la industria del calzado. Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de abril de 1946. *Boletín Oficial del Estado*, de 5 de mayo de 1946

BOE. Reglamento nacional de trabajo en la industria del curtido. Orden del Ministerio de Trabajo, de 12 de diciembre de 1946. Boletín Oficial del Estado, de 24 de diciembre de 1946

Carrillo, M. C.; Nolasco, A. y Ronda Pérez, E. (2005) “Trabajo a domicilio: el caso de las aparadoras de calzado”, en Archivos de Prevención de Riesgo Laborales, vol. 8 nº 4:149-154

CCOO. Federación de Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA), julio 2000 (mecanografiado).

Domingo, C. (2000) “Las condiciones laborales de las trabajadoras del calzado” en Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado. Valencia, Secretaria de la Dona. Conf. Sind. de CCOO del PV

Domingo, C. (2000) La informalización en la industria del calzado, un trabajo de mujeres. Cuadernos de Geografía, 67-68, pp. 381-401.

Domingo, C. y R. Viruela (1997) “Les dones i el treball informal en la indústria del calcer” en Aigualit, 3, pp. 101-120.

FICE (Federación de Industrias del Calzado Español) 2005 “Análisis de la situación del Sector Calzado, acciones a realizar y calendario previsto de las mismas”, Rueda de prensa 26 de enero de 2005.

Frau Llinares, M. J. (2000) “Trabajo doméstico y trabajo mercantil. Trayectorias y actitudes de las mujeres ante el trabajo” en Alfonso, C. L. (Dr.) Zapatos del cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado. Valencia, Secretaría de la Dona CCOO-PV: 87-116.

Gómez Cortes, J., Piqueras García, R., Sánchez Uribelarrea, M. J. (1983): «Orígenes de la industria del calzado en Almansa. El caso de la familia Coloma», tomo IV, Historia Contemporánea, Instituto de Estudios Albacetenses de la Excelentísima Diputación Provincial.

Herranz Pérez, J. (2004) “Informe del sector calzado 2004”. Subdirección General de Comercio Exterior de Productos Industriales. Secretaría de Estado de Turismo y Comercio Exterior.

Martínez Gómez, A.: La política de reestructuración y reconversión en España, El proceso de reestructuración del sector calzado, Tesis de licenciatura FCEE y EE, Universidad de Alicante.

Martínez Puche, A. (1999) “El desarrollo de la industria del calzado en Villena (Alicante). Un complemento a la evolución y origen del calzado en el corredor del Vinalopó (1823-1936)” en Rev. Investigaciones Geográficas, nº 21, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Melià Tena, C. (1974) Industrias del vestir (textiles, calzado y diversas) de la provincia de Castellón, Castellón: Cámara de Comercio, Industria y Navegación.

Miranda Encarnación, J. A. (1993) “De la tradición artesana a la especialización industrial. El calzado valenciano, 1850-1930”, Revista de Historia Industrial, nº 4, p. 11-35

Miranda Encarnación, J. A. (1993) “De la tradición artesana a la especialización industrial. El calzado valenciano, 1850-1930”, Revista de Historia Industrial, nº 4, pp. 11-35

Miranda Encarnación, J. A. (1994) “La industria del calzado española en la posguerra: los efectos del intervencionismo sobre una industria de bienes de consumo”, Revista de Historia Económica, año XII, nº 2, p. 317-339

Miranda Encarnación, J. A. (1998) La industria del calzado en España (1860-1959), Alicante: Instituto de Cultura Juan Gil-Albert

Nadal y Oller, J. (1995) «La transición del zapato manual al zapato mecánico en España», en La cara oculta de la industrialización española, Alianza editorial, Barcelona, pp. 321-339.

Orgilés, C. (1983) Industria auxiliar del calzado, en Rico.A et al (Coord), L'economía del País Valenciá. Estrategies sectorials. Valencia, Institució Alfons el Magnanim. Diputació Provincial de Valencia, Vol. II: 351-6.

Ponce Herrero, G. y A. Martínez Puche (2003) "Factores de impulso en la configuración de un territorio innovador: la contribución del entorno al sistema productivo del calzado alicantino" en Rev. Investigaciones Geográficas, nº 32, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante, pp. 39-63

Ponce Herrero, G., Martínez Puche, A. (2003), La industria del calzado en el Alto Vinalopó (1850 - 1977), Alicante, Universidad de Alicante, Asociación comarcal de industriales de calzado del Alto Vinalopó.

Reglamento de régimen interior de la Escuela de Aprendices Segarra. Documento sin fechar, probablemente de la década de 1950

Reglamento de régimen interior para la industria de confección de guantes de piel de "Silvestre Segarra e Hijos", de 18 de febrero de 1947. Aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Castellón el 26 de febrero de 1947

Reglamento de régimen interior para la industria del calzado, oficinas, personal mercantil y subalterno de "Silvestre Segarra e Hijos", de 30 de junio de 1946. Aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Castellón el 28 de septiembre de 1946

San Miguel del Hoyo, B. (2000) Elche: La fábrica dispersa. Los trabajadores en la industria del calzado. Cambios en las condiciones de vida y de trabajo, Ed. Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil-Albert

Sebastiá , R. La Industria Del Calzado En La Provincia De Alicante: Características De Su Evolución Reciente (1970-1991)

Sebastiá Alcaraz, R. (1997) "La industria del calzado en la provincia de Alicante: características de su evolución reciente (1970-1991)" en Rev. Investigaciones Geográficas, Nº 18, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Sintes Obrador, F. (1982) «El calzado alicantino en la encrucijada», Información Comercial Española, nº 586, pp. 111-117

Tomas Carpi, Juan Antonio, (1999) *Dinámica industrial e innovación en la Comunidad Valenciana: análisis de los distritos industriales del calzado, cerámica, mueble y textil.*

Tortajada, E.; Fernández, I.; Ybarra, J. A. (2004) “Evolución de la industria española del calzado. Factores relevantes en las últimas décadas”, *Economía Industrial*, nº 355-356: 211-228.

Valero Escandell, J. R.; Navarro Pastor, A.; Martínez Navarro, Fco.; Amat Amer, J. M. (1992) *Elda, 1832-1980, Industria del calzado y transformación social*, Instituto Juan Gil-Albert y Ayuntamiento de Elda, Alicante

Vázquez Barquero, A. y Sáez Alcalá, A. (1997) “La transformación de los sistemas productivos locales y la globalización del entorno económico. La respuesta de los distritos valencianos del calzado a los desafíos de la competitividad.” *Revista valenciana d’estudis autonòmics*, nº 19, 1997. p. 37-58

Viruela Martínez, R. (1980) “La industria de alpargatas en la Vall d’Uixó”, *Cuadernos de Geografía*, nº 27, pp. 203-220

Viruela Martínez, R. (1988). *La industria del calzado en la provincia de Castelló*, Castellón: Sociedad Castellonense de Cultura.

Viruela Martínez, R. (2002) “Organización del trabajo y diferencias de género en la industria del calzado durante la autarquía: el caso de la empresa Segarra de la Vall d’Uixó”, en *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales Universidad de Barcelona*. Vol. VI, núm. 119 (82)

Viruela, R. (2002) EL TRABAJO Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). Organización del trabajo y diferencias de género en la industria del calzado durante la autarquía: el caso de la empresa segarra de la

vall d'uíxó. Scripta Nova Revista Electrónica De Geografía Y Ciencias Sociales Universidad de Barcelona. Vol. VI, núm. 119 (82)

Viruela, R. (2000) "Características del trabajo de la mujer en la industria del zapato", en *San Miguel y otros: Zapatos de cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaria de la Dona CCOO pp. 37-63.

Ybarra, J. A. (2000) "Las nuevas ropas de una vieja dama. La economía sumergida ante las puertas de nuevo milenio", en Alfonso, C.L (Dr.) *Zapatos del cristal. La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado*. Valencia, Secretaría de la Dona CCOO pp. 15-21.

Ybarra, J.A., San Miguel, B. Hurtado, J. y Santa María, M.J. (2004). *El calzado en el Vinalopó, entre la continuidad y la ruptura*. Ayuntamiento Elche y Ayuntamiento Petrer, IDELSA

Sector del turrón

Consejo Regulador de las Denominaciones Especificas Jijona y Turrón de Alicante (CRDEJTA), (1999) <http://www.jijona.com/DatosJUona.html>

Domingo, C. (2000) "Trabajo femenino en una antigua industria rural: el turrón". En Garcia Ramón, M^a D. y Baylina, M. (ed.): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona, Oikos-tau.

Galiana Carbonell, F. (1986) *Anales y Documentos históricos sobre el Turrón de Jijona*.

Figueras Pacheco, F. (1995). *Historia del Turrón y prioridad de los de "Jijona" y "Alicante"*

Sector del Juguete

Anguiz Pajarón, A. (1981) «Payá Hnos., S.A. Primera fábrica de juguetes en Ibi», en Anguiz y Cremades, *Del pasado ibense*, Alcoy, C.A.A.M.

- Anguiz Pajarón, A. (1988) *Estampas y recuerdos ibenses*, Barcelona, edición del autor.
- Asociación Española de Fabricantes de Juguetes (AEFJ) (1995) *Estrategias para el 2000. Tendencias futuras del sector juguetero español*, Valencia.
- Corredor Matheos, J. (1981) *La juguina a Catalunya*, Barcelona, Edicions 62.
- Corredor Matheos, J. (1989) *El juguete en España*, Madrid, Espasa-Calpe.
- Gómez, J. M. et al. (2001) *El sector juguete en 1999*. Elche, Ed. Universidad Miguel Hernández.
- Gómez, J. M. et al. (2002) *Análisis de los mejores casos de competitividad en la Empresa Industrial Alicantina*. Elche, Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante (COEPA). Ed. UMH.
- Gómez, J. M. et al. (2002). *Factores Condicionantes en el Comportamiento Internacional de las Empresas Españolas Fabricantes de Juguetes*. Elche, UMH.
- Gómez, J.M. et al. (2003) *El sector juguete en 2001*. Elche, Ed. Universidad Miguel Hernández.
- Gómez, J.M. et al. (2005) *El sector juguete en 2003*, Elche Ed. Universidad Miguel Hernández.
- KPMG Peat Marwick: *Fabricación de juegos y juguetes (CNAE, 494)*, Cámaras de Comercio Industria y Navegación de España, noviembre de 1992.
- Roland Berger y Partner GmbH. (1995) *Actualización de la Base de Datos del Sector Juguetero a 31 de diciembre de 1995..*
- Sáez Cala, A. y otros (1997). *La dinámica de los sistemas productivos locales. El caso de la industria del juguete en la Foia de Castalla*, Universidad Autónoma de Madrid.

Santos Deltell, M. J. (1987) “La industria del juguete en la provincia de Alicante” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 5, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Sempere Quilis, R. (1993) Nacimiento y desarrollo de la industria de la muñeca. Onil, muñequero, al pie de la sierra de Mariola,. mecanografiados.

Valero Escandell, J. R. (1998) “La industria juguetera de la Foia de Castalla (1984-1996)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 19, Universidad de Alicante.

Valero Escandell, J. R. (1998) “La industria juguetera de la Foia de Castalla (1984-1996)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 19, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

Valero Escandell, J. R. (1999) “El trabajo externo en la industria juguetera de la Foia de Castalla (Alicante)” en *Rev. Investigaciones Geográficas*, Nº 21, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.

VVAA (1996) «Relación alfabética de los fabricantes españoles de juguetes», Juguetes y juegos de España (órgano oficial de la Asociación Española de Fabricantes de Juguetes), Barcelona, pp. 122-130.

Trabajo y género

Adams, S. y Flynn, P. (2005) “Local knowledge advances women’s access to corporate boards”, *Corporate Governance*, vol. 13 nº 6: 836-846.

Adler, R. (2001) “Women in the executive suite correlate to high profits”, *European Project*

Aguilar, E. (1993): «Trabajo e ideología sobre el género en la producción doméstica», en DÍEZ, C. y MAQUEIRA, V. (coord.) *Sistemas de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. VI Congreso de Antropología. Ed. Asociación Canaria de Antropología, Tenerife, pp. 81-95.

Aguilar, E. (1998) *Las bordadoras de mantones de Manila de Sevilla. Trabajo y género en la producción doméstica*. Sevilla, Ayuntamiento de Sevilla y Universidad de Sevilla.

Aguilar, E; Téllez, A; Amaya, S; Rió, M. y González, A. (1993). “Las bordadoras de mantones de Manila”, en García, M. (ed.) *Carrión de los Céspedes. Historia y presente de un pueblo del Aljarafe y el campo de Tejada*. Sevilla. Muñoz Moya y Montraveta Eds. pp.409-427.

Aguilar, E; Téllez, A; Amaya, S; Rió, M. Y González, A. (1996). “Género y procesos de trabajo: Las bordadoras del Aljarafe sevillano”, en *El trabajo de la mujer, pasado y presente*, en RAMOS, M. D. y VERA, M. T. (Eds) Málaga, Servicio de publicaciones, Diputación Provincial de Málaga, T.II, pp. 379-396.

Alemaný, C. (1992) “De la producción tecnológica al uso doméstico y su incidencia en las relaciones sociales de sexo”, Comunicación al *IV Congreso Español de Sociología*. Madrid.

Alfonso, C. et. al (1998) *Mujer y trabajo: las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana*, Confederación Sindical Comisiones Obreras, Valencia.

Allen, S. y Wolkowitz, C. (1986) *The Control of Women's Labour: the Case of Homeworking*, *Feminist Review*, 22, p.23-41.

Allen, S. y Wolkowitz, C. (1987) *Homeworking. Myths & Realities*, London, Women in Society, Macmillan.

Allen, S. (1983) *Production and reproduction: the lives of women homeworkers*, *The Sociological Review*, 31(4), p.649-665.

Alonso, J. A. (1991) *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, Fontamara, México.

Alonso, J. A. (1981) *Sexo, trabajo y marginalidad urbana*, Edicol, México.

Alonso, J. A. (1988) "Crisis, sismos e industria doméstica", en Gabayet et al., *Mujeres y sociedad: salario, hogar y acción social en el occidente de México*, CIESAS, El Colegio de Jalisco, Guadalajara, pp.107-123.

Álvarez, S. A. y Meyer, G. D. (1998) "Why do women become entrepreneurs?", *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Amorós, A. (1995), "División sexual del trabajo" en Amorós, C. (Dir.), *Diez palabras clave sobre mujer*, Ed. Verbo Divino, Pamplona, pp. 257-296.

Amorós, C. (1991), *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Anthropos, Barcelona.

Amstrong, P. y Hugh, M. (1990), *Theorizing women's work*, Network Basics Series.

Antrobus, P. (1989) "The empowerment of women" en Gallin, R.; Aronoff, M. y Ferguson, A. (eds.) *Women and the international development*, Westview Press, Boulder.

Apostole, R. y Thiessen, V. (1992) "Gender, work task differentiation and Job control in the Nova Scotia Fish Processing Industry", *Revue canadienne des sciences de l'administration* 9(1), pp. 13-23

Apaolaza, T. (1993) "Apuntes metodológicos: mujer y marginación socioeconómica", en C. Diez y V. Maqueira (coord.) *Sistemas de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. VI Congreso de Antropología.

Arango, L. G.; León, M. y Viveros, M. (comp.) (1995) *Género e identidad*, Tercer Mundo Editores, Bogota.

Arango, L. G. (1998) " Del paternalismo al terror del mercado" en Arango, L.G. et. al., *Mujeres, hombres y cambio social* Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Bogota.

Arce, A y Marsden, T. (1993) "The social construction of international food: a new research agenda", *Economic geography*, 69(3), 293-311

Arenal, S. (1986) *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*, Nuestro Tiempo, México (Col. Charlas con trabajadores).

Arizpe, L. (1989) *La mujer en el desarrollo de México y de América Latina*, UNAM, Centro regional de investigaciones multidisciplinarias, México.

Arizpe, L. y Aranda, J. (1981) "The "comparative advantages" of women's disadvantages: women workers in the strawberry export agribusiness in Mexico", *Signs*, 7(21), pp. 453-473

Arizpe, L. y Aranda, J. (1986) "Women workers in the strawberry agribusiness in Mexico" in Leacock, E. y Safa, H. I, *Women's Work: development and the division of labor by gender (version posterior)*, Bergin & Garvey, Nueva York, pp. 174-193.

Arriola Woog, M. (1980) *El programa mexicano de maquiladoras: una respuesta a las necesidades norteamericanas*, Universidad de Guadalajara, IES, Guadalajara.

Baker, T. y Aldag, R. (2003) "Gender and entrepreneurial opportunity evaluation", *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

Balbo, L. (1994)." La doble presencia", en Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.

Barberá, E. et al. (2002). *Rompiendo el techo de cristal: Beneficios de la Diversidad de género en los equipos directivos*. Proyecto de investigación Plan Nacional I+D, Programa sectorial de estudios de las mujeres y del género.

Barberá, E.; Ramos, A; Sarrió, M. y Candela, C. (2002) "Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 40: 55-68

Barberá, E; Ramos, A. y M. Sarrió (2000) "Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI" en *Rev. Papeles del psicólogo*, Febrero , nº 75 , 2000

Barret, M.; Macintosh, M. (1980). "The Family Wage: Some problems for Socialist and Feminist", en *Capital and Class*, n.11.

Barthez, A. (1982): *Famille, travail et agriculture*, París, Económica, p. 132.

Bartlett, Robin (ed.) (1997), *Introducing race and gener into economics*, Routledge, Londres.

Baylina Ferré, M. y García Ramón, M. D. (1993). *Gender flexibility of the Labour Market and the Black Economy. The Case of Industrial Homeworking in Rural Spain*, New Tendencies in Urban & Regional Development in Europe, Durham.

Baylina Ferré, M., (1996) *Trabajo industrial a domicilio, género y contexto regional en la España rural*, Tesis doctoral dirigida por María Dolors García-Ramón, Departamento de Geografía de la UAB.

Baylina Ferré, M. (1995) *Trabajadoras en casa: el trabajo a domicilio en áreas rurales de España*, El campo, 133 (monográfico sobre mujer rural coordinado por Gemma Cánoves), p.107-125.

Baylina, M. (1992) *Gènere, geografia de la produccio i flexibilitat en el mercat de treball. El cas de la industria a domicili en el context rural catalá* Memoria de Investigacion, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Baylina, M. (1994) "Geografía de la produccio, flexibilitat en el mercat de treball i relacions de gènere. L'exemple del treball industrial a domicili", *Cuadernos de Geografía*, 55, pp. 45-61.

Baylina, M. y García Ramón, M. D. (2001) "De la invisibilitat a l'agricultura ecològica: dona i gènere als estudis rurals", *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*, pp. 27-56.

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

Barcelona.

Beechey, V. (1977). "Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production", en *Capital and Class*, n.3.

Beechey, V. (1994) "Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo", en C. Borderías y otros (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, pp. 427-449.

Bellotti, E. G. (1974) *Du Coté des petites filles*. Paris, Editions des Femmes.

Bellucci, Mabel (1993) "De los estudios de la mujer a los estudios de género: han recorrido un largo camino..." en Fernández, A. M. (Comp.), *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*, Paidós, Buenos Aires, pp. 271-202.

Belso, J. A. (2003) "Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41: 15-38.

Beneria, L. (1979), "Reproduction, production and the sexual divisions of labour", *Cambridge Journal of Economics*, 3, pp. 203-225.

Beneria, L. (1988). "Conceptualizing the Labour Force: the Underestimation of Women's Economic Activities" en PHAL (ed.) *On Work*. Basil Blackwell.

Beneria, L. y Martha R., (1987). *The Nature of Industrial Homework, in The Crossroads of Class & Gender*, The University of Chicago Press.

Beneria, L. y Roldan, M. (1987). *The crossroad of class and gender*. The University of Chicago Press.

Benston, M. (1969). "The political economy of women's liberation", *Monthly Review*, num. 21, 4.

Bianchi, M. (1994) "Más allá del *doble trabajo*", en Borderías y otros (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, pp. 493-504

Bilimoria, D. (2000) "Building the business case for women corporate directors", en Burke, R y Mattis, M. (ed), *Women on corporate boards of directors*. Netherlands,-Kluwer Academia: 25-40.

Blank, R. (1989) "The role of part-time work in women's labor market choices over time", *The American economist review*, vol 79 (2): 295-299.

Bondi, L. (1990) "Progress in Geography and Gender: feminisms and difference", *Progress in Human Geography*, 14, pp. 438-445.

Bookman, A. y Morgen, S. (eds.) (1988) *Women and the politics of empowerment*, Temple University Press, Philadelphia.

Borderías, C. (1987) "Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado de trabajo", en *El trabajo de las mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid. pp. 21-32.

Borderías, C. (1991). "Proyectos, estrategias familiares y trayectorias sociales femeninas", en Prat, J.; Martínez, U.; Contreras, J. Y Moreno, I. *Antropología de los Pueblos de España*. Ed. Taurus, Madrid, pp. 475-489.

Borderías, C. (1994) "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona, Icaria-FUHEM.

Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona

Bowlby, S. (1992), "Feminist geography and the changing curriculum", *Geography*, 16(1), pp. 98-104

Bradley, H. (1989) "Work, Home and Restructurings of Jobs", en Purcell, K; Wood, S; Waton, A; Allen, S. (eds.) *The changing experience of Work*. London. McMillan.

Bucheli, M. y Sanromán, G. (2005) Salarios femeninos en el Uruguay ¿existe un techo de cristal?, en <http://www.bcu.gub.uy/autoriza/peiees/jor/2005/iees03j3380805.pdf>

Burke, R. (1997) "Women of corporate boards of directors: a needed resource", *Journal of Business Ethics*, vol. 16 nº 9: 909-915.

Butler, J. (1990) *Gender trouble*, Routledge, Londres.

Caballé, A. y Morales, S. (1996) "La mujer en la industria agroalimentaria y el desarrollo rural. El caso de las conservas de anchoas y las cárnicas (Girona) y la conserva de vegetales (Ribera de Navarra)", *Actas del VIII Coloquio de Geografía Rural*. Universidad de Zaragoza y Asociación de Geógrafos Españoles, pp.- 581-592.

Campillo, N. (1997) *El feminisme com a crítica*, Tandem edicions, Valencia.

Cánoves, G. (1990) *Mujer, trabajo y explotación agraria familiar: un análisis desde la geografía del género*, Tesis Doctoral, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Cánoves, G.; García Ramón, M. D. y Solsona, M. (1989) "Mujeres agricultoras, esposas agricultoras: un trabajo invisible en la explotación familiar", *Revista de Estudios Agrosociales*, 147, pp. 45-70

Carrasco, C. (1992) "El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización", *Cuadernos de Economía*, 20, pp. 95-109

Carter, S. y Weeks, J. (2002) "Special issue: gender and business ownership: international perspective on theory and practice", *Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3 nº 2: 81-82.

Cervera, M. (2003) "Los clusters del calzado en el Vinalopó", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 8: 105-187.

Chinchilla, M. N.; Poelmans, S. y León, C. (2003) “Políticas de conciliación, trabajo-familia en 150 empresas españolas”, *Documento de investigación 498*, IESE Business School.

Cobo, R. (1995) “Género”, en Amores, C. (dir.), *Diez palabras clave sobre mujer*, Ed. Verbo Divino, Pamplona, pp. 55-84.

Comas d'Argemir, D. (1995) *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria /Institut Català d'Antropologia.

Cook, J. y Fonow, M. M. (1990) “Knowledge and women's interests. Issues of epistemology and methodology in feminist sociological research”

Joyce M. (ed.), *Feminist research methods: exemplary readings in the social science*, Westview, Boulder, pp. 69-93

Da Silva Blass, L. M. (1995) “Género y trabajo: trayectorias de una problemática”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 25, pp. 55-70

De Beauvoir, S. (1953), *The second sex*, Alfred A. Knof, Inc.

De Luís, M. P.; Martínez, A. y Pérez, M. “Género y nueva economía: ¿se romperá el “techo de cristal”?” *Acciones e Investigaciones sociales*, nº 17: 155-182.

De Luís, P.; Martínez, A.; Pérez, M. y Vela, M. J. (2006) “Diversidad de género en la alta dirección y resultados de las mayores empresas españolas”. Valencia, XVI Congreso nacional de ACEDE.

Delphy, C. (1982). “El enemigo principal” en Delphy, C. en *Por un feminismo materialista*. Barcelona. La Sal.

Díaz, C. y Jiménez, J. J. (2004) “Influencia del género en la actividad empresarial: diferencias de resultados y factores de éxito”, Murcia, XIV Congreso Nacional de ACEDE.

Díez C. y V. Maqueira (coords.) (1993) *Sistemas de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. VI Congreso de Antropología Tenerife, Asociación Canaria de Antropología.

Domingo, C. (1998) “El sistema de manipulado y comercialización” en Alfonso et. al., *Mujer y trabajo: Las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana*, Confederación Sindical CC.OO, Valencia, pp. 21-46.

Domingo, C y Viruela, R. (1995) *El trabajo de la mujer en el ámbito rural valenciano. El Campo*. Servicio de Estudios del Banco Bilbao-Vizcaya. 127-149

Domingo, C. y Viruela, R. (1997) “Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales”, *Cuadernos de geografía*, 61, pp. 1-15.

Domingo, C. y Viruela, R (2000) “Mujer y trabajo en el contexto regional español” en Garcia Ramon, M^a D. y Baylina, M. (ed.): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona, Oikos-tau, 2000, pp. 65-90

Domingo, C. y Viruela, R (1998) “La creciente incorporación de las mujeres valencianas al mercado laboral” en *Cuadernos de Geografía*, 64, 425-444

Domingo, C. (1998) “Mujeres valencianas. Geografía y Género”. Edición del número monográfico de *Cuadernos de Geografía*, 64, 291-294

Domingo, C. y Viruela, R (1998) “*La población activa femenina valenciana*” en *La población valenciana. Pasado, presente, futuro*. Alicante, Instituto de Cultura Juan Gil Albert. Diputación Provincial de Alicante. Vol. II, pp. 311-332.

Domingo, C. y Viruela, R (1998) “Mujer y economía irregular”. *Asparkia*, Investigació Feminista, 9, 121-138. Universitat Jaume I. Castelló.

- Domingo, C.; Hermosilla, J y Viruela, R (1995) *Situación social de la mujer en la Comunidad Valenciana 1991*. Generalitat Valenciana. V. II, 213-269
- Domínguez Álvarez, V., (1994) *Working Women in Southern Europe. The Cases of Homeworking and Factory Work*, Sussex (mecanografiado).
- Domínguez Álvarez, V. (2000) *Trabajo a domicilio en una ciudad industrial: El caso de las zurcidoras en el sector textil de Sabadell*, I Encuentros entre Humanidades y Ciencias Sociales, UPF, diciembre 2000.(mecanografiado)
- Domínguez Álvarez, V., (1997) *Treball femení a domicili a la indústria textil de Sabadell durant el segle XX*, Arraona, núm. 21.
- Du Rietz, A. y Henrekson, M. (2000) “Testing the female underperformance hypothesis”. *Small Business Economics*, vol.14 nº 1: 1-10.
- Dubeck, P. y Borman, K. (1996) *Women and work. A reader*, Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey y Londres.
- Dumais, L.; Messing, A; Seifer, A. M.; Courville, J. y Vezina, N. (1993) “Make me a cake as fast as you can: forces for and against change in the sexual division of labour at an industrial bakery”, *Work, employment and society*, 7(3), pp. 365-72
- Duncan, N. (1996) *Bodyspace. Destabilizing geographies of gender and sexuality*, Routledge, Londres y Nueva York.
- Edholm, F. (1979) “Las mujeres como personas antisociales: la representación ideológica de las mujeres entre los antaisaka de Madagascar”, en Harris, O. y Young, K. (eds.) *Antropología y feminismo*, Barcelona, Anagrama, pp. 205-224.
- Edholm, F; Harris, H; Young, K. (1977). “Conceptualising Women”, en *Critique of Anthropology*, 3. pp. 101-131

Einsenstein, Z. R. (ed.) *Capitalist Patriarchy and The Case for Socialist Feminism*. New York. Monthly Review Press.

Elam, D. (1994) *Feminism and deconstruction*, Routledge, Londres.

Elson, D. y Pearson R. (1981) "The subordination of women and the new internationalization of factory production", en K. Young y otros (eds.) *Of marriage and the market*. London, CSE: 144-166.

Evans, M. (1997) *Introducing contemporary feminist thought*, Polity Press, Cambridge

Ferguson, M. y Wicke, J. (1994) *Feminism and postmodernism*, Duke University Press, Durham y Londres.

Fernández-Kelly, M. P. (1983) *For We Are Sold, I and My People. Women and Industry in Mexico's Frontier*, State University of New York Press, Albany.

Fernández-Kelly, M. P. "Women's Industrial Employment, Migration, and Health Status along the U.S.-Mexican Border", documento de trabajo, Program in U.S.-Mexican Studies, University of California, San Diego.

Flax, J. (1987) "Postmodernism and gender relations in feminist theory", *Signs*, 12(4), pp. 27-53

Foucault, M. (1979) *La microfísica del poder*. Barcelona, La Piqueta.

Friedland, W. (1991) "Women and agriculture in the United States: a state of the art assessment" en Friedland, W. et al. (eds.), *Towards a new political economy of agriculture*, Westview Press, Boulder, pp. 315-338.

Gabayet, L. y Silvia L. (1990) "Mundo laboral, mundo doméstico: mujeres asalariadas en Guadalajara", *Estudios Sociológicos*, vol. VIII, núm. 24, septiembre-diciembre, El Colegio de México, pp. 547-570

Gabayet, L. y Silvia L. (1991) "The Role of Female Wage Earners in Male Migration in Guadalajara", en Díaz-Briquets, S. y Weintraub, S. (eds.), *The Effects of Receiving Country Policies on Migration Flows*, Westview Press,

Boulder, Colorado (Series on Development and International Migration in Mexico, Central America, and the Caribbean Basin, vol. VI), pp. 175-203.

Gabayet, L. y Silvia L. (1992) "El papel de la mujer asalariada en Guadalajara en la migración masculina", en Conapo, *Memorias del seminario sobre migración internacional y el desarrollo económico de México*, Zacatecas, pp. 91-100.

Gabayet, L. (1993) "Las mujeres en la industria electrónica: familia y trabajo", en Mercado y otros (coords.), *Familia, salud y sociedad*, Universidad de Guadalajara, CIESAS, El Colegio de Sonora, IISP, Guadalajara, pp. 229-243.

Gabayet, L. (1994) "Las mujeres en la industria electrónica de Guadalajara lo público y lo privado", en Rojas, R y Batista, M. R. (comps.), *La condición de la mujer en Jalisco*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp.148-154.

Gabayet, L. (1994) "Las mujeres en la industria electrónica de Guadalajara: lo público y lo privado", en Rojas, R y Batista, M.R. (comps.), *La condición de la mujer en Jalisco*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, pp. 148-154.

Gabayet, L., (2002), "De mal en peor. Las relaciones laborales en la rama de la industria electrónica de Guadalajara, Jalisco", *El Cotidiano*, año 19, núm. 116, pp. 27-36.

Gambrill, M., (1980), *La fuerza de trabajo en las maquiladoras: resultados de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas*, Centro de Estudios Económicos y Sociales del Tercer Mundo, México (Col. Lecturas del CEESTEM).

García de Fanelli, A. M. (1989) "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género", *Desarrollo Económico*, 29 (114), pp. 239-265.

García Ramón, M. D. (1998) “Genere, espai i societat: una panoràmica de la geografia internacional a finals dels anys 90”, *Cuadernos de geografia*, 64, pp. 295-312.

García Ramon, M. D. y Baylina, M. (eds.) (2000) *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona.

García Ramón, M. D. y Cruz, J. (1995) “Treball agrícola assalariat i genere: el cas de les jornaleres andaluses”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 109-201.

García Ramón, M. D. y Monk, J. (eds.) (1996) *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Rotledge, Londres.

García Ramón, M. D.; Cruz, J.; Salamana, I. y Villarino, M. (1995) *Mujer y agricultura en Espana. Genera, trabajo y contexto regional*, Oikos-Tau, Barcelona.

García Ramón, M. D. (1990) “La división sexual del trabajo y el enfoque de genero en el estudio de la agricultura de los países desarrollados”, *Agricultura y Sociedad*, 55, pp. 251-277.

García Ramón, M. D. y Cruz, J. (1995) “Treball agrícola assalariat i genere: el cas de les jornaleres andaluses”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 109-201.

García, B., Humberto M. y De Oliveira, O. (1982) *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México, UNAM, México.

García, M. D. (1990) “La división sexual del trabajo y el enfoque de género en el estudio de la agricultura de los países desarrollados”, *Agricultura y Sociedad*, nº pp. 251-277.

Gasson, R. (1988) “Changins gender roles: a workshop report”, *Sociología Ruralis*, XXVIII: 300-305.

Gintis. (1983) “La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista”, en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.*, Alianza Universidad Textos,

pp.157-191

Godelier, M. (1980) “Las relaciones hombre/mujer: el problema de la dominación masculina”, *Teoría*, núm. 3. 1990 *Lo ideal y lo material*. Madrid, Taurus, (ed.orig. 1984).

Gómez Esteban, C. (2000) “¿Subordinadas o tiranas?: imágenes de la mujer en puestos de responsabilidad laboral”. *Sevilla, Conocimiento, mujer, poder: las mujeres en los espacios del saber y la autoridad*. UIMP.

Gómez Noguera, M. (2002) In.com Revista Trimestral, nº 4 Febrero 2002, Ed. Generalitat Valenciana. Edita: Conselleria de Innovación y Competitividad, Gabinete de Prensa.

Gould, C. C. (ed.) (1997) *Key concepts in critical theory. Gender*, Humanities Press, New Jersey.

Griffiths, M. (1995) *Feminism and the self. The web of Identity*, Routledge, Londres.

Gutiérrez, M. y Zapp, J. (1995) *Mujer, Semilla, Alimento. Participación de la mujer en el sistema agroalimentario en Colombia*, UNIFEM, Bogota.

Harding, S. (1996) *Ciencia y feminismo*, Morata, Madrid.

Harris, O. (1986) “La unidad doméstica como unidad natural”, *Nueva Antropología* (México), vol. VIII, núm. 30: 199-221.

Hartman, H. (1981) “The unhappy marriage of Marxism and Feminism”, en Nicholson, L. (ed.), *The second wave. A reader in feminist theory*, Routledge, Londres, pp. 97-122.

Hartman, H. (1990) “Capitalism, patriarchy and job segregation by sex” en Hansen, K. y Philipson, I. (Eds.), *Women, Class and the feminist imagination: A socialist-feminist reader*, Temple, Philadelphia, pp. 146-172.

Henry, A. (2005) *La mujer líder*. Barcelona, Ed. Robinbook

Heritier, F. (1996) *Masculino/Femenino. El pensamiento de la diferencia*, Barcelona, Ariel.

- Hince, S. W. (2004) "Women, men, career and family in the U.S. young physician labour force", en DiTomaso, N. y Post, C. (ed), *Oxford, Diversity in the workforce*. Elsevier JAI.
- Iglesias, N. (1986) *La flor más bella de la maquiladora*, SEP-Cultura, Cefnomex, México.
- Irigaray, L. (1985) *This sex which is not one*, Cornell University Press, Ithaca.
- Izquierdo, M. J. (1998) *El malestar en la desigualdad*, Ediciones Cátedra, Madrid.
- Jacobs, J. (1996) "Dimensions of sex segregation in the workplace" en Dubeck, P. y Borman, K., *Women and work. A reader*, Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey y Londres, pp. 114-115.
- Jelin, E. y Feijoo, M. C. (1983) "Presiones cruzadas: trabajo y familia en la vida de las mujeres", en Wainerman et al., *Del deber ser y del hacer de las mujeres, dos estudios de caso en Argentina*, PISPAL, El Colegio de México, México, pp. 147-234.
- Jiménez Losantos, E. (1990) "Ideología feminizadora en el franquismo, orígenes y evolución", *Estudis d'Història Contemporània del País Valencia*, 1990, nº 9, p. 77-100
- Jonson, T. y Freedman, R. (2005) *Mujeres al poder*. Barcelona, Gestión 2000.
- Kaplan, C. (1994) "The politics of location as transnational feminist critical practice", in Grewal, I. y Kaplan, C. (eds.), *Scattered hegemonies. Postmodernity and transnational feminist practices*, University of Minnesota Press, Minnesota, pp. 137-152
- Juliano, D. (1993) "Las pobres mujeres del mundo pobre", en C. Díez y V. Maqueira, (eds.), *Sistema de género y construcción (deconstrucción) de la desigualdad*. Tenerife, Asociación Canaria de Antropología: 13-24.
- Kergoat, D. (1989) "Da divisao de trabalho entre sexos", en *Tempo Social*, 2, 2 sem., p. 89.
- Krishnan, H. y Park, D. (2005) "A few good women - on top management teams", *Journal of Business Research*, vol. 58 nº 12: 1712-1720.

Lamas, M. (1994) "Cuerpo e Identidad", en Arango, G.; León, M. y Viveros, M. (comp.), *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*, Tercer Mundo Editores, Bogota, pp. 62-80

Lamas, M. (1998) "De la A a la Z: a feminist alliance experience" en Rodríguez, V. (ed.), *Women's participation in Mexican political life*, Westview, Boulder, pp.103-115.

Lamphere, L. y otros (1991) *Sunbelt working mothers. Reconciling family and factory*, Cornell University Press, Ithaca & Londres.

Laner, A., (2002) "La femminilizaciones del lavoro ", en *Script Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Vol. VI. Nº 119. 1 de agosto de 2002. Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica. (Actas del Coloquio) <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-22.htm>.

Lara, S. M. (1995) *Jornaleras, temporeras y bóias-frías: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, Nueva Sociedad, Caracas.

León, M. (comp.) (1997) *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Bogota.

León, M. (dir.) (1980) *Mujer y capitalismo agrario*, ACEP, Bogota.

León, Magdalena (1994) *Mujer y participación política*, Tercer Mundo Editores, Bogota.

Lewenhak, S. (1992) *The revaluation of women's work*, Earsthscan Publications Limited.

Little, J. (1997) "Employment, marginality and women's self-identity" en Cloke, P y Little, J. (eds.), *Contested countryside cultures. Otherness, marginalisation and rurality*, Routledge, Londres, pp. 138-157.

Little, J. y Austin, P. (1996) "Women and the rural idyll", *Journal of Rural Studies*, 12(2), pp. 101-111

Lueptow, L. (1996) "Sex stereotypes: an underlying dimension" en Dubeck, P. y Borman, K. (eds.), *Women and work. A reader*, Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey y Londres, pp. 123-124.

Magaña García, C. (1996) *Obreras de Burroughs y Motorola: ámbito doméstico, roles femeninos y trabajo*, tesis de licenciatura en sociología, Universidad de Guadalajara.

Maher, V. (1974) *Women and property in Morocco*. Cambridge, Cambridge University Press.

Manteca Pérez, J. A. (1982) *La especialización de la industria manufacturera alicantina*. Tesis doctoral dirigida por Manuel Sánchez Ayuso, Universidad de Alicante.

Marín, V. (1946) "Las agujas, sector importante en nuestra fabricación", *Escuela de Aprendices*, 1946, nº 65, p. 33-34

Martín Valverde, A. y otros (1987) *La legislación social en la historia de España de la revolución liberal a 1936*. Madrid, Congreso de los Diputados.

Marx, K. (1975) *El capital*, Vol.1. Harmondsworth, Penguin.

Martínez Veiga, U. (1995) *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona, Icaria.

Massey, D. (1994), *Space, place and gender*, Polity Press, Oxford.

Mateos, R.; Escot, L.; Gimeno, R. (2006) "Análisis de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las 1000 mayores empresas españolas". *Documento de Trabajo*, 263/2006. Fundación de las Cajas de Ahorros.

Mathieu, N. (1991) *L'anatomie politique. Categoriisations et ideologies du sex*. Ed. Cotte-femmes, París.

- Mc Dowell, L. (2000) *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*, Madrid, Cátedra.
- McDowell, L. (1993) "Space, place and gender relations. Part I. Feminist empiricism and the geography of social relations", *Progress in human geography*, 17(2), pp. 157-179
- McDowell, L. (1993) "Space, place and gender relations. Part II. Identity, difference, feminist geometries and geographies", *Progress in human geography*, 17(3), pp. 305-318
- McDowell, L. (1996) "Spatializing Feminism. Geographic perspectives" en Dunda, N. (ed.), *Bodyspace. Destabilizing geographies of gender and sexuality*, Routledge, Londres y Nueva York.
- McDowell, L. (1997) *Capital Culture. Gender at work in the city*, Blackwell, Oxford.
- McDowell, L. (1999) *Género, identidad y lugar*, Ediciones Cátedra, Madrid.
- Medrano, D. (1980) *El caso de las obreras de los cultivos de flores de los municipios de Chia, Cajica y Tabio en la Sabana de Bogota*, OIT.
- Meier, V. (1995) "Claveles, rosas, crisantemos: las mujeres colombianas trabajan para el mercado mundial" *El campo*, 133, pp. 267-286
- Melis Maynar, A. y G. Canales Martínez (1996) "El trabajo a domicilio en la Vega Baja del Segura (Alicante): origen y desarrollo en un municipio agrícola" en *Rev. Investigaciones Geográficas*, nº 16, Instituto Universitario de Geografía, Universidad de Alicante.
- Meulders, D. y Caprile, M. (2003) *Women in Industrial Research. Analysis of statistical data and good practices of companies*, Bruselas, Comisión Europea.
- Monaci, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Milán: Guerini e Associati.
- Monllor Domínguez, C. Y Gómez Fayrén, J. (2002) "El proceso de incorporación de la

mujer al mercado de trabajo en la región de Murcia en el período 1976-2001”, en *Script Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Vol. VI. Nº 119. 1 de agosto de 2002. Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica. (Actas del Coloquio) <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-25.htm>.

Moore, H. (1996) *Antropología y Feminismo*. Ediciones Cátedra, Valencia.

Morales Pérez, Soledad (2002) *Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Directora de la tesis: M^a Dolors García Ramón.

Morales, S. (2000) “Trayectoria laborales femeninas en áreas rurales. El ejemplo del trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Catalunya”, en García, F; Larrull, A y Majoral, R (Coord.), *Actas del X coloquio de geografía rural de España*, Departamento de Geografía y Sociología, Universitat de Lleida, pp. 529-534

Morales, S. y Salamaña, I. (2000), “Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Cataluña” en García Ramón, M. D. & Baylina, M. (Eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona, pp. 153-170

Moreno, I. (1997) “Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo”, *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*. Abril, núm.3: 9-28.

Narotzky, S. (1988) *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, València, Edicions Alfons el Magnànim.

Narotzky, S. (1995) *Mujer, mujeres y género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*. Madrid, CSIC.

Nicholson, L. (Ed.) (1990) *The second wave. A reader in feminist theory*, Routledge, Londres y Nueva York.

Oberhauser, A. (1995) “Espai, genre i estratègies econòmiques de la unitat familiar: el

treball a domicili de les dones de l'Apalatxia rural”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 147-165

Ortega, R. (2006) “El efecto de los hijos en la promoción de las mujeres españolas: ¿Existe diferencia negativa en el salario de género para las directivas?”, Valencia, XVI Congreso Nacional de ACEDE.

Padilla, C. (1980) “La industria de la maquila en Jalisco”, *Revista Jalisco*, núm. 2, julio-septiembre, Gobierno de Jalisco, Guadalajara, pp. 25-40.

Padilla, C. (1982) *La mujer y la industria maquiladora: el caso de Jalisco*, tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, México.

Pahl, R. E. (1988) “Historical aspects of work, employment, unemployment and the sexual division of labour”, en R. E. Paul (ed.) *On work: historical, comparative and theoretical approaches*. London, Blakwell: 7-20.

Palacio Lis, I. (1992) *Mujer, trabajo y educación (Valencia 1874-1931)*, València, Universitat de València.

Palenzuela, P. (1996) “El trabajo, objeto de estudio para la antropología”, en *Antropología del Trabajo*, III Simposio del VII Congreso de Antropología Social. Zaragoza.

Papí Gálvez, N. “*El sí de las niñas*”, *trabajo, roles y conflicto*. <http://www.redhumana.com/doc/doc200111100003.html>

Parkin, W. (1993) “The public and the private: gender, sexuality and emotion” en Fineman, S. (ed.) *Emotions in organizations*, Sage Publication, Londres

Pennington, S. y Westover, B. (1989) *A Hidden Workforce. Homeworkers in England, 1850-1985*, London, Women in Society, Macmillan.

Phizacklea, A. y Wolkowitz, C. (1995) *Homeworking women. Gender, racism and class at work*, Sage, Londres.

Phizacklea, A. (1990) *Unpacking the fashion industry. Gender, racism and class in production*, Routledge, Londres y Nueva York.

Prados, M. J. (1997) "Trabajadoras de segunda clase. Mujer y empleo en el sector agroalimentario andaluz" *Trabajo. Revista de relaciones laborales*, 4, pp. 1-15

Prados, M. J. (2000) "El último eslabón en la cadena de producción. Manipuladoras e industria agroalimentaria en Andalucía" en García Ramón, M. D. y Baylina, M. (eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona, pp. 133-150.

Prats, M. (1992) *Les dones treballadores de les plantacions de cacau a Sao Tome*, Memoria de Investigación, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

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

Prats, M.; García Ramón, M. D. y Cánoves, G. (1995) *Las mujeres y el uso del tiempo*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Pratt, G. y Hanson, S. (1991), "On the links between home and work: family-household strategies in a buoyant labour market", *International journal of urban and regional research*, n. 15 (1), pp. 55-74

Ramos, A. (2005) *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia, Universitat de Valencia.

Ramos, M. D. y Vera, T. (eds.) (1992) *El trabajo de las mujeres. Pasado y Presente*, Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la mujer, Universidad de Málaga, Málaga.

Rantalaiho, L y Heiskanen, T. (ed.) (1997) *Gendered practices in working life*, Sant Martin's Press, Nueva York.

Redclift, N. y Sincalir, T. (Eds.) (1991) *Working women. International Perspectives on labour and gender ideology*, Routledge, Londres.

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

Reskin, B. F. y Hartmann, H. I. (1986) *Women's work, men's work. Sex segregation on the job*. Washington, National Academic Press.

Rivera, M. M. (1994) *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista*, Icaria, Barcelona.

Romano, G. F. (1993) "Postmodernidad y género. Crónica de pliegues y despliegues" en Fernández, A. M. (comp.) *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*, Paidós, Barcelona, Buenos Aires, pp. 50-60

Rowlands, J. (1997) "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo" en León, M. (comp.) *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores, Bogota: 213-245.

Rubin, G. (1986). "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo", en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm.30, México, pp. 95-145.

Rübsamen-Waigmann, H. et al. (2003). *Women in Industrial Research: a wake up call form European industry*, Bruselas, Comisión Europea.

Ryan, M. y Haslam, S. A. (2005) "The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions", *British Journal of Management*, vol. 16 nº1:81-90.

Sabate, A (1992) "Industria rural en Toledo: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo", *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 12, pp. 277-288.

Sabate, A. (1992) “La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado en zonas rurales: la industria rural” en Ramos, M. D. y Vera, M. T. (eds.) *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*, Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la mujer, Universidad de Málaga, Málaga, pp. 425-432.

Sabate, A. (1992) “Trabajo, género y diversificación económica en zonas rurales”, *Treballs de Geografia*, 44, pp. 99-107

Sabate, A. (1995) “Mercat de treball femení i industrialització rural a Espanya: relacions amb l'economia global”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 26, pp. 167-178.

Sachs, C. (1983) *The invisible farmers: women in agricultural production*, Rowman and Allenheld, New Jersey.

Sachs, C. (1996) *Gendered Fields. Rural women, agriculture and environment*, Westview Press, Colorado.

Salamaña, I. (1991) *La dona pagesa, l'oblidada de l'explotación familiar agraria*, Tesis Doctoral, Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Sampedro, M. R. (1991) “El mercado de trabajo en el medio: una aproximación a través del género”, *Política y Sociedad*, 8. pp. 25-35.

Sampedro, M. R. (1996) *Género y ruralidad: las mujeres hacia el reto de la desagrarización*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.

Sarrió, M; Barberá, E. Ramos, A. y Candela, C. (2002) “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, vol. 17 nº 2: 167-182.

Satue, R. y Barragán, B. (1998) “Las operarias de las fabricas de aceitunas de Pilas (Sevilla)”, en Ramos, M. D. y Vera, M. T. (eds.) *El trabajo de las mujeres, pasado y presente*, Tomo II, Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la mujer. Universidad de Malaga, Malaga, pp. 371-378

- Schrader, C; Balckburn, V. e Iles, P. (1997) “The women in management and firm financial performance: and explorative study”, *Journal of Managerial Issues*, vol. 9 n° 3: 355-372.
- Scott, J. W. (1997) “Feminismo e historia”, *Cuadernos de Warmi*, 8, pp109-121.
- Scott, J. W. (1993) “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, en Georges D. y Michelle P. (dir.) *Historia de las mujeres*, vol. 4, Siglo XIX, Taurus, Madrid, pp. 405-435.
- Scott, J. W. (1991) “Genero: uma categoria de analise historica”, en E. Souza-Lobo, *A classe operaria tem dois sexos*. São Paulo, Brasiliense.
- Secombe, W. (1980) “Domestic labour and the working-class household”, en Fox, B. (ed.) *Hidden in the household, women's domestic labour under capitalism*. Toronto, The Women's Press.
- Segalen, M. (1980) *Mari et femme dans la société paysane*. París, Flammarion.
- Selby, E.; Dixon, D. y Hapke, H. (2001) “A woman's place in the cab processing industry of Eastern Carolina”, *Gender, Place & Culture*, 8(3), pp. 229-253.
- Sennet, R., (2000) *Le Travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel, París.
- Singh, V. y Vinnicombe, S. (2004) “Why so few women directors in top UK boards?. Evidence and theoretical explanations”, *Corporate Governance*, vol. 12 n° 4: 479-488.
- Smith, N.; Smith, V. y Verner, M. (2005) “Do women into management affect firm performance?. A panel study of 2500 Danish firms”. *Working Paper Department of Economics*, Aarhus School of Business.
- Sotirin, P. y Gottfried, H. (1996) “Resistance in the workplace” en Dubeck, P. y Borman, K., *Women and work. A reader*, Rutgers University Press, Londres: 367-371.
- Souza-Lobo, E. y Soares, V. (1991) “Masculino y femenino en la línea de montaje”, en

Souza-Lobo, E. *A classe operária tem dois sexos*, São Paulo, Brasiliense.

Stolcke, V. (1996) “Antropología del género. El cómo y el porqué de las mujeres” en Prat, J. y A. Martínez (eds.) *Ensayos de Antropología Cultural*, Ariel Antropología.

Stromquist, N. (1995) “The theoretical and practical bases from empowerment” en Mendel, C. (ed.) *Women, education and empowerment: pathways towards autonomy*, Unesco.

Téllez Infantes, A. (2002) *Las Mantecaeras de Estepa. Un trabajo antropológico sobre una industria local*, Sevilla, Ayuntamiento de Estepa y Diputación provincial de Sevilla.

Téllez Infantes, A. (2001) “Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural”, *Rev. Gazeta de Antropología*, 17, Universidad de Granada.

Téllez Infantes, A. (2002) “Identidad socioprofesional e identidad de género. Un caso empírico”, *Rev. Gazeta de Antropología*, 18, Universidad de Granada.

Téllez Infantes, A. (1995) “Mujer y trabajo: las mantecaeras de Estepa”, en *Actas de las I Jornadas de Historia de Estepa*, Ayuntamiento de Estepa, pp. 525-535.

Téllez Infantes, A. (1999) “Procesos productivos y representaciones ideológicas: trabajo, género e identificación local en Estepa” Tesis doctoral sin publicar, Universidad de Sevilla.

Téllez, A. y González, A. (1998) “Proceso de producción del pan en Alcalá de Guadaíra: Cultura del trabajo e identificación colectiva. Una aproximación”, *V Jornadas de Historia de Alcalá de Guadaíra*. Sevilla, Ayto. de Alcalá de Guadaíra: 189-200.

Thompson, P. (1983) *The nature of work. An introduction to debates of labour processes*. Londres, Macmillan.

Torres, L. y Fuman, M. L. (2004) "Who benefits? Gender differences in returns to social network diversity", en DiTomaso, N. y Post, C. (ed.) *Diversity in the workforce*. Oxford, Elsevier JAI.

Valcárcel, A., (1994) *Sexo y filosofía. Sobre "mujer" y "poder"*, Anthropos, Barcelona

Valdés, X. (1993), "Las temporeras: la cara femenina de la modernización agraria en Chile", en Filgueira, N., *Mujeres y trabajo en América Latina*, IEPALA, Madrid, pp. 219-48

Valdes, X.; Arteaga, A. M. y Arteaga, C. (eds.) (1995) *Mujeres. Relaciones de género en la agricultura*, CEDEM, Santiago de Chile.

Varikas, E. (1992) "Quelques réflexions en vrac a propos d'usage genre", *Cahiers du GEDISST*, núm.3: 56

Viruela, R. y Domingo, C. (2000) "Mujer y trabajo en el contexto regional español", en García Ramón, M. D. y Baylina, M. (Eds.) (2000) *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*, Oikos-Tau, Barcelona, pp. 65-90.

Zavella, P. (1987) *Women's work and chicano families. Cannery workers of the Santa Clara Valley*, Cornell University Press.

Zavella, P. (1988) "The politics of race and gender: organizing chicana cannery workers in Northern California" en Bookman, A. y Morgen, S. (eds.) *Women and the politics of empowerment*, Temple University Press,