

III. LAS ECONOMÍAS INDUSTRIALES .....	187
III. 1. ORIGENES CULTURALES DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN ESPAÑA (1800-1935) .....	189
<i>Mercedes Arbatza Villalonga</i>	
III. 2. GANADORES DE PAN Y AMAS DE CASA: LOS LÍMITES DEL MODELO DE <i>MALE BREADWINNER FAMILY</i> , VIZCAYA, 1900-1965 .....	217
<i>Pilar Pérez-Fuentes Hernández</i>	
III. 3. LA TRANSICIÓN DE LA ACTIVIDAD FEMENINA EN EL MERCADO DE TRABAJO BARCELONÉS (1856-1930), TEORÍA SOCIAL Y REALIDAD HISTÓRICA EN EL SISTEMA ESTADÍSTICO MODERNO .....	241
<i>Cristina Borderías</i>	
IV. ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS .....	277
IV. 1. HOMBRES, MUJERES Y LATAS: LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA DE CONSERVAS DE PESCADO .....	279
<i>Luisa Muñoz Abeledo</i>	
IV. 2. PRODUCCIÓN DISPERSA, MERCADO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SUMERGIDA: EL CALZADO EN MALLORCA, 1830-1950 .....	307
<i>Joana Maria Escartín Bisbal</i>	
IV. 3. LA CONSTRUCCIÓN DEL EMPLEO FERROVIARIO COMO UNA PROFESIÓN MASCULINA, 1857-1962 .....	335
<i>Esmeralda Ballesteros</i>	
IV. 4. TRABAJOS IGUALES, CONDICIONES DESIGUALES. LAS GUARDIAS Y LAS GUARDABARRERAS EN RENFE (1941-1971) .....	357
<i>Pilar Domínguez Prats</i>	
V. PARTE. EL MARCO INSTITUCIONAL ACTUAL .....	379
V. 1. EL TRABAJO ASALARIADO COMO GENERADOR DE DERECHOS: MATERIDAD, ENFERMEDAD, JUBILACIÓN Y DESEMPEÑO. DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	381
<i>M.ª Teresa López - Aurelia Valiño Castro</i>	
BIBLIOGRAFÍA .....	403

## Mujeres y hombres en los mercados de trabajo ¿Privilegios o eficiencia?

*Carmen Sarasúa - Lina Gálvez*  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA  
UNIVERSIDAD CARLOS III

El origen de este libro está en la invitación que la Junta de la Asociación de Historia Económica hizo a las editoras para organizar una sesión en su VII Congreso, que se celebró en Zaragoza en septiembre de 2001. Era la primera vez que en un congreso de historiadores económicos se trataría este tema, y nos preguntábamos si se iniciaba ya en España su aceptación por parte del *establishment* académico<sup>1</sup>. Incorporar el género al estudio de la actividad económica resulta incómodo por varias razones: primero, no se trata de un *nuevo tema*, que puede integrarse con mayor o menor facilidad en nuestro esquema de conocimiento o en los temarios: es un método, un enfoque, una hipótesis que explica la forma en la que la producción, la distribución de la renta, el consumo, tenían lugar en las economías históricas y tienen lugar en las actuales. Por tanto, abarca el conjunto de la Historia Económica, y aceptarlo supone cambiar casi todo (las fuentes, el material estadístico que utilizamos y enseñamos a nuestros estudiantes, la periodización, el planteamiento de los problemas centrales). En segundo lugar, el concepto de género  *cuestiona el carácter natural de las diferencias* entre mujeres y hombres que apreciamos en el mercado de trabajo y en la familia. Es decir, no se limita a constatar las diferencias, sino

<sup>1</sup> La financiación del Ministerio de Ciencia y Tecnología (PGC2000-2746-E) nos permitió celebrar una reunión preparatoria en Bellaterra (Barcelona), en marzo de 2001. Carmen Sarasúa agradece la concesión de una ayuda financiera, dentro del Programa de movilidad del profesorado del Ministerio de Educación, que le permitió pasar tres meses como profesora visitante en la U. de Cornell, así como lo aprendido de Francine Blau, y especialmente de Lourdes Benerra, que además ha leído y mejorado con sus sugerencias este texto.

que afirma que éstas (a) no son naturales ni biológicas, sino construidas socialmente, y por tanto exigen un análisis histórico para entenderlas, y (b) no son neutrales, sino que tienen un efecto muy desigual en hombres (a los que beneficiaban) y mujeres (a las que perjudicaban). Lo que exige un análisis económico para entender y cuantificar esta desigualdad. En tercer lugar, el enfoque de género, y en particular la teoría económica feminista, habla de conflicto, de un conflicto económico histórico entre hombres y mujeres, de conflicto en el lugar de trabajo, en la familia, en la distribución de la renta, en el acceso a los recursos..., de algo en definitiva que nos afecta personalmente; por tanto más incómodo de analizar que la política pesquera en la Restauración o los tipos de interés en la II República.

A pesar de la incomodidad que pueda suscitar, el enfoque de género se sustenta en una tradición de conocimiento de más de un siglo, especialmente intensa y fructífera en las últimas cuatro décadas, que ha inspirado una ingente actividad en todos los campos de la Ciencia, cuyos postulados y descubrimientos son hoy reconocidos por todos los organismos internacionales de política económica, que incluyen sistemáticamente la variable género en sus análisis, y por los gobiernos democráticos, que tienen en el desarrollo de políticas de igualdad, incluso mediante la discriminación positiva, uno de sus principales objetivos. En nuestra opinión, las hipótesis y conclusiones de trabajos como los que presentamos aquí son demasiado importantes como para ser ignoradas.

El objetivo de este libro es triple: por un lado, reunir los trabajos de especialistas muy valiosos, entre ellos las pioneras de estos estudios en España, no conocidos suficientemente por los historiadores económicos al proceder de otras especialidades académicas (la Historia moderna y contemporánea, la Sociología del Trabajo, la Historia de la educación, la Historia del Derecho, la Economía aplicada...).<sup>2</sup> Por otro, los trabajos que se publican aquí ofrecen perspectivas novedosas de cuestiones fundamentales para la Historia Económica de España: la organización de la producción manufacturera antes de la Industrialización, la evolución de la actividad femenina, la capacidad productiva real de la economía española, la productividad de los trabajadores de los distintos sectores, el peso que oferta y demanda han jugado en los mercados de trabajo, los mecanismos

<sup>2</sup> Aparte de algunas de las autoras de este libro (Mercedes Arbaiza, Cristina Borderías, Consuelo Flecha y Pilar Pérez-Fuentes), entre las primeras investigadoras que en España han analizado distintos aspectos de las diferencias entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo están Geraldine Scanlon, Mary Nash, María Carmen García Nieto, María Victoria López-Cordón, Pilar Folguera, María Ángeles Durán, Cristina Carrasco, Rosa M<sup>e</sup> Capel, Isabel Morant y Guadalupe Gómez Ferrer. Más recientemente, y desde la Historia Económica, Enriqueta Camps y Montserrat Llonch para el mercado de trabajo textil catalán, Pilar Erdozáin para la agricultura, o Concepción Campos, para el caso de Málaga.

de fijación salarial, el papel de los sindicatos y de la legislación laboral, la economía sumergida o los niveles de bienestar. Al hacerlo, cuestionan los métodos y las categorías analíticas con las que se elabora la Historia Económica, en tantas ocasiones excluyendo a las mujeres (la mitad de la población!), e ignorando su contribución histórica a la producción, a la subsistencia y al crecimiento económico. Por último, el libro es una mirada al pasado de los mercados de trabajo, muy útil para reflexionar sobre las políticas de empleo hoy. Una manera privilegiada de ir a la raíz de algunos de los problemas centrales de los mercados de trabajo actuales.

## 1. LAS BAJAS TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN FEMENINAS, OBSTÁCULO CENTRAL PARA LA CONVERGENCIA DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA CON EUROPA

Uno de los principales obstáculos en el proceso de convergencia de la economía española con la europea es el de los indicadores relacionados con el empleo femenino: según Eurostat (2002), en 2000 la tasa de ocupación femenina era en España 40,3 —sólo por delante de Italia con un 39,3—, frente al 53,8 de la tasa de ocupación femenina EU-15. La tasa de ocupación masculina era de 69,6 frente al 72,4 de EU-15, es decir, la diferencia que separa la ocupación femenina española de la europea sería de 13,5 puntos, mientras que la diferencia para los hombres sería sólo de 2,8. En cuanto a la tasa de desempleo, la de las españolas era del 20,6, la más alta de toda Europa, frente al 9,7 de EU-15, y la de los españoles era el 9,8 mientras que la media de EU-15 era de 7,0. De nuevo, la distancia entre la tasa española y la europea era de más de 10 puntos para las mujeres y de tan sólo 2,8 para los hombres. Estas cifras convierten a España en el país de EU-15 con el mayor diferencial en las tasas de ocupación y desempleo entre mujeres y hombres. No sólo estas cifras plantean ya, en sí mismas, un problema que deberíamos explicar (¿por qué tiene España una de las más bajas tasas de ocupación femenina y la mayor tasa de desempleo femenino de Europa? ¿responde esto a una dedicación real de las españolas a la 'inactividad económica'? ¿cómo se explica que la diferencia entre paro masculino y femenino sea la más alta de Europa? ¿qué peso tiene el trabajo sumergido? En cualquier caso, ¿qué explica históricamente estas diferencias?). Además, los gobiernos ahora consideran la baja actividad femenina un problema económico de primera magnitud, por lo que estas preguntas, más allá de su interés académico, se han convertido en un problema de política económica. En efecto, mientras se pensó que la ocupación no podía crecer, y que incluso descendería de forma constante debido a las innovaciones tecnológicas, el empleo femenino se veía, por los expertos y por los propios trabajadores, como una de

las causas determinantes del paro masculino. Lo último que se quería era incentivar la entrada de las 'inactivas' en el mercado de trabajo, como muestran las políticas disuasorias del empleo femenino aplicadas a lo largo del siglo XX, especialmente en las épocas de crisis. Por diversas razones (se ha aceptado que las causas de destrucción de empleo son múltiples, que la innovación tecnológica destruye, pero también crea empleo, y que puede crearse empleo en un sector mientras en otro se destruye), esta visión del empleo femenino ha cambiado. Se afirma incluso que el aumento en la tasa de actividad de las mujeres es positivo para la economía porque crea nuevos empleos: los hogares necesitan comprar en el mercado parte de los servicios que obtenían gratis cuando las mujeres dedicaban todo su tiempo al trabajo doméstico (cuidado de niños, enfermos crónicos y ancianos, cocinado, limpieza doméstica, lavado de ropa...). Como además el aumento de la actividad supone para el Estado el del número de contribuyentes, el aumento de la actividad femenina se ha convertido en los últimos años en una de las principales estrategias de crecimiento para las economías europeas, que están aplicando distintas medidas para el logro de este objetivo, compartido incluso por gobiernos conservadores, a pesar de que para éstos la dedicación de las mujeres a las familias sigue siendo primordial<sup>3</sup>.

Ahora bien, con el aumento de las tasas de actividad femenina se plantea el problema de quién reemplaza a las mujeres en el trabajo doméstico que antes realizaban en exclusiva: podría hacerlo el Estado incrementando el gasto público en servicios sociales (guarderías, comedores, residencias, servicios asistenciales a domicilio), si la ortodoxia económica vigente no proclamara, precisamente, la reducción del gasto público. Podría hacerse a través de la reorganización global del tiempo de trabajo de mujeres y hombres (reduciendo las jornadas laborales, de forma que los segundos puedan aumentar sus horas de trabajo doméstico), pero las estadísticas de uso del tiempo nos indican que el aumento del dedicado por los hombres al trabajo doméstico ha sido en las dos últimas décadas de unos cuantos minutos (mientras las jornadas laborales se están prolongando, y leyes como la recientemente aprobada por el gobierno, que asume que el cuidado de los hijos es competencia exclusiva de las mujeres, legitiman la división tradicional dentro de la familia). La clave para entender cómo se está haciendo compatible el aumento en la participación de las mujeres en el empleo con las necesidades domésticas y familiares está en las reformas laborales de los años 80 y 90 en

Europa, que introdujeron la contratación a tiempo parcial con la esperanza de que las mujeres se incorporaran al mercado de trabajo *mientras seguían ocupándose de la casa y los niños* (lo que efectivamente ha ocurrido, sobre todo en los países nórdicos, y en gran parte explica su mayor tasa de actividad femenina) (Geske Dijkstra y Plantenga, 1997). El problema es que flexibilidad y empleo a tiempo parcial están en general unidos a precariedad, y la doble jornada de trabajo ha supuesto que las mujeres se incorporen al empleo en peores condiciones salariales y de promoción que los hombres. Esto explica que la mayoría de las trabajadoras a tiempo parcial prefieran trabajar a tiempo pleno, como se ha demostrado para el caso español a través de una lectura alternativa de la Encuesta de Población Activa (Carrasco y Mayordomo, 1999). Esta doble carga laboral o doble jornada que pesa sobre las mujeres en las economías desarrolladas de las últimas décadas ha tenido otro resultado indirecto, nada sorprendente, que es el descenso sostenido de la fecundidad femenina, mucho mayor en aquellos países, como España e Italia, donde los servicios sociales brillan más por su ausencia.

En definitiva, las tasas de actividad y de ocupación femeninas se han convertido en variables estratégicas centrales para las políticas de crecimiento, de competitividad y de gasto público. Y, sin embargo, apenas sabemos nada de los problemas históricos relacionados con ellas, en especial cuáles han sido los principales obstáculos a su crecimiento.

## 2. EL GÉNERO, VARIABLE CLAVE

Mujeres y hombres desempeñan distintas funciones en los hogares, muestran comportamientos diferentes en los mercados de trabajo y son tratados como mano de obra distinta por los empleadores. Aunque estas diferencias cambian según países, periodos y sectores (algo lógico, al no ser diferencias de origen biológico), son características básicas de la organización económica histórica y de la actual. La discriminación salarial y la segregación ocupacional, que se refuerzan mutuamente, son responsables del mayor riesgo para las mujeres de vivir en la pobreza, incluso en Europa (en 1996 [Eurostat 2000] el riesgo de pobreza para las europeas solas menores de 65 años era un 29 por ciento más alto que para los hombres solos. Esta diferencia alcanzaba el 55 por ciento cuando se trataba de mujeres solas empleadas frente a los hombres solos empleados). A su vez, esta debilidad en el mercado de trabajo está en relación con la ausencia de las mujeres de los puestos de poder, tanto en las empresas como en las instituciones, y muy especialmente con su posición subordinada dentro de las familias: como el poder de negociación se deriva de los recursos económicos, y éstos se obtienen sobre todo a través del salario, el menor acceso de las mujeres al empleo y, cuando están emple-

<sup>3</sup> Entre estas medidas estaría la deducción fiscal de 1200 anuales, aprobada por el gobierno del PP (por Ley 46/2002 de 18 de Diciembre, de reforma parcial del IRPF), a las trabajadoras dadas de alta en la seguridad social con hijos menores de tres años, presentada propagandísticamente como una paga mensual de 100 por hijo menor de tres años.

adas, los obstáculos para acceder a los mejor remunerados, son una de las causas de su débil posición familiar, su menor acceso a los recursos familiares, y la violencia de la que son objeto. En definitiva, las mujeres ocupan un lugar subordinado que no se corresponde con su contribución a la producción: según todos los organismos internacionales, trabajan más que los hombres, pero son más pobres, tienen menos derechos y viven peor que ellos. Por todas estas razones, no es posible estudiar el mercado de trabajo, la actividad o el paro haciendo abstracción de las diferencias de género.

Los distintos capítulos de este libro muestran que la posición subordinada de las mujeres y la privilegiada de los hombres son consecuencia de factores que, a efectos del análisis, podemos dividir en factores de oferta (como el marco institucional, la desigualdad dentro de la familia y los sistemas de formación y cualificación) y factores de demanda (las decisiones y las preferencias de empresas, sindicatos y organizaciones profesionales), que han actuado en los siglos XIX y XX tanto sobre la contratación como sobre la legislación.

### 3. FACTORES QUE DETERMINAN LA OFERTA DE TRABAJO: LA FAMILIA, LAS INSTITUCIONES, LA EDUCACIÓN

Al hablar de factores que condicionan la oferta de trabajo, entendemos que los trabajadores ya son desiguales cuando llegan al mercado de trabajo. El factor que condicionará de forma más determinante a mujeres y hombres como trabajadores distintos es la desigualdad que existe en las familias, que se construye a través de dos vías principales. En primer lugar, a través del trabajo doméstico, que ha sido históricamente definido como responsabilidad de los individuos 'femeninos', eximiendo de él a los 'masculinos' y condicionando de forma decisiva la disponibilidad de tiempo de unas y otros, en el día a día y a lo largo del ciclo vital (capítulo de J.M. Borrás). Esto explica que factores demográficos como la tasa de fertilidad, la mortalidad infantil o el tipo de hogar (en particular, la ratio entre mujeres adultas e individuos dependientes dentro del hogar), condicionen de forma decisiva la disponibilidad de las mujeres para el empleo remunerado: la cantidad de horas, las épocas de su ciclo vital y el tipo de empleo en que pueden ocuparse. Y explica también la relación entre la masiva difusión de medios anticonceptivos en la segunda mitad del siglo XX y la caída de la fecundidad y el aumento continuado de la tasa de actividad femenina en todos los países desarrollados<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> El análisis pionero de la familia como unidad económica, no simplemente consumidora sino también productora de bienes y servicios, basada en el trabajo gratuito de las mujeres, se encuentra en Delphy 1970 y 1984.

En segundo lugar, las familias socializan a la siguiente generación como 'niños' o 'niñas', es decir, como (exclusivamente) futuros trabajadores asalariados o como (principalmente) futuras trabajadoras domésticas no pagadas, lo que condiciona la inversión familiar en su educación, el tipo de formación que reciben, etc. Defender que la desigualdad entre mujeres y hombres se produce *fuera* del mercado no nos aproxima a la teoría económica neoclásica, a pesar de que éste es su principal argumento. Según la teoría neoclásica, cada individuo es remunerado de acuerdo con su productividad marginal. En un mercado competitivo, donde se dejase actuar sin interferencias a la oferta y a la demanda, no habría discriminación porque los empleadores que discriminasen y contratasen una mano de obra más cara, como la blanca o la masculina, acabarían siendo expulsados del mercado por sus costes de producción superiores. Si se contrata a personas blancas u hombres es porque su productividad marginal es mayor, y sus salarios mayores simplemente reflejarían ese diferencial de productividad. La discriminación sólo existe en mercados no competitivos, donde los clientes están dispuestos a pagar para mantener la práctica discriminatoria, o donde la impone el gobierno. La discriminación tendría un origen exógeno al mercado, nacería en las familias, donde las mujeres se especializarían en el trabajo doméstico y los hombres en el mercantil como parte de decisiones racionales que tenderían a maximizar la utilidad marginal de cada individuo: como las mujeres saben que en el mercado de trabajo tendrán un salario inferior al de su marido, optarán por dedicarse al trabajo doméstico, mientras los maridos harán lo contrario.

El problema con la explicación neoclásica de la discriminación es doble: por un lado, ignora que el mercado de trabajo contribuye de forma intensa a crearla y reforzarla, como veremos más adelante. Por otro, la desigual especialización de tareas en la familia no es fruto de *elecciones* o *decisiones* personales, sino de tradiciones y costumbres que forman parte del aprendizaje infantil, como prácticas centrales para la economía familiar, agrícola o manufacturera (capítulos de Borrás, Arbaiza, Hernándeiz), y que luego instancias externas se ocupan de reforzar mediante la *imposición legal* y la *coerción*. De manera que no es que las mujeres opten por dedicarse al trabajo doméstico, sino que, sobre todo en ciertos periodos históricos y para ciertos grupos sociales, no se les ha permitido hacer otra cosa (capítulos de Niefel, Flecha, Pérez-Fuentes). La idea neoclásica de las decisiones individuales y las opciones (*choice*) como explicación del comportamiento de las personas en las relaciones de trabajo es deliberadamente ingenua: en el mercado de trabajo, igual que fuera de él, existe la imposición, la coerción, la violencia física, moral y económica. Existe una abrumadora desigualdad de partida, una

radical desproporción de fuerzas. Existe la explotación de las personas, mujeres y hombres, igual que existe en las familias.

La decisiva influencia de la desigualdad familiar en el acceso al mercado de trabajo cristaliza en la forma en la que se construye al 'trabajador varón' como la norma, y a la 'trabajadora mujer' como la anomalía. La idea de que el hombre, definido cabeza de familia por las leyes y la sociedad, debe ser quien mantenga con su salario a su mujer e hijos, que a cambio no podrán competir con él por el acceso al trabajo asalariado, tiene múltiples consecuencias: en primer lugar, para ejercer su función de sostenedor o proveedor familiar, al hombre debe garantizársele un salario suficiente, un *salario familiar* (capítulo de Pérez-Fuentes). Por tanto, el salario de los casados, y en especial de los padres de familia, se fijará por encima del salario de los trabajadores solteros y sin hijos, un componente completamente ajeno a la remuneración del valor marginal del trabajo, que en teoría fija los salarios. En cambio, las mujeres pueden ser remuneradas con lo indispensable para mantenerse, por tanto un salario de subsistencia, complementario del *salario principal* con el que se supone que cuentan. Que el salario de las mujeres sea ínfimo no ha sido hasta recientemente un problema para los economistas ni para las organizaciones obreras: al contrario, se justifica porque no es el salario principal, un principio de la Economía neoclásica desde Adam Smith, asumido en el XIX por los reformadores sociales, el Estado, la Iglesia y los sindicatos (capítulo de Martínez Soto). E incluso se interpreta como un elemento positivo, porque evita la competencia de las mujeres, asalariadas más baratas, con los trabajadores principales. En su capítulo, Borderías explica cómo la obra de Idelfonso Cerdà (y su asunción posterior por las instituciones municipales) sirvió a las asociaciones obreras barcelonesas para reivindicar la equiparación de los salarios masculinos con la subsistencia de las familias y la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico, una concepción que está en la base de las políticas de empleo y salarios durante la época contemporánea.

El marco institucional define las reglas del juego de un sistema económico, y los mercados de trabajo, como parte fundamental de la economía de mercado, están regulados. Niella analiza la influencia de las ideas de género en el primer reformismo social, responsable de la primera legislación laboral, y concluye que las diferencias a la hora de regular el trabajo femenino y masculino, y especialmente las leyes 'proteccionistas', tuvieron en realidad el efecto de reforzar la segregación ocupacional y recluir a las mujeres en la periferia del mercado de trabajo. Estudiar la legislación permite además ver la coherencia entre las leyes que regulan las condiciones de trabajo y las que definen los derechos y deberes de las personas: no puede entenderse la legislación laboral al margen del derecho al sufragio como privilegio masculino, de las leyes que consagraban

el deber de obediencia de la esposa al marido y la administración por éste de los bienes de la mujer, ni de las que regulan el acceso a la propiedad, de la que estaban prácticamente excluidas las casadas. Como explican Martínez López y Martínez Martín, las reformas agrarias promovidas por liberales y progresistas en el siglo XIX, que transformaron el acceso a la propiedad de la tierra, el bien más valioso en las economías campesinas, excluyeron expresamente a las mujeres del reparto (como lo haría en el siglo XX la reforma agraria republicana de 1932), lo que agravará la pobreza que ya sufrían por su limitado acceso al trabajo agrícola a jornal y por su reducida remuneración en las manufacturas<sup>5</sup>. El papel de la legislación como elemento que modela el mercado de trabajo aparece también en el capítulo de Pérez Fuentes, que explica cómo el Fuero del Trabajo de 1938, pilar de la legislación laboral franquista, expulsó del mercado de trabajo a las casadas con mejores empleos (en las grandes empresas industriales y de servicios, como Telefónica, estudiada en Borderías 1993) y les dejó como única posibilidad de trabajo remunerado las ocupaciones sumergidas en el sector manufacturero y en los servicios (servicio doméstico por horas, hospedaje). Y aparece, por último, en el capítulo de López y Valiño, que muestran que el actual sistema de pensiones de la Seguridad Social, base de los mecanismos redistribuidores públicos, refuerza la desigualdad económica entre mujeres y hombres, al penalizar a las primeras por dedicarse durante toda o parte de su vida adulta al trabajo doméstico.

El tercer factor que condiciona la oferta de trabajo son los sistemas formales e informales de formación y aprendizaje, que están profundamente segregados: Borrás nos muestra cómo niñas y niños aprenden a trabajar junto a sus padres en la agricultura, repitiendo las tareas segregadas que hacen los adultos. Arbaiza para el caso de las manufacturas de hierro protoindustriales, y Hernández para las manufacturas textiles rurales, muestran que niñas y niños son introducidos en el trabajo desde muy pequeños por madres y padres. El corolario de la desigualdad es la escuela, el sistema educativo organizado por el Estado en el siglo XIX. Fuertemente segregada, inspirada en ideas milenarias sobre mujeres y hombres como seres diferentes por naturaleza y mandato divino (Durán, 1983), la escuela sirve para crear individuos distintos, que aprendan los distintos cometidos a los que han sido destinados. Cuando en la segunda mitad del siglo XIX empieza a haber chicas que quieren estudiar, esta intención

<sup>5</sup> Hay un creciente interés en la Economía del Desarrollo por las restricciones al acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra, especialmente tras las reformas agrarias. Entre los trabajos más significativos están, para Asia, Agarwal, 1994; para América Latina, Deere y León, 2001; para una visión general, *Journal of Agrarian Change*, 3, número especial dedicado a 'Agrarian change, gender and land rights' (2003). Para la desigualdad de género en el acceso a los recursos económicos en general, Sen, 1990 y 2000.

será tratada como grave anomalía psicológica, social y política (Flecha, 1996 y en este libro). Y sobre todo, contra lo que predice la teoría del capital humano, su cualificación profesional, cuando la obtienen después de superar incontables obstáculos, no les abre, a diferencia de lo que ocurre con los varones, las puertas de la profesión para la que están preparadas<sup>6</sup>.

La formación y la cualificación son un factor de oferta, en la medida en que el proceso de formación se decide, y en parte se lleva a cabo, antes de que el trabajador acceda al mercado de trabajo. Pero son también un factor de demanda en la medida en que se producen también en la empresa, y en que es el mercado el que determina el peso que tienen en el proceso de fijación de salarios. Esto nos lleva a la interrelación entre factores de oferta y de demanda. La demanda *refuerza y amplía las desigualdades de la oferta*, y en muchos casos también, *la crea*. Al igual que los de oferta, los factores de demanda son complejos, y no sólo los empleadores los determinan. Los contextos locales de los mercados de trabajo explican en buena medida las diferencias en las tasas de actividad de las mujeres. Donde la actividad industrial está más diversificada (como en la ciudad de Barcelona en el XIX), o incluye actividades industriales definidas como empleo femenino (como en La Coruña, con la industria conservera), las tasas de actividad femenina serán relativamente altas (capítulos de Borderías y Muñoz). Por el contrario, en zonas de industrias siderometalúrgicas o mineras, por ejemplo, definidas como ocupaciones masculinas, las tasas de actividad femenina serán mucho menores, no porque las mujeres no estén empleadas, sino porque sólo pueden estarlo en sectores sumergidos y marginales, excluidos de las estadísticas (capítulos de Arbaiza y Pérez-Fuentes).

#### 4. FACTORES QUE DETERMINAN LA DEMANDA: LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La razón de que la estructura económica (el peso relativo de los sectores y subsectores) explique las fuertes diferencias regionales en la tasa de actividad femenina es la segregación ocupacional, el hecho de que mujeres y hombres tiendan a concentrarse en ocupaciones 'femeninas' o

'masculinas', en definitiva, de que no sean sustitutos perfectos<sup>7</sup>. Aunque tendemos a identificar las nuevas profesiones con mayores posibilidades para las mujeres de incorporarse a ellas, la segregación es un proceso continuo, y las nuevas ocupaciones rápidamente se definen como masculinas o femeninas. También es un proceso cambiante: muchas ocupaciones han cambiado su definición de género; por ejemplo, el comercio, los empleos administrativos o la enseñanza elemental, que han pasado de 'masculinos' a 'femeninos'.

Alo largo del siglo XIX y principios del siglo XX, coincidiendo con el paso de una economía de base agraria a una de base industrial, aparecieron muchas nuevas profesiones que fueron ocupadas en su mayoría por hombres. Estas nuevas profesiones correspondían a sectores intensivos en capital, que necesitaban una fuerza de trabajo estable que garantizase la inversión realizada en tecnología y nuevos sistemas de producción. La mano de obra masculina garantizaba esta amortización, ya que, al estar libres de las tareas domésticas y tener la responsabilidad de ser los 'ganadores de pan', los hombres eran percibidos por los empleadores como mano de obra más constante que la femenina, sobre la que recaía la responsabilidad del funcionamiento del hogar. Esto significa que la ausencia de estereotipos en las nuevas profesiones no garantiza mayores posibilidades para las mujeres de ser contratadas. Como muestra el capítulo de Ballesteros, la aparición del ferrocarril supuso la emergencia de un yacimiento de empleo con mejores condiciones laborales que las de otros sectores, pero el modelo de organización adoptado por las compañías ferroviarias fue diseñado para ser integrado únicamente por hombres. El modelo burocrático, considerado más eficiente, regulaba la contratación de los agentes en función de su cualificación y exclusividad (a las que para algunos puestos había que agregar fuerza física), características que estaban lejos de las que se les presuponian a las mujeres. No obstante, características "femeninas" como el menor precio, la mayor flexibilidad y la mayor 'docilidad', las hicieron mano de obra preferente para otras industrias. En ocasiones, la disponibilidad de mano de obra femenina explica la viabilidad de una industria en una zona determinada, o el ritmo de industrialización y las decisiones empresariales en relación con la introducción

<sup>6</sup> Para otros economistas, los trabajadores con mayor formación tienen salarios más altos no porque un título suponga un aumento real de productividad, sino porque sirve como 'señal' a los empleadores de que quien lo posee tiene una mayor productividad potencial (cit. en Mankiw, 2000: 374-5). Esta teoría coincide con las economías feministas en la importancia que juegan en el proceso de contratación las señales que identifican al trabajador y la percepción subjetiva del empleador. Pero, al igual que la teoría del capital humano, tampoco explica por qué las mujeres con las cualificaciones formales necesarias (por tanto, emitiendo señales sobre su alta capacidad potencial) no consiguen empleos tan buenos como los de los hombres con su mismo nivel de cualificación.

<sup>7</sup> La segregación ocupacional por sexo y raza, que se ha observado en todos los países, arrojó un interés creciente desde que Bergmann (1971, 1974) demostró que era un factor determinante para explicar el diferencial salarial en los EE.UU. explicaba entre el 12 y el 37 por ciento de éste. Blau, Simpson y Anderson, 1998: 30). La segregación ocupacional también afecta negativamente a la posición económica de mujeres y negros, al reforzar los estereotipos sobre las diferentes capacidades, preferencias y funciones económicas y sociales. La oferta de trabajo, por tanto, se veía afectada también por la propia percepción que tienen los trabajadores de la demanda: a qué empleos les será más fácil acceder, en cuáles el ambiente de trabajo será más hostil, etc.

de tecnología, como ocurre en el sector conservero (capítulo de Muñoz) o en la industria balear del calzado (capítulo de Escartín).

La evidencia empírica sobre la discriminación de los empleadores es tan sólida que constituye la base de la moderna teoría neoclásica de la discriminación. Vimos antes que, para la teoría económica neoclásica, la discriminación tendría su origen en la oferta, en la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y de los hombres en el mercantil, y en las 'decisiones' que unos y otros toman sobre cómo emplear su tiempo, consecuentes con esta especialización. Esta explicación neoclásica de la discriminación se refina con *The Economics of Discrimination* (Becker, 1957), donde se reconoce que los demandantes de empleo pueden tener un 'taste for discrimination' (una preferencia por la discriminación), que les haría preferir contratar a trabajadores de un determinado grupo social, incluso aunque fueran más costosos, unos costes suplementarios que se absorberían en un mercado no totalmente competitivo. Este reconocimiento no contradice el principio básico de que para los empresarios prevalece la búsqueda del beneficio, porque la discriminación que practicaría en la realidad originada en la 'preferencia por la discriminación' de sus clientes o de las instituciones<sup>8</sup>. De la misma forma que el salario es sólo una de las variables que tienen en cuenta los trabajadores para ofertar su trabajo (como demuestra la existencia de diferencias compensatorias en la fijación de los salarios, que reconocen que hay aspectos cualitativos en los empleos de gran importancia para los trabajadores y que explican, por ejemplo, por qué un barrendero gana más que un bibliotecario), las preferencias que ejercen los empresarios en el momento de contratar no son sólo las de sus clientes o las de las instituciones, sino las suyas propias<sup>9</sup>.

En definitiva, mujeres y hombres llegan con características distintas (reales o supuestas) a los mercados de trabajo, pero también son tratados de forma diferente por los empresarios (que toman sus decisiones de contratación manejando información imperfecta, lo que les hace basarse en estereotipos sobre las características de la mano de obra), grupos de presión, sindicatos y otras instituciones, lo que determina una demanda de la mano de obra en la que mujeres y hombres no son sustitutos perfectos

<sup>8</sup> Para argumentar esto se utiliza a menudo el ejemplo de la segregación racial en los tranvías (Roback 1986). Los propietarios de empresas de tranvías de las ciudades sureñas de los EEUU fueron obligados por ley a disponer de asientos de blancos en la parte delantera, y de negros en la parte trasera de los tranvías. Los empresarios protestaron porque la segregación suponía llevar mucho espacio vacío y perder beneficios. La versión más sofisticada de esta teoría sería la *Pollution Theory* de Claudia Goldin (2002), que une la teoría de Becker con la de la discriminación estadística desarrollada por Arrow (1973).

<sup>9</sup> Una medición de las variables no competitivas que han determinado el salario en España puede verse en Silvestre 2003.

(capítulos de Nielfa, Martínez Soto). Los estereotipos que forman la base de la discriminación estadística (Blau, Ferber & Winkler, 1998) no sólo han servido como fuente de información para que los empresarios tomen sus decisiones de contratación y producción, sino que han contaminado las reglas del juego (la legislación) y el propio desarrollo de los conceptos económicos y estadísticos. En definitiva, la discriminación que se ejerce en los mercados de trabajo no puede explicarse por la productividad marginal, puesto que hay pocos empleos en los que mujeres y hombres compitan por el mismo puesto de trabajo. Lo que no significa que no puedan, física o técnicamente desempeñar las mismas tareas. Los capítulos de Hernández y Borrás proporcionan ejemplos de niñas y niños y mujeres y hombres realizando idénticas tareas en las manufacturas textiles y en la agricultura. Pero incluso cuando el puesto de trabajo es idéntico en su contenido, las empresas denominan (y remunerar) de forma distinta al ocupado por hombres y por mujeres, como muestran los capítulos de Domínguez Prats y Ballesteros para RENFE y las compañías privadas que la precedieron.

## 5. EL PRECIO Y LA CUALIFICACIÓN

La segregación ocupacional y la discriminación se han intentado explicar por la cualificación y la productividad marginal a la que se asocian. No obstante, el concepto de cualificación no es puramente técnico; es también una construcción histórica e ideológica contaminada por los estereotipos de género, que ha tenido importantes repercusiones en la remuneración y consideración de las ocupaciones. La aceptación acrítica por parte de la historiografía del significado de cualificación ha servido además para justificar el diferencial salarial y perpetuar la consideración de los trabajos realizados por los hombres como más expertos y completos, y a la inversa: las cigarrerías españolas no fueron consideradas como cualificadas mientras que los cigarrerías americanos, realizando el mismo trabajo, fueron considerados miembros de la aristocracia obrera (Gálvez 2001: 170-1).

Existen dos razones que explican la distinta consideración de cualificación. En primer lugar, las ocupaciones que desempeñan las mujeres en el mercado son las mismas que hacen gratuitamente para sus familias desde pequeñas sin que nadie las considere 'trabajo' (coser, planchar, lavar, fregar, limpiar, cuidar niños, cocinar...). Incluso cuando éstas se realizan para el mercado y son remuneradas, serán siempre consideradas como 'no cualificadas', ocupaciones propias de su naturaleza, algo para lo que están capacitadas por nacimiento. En segundo lugar, mientras la formación de las niñas se hacía en las familias de modo informal, la de los niños se realizaba formalmente, en el lugar de trabajo o en las escue-

las. Esta 'naturalización', y por tanto descualificación, del trabajo de las mujeres tiene un fuerte impacto en la remuneración del trabajo: el que las mujeres hayan sido empleadas preferentemente en industrias que supongan una continuación de las labores realizadas en el hogar respondería a la utilización que hicieron los empresarios de un capital humano no reconocido, por haber sido adquirido informalmente y suponerse natural, sin ninguna calificación y, por tanto, barato (capítulos de Arbaiza y Muñoz). Además, el fuerte diferencial salarial entre mujeres y hombres se debe no sólo al tipo de ocupaciones en las que se concentran las mujeres, sino a la reducida cantidad de éstas. Como se ha visto al hablar del modelo de segregación ocupacional (Bergmann, 1974) para explicar el diferencial salarial, las mujeres tenderían a emplearse en los sectores feminizados, en los que por tanto aumentaría la oferta en relación con la demanda, lo que movería a la baja los salarios. Que un sector sea o no 'feminizado' depende en gran medida de los estereotipos culturales sobre el tipo de actividades y ocupaciones que son más acordes con la 'naturaleza masculina' y la 'naturaleza femenina'.

## 6. EL HOGAR Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

La forma en la que los mercados de trabajo surgieron y evolucionaron ha afianzado la división tradicional basada en el género, por la cual los hombres, exentos del trabajo doméstico, podían dedicarse al trabajo asalariado. Las exigencias familiares que pesaban sobre las mujeres han sido utilizadas por los empresarios para lograr flexibilidad en sus procesos de producción, adecuándose a una demanda fluctuante, intensificando el factor trabajo frente al factor capital. Esto explica por qué los sectores que contaban con fuerza de trabajo femenina abundante operaron por sistemas de producción intensivos en trabajo, no en capital. Los costes laborales bajos y la mayor flexibilidad de las industrias feminizadas explican además en gran medida que la precariedad laboral tenga hoy género femenino. Los sectores fuertemente feminizados tienen relaciones contractuales más informales (capítulo de Escartín), o una división del trabajo basada en la temporalidad (capítulo de Muñoz), la situación opuesta a la estabilidad de los sectores masculinizados (capítulo de Ballesteros).

La estabilidad del empleo para los trabajadores solía ir unida a la necesidad de los empresarios de minimizar la rotación, por la fuerte inversión en capital fijo y la importancia de la experiencia o de un capital humano específico para mantener o aumentar la productividad del trabajo. En este caso, y dado que los empleadores funcionaban con información imperfecta, tendían a contratar a hombres a quienes identificaban con la exclusividad (una única jornada laboral y una relación contractual

sin interrupciones a lo largo del ciclo vital), en lugar de a mujeres sobre las que recaía la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Como muestra la evidencia histórica (ver Ilustración 2), cuando a los empleadores les interesaba mantener la mano de obra femenina, bien porque fuera cualificada o por sus bajos salarios, eran más flexibles, y el cuidado de los hijos no suponía una interrupción en la relación contractual entre empleador y empleada. Los ejemplos que en este libro relacionan las elecciones de trabajo femenino con la flexibilidad son muy ilustrativos: las obreras de la conserva (capítulo de Muñoz), sujetas a la inseguridad del abastecimiento de materia prima; las guardesas de las barreras de los pasos a nivel (capítulo de Prats y Ballesteros); las obreras del calzado empleadas en talleres domésticos (capítulo de Escartín); hace un siglo exactamente igual que hoy (San Miguel del Hoyo et al., 2000). El triunfo del sistema de fábrica durante la revolución industrial se explicaría por su mayor eficiencia frente al sistema de producción doméstico. Sin embargo, éste se ha mantenido en sectores intensivos en trabajo y en zonas de bajos costes laborales, evitando el riesgo empresarial asociado con la innovación en la producción, distribución o comercialización, lo que explica la feminización de la economía sumergida.

## 7. SINDICACIÓN, DERECHOS Y 'DOCILIDAD'

Otra de las ventajas que presentaba la mano de obra femenina para los empresarios era su bajo nivel de sindicación, que la hacía más 'dócil'. Con la industrialización, los sindicatos se convirtieron en interlocutores entre el capital y el trabajo, pero su composición, su práctica y la misma definición masculina del concepto de clase, explican por qué estas instituciones han sido durante mucho tiempo una de las causas de la discriminación por género en los mercados de trabajo. El capítulo de Martínez Soto demuestra que el discurso del salario familiar respaldó una negociación sindical donde los salarios femeninos se sacrificaban sistemáticamente frente a los masculinos. No en vano el grado de sindicación de un sector es una de las variables cuantificables y no relacionadas con el capital humano que explican el coeficiente de discriminación entre mujeres y hombres en los modelos de las economistas feministas neoclásicas (Blau, Ferber & Winkler, 1998). En el mercado de trabajo norteamericano de los años noventa, el nivel de sindicación de una industria sería responsable de más del 3 por ciento de la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Los sindicatos también han sido esenciales en la creación de los mercados internos, que los economistas neoinstitucionales sitúan, junto con los mercados duales, en el origen de la discriminación en los mercados de trabajo (Doringer y Piore, 1971). Dentro de los mercados internos

de trabajo, de cuya creación fueron pioneras las compañías ferroviarias (capítulos de Prats y de Ballesteros), ni la remuneración ni la promoción interna estaban relacionadas con la productividad marginal. En cuanto a los mercados duales, el capítulo de Muñoz identifica claramente el sector principal, caracterizado por salarios altos y estabilidad, con los trabajadores, y el sector secundario, caracterizado por salarios bajos y precariedad, con las trabajadoras. Según los economistas radicales, a los empresarios les habría convenido esta división porque les facilitaba la división de la clase obrera. Esta hipótesis asume altruismo dentro de una clase, mientras niega los posibles intereses antagónicos entre sus miembros, mujeres y hombres, o blancos y negros. La mejor prueba del papel histórico jugado por los sindicatos en el mantenimiento de un modelo de familia en el que el hombre es el salario principal y la mujer el ama de casa, y con suerte el salario complementario, es precisamente el protagonismo que están teniendo desde los años 80 (por influencia del movimiento feminista en las organizaciones sindicales) en el movimiento contrario, a través de las cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva.

No obstante, el escaso poder de negociación no se explica sólo porque las mujeres tuvieran un nivel menor de sindicación, ya que incluso cuando estaban sindicadas las negociaciones con los empresarios las dirigen los sindicatos masculinos (capítulo de Martínez Soto). El escaso poder de las mujeres dentro de los sindicatos se corresponde con el que tenían dentro de las empresas, al menos en aquellas con un tamaño suficiente como para emplear a trabajadores externos al núcleo familiar (mujeres empresarias que fueran esposas, hermanas o viudas, siempre ha habido). Las mujeres tampoco estaban presentes en los cuadros intermedios (aunque hay excepciones, como el sector del tabaco), los que negociaban las contrataciones y de los que dependía la movilidad laboral interna, lo que repercutirá negativamente en sus posibilidades de ascenso y movilidad. La desincentivación es uno de los efectos mayores que tiene la discriminación de la demanda sobre la oferta, al condicionar las expectativas laborales de las mujeres y sus niveles de inversión en capital humano.

En cualquier caso, es importante analizar el escaso poder de las mujeres dentro de las empresas y de los sindicatos en relación con su escaso poder también fuera de estos ámbitos: en la familia, donde tenían los mismos derechos que un menor, en la sociedad, y en el sistema político, que les negaba el derecho al voto y a participar en la elaboración de la legislación.

Las principales implicaciones que se deducen de los trabajos del libro son:

1. *Los conceptos, categorías y fuentes con las que analizamos y medimos los mercados de trabajo no son neutrales.* Como todas las categorías que utilizan las Ciencias Sociales, y en particular la Economía, el concepto de trabajo es una construcción ideológica, y tiene como manifestación principal la definición del trabajo como trabajo asalariado y masculino, y del trabajo doméstico como 'no-trabajo' y femenino. El concepto de 'inactividad económica', que se aplica a todas aquellas personas que producen fuera del mercado, y a las que producen para el mercado pero al margen de una relación contractual, es hoy uno de los principales obstáculos para comprender la actividad económica en el Tercer Mundo, y por tanto la economía internacional. Pensemos, por ejemplo, que cerca del 50 por ciento de la economía de estos países es 'economía informal', es decir, fuera del mercado, y todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan bajo este tipo de relaciones informales, sin contrato, están consideradas como 'inactivas' (Benería, 2003). Pero las categorías de 'activo' e 'inactivo' también impiden una correcta comprensión de la actividad de las economías industrializadas: no sólo el trabajo sumergido (que en Europa se calcula en un 20 por ciento del PIB) queda fuera, sino todo el realizado fuera del mercado, el trabajo de reproducción o doméstico, que es precisamente el que hace posible el trabajo mercantil (Carrasco y Mayordomo, 1999).

Si estos conceptos afectan a nuestro conocimiento de la economía actual, mucho más condicionan lo que sabemos de las economías históricas. Las estadísticas históricas de empleo tratan el trabajo asalariado de las mujeres como una anomalía, lo que explica el subregistro sistemático de la actividad femenina. No es casualidad que todos los estudios sobre el trabajo de las mujeres se planteen el problema de las fuentes. En esta cuestión se ha producido un avance historiográfico indudable, y hoy sabemos cómo se construyeron, a qué presupuestos ideológicos responden y qué parte de las variables que manejamos no son sino "espejismos estadísticos" (capítulos de Hernández, Martínez López y Martínez Martín, Arbaiza, Pérez-Fuentes, Borderías, Muñoz, Escartín, y Domínguez). El mismo modelo que asume el empleo asalariado de las mujeres como anomalía, asume el empleo asalariado como la norma para los hombres y define las ocupaciones de éstos como estables durante el año y el ciclo vital: se clasifican como 'activos' a los grandes propietarios 'trabajadores' (que en realidad eran rentistas inactivos), a los jornaleros que trabajan unos meses al año, a los mendigos y enfermos; mientras se definen como 'inactivas' a las mujeres cabezas de casa o que declaran una ocupación.

2. *La tasa de actividad femenina fue mucho más alta de lo que se desprende de las estadísticas, en todos los sectores y períodos.* El uso de fuentes alternativas, o de las tradicionales con metodologías alternativas, permite 'encontrar' a las mujeres y recalcularse los datos de actividad.

les y por sectores: desde la manufactura textil castellana del siglo XVIII (capítulo de Hernández) y la manufactura textil andaluza del XVIII y XIX (capítulo de Martínez López y Martínez Martín) a la manufactura preindustrial del hierro en Vizcaya (capítulo de Arbaiza), la actividad de una ciudad industrial en el XIX (capítulo de Borderías), la industria sumergida del calzado balear (capítulo de Escartín), la agricultura y la industria de un pueblo madrileño en el siglo XX (capítulo de Borrás), o el sector servicios durante el franquismo (capítulo de Pérez-Fuentes), las mujeres participaron en el mercado de trabajo de forma mucho más intensa y constante de lo que se nos ha dicho. Esto no es ninguna novedad; desde hace años sabemos que las tasas de actividad que manejamos (para el XVIII a partir del catastro de Ensenada o el censo de Floridablanca, para los siglos XIX y XX a partir de los censos, desde 1860), son el producto de dos operaciones extrañas: la definición sistemática de todos los hombres como activos y la de todas las mujeres como inactivas, especialmente de las que trabajan en el sector mayoritario, el primario, incluso de las que los censos recogen como activas (Pérez-Fuentes, 2000; Sarasúa, 2001; Erdozáin, 2001, 2002). Pero que esto se sepa no ha impedido que se sigan publicando cifras de los llamados 'activos masculinos' (Gallego, 2001; Bringas, 2000), incluso en los manuales más recientes con los que aprenden Historia Económica de España nuestros alumnos (Comín, Hernández y Llopis, 2002). Tampoco ha impedido que a partir de ellas continúen haciéndose complicados cálculos de productividad agraria entre regiones, productividad comparada de los distintos sectores, etc., incluso que existan polémicas y debates entre historiadores económicos sobre la interpretación de estos cálculos en relación con el crecimiento económico español. La definición sistemática de las ocupaciones desempeñadas por las mujeres como 'para el consumo familiar', y las de los hombres 'para el mercado', provoca casos como el de la industria lanera andaluza, donde todas las hilanderas producían para el autoconsumo (y por tanto eran inactivas) y todos los tejedores para el mercado (y por tanto activos) (Parejo Barranco, 1987). El fuerte aumento de la tasa de actividad femenina que se deduce de los capítulos del libro afecta por tanto a todas las variables construidas sobre el número de activos (muy especialmente a la productividad total, sectorial y regional del trabajo), y a la propia evolución histórica de la tasa de actividad de las mujeres casadas, que no habría sufrido un descenso tan drástico durante la Industrialización como enunciaba la 'curva en forma de U' de Goldin (1990).

3. *La importancia de los ingresos de las mujeres para las economías familiares* es la consecuencia más importante de esta tasa de actividad femenina mucho más intensa, de la que además se deriva una nueva visión de las economías familiares, más allá del hombre 'ganador de pan' y de la mujer ama de casa (capítulo de Pérez-Fuentes). No sólo el aumen-

to del número de activas, sino el análisis de los presupuestos ideológicos empleados al recoger los datos sobre salarios en fuentes tan utilizadas como *La Monografía Estadística sobre la clase Obrera de Barcelona en 1856* de Idelonso Cerdá, muestran que los salarios efectivamente ganados por las mujeres fueron fundamentales para el sostenimiento de las economías familiares. Sirven además para cuestionar el concepto de especialización neoclásica: más que 'especializarse' en trabajo doméstico, muchas de las 'amas de casa' de los censos y padrones eran en realidad trabajadoras remuneradas, pero en la agricultura familiar, en las manufacturas y los servicios sumergidos, es decir, en los márgenes del mercado. La importancia de los ingresos de las mujeres para la subsistencia familiar no es incompatible con el reconocimiento de que, precisamente porque recibían los salarios más bajos y porque estaban excluidas de la propiedad de la tierra, la pobreza era consustancial a los hogares encabezados por mujeres (capítulo de Martínez López y Martínez Martín).

4. *La Historia resulta un método esencial para entender los mercados de trabajo*, sólo el largo plazo permite entender cómo han funcionado históricamente y cómo funcionan hoy. Igual ocurre con las variables responsables de la discriminación en los mercados de trabajo, como por ejemplo la segregación ocupacional. Los estereotipos sobre las mujeres y los hombres, especialmente sobre las capacidades, aptitudes, preferencias, 'instintos' femeninos y masculinos, resultan asombrosamente persistentes, sea en su versión popularizada por los medios de comunicación o en la versión 'científica' que divulgan psicólogos, biólogos, antropólogos, y que utilizan profusamente los científicos sociales para respaldar sus hipótesis y conclusiones (Fausto-Sterling, 1994). Conocer la historia de estas ideas permite reconocerlas en cada uno de sus nuevos trajes, y entender que siguen sirviendo exactamente para el mismo objetivo: justificar, naturalizar, 'explicar' la desigualdad.

5. *En las economías de mercado, el mercado de trabajo es sólo una parte de la organización de la producción*: no podemos entender cómo funciona si no observamos al mismo tiempo a las familias. La producción doméstica de bienes y servicios hace posible y complementa la producción mercantil; el tiempo y la atención que los individuos responsables de la producción doméstica dedican a ésta condiciona su dedicación al mercado, y a la inversa: no pueden entenderse las carreras profesionales de los hombres sin tener en cuenta que están eximidos del trabajo doméstico y que otras personas cuidan por ellos de su casa, de ellos y de sus hijos (Delphy y Leonard, 1992). Esta reflexión hay que hacerla extensiva a las políticas encaminadas a reducir la discriminación, que serán estériles si se limitan a lo que ocurre en el mercado de trabajo. El que el sistema de Seguridad Social en España tenga una base contributiva, y por

tanto dependa de la participación en el mercado de trabajo, penaliza fuertemente a las mujeres, tanto a las que han sido 'inactivas' (que dependen de las pensiones de sus maridos), como a las que han estado empleadas, que reciben las pensiones más bajas por haber tenido los sueldos más bajos durante su vida laboral o haber estado fuera del mercado parte de ella. El debate sobre la reforma del mercado de trabajo y del sistema de pensiones debe tener en cuenta cómo hay que remunerar a los individuos que producen fuera del mercado ('inactivos') (capítulo de López y Valiño).

6. *La formación y el aprendizaje han tenido históricamente por objetivo socializar a los individuos en una sociedad basada en profundas diferencias sociales, lo que significa reproducir estas diferencias, muy especialmente las que existen entre hombres y mujeres, consideradas la base de la sociedad. La educación no es una mera función de una inversión racional que busca maximizar las posibilidades del individuo en el mercado de trabajo (o fuera de él). Si lo hubiera sido, nunca habría existido el cambio, esas primeras mujeres que se comportaron 'irracionalmente' al insistir en estudiar en la Universidad cuando todas las profesiones les estaban vedadas. Si la teoría predecía la equiparación de mujeres y hombres en los puestos más cualificados cuando las primeras tuviesen la cualificación necesaria, el hecho es que los niveles más prestigiosos y mejor remunerados de empresas e instituciones han permanecido cerrados por una barrera invisible, el *glass ceiling*. La expresión 'techo de cristal' se refiere a la imposibilidad para las mujeres más cualificadas de ascender al segmento más alto de las ocupaciones, donde, según las estadísticas, se encuentran en un número desproporcionadamente bajo. Aunque los obstáculos a la promoción interna eran comunes ya en la primera Industrialización (los hombres ocupaban los puestos de supervisores incluso en sectores con fuerza de trabajo total o parcialmente femenina), desde los años setenta aparece un contexto en el que abundan las candidatas con los mismos o más años de educación y de experiencia laboral, las dos variables determinantes de la contratación, que los hombres. Se ha explicado por la división tradicional de funciones dentro de la familia, que prepara al hombre (y no a la mujer) para ejercer de cabeza, salario principal y competidor en el mercado, y sobre todo por el distinto uso del tiempo de mujeres y hombres: los altos ejecutivos con plena movilidad geográfica, plena disponibilidad de tiempo y jornadas interminables sólo pueden entenderse si alguien (su mujer) se ocupa de su hogar y cifa a sus hijos<sup>10</sup>. La menor presencia de las mujeres entre los*

altos ejecutivos se explicaría por una confluencia de factores: las mujeres tenderían a no poder/no querer abandonar sus responsabilidades familiares y domésticas, mientras los hombres tenderían a poder/querer abandonarlas, y por tanto los empleadores preferirían a los segundos. En los EEUU, sin embargo, las mujeres más cualificadas han señalado a factores ajenos a la cualificación, subjetivos y no medibles, como origen de esta discriminación: en contextos de dirección y alta gestión de empresas e instituciones, donde la *confianza personal* es el principal activo, las relaciones personales adquirirían una importancia capital. Estas relaciones personales, cimentadas en redes de contactos, aficiones comunes, disfrute común del ocio, valores compartidos, etc., se gestan fuera del lugar de trabajo, pero tienen un efecto considerable en los procesos de selección y contratación, y en todo tipo de decisiones empresariales. La evidencia de que en ámbitos aparentemente no laborales se gestan relaciones y se toman decisiones determinante para el ámbito laboral (de hecho, lo que lleva a la mayoría de los hombres a relacionarse en ellos) ha llevado a la poderosa NOW (National Organization of Women) a denunciar a los clubs privados que sólo admiten hombres como socios, y ha generado un debate intenso en el país. Los datos de los últimos años muestran que el techo de cristal está debilitándose progresivamente, y que el comportamiento laboral de las mujeres con estudios superiores es mucho más similar al de los hombres que el de las mujeres sin estudios o estudios medios<sup>11</sup>. De hecho, el problema mayor hoy ya no sería la discriminación de la que son objeto las mujeres más cualificadas en la alta gestión empresarial, sino la creciente desigualdad entre las propias mujeres, una mayoría de las cuales se está quedando descolgada de los espectaculares avances de las primeras.

7. *Ni el trabajo es una mercancía como las demás, ni el mercado de trabajo es un mercado como los demás. Los capítulos de este libro muestran el peso que las ideas, las tradiciones, la identidad social de trabajadores, instituciones y empresas tienen en la conformación de la oferta y la demanda de trabajo. Pensemos, por ejemplo, en el decisivo peso que la idea de *honor* (entendido para las mujeres como abstinencia sexual o pertenencia sexual a un único varón, y por tanto *reclusión doméstica*), ha*

<sup>11</sup> La entrada de las mujeres en los niveles más altos de la gestión empresarial se estaría produciendo por tres razones: la escasez de mano de obra cualificada, debida a la caída demográfica, que obligaría a las empresas a contratar trabajadores de género femenino o de minorías étnicas, a los que antes no habría contratado; los cambios en la economía internacional, donde el aumento de la competitividad a escala global haría ineludible para las empresas aprovechar todo el potencial de los trabajadores cualificados, a pesar de su género o raza; y la creciente inversión en capital humano de las mujeres, que haría posible que cada vez un número mayor tenga la máxima capacitación profesional.

<sup>10</sup> Otras explicaciones recurren a diferencias innatas entre mujeres y hombres (como la capacidad 'innata' de los varones para mandar), teorías sociobiológicas que periódicamente presentan como novedades 'científicas' lo que fueron ideas comunes antes de la Revolución Científica.

tenido y tiene aún hoy en muchas culturas, para las posibilidades de empleo de las mujeres. La legislación y la política laboral muestran claramente, tanto en el siglo XVIII como hoy, el interés político del trabajo, igual que lo hace la forma en que los académicos lo analizan(amos) y explican(amos). Por eso es imprescindible incorporar las variables culturales, ideológicas y políticas al análisis de los mercados de trabajo, de la Estadística laboral, de los salarios, de la cualificación o de la contratación. Esto nos lleva a la última conclusión, que es la pregunta que originalmente nos planteamos.

## MUJERES Y HOMBRES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO, ¿PRIVILEGIOS O EFICIENCIA?

*Eficiencia.* Aptitud, capacidad, competencia, cualidad de la persona eficiente.

*Privilegio.* Excepción de una obligación, o posibilidad de hacer algo o tener algo que a los demás les está prohibido o vedado, que tiene una persona por cierta circunstancia propia o por concesión de un superior.

MARÍA MOLINER, *Diccionario de uso del español*

¿Hay que entender esta división del trabajo como el resultado de privilegios adquiridos o disfrutados por los hombres, de los que han estado excluidas las mujeres, o como fruto de la eficiencia, que haría que cada unidad del factor trabajo se empleara donde fuera más eficiente (dentro o fuera del mercado) y sería remunerada en consecuencia?

Desde que en los años 60 Gary Becker y la Nueva Economía de la Familia se preocuparon por primera vez por el funcionamiento económico de las familias, la teoría económica neoclásica ha explicado la división del trabajo entre mujeres y hombres como producto de la especialización eficiente. El primer problema de esta explicación es la escasa racionalidad que a largo plazo tendría para las mujeres una 'especialización' en el trabajo doméstico, que las deja en una posición muy vulnerable por tres razones: les impide generar rentas salariales, les impide generar derechos dentro del sistema de la Seguridad Social que regula las pensiones (como muestra el capítulo de López y Valiño), y demuestra que el valor de la producción doméstica, y por tanto su poder de negociación dentro de la familia, decrece a lo largo del ciclo vital. Esta debilidad dentro de la familia se ve reforzada por las escasas posibilidades de reintegrarse al mercado de trabajo después de años de 'especialización doméstica', puesto que su cualificación laboral ha disminuido mientras han estado fuera de él, una situación especialmente arriesgada para las mujeres víctimas de violencia familiar.

El segundo problema es que la teoría beckeriana no explica el funcionamiento económico de las familias, ni reconoce que la socialización es clave para entender la existencia de una oferta de trabajo diferenciada, sino que se limita a calificar de racional lo que existe, *por el mero hecho de que existe*, al suponer que la base de todo comportamiento humano es la búsqueda del beneficio individual, y que los individuos eligen libre y racionalmente entre distintas opciones. Pero, como todos los capítulos de este libro ponen de manifiesto, en la Historia y en la actividad económica existe la imposición y la coerción, existen leyes que reservan para determinados grupos el derecho a la educación, al empleo o a la propiedad de la tierra, existen grupos profesionales que impiden en la práctica la entrada de individuos pertenecientes a 'minorías'<sup>12</sup>, existe la presión de las teorías biológicas y psicológicas, de las religiones, de los medios de comunicación, que difunden los modelos de comportamiento que se consideran adecuados y naturales, y los que se consideran antinaturales y aberrantes. Y, sobre todo, existe *el cambio histórico*, que es la mejor prueba de que comportamientos que son mayoritarios hoy (y que por tanto podríamos interpretar como 'racionales') dejan de serlo mañana, precisamente porque la 'racionalidad' de lo que hoy existe resulta para muchas personas insostenible.

El empleo asalariado, y en especial el empleo cualificado y mejor remunerado, ha sido un privilegio masculino tanto como lo ha sido el derecho al sufragio, el acceso a las tierras repartidas en las reformas agrarias o el derecho a la educación. El empleo asalariado ha sido en los últimos dos siglos el medio de acceso preferente a los recursos económicos, y de él fueron excluidas las mujeres mediante leyes y el control de la cualificación, excepto de sus estratos más miserables, donde en cambio se concentraban, como se concentran hoy en la industria sumergida y en los servicios personales. La reserva del empleo asalariado cumple dos funciones complementarias, como puede verse con el Fuero del Trabajo de 1938: al 'liberar a las mujeres del taller y de la fábrica', el Estado franquista garantizaba a los hombres que no encontrarían la competencia de las mujeres en el mercado de trabajo, lo que permitió una reducción muy importante de la tasa de paro masculino. Pero, por otro lado, las mujeres no habían sido 'liberadas del taller' sólo para que dejaran sitio, sino para que se dedicaran a su 'función natural', al trabajo doméstico, al cuidado de la familia y al trabajo remunerado sin salir de casa, en las manufacturas domésticas o en los servicios en que, a diferencia del fabril, nunca estuvieron mal vistas. ¿Quién se benefició de esto? Se beneficiaron los

<sup>12</sup> Una recopilación de testimonios de obreras cualificadas que entraron en ocupaciones masculinas (construcción, transporte, carpintería, electricidad, fontanería) de los EEUU desde los años 70, y de las reacciones de hostilidad, boicot y violencia de sus compañeros, en Martín, 1997.

trabajadores varones, que tenían tasas de paro muy inferiores y se vieron obligados en mucha menor medida a trabajar en la economía sumergida; se beneficiaron los empresarios, porque, como se ha visto, la industria de bienes de consumo se alimentaba de los sueldos ínfimos de las 'amas de casa' que cosían a máquina, ensablaban juguetes o pegaban zapatos en las cocinas de sus casas; y se beneficiaba el Estado, que se ahorró lo que debería haber gastado en guarderías y comedores públicos, residencias, clínicas, escuelas, etc. Todos los servicios propios de un Estado moderno lo realizaron en España, gratuitamente, las mujeres *liberadas del taller y de la fábrica*.

La discriminación de las mujeres y los privilegios de los hombres son muy anteriores a la aparición histórica del mercado de trabajo. Existían antes de que los sindicatos y la legislación laboral introdujesen 'rigidez', y existen ahora en el contexto de desregulación que supuestamente dará como resultado un mercado donde el precio del factor trabajo se fije por la oferta y la demanda, y la competencia haga que cada trabajador obtenga un salario dependiente de su productividad marginal<sup>13</sup>. Pero que la desigualdad entre mujeres y hombres siga siendo un problema no significa que ésta sea la misma que hace siglos. Es precisamente el acceso masivo de las mujeres al empleo asalariado, y sobre todo a la educación y a las profesiones mejor consideradas y remuneradas, lo que ha hecho que la desigualdad sea un *problema económico y político*, y lo que ha acabado transformando la situación jurídica, política y económica de las mujeres. La forma en que esta transformación histórica se ha producido sugiere que el mercado tendría potencial para disolver la discriminación si los principios que en teoría lo informan (la oferta y la demanda, la retribución de acuerdo con la productividad marginal, la competencia perfecta entre trabajadores) funcionaran. El problema es que no funcionan, por dos razones básicas que resumen todo lo argumentado hasta aquí: la primera ocurre fuera del mercado, y es el hecho de que el trabajo doméstico y la responsabilidad de cuidar a los hijos siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres (Folbre, 1994). No sólo el mercado de trabajo no contribuye a la disolución de la desigualdad que se genera en la familia y en las instituciones, sino que la potencia, porque su funcionamiento está precisamente basado en un modelo de familia tradicional que gira alrededor de un varón, trabajador estable a tiempo completo, que tiene gran parte de los servicios cubiertos gratuitamente por una mujer, cuya actividad principal, tenga o no empleo, es la de ser ama de casa.

<sup>13</sup> El reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo, *Time for Equality at Work* (2003), llama la atención sobre la persistencia de la discriminación en los mercados de trabajo y el potencial del empleo asalariado para conseguir la igualdad y el bienestar de las personas.

La segunda razón está en el propio comportamiento del mercado de trabajo. El mercado de trabajo no trata a los individuos individualmente, sino como *miembros de grupos sociales*; grupos construidos históricamente, definidos por características que acompañan a los trabajadores cuando deciden qué estudiar, acuden a una entrevista de trabajo, llegan por primera vez al centro de trabajo o firman un contrato. Precisamente porque la experiencia histórica demuestra que el mercado no basta para disolver la discriminación, resulta imprescindible la intervención institucional que la combata en la educación, en la contratación, en los sistemas de formación. Esta convicción es la que ha llevado a los organismos internacionales a defender la utilidad de medidas como la discriminación positiva, que pretenden justamente crear un punto de partida igualitario, a partir del cual sí puedan producirse las 'decisiones' y 'opciones' individuales de las que habla la teoría neoclásica (Bergmann, 1996 y Donoso, 2001).

Si los trabajos aquí incluidos aportan múltiples reflexiones sobre las políticas económicas, y en concreto sobre las de empleo, tienen también mucho que decir sobre la forma en que las Ciencias Sociales, y en especial la Historia Económica, la Economía del Trabajo y la Economía Aplicada, explican el crecimiento económico. No podemos pretender que nuestros análisis sean creíbles si la historia que contamos es que sólo la mitad de la población contribuyó al crecimiento; si seguimos utilizando las fuentes estadísticas para analizar la estructura de la ocupación excluyendo a la mitad de la población; si seguimos utilizando variables en las que nadie cree, como la productividad por activo, calculada después de haber excluido a las mujeres; y, sobre todo, no podemos pretender que el conocimiento que contribuimos a crear no tiene nada que ver con la desigualdad que existe a nuestro alrededor.