


«NO ME PUEDO QUEJAR».
REPRESENTACIONES Y CONDICIONES LABORALES
DE LAS TRABAJADORAS
CANARIAS, 2007-2012

Lara Carrascosa Puertas
lcarrasc@ull.edu.es

David Stendardi
davidstenda@gmail.com



LARA CARRASCOSA PUERTAS (Madrid, 1978) es Licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense y doctora en Ciencias de la Información por la Universidad de La Laguna. Profesora asociada en la ULL y en la Universidad Europea, cuenta con una experiencia profesional dilatada, tanto en prensa (*El Mundo* edición Madrid, *Canarias7*, *El Mundo/La Gaceta de Canarias* y *El Día*) como en radio y televisión, y reconocida con varios premios regionales y estatales. Sus líneas de investigación están centradas en el análisis de los mensajes informativos, el análisis del discurso, la transparencia en las instituciones públicas, el género y el liderazgo.

DAVID STENDARDI (Firenze, Italia, 1980), licenciado en Ciencias Políticas por la Universidad degli Studi di Firenze (2006), es Doctor por la Universidad de La Laguna en el Departamento de Sociología (2014) y Máster en Formación del Profesorado por la ULL/ULPG (2018). En la actualidad es profesor de la Universidad de La Laguna y de la Universidad Europea de Canarias. Sus líneas de investigación giran en torno al empleo, la formación y el turismo.

Resumen

Las mujeres canarias son aproximadamente la mitad de la población, pero distan mucho de alcanzar las mismas tasas de empleo que los hombres. En 2018, la tasa de empleo de las mujeres canarias era del 43,60% mientras que la de los hombres era del 53,10%. Sin embargo, la tasa de paro en el mismo período fue tres puntos más elevada en las féminas (21,42% frente al 18,9%). Mediante la comparación del discurso emitido por los periódicos *El Día*, *La Provincia / Diario de Las Palmas, Canarias*⁷ y *Diario de Avisos* durante la primera fase de la crisis económica (agosto de 2007-enero de 2009), y las entrevistas en profundidad realizadas a las trabajadoras del Polígono de Los Majuelos (2012) demostramos cómo la victimización y caracterización de las féminas como un colectivo en riesgo de desempleo y precariedad laboral ha influido en las auto-percepciones de las trabajadoras, sumándose a la transformación de largo plazo en la relación salarial, acelerada por la crisis, y tiene, como uno de sus efectos, desactivar cualquier intento de acción colectiva y aumentar su vulnerabilidad.

Palabras clave: desempleo, flexibilidad salarial, prensa, mujer, crisis económica (2007-2009), Islas Canarias.

Abstract

Canary women are around the half of the population, but they don't have the same employment rates than men. In 2018, the women employment rate was 43,6% meanwhile the men rate was 53.10%. However, unemployment rate, in the same period, was three points more in women than men. Throughout discourse analysis in *El Día*, *La Provincia / Diario de Las Palmas, Canarias*⁷ y *Diario de Avisos* during first period of the economic crisis and in deep interviews to female workers at *Polígono de Los Majuelos*, we can prove that victimization and women's portraits like a risk group have influenced female workers self-portraits. This issue, together with a long term salary transformation, accelerated by economic crisis, produces a deactivation on women's collective actions and increases their vulnerability.

Keywords: unemployment, salary flexibility, press, woman, economic crisis (2007-2009), Canary Islands.

**«NO ME PUEDO QUEJAR».
REPRESENTACIONES Y CONDICIONES LABORALES
DE LAS TRABAJADORAS
CANARIAS, 2007-2012**

Lara Carrascosa Puertas
lcarrasc@ull.edu.es

David Stendardi
davidstenda@gmail.com

Introducción

En Canarias, las mujeres trabajan, pero no en igual proporción ni en las mismas condiciones que los hombres. La tasa de empleo en 2018 de las mujeres canarias era del 43,60%, mientras que la de hombres era de 53,10%, según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, la tasa de paro en el mismo período fue tres puntos más elevada en las canarias que en los canarios (21,42% frente a 18,90%).¹

A nivel nacional, la tasa de ocupación femenina se situó a nueve centésimas de la registrada antes de la crisis económica y la tasa de paro femenina se redujo por quinto año consecutivo hasta el 16,26% (una cifra aún alejada del 10,82% de 2007).² La misma tendencia al alza de la tasa de empleo y la bajada de la de paro, sin alcanzar nunca las cifras de 2007, se dio en Canarias, donde la tasa de empleo femenina previa a la crisis era del 45,02% y la de paro de 12,92%. A pesar de estos datos, en cada una de las muestras estadísticas tomadas a nivel nacional o regional,

1 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. «Estadísticas». *Mujeres en cifras*. 2019. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/> (13 de mayo de 2020).

2 Servicio Público de Empleo Estatal. «Observatorio de ocupaciones» [en línea], *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2018, 2019*, (13 de mayo de 2020).

se da una constante: la tasa de paro de las mujeres siempre es más elevada que la de hombres y la de ocupación siempre es más baja. Es decir, las mujeres tienen más riesgo de sufrir el desempleo y sus consecuencias que los hombres.

Entre las ocupadas, además, se registra una brecha salarial por la que estadísticamente las trabajadoras canarias cobraron de media en 2016 por hora trabajada 11,60 euros en lugar de los 12,79 euros de los hombres (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, s/f). Así, podemos comprobar que las mujeres, a pesar de ser la mitad de la población española, son un colectivo doblemente discriminado, ya que tienen más dificultades para emplearse que los hombres y, cuando lo hacen, sus salarios, de media, son inferiores.

Por otro lado, además de analizar las cifras, es fundamental reflexionar sobre las particularidades del contexto canario en la declinación de los macro procesos relativos a la metamorfosis de la relación salarial y de las condiciones de la fuerza de trabajo. La realidad canaria de la relación salarial flexible acentúa el proceso de precarización: la estructura económica y las condiciones previas a la crisis de 2008 (entre otras, la consolidación de un modelo productivo basado en el monocultivo turístico) han aumentado significativamente el desequilibrio de poder entre capital y trabajo. La vulnerabilidad del empleo se ha amplificado en la etapa de la crisis y ha sentado las bases para una nueva socialización al trabajo en el momento de la recuperación.³

Esta realidad está especialmente acentuada en Canarias, dado que nuestra comunidad autónoma está en cada serie anual por debajo de las tasas de ocupación y de ganancia por hora trabajada nacionales y por encima de las tasas medias de desempleo. Una de las causas que pueden explicar esta situación de vulnerabilidad femenina es la histórica y aún vigente dedicación de la mujer a las tareas del hogar, tareas no remuneradas ni reconocidas de ninguna forma. Un extremo que históricamente ha suscitado el debate sobre si esto tiene que ver con la naturaleza alienante del trabajo doméstico o con la consideración de la mujer como un ser inferior. En palabras de Millett, «tanto en una sociedad en la que el hombre teja y la mujer pesque, como en otra en la que el hombre pesque y la mujer teja, la actividad del varón gozará, de modo axiomático, de mayor prestigio y recibirá mayor remuneración, por hallarse ligada a un poder y a una posición sociales superiores».⁴ En la misma línea, varios estudios relacionan el

3 STENDARDI, DAVID: «Empleo y desempleo en Canarias. Las transformaciones en la relación salarial flexible en los años 2000-2019», en *La Sociología en Canarias (1999-2019)*, Los libros de la Catarata, 2020, pp. 83-96.

4 MILLETT, KATE: *Política sexual*, Madrid, Ediciones Cátedra, 2017, p. 394.

tener hijos con una menor empleabilidad de las féminas, dado que la inmensa mayoría de las mujeres que no trabajan o trabajan a tiempo parcial tienen hijos.⁵

Por todo ello, las trabajadoras tienden a infravalorarse, como «resultado de sufrir toda la vida el encasillamiento en determinados roles y estereotipos, de estar sujetas a los pocos modelos que hay para seguir por la ausencia de otras mujeres» en posiciones de liderazgo empresarial o político y de «vivir rodeadas de micromachismos».⁶ Los medios de comunicación juegan un papel fundamental coadyuvando a esta infravaloración, dado que «las mujeres apenas aparecen como protagonistas de los hechos que se consideran noticiables... [y cuando lo hacen]... suelen ser representadas como víctimas pasivas y pacientes en situaciones anecdóticas o como objeto de ironía».⁷

En la primera fase de la Gran Recesión (agosto de 2007-enero de 2009), además, las mujeres fueron, por detrás de los inmigrantes, el colectivo más tratado en los textos que abordaban el desempleo, la precariedad y la exclusión social en los periódicos canarios. En estas representaciones, además, convergían otras situaciones que las hacían especialmente vulnerables a caer en la exclusión social, como las cargas familiares, enfermedades e incluso la violencia de género.⁸ No es de extrañar entonces que, tras esta larga exposición a estas representaciones sociales por parte de los medios de comunicación, las trabajadoras canarias interioricen estas situaciones en su autopercepción y las manifiesten en forma de infravaloración o de achacar a la «suerte» el poder tener un trabajo remunerado, aunque sea en peores condiciones.

La influencia de las representaciones en los medios de comunicación se suma a las condiciones cotidianas de las trabajadoras. Es decir, que la percepción de vulnerabilidad se construye también a través de la experiencia cotidiana en los lugares de trabajo. Por un lado, encontramos las ideas de las trabajadoras sobre la situación económica general y de los negocios particulares de su centro de trabajo. Por otro, durante la crisis, la presión del desempleo se manifiesta en los despidos de compañeras y familiares, transformándose en una amenaza real. Como conse-

5 KLETTNER, ALICE, THOMAS CLARKE, & MARTIJN BOERSMA: «Strategic and Regulatory Approaches to Increasing Women in Leadership: Multilevel Targets and Mandatory Quotas as Levers for Cultural Change», en *Journal Bus Ethics* (2016) 133: pp. 395-419.

6 D'ALESSANDRO, MERCEDES: *Economía Feminista. Las mujeres, el trabajo y el amor*, Buenos Aires, Penguin Random House, 2018, p. 120.

7 MORENO, AMPARO, FLORENCIA ROVETTO & ALFONSO BUTRAGO: *¿De quién hablan las noticias?*, Barcelona, Editorial Icaria, 2007, pp. 17-18.

8 CARRASCOSA, LARA: *Cómo la prensa nos cuenta la crisis*, Tenerife, Ediciones Densura, 2014, pp. 327 y 339.

cuencia directa de esta situación se detecta una sensación de miedo generalizado. Es un miedo que paradójicamente estimula la implicación de las empleadas en los asuntos de la empresa. El concepto de implicación forzada de Durand⁹ es básico para explicar esta condición, que impacta directamente en la motivación personal y en la asunción de los valores empresariales. Las empleadas que siguen trabajando se consideran afortunadas en un contexto profundo de crisis. La autopercepción de haber «sobrevivido» a una verdadera hecatombe del empleo¹⁰ acelera el proceso de individualización que se ha venido configurando en los últimos cuarenta años de relaciones laborales. En este sentido, las afortunadas supervivientes de la crisis están también cada vez más solas: la acción colectiva se bloquea y, una vez más, se agudiza la responsabilidad personal. La implicación forzada conlleva la aceptación pragmática de peores condiciones: las trabajadoras son conscientes del gran desequilibrio de poder debido a la reconfiguración de la relación salarial, pero su debilidad, toda individual, bloquea cualquier tipo de queja.

Objetivos y metodología

En esta investigación pretendemos analizar, desde la Sociología y la Comunicación, las representaciones de las mujeres en desempleo que se emitieron por parte de los periódicos canarios (*El Día, Canarias7, La Provincia/ Diario de Las Palmas y Diario de Avisos*) en la primera fase de la Gran Recesión (2007-2009)¹¹ y las que una selección de trabajadoras del Polígono de Los Majuelos (La Laguna) enunciaron en las entrevistas semiestructuradas realizadas entre 2010 y 2012.¹² El objetivo general de esta investigación es indagar en si existe una correspondencia entre las representaciones que emanaron de la prensa canaria en los primeros años de crisis económica y la autorrepresentación que de ellas hacen las mujeres entrevistadas en el Polígono de Los Majuelos. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos y técnicos.

9 DURAND, JEAN PIERRE: *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México DF, Fondo de Cultura Económica, 2011.

10 STENDARDI, DAVID: «28 meses después. Reflexiones sobre el rol del desempleo en la recuperación en Canarias», en *Atlántida. Revista Canaria de Ciencias Sociales*, nº 8, 2017, pp. 141-159.

11 CARRASCOSA, LARA: *El desempleo y la exclusión social en la prensa canaria en la primera fase de la actual crisis económica (agosto 2007-enero 2009)*. Tesis doctoral, Universidad de La Laguna. Servicio de Publicaciones de la ULL, 2014, <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6520>.

12 STENDARDI, DAVID: *Las transformaciones del trabajo/empleo. Estudio del caso del Polígono Industrial «Los Majuelos»*. Tesis doctoral, Universidad de La Laguna. Servicio de Publicaciones de la ULL, 2014.

Objetivos específicos y técnicos

<p>OE1. Descubrir posibles correspondencias entre las representaciones referidas a las mujeres que se produjeron en los cuatro periódicos canarios y las que emanaron de las entrevistas realizadas en el Polígono de los Majuelos.</p>	<p>OT1. Analizar las piezas periodísticas referidas a las mujeres desempleadas en la primera fase de la crisis económica para buscar estereotipos y representaciones.</p> <p>OT2. Analizar el discurso de las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras del Polígono de Los Majuelos para buscar autorrepresentaciones comunes.</p>
<p>OE2. Indagar sobre las posibles implicaciones de conceptos como «el ejército de reserva» y las transformaciones de la relación salarial en las condiciones específicas de las trabajadoras y considerar los particulares bloqueos a la acción colectiva en el trabajo.</p>	<p>OT3. Relacionar el análisis de discurso del OE1 con el modelo general de lectura de las transformaciones de la relación salarial.</p>

La metodología a emplear consistió en el análisis de contenido de los textos que hablaron sobre mujeres desempleadas en los cuatro rotativos canarios desde el 9 de agosto de 2007 al 9 de enero de 2009, extraídos conforme a los criterios de selección de textos realizados en la tesis doctoral *El desempleo y la exclusión social en la prensa canaria en la primera fase de la actual crisis económica (agosto 2007-enero 2009)*.¹³ De la lectura detallada de los 223 textos se derivó la creación de un total de 33 códigos, atendiendo a su contenido semántico. Cada uno ha observado un diferente nivel de enraizamiento, tal y como se explicará en los siguientes apartados. Las conclusiones del análisis mediático se relacionaron con el análisis del discurso de las entrevistas en profundidad a trabajadoras de Los Majuelos realizadas en la tesis doctoral *Las transformaciones del trabajo/empleo. Estudio del caso del Polígono Industrial «Los Majuelos»*.¹⁴ En lo que se refiere al análisis del discurso de las trabajadoras se han seleccionado 9 entrevistas semi-estructuradas (Tabla 1).

13 CARRASCOSA, LARA: *El desempleo y la exclusión social...*, op. cit.

14 STENDARDI, DAVID: *Las transformaciones del trabajo/empleo...*, op. cit.

Entrevistas a trabajadoras (Tabla 1)

Código entrevista	Empresa	Edad
I1	Empresa2	26-35
I2	Empresa3	36-50
I3	Empresa4	36-50
I4	Empresa5	36-50
I5	Empresa7	36-50
I6	Empresa8	26-35
I7	Empresa8	36-50
I8	Empresa9	36-50
I9	Empresa9	36-50

Las entrevistas se han realizado en el momento más duro de la crisis (2011-2012) en varias empresas del Polígono de los Majuelos, que se encuentra en el área metropolitana de la isla de Tenerife. Originalmente, las entrevistas se estructuran en 4 bloques conceptuales: a) El polígono industrial: ventajas y debilidades, relaciones entre empresas y relaciones entre empleados/as; b) Las transformaciones de la empresa: la empresa flexible; c) Las transformaciones del trabajo: la empleada flexible; d) El desempleo: consecuencias dentro y fuera de la empresa. En este texto y en relación a sus objetivos se analizan exclusivamente los bloques c) y d). El análisis del discurso se centra en la definición de las características de la «empleada flexible» y de las consecuencias del desempleo, entendido como efecto tangible de la crisis económica sobre las condiciones de trabajo.

Resultados de la investigación

Los cuatro rotativos analizados publicaron un número muy similar de textos en los que se referían a las mujeres como sujetos especialmente vulnerables al desempleo y la exclusión social. En *El Día* y *Diario de Avisos* registramos 47 piezas, en *La Provincia/Diario de Las Palmas* 48 y en *Canarias* 36. Esta similitud es consecuente con la existencia de una agenda setting compartida en los medios regionales y con el progresivo adelgazamiento de las plantillas de los rotativos con la crisis económica y, por tanto, con la proliferación de noticias de agencias de noticias.

De la lectura detallada de los textos publicados emergieron 33 códigos, de los que cuatro sobresalieron con un mayor enraizamiento: Fatalismo (103),

Mujeres con cargas familiares (94 citas), Especiales dificultades de inserción laboral (62) y Colectivo sensible al desempleo (65). Si bien las dos últimas se dan casi exclusivamente en textos en los que se abordan diferentes programas institucionales para mejorar la empleabilidad de distintos colectivos con problemas para encontrar trabajo, el segundo código también se registró en reportajes o en mini-entrevistas tipo encuesta donde las protagonistas contaban la dramática situación a la que se enfrentaban. Asimismo, el Fatalismo impregna también los textos más testimoniales o interpretativos, donde se hace siempre mención a «lo mal que está todo» y a la dificultad para encontrar un trabajo o, incluso, para que te paguen. De hecho, hemos hallado 34 citas en las que convergen el código Fatalismo y el de Mujeres con cargas familiares, de los que podemos citar como ejemplos:¹⁵

«Mayte Santana: “Es difícil que te contraten”. Mayte lleva tres años sin un trabajo fijo. “Hago cosas por mi cuenta, por horas, en tareas domésticas y limpieza, en lo que se puede, porque es muy difícil que te contraten”. Gracias a su esfuerzo y a la ayuda de su familia -no cobra prestación por desempleo-, logra sacar adelante a su hijo de cuatro años».¹⁶

«La protagonista de esta desagradable historia quiere trabajar, reclama una vivienda, “como cualquier otra persona, no somos animales”. Esta madre denuncia, sin embargo, que lleva mucho tiempo esperando, aunque ya “estoy en lista. Por lo menos tengo puntuación. Me están valorando”, afirma».¹⁷

«Fátima, enferma de asma, se tiene que operar en pocos días: “si me quedo en la mesa de operaciones, qué será de este niño”, piensa con desesperación».¹⁸

«Una de las personas es la joven tinerfeña Andrea. Abandonada por su pareja cuando afrontaba la recta final de su embarazo, tuvo que independizarse hace siete años tras el nacimiento de su hija, ya que la situación económica de sus progenitores es incluso peor que la suya. Auxiliar administrativo de profesión, confiesa que no ha tenido demasiada suerte con los trabajos, aunque nunca ha vivido una situación tan complicada como la que padece ahora. “Estoy en paro. Estaba cobrando una prestación que ya terminé. Vivo de alquiler y no puedo mantenerme. Soy administrativo pero no

15 Particularmente revelador resulta este titular a varias columnas: «El 90 por 100 de las ayudas que se piden en las parroquias es de mujeres cabeza de familia y paradas» (*La Provincia/Diario de Las Palmas*, 23 de mayo de 2008, p. 2).

17 Extracto de *El Día*, 24 de agosto de 2008, p. 11.

18 Extracto de *La Provincia/Diario de Las Palmas*, 22 de junio de 2008, p. 19.

encuentro trabajo ni de limpiadora”, afirma nuestra protagonista, quien deja claro que “no me gusta pedir, pero cuando he tenido que hacerlo, Cáritas siempre me ha tendido la mano”¹⁹.

El código Pobreza también cuenta con un alto grado de enraizamiento con 31 citas. Este código coincide en 21 ocasiones con el de Mujeres con cargas familiares.

«Mi hija sí sabe cuándo vengo de Cáritas y me pregunta si me dieron leche o no. Ella es consciente de la situación y sabe que si no se puede comprar algo, no se compra. También ve que su madre no se queda a esperar sentada a que vengan las cosas, sino que sale cada día a la calle a buscarlas. Yo, de todas formas, no estoy todo el día pidiendo, porque sé que hay muchas personas peor que yo”, arguye esta joven tinerfeña quien recalca que “a lo mejor la niña pasa un poco de vergüenza, pero así es la vida y tiene que verlo todo, lo fácil y lo difícil”. Aún así, su pequeña lleva bien la situación, “aunque a veces se pregunta por qué ella no lleva jugo para tomar en el recreo, como sus compañeros”²⁰.

«Sobre todo en sectores sociales concretos como las mujeres de mediana edad, con hijos a su cargo y en situación de desempleo. Este sería el perfil tipo, al que hay que añadir otras patologías unidas a las típicas de drogas o alcohol: las enfermedades relacionadas con la salud mental para las que en, en opinión de los expertos, “Santa Cruz carece prácticamente de recursos”²¹.

Por otro lado, entre los códigos detectados que menos enraizamiento han tenido está Estereotipos (que identifican a la mujer con unos determinados estereotipos de género), con una sola cita; el de Huelga o protesta colectiva, con solo 4 citas, y los que hablan de que ha cometido algún delito (2 citas) o padece algún tipo de adicción a las drogas o el alcohol (5 citas).

Destacamos solo 7 citas con el código Esperanza y otras 7 con Suerte, para que ponderar de alguna forma hasta qué punto los mensajes que aparecían en los medios referidos a las mujeres sin empleo eran abrumadoramente negativos, para ofrecer una idea de qué complicado era para las féminas en aquel momento mantener un autoconcepto positivo de ellas mismas, independientemente del nivel de formación con el que contarán. Valga, a modo de ejemplo, este texto donde se detecta al mismo tiempo esa esperanza y se intuye la flexibilidad que floreció en la segunda fase de la crisis económica.

19 Extracto de *Diario de Avisos*, 16 de noviembre de 2008, p. 34.

20 Extracto de *Diario de Avisos*, 16 de noviembre de 2008, p. 34.

21 Extracto de *El Día*, 21 de abril de 2008, p. 10.

«Regreso al mercado laboral. Dori Gil, de Montaña Las Palmas, tiene 43 años y desea entrar en el mercado laboral, tras centrarse en la crianza de los dos hijos durante más de 15 años. “Me apunté para todo. Sé que no es el mejor momento, pero el que busca consigue”, indicó». ²²

Un resumen de los efectos de este discurso mediático en la psique de las mujeres lo encontramos en una noticia publicada en este mismo período, cuyo titular ya deja claro que nos encontramos con un problema con raíces profundas y consecuencias que extienden sus ramificaciones en aspectos diversos de su vida: «El CES destaca la percepción negativa que la mujer canaria tiene de sí misma». ²³ El listado de códigos de la muestra analizada y su enraizamiento se muestra en la tabla adjunta.

Por otro lado, el análisis del discurso de las empleadas del polígono considera dos dimensiones fundamentales. En primer lugar se abordará la auto-definición como empleada en el capitalismo flexible. Es sin duda necesario enmarcar la flexibilidad del trabajo en su relación con el proceso de precarización (entre la amplia bibliografía sobre este tema se señalan autores como Castel, ²⁴ Sennet ²⁵ y Beck ²⁶). Esta dimensión, entendida como desprotección del empleo, es imprescindible ya que la transformación de la relación salarial en el sentido de la flexibilidad se ha materializado en un manifiesto empeoramiento de las condiciones laborales en el capitalismo neoliberal. Sin embargo, se sugiere, también a la luz del análisis del discurso de las empleadas del polígono, añadir otras dimensiones que provienen de la percepción subjetiva de las empleadas flexibles. Así, en vez de limitarnos a considerar la temporalidad (contratos temporales) o salarial (bajos salarios), la precariedad será un elemento tan fundamental como *transversal* a toda la fuerza de trabajo, declinándose en características específicas según el género. Es decir, que si nos centramos en el discurso de mujeres trabajadoras con una relativa estabilidad contractual detectamos una autodefinición de empleada flexible cuanto menos ambigua.

22 Extracto de *La Provincia/Diario de Las Palmas*, 12 de octubre de 2008, p. 15.

23 *Diario de Avisos*, 16 de agosto de 2007, p. 25, titular a varias columnas.

24 CASTEL, R: *La metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós, 1997.

25 SENNETT, R: *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000.

26 BECK, U: *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1998.

Listado de códigos y su enraizamiento

Código	Enraizamiento
Adicta	5
Ayudas a desempleados	22
Colectivo sensible al desempleo	65
Conciliación	7
Cuidadora	9
Delincuente	2
Dependiente del marido	22
Despedida por embarazo	7
Diferencia salarial	20
Discapacidad	11
Empleos feminizados	8
Enfermedad	17
Especiales dificultades de inserción laboral	62
Esperanza	7
Estereotipos	1
Exceso de carga de trabajo	12
Fatalismo	103
Huelga o protesta colectiva	4
Impagos	10
Inmigrantes	42
Mayor probabilidad a estar en paro	34
Mayores	27
Mujeres con cargas familiares	94
Pobreza	81
Precariedad	26
Prostitución	23
Sin formación	15
Sin papeles	17
Sintecho	44
Sueldos bajos	10
Suerte	7
Temporalidad	15
Víctima	30

«yo soy administrativa, pero si tengo que entrar dentro a doblar camisetas porque mis compañeros están con mucho trabajo, pues sí, entro [...] Así que si necesitan un día que me quede media hora más para atender a unos clientes [...] estás ahí. Y si quieres algo tienes que darle algo a cambio. Y ser consciente de la crisis que estamos pasando». (Entrevista I5).

Las empleadas del polígono se consideran flexibles al menos en dos aspectos. El primero es el sentido de la multifuncionalidad. Esta percepción coincide con una de las definiciones más clásicas de la flexibilidad como «la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada»,²⁷ como la capacidad de asumir varias tareas y de ser polivalentes. En muchas de las entrevistas analizadas se repite este tipo de definición. Sin embargo, la multifuncionalidad se debe también leer en el contexto de crisis económica y sistémica de los años estudiados (2007-2012). Resulta de gran utilidad considerar la relación entre empleadas y empresas en la configuración de la multifuncionalidad del trabajo.

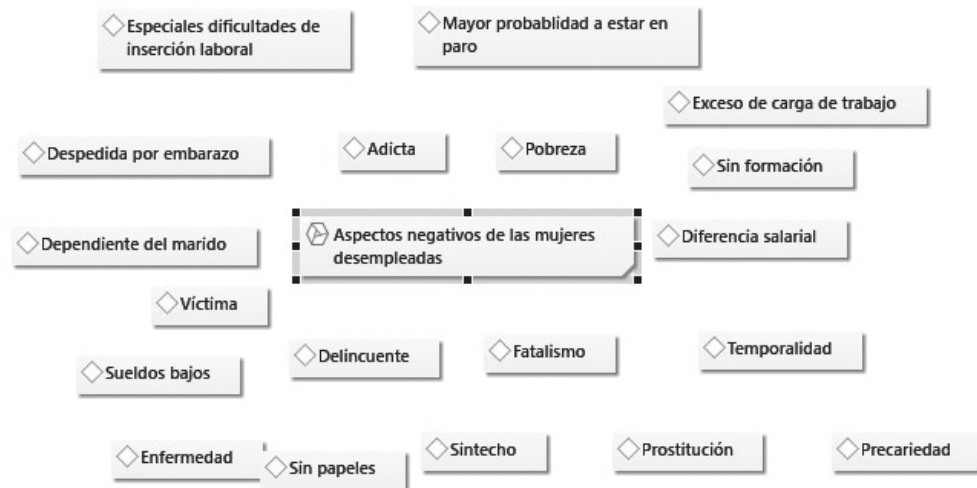
«Una empleada flexible es una que responda a lo que le pida la empresa, a todo tipo de necesidades que tenga la empresa el trabajador pueda responder. Trabaja según las necesidades que tenga la empresa, sí. Lo que hay es que la empleada flexible no tiene una relación estable con la empresa, eso es lo que hay. Y lo que debería ser es que la empleada flexible trabaje según las necesidades de la empresa. También es importante desarrollar tareas distintas en la empresa. Yo, si me dejaran sería una empleada flexible, en el sentido bueno y [...] vamos a ver, yo creo que soy capaz de responder a las necesidades que tiene la empresa, soy capaz de adecuarme a lo que me pidan, desarrollar tareas muy distintas[...] o sea que yo creo que podría ser una empleada flexible». (Entrevista I6).

Esta entrevista introduce uno de los conceptos más recurrentes en la construcción del discurso de las empleadas del polígono: las necesidades de la empresa. En la autodefinición de su empleo, las trabajadoras expresan con fuerza la centralidad de las necesidades empresariales. Ser una empleada flexible es, más que otra cosa, saberse adaptar a la lo que pide la empresa, a sus necesidades. La multifuncionalidad, definida antes, va perdiendo su faceta voluntarista y se manifiesta como mera exigencia de supervivencia en el contexto de la crisis. Saberse adaptar se transforma en una estrategia de existencia laboral para las empleadas, expresando el enorme desequilibrio de la relación laboral. Esta condición se inserta en un contexto de informalidad, típico de la pequeña y mediana empresa.

27 BOYER, R: *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.

Sin embargo, en este caso las necesidades de la empresa y las condiciones de trabajo de las empleadas se encuentran (o chocan) en una micro-negociación informal, basada en la reciprocidad asimétrica.²⁸

La segunda dimensión del análisis está relacionada más directamente con la crisis y con la percepción del desempleo en los lugares de trabajo. En realidad, lo que encontramos en las entrevistas a las empleadas completa y articula la autodefinición presentada de trabajadoras flexibles. El discurso en este caso rueda alrededor del



Códigos que recogen aspectos negativos de las mujeres que se encuentran en desempleo mencionadas en la selección de textos periodísticos. Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti.

miedo y de la suerte pero también se conecta con la vulnerabilidad expresada en la relación con las «necesidades de la empresa». El desempleo masivo, un enorme ejército de reserva, entra en la vida de las empleadas por varios canales: los medios de comunicación, las relaciones familiares y de amistad y también por la misma empresa (y el polígono), debido al despido reciente de compañeras y compañeros.

«Fatal. En el polígono se nota mucho. Han cerrado empresas. Aquí al lado han quitado varias tiendas, una zapatería que había en frente, una peluquería, se nota mucho. En el polígono. Aquí, gracias a Dios, seguimos trabajando, se nota a lo mejor que han bajado un poco las ventas. Pero bueno, tenemos un equipo de comerciales que es lo máximo». (Entrevista I3).

28 STENDARDI, DAVID: *Las transformaciones del trabajo/empleo...*, op. cit.

Según lo que explica Rodríguez Guerra, «el ejército de reserva es muy útil para disciplinar y ablandar al conjunto de la fuerza de trabajo y hacer que sus exigencias no se salgan por lo general del marco de lo que el capital tomado globalmente puede permitirse para mantener o aumentar su tasa de beneficio».²⁹ El miedo está motivado por la situación económica y por la posibilidad concreta de perder el puesto de trabajo, casi siempre la única fuente de ingresos. El miedo lleva a las trabajadoras a aceptar, de manera más resignada y complaciente que sus pares varones, las transformaciones en sus condiciones laborales.

«Aunque uno esté fijo, da mucho miedo. Porque está la cosa muy fea y uno puede caer de un día para otro y no ves solución eficaz. Vas a quedar en el paro y la gente joven tampoco tiene una salida [...] pero las que ya tenemos trabajo, está mucho más complicado [...] entonces cuidas más tu puesto de trabajo». (Entrevista I5).

Un elemento realmente significativo de esta situación es el abandono de cualquier reivindicación o denuncia de la condición salarial. En este sentido, el deterioro del empleo y el aumento de la vulnerabilidad (precariedad) se acompañan por el fatalismo, que impide cualquier aspiración de mejora de las condiciones personales o de clase. Las empleadas se sienten afortunadas por el mismo hecho de no estar desempleadas. Como se puede imaginar, la acción colectiva en ámbito laboral está bloqueada por el este sentimiento, que minimiza cualquier queja y que acelera la individualización de la relación laboral.

«Aquí no porque la empresa los que estamos en la plantilla es estable., no hay variaciones y hay gente que lleva aquí 20 años, pero lo notas en los compañeros en su situación familiar, que el marido ha perdido el trabajo, con niños y cada uno con su situación. Pero personalmente me ha ido bien, hasta ahora, hasta la fecha. Porque te digo, hasta la fecha no me puedo quejar». (Entrevista I4).

Discusión y conclusiones

De la comparativa del análisis mediático de la prensa de la primera fase de la crisis económica y de las entrevistas a trabajadoras del Polígono de Los

29 RODRÍGUEZ GUERRA, J: *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Comares, 2001, p. 272.

Majuelos en la segunda fase, podemos hallar coincidencias entre el discurso emitido por unos y otras. La primera de ellas es que las mujeres se saben un grupo vulnerable al desempleo y la precariedad. Así se lo dicen desde las diferentes administraciones que publicitan programas para insertarlas laboralmente y así lo perciben desde las piezas periodísticas que abordan diferentes realidades individuales en las que se refleja cómo solo ser mujer con hijos a su cargo ya las sitúa al borde o en la misma pobreza. Es decir, las representaciones de los medios moldean la autopercepción de las mujeres de forma que las hacen sentirse «afortunadas» solo por poseer un empleo, dejándolas creer que son un «grupo» de riesgo. Esto es particularmente dañino para nosotras dado que no se menciona, ni una sola vez, que las féminas son la mitad de la población, lo que difunde y perpetúa una percepción androcentrista del mundo en general y del mercado de trabajo en particular, que puede extrapolarse también a otros espacios públicos y que traslada a las mujeres la clara idea de que no son actores de pleno derecho en el mercado de trabajo, sino invitadas, y de que la única esfera que les es propia y adecuada es la privada.

El hecho, además, de que la maternidad sea un factor vinculado a la pobreza y al fatalismo en el caso de las mujeres (pero no de los hombres), incide, de nuevo en la autopercepción de las féminas como un colectivo sensible, maltratado en la esfera laboral, y en la difusión de la idea de que los hijos son un lastre para cualquier mujer que quiera trabajar o desarrollarse profesionalmente, lo que, a largo plazo, puede acarrear devastadoras consecuencias en la pirámide poblacional de las Islas Canarias y de la nación en general. Un pronóstico que, además, está vinculado a la falta de políticas públicas que faciliten la conciliación laboral y familiar, más allá de la posibilidad de renunciar al salario y al puesto de trabajo mediante una excedencia o una reducción de jornada que acarrea, asimismo, unos menores ingresos.

Visto este retrato mediático, no es de extrañar que las informaciones sobre mujeres que reivindican sus derechos como trabajadoras sean tan escasas. Si se crea y difunde un discurso en el que las mujeres, solo por serlo, tienen siempre un pie en el desempleo, la precariedad y la pobreza, ¿quiénes pueden ser tan osadas de atreverse a reivindicar? Solo contadas trabajadoras que eran funcionarias o laborales, pero percibían un salario bajo, o las que estaban sin cobrar y poco más podían perder, dieron el salto a la protesta o a la denuncia pública. De ahí, también, ese discurso en las entrevistas en las que las trabajadoras se sienten «afortunadas» por tener un trabajo y se pliegan con docilidad a la flexibilidad requerida en sus empleos en el Polígono de Los Majuelos. Los medios de comunicación, en un discurso acumulativo, les han demostrado que «fuera hace mucho frío», especialmente para las mujeres, con salarios inferiores y mayor índi-

ce de precariedad, y ellas terminan interiorizando ese discurso y comportándose en consonancia con ese temor al desempleo. El mensaje de los medios se suma y se conecta a la transformación de largo plazo en la relación salarial, acelerada por la crisis. Una nueva configuración de las condiciones laborales que, a diario, manifiesta la vulnerabilidad y la relación entre empleo y desempleo.



Manifestación de mujeres luchando por la igualdad en el trabajo. Siglo XX.

En esto influye, también, la percepción de todas las mujeres que aparecen retratadas en la prensa canaria como demandantes de empleo. El ejército de reserva, en el caso de las féminas, es percibido de forma clara y, además, con una doble vertiente. Por un lado, son todas las mujeres que buscan trabajo y están en situaciones de pobreza; por otro, son todos los hombres que se han quedado sin trabajo y que son un colectivo «privilegiado» solo por no ser mujer y no tener la capacidad de engendrar hijos. Extraordinariamente reveladores fueron, en este sentido, las declaraciones del entonces consejero de Empleo del Gobierno de Canarias, Jorge Rodríguez, cuando defendía su plan para residentes canarios en estos términos: «Rodríguez pidió a los sindicatos que piensen en esos padres de familia que se

encuentran sin empleo en las Islas».³⁰ Al consejero no se le pasó por la cabeza que las madres de familia, en ese momento de crisis económica, tuvieran los mismos derechos y necesidades que los varones residentes en Canarias.

De esta forma, consideramos probado que el discurso emitido por la prensa canaria ha contribuido a reforzar los estereotipos de género y a empeorar la autopercepción de las mujeres como trabajadoras válidas, dado que las palabras y frases tienen un significado acumulativo de la forma en la que han sido utilizadas a lo largo del tiempo, que, asimismo, son insuflados en el texto concreto en el que se vuelven a utilizar.³¹ Todo ello, junto con las condiciones materiales de la nueva relación flexible, ha contribuido a empeorar su autopercepción, su fatalismo, y las han hecho especialmente vulnerables al abuso de los empleadores, así como a la falta de iniciativa para organizarse y reivindicar sus derechos laborales.

En este sentido, recomendamos a los periódicos canarios analizados en esta investigación que revisen sus normas de estilo y protocolos de edición con la intención de dotar de un enfoque de género a las informaciones sobre desempleo y precariedad, de forma que destaquen que existen condicionantes de género estructurales que vulneran los principios de igualdad en el acceso al empleo de las féminas y que dichos condicionantes, además, deberían ser erradicados o minimizados en una sociedad democrática.

30 Extracto de *Canarias*7, 9 de febrero de 2008, p. 11.

31 MATHELSON, DONALD: *Media Discourses*, McGraw-Hill, New York, 2005, p. 34.