

MUJERES EN LA ESTIBA. EL CASO DE LAS ESTIBADORAS PORTUARIAS DEL PUERTO DE VALENCIA

EMPAR AGUADO
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALENCIA

Recepció: noviembre 2016; aceptació: diciembre 2016

RESUMEN

LA PROFESIÓN DE LA ESTIBA PORTUARIA SE HA LLEVADO A CABO EN UN MUNDO DE HOMBRES HASTA HACE MUY POCAS DÉCADAS, FACTOR ESE QUE HA MOTIVA NUESTRO INTERÉS POR CONOCER LA PROFESIÓN. NOS CENTRAREMOS EN EL ESTUDIO DE CASO DEL PUERTO DE VALENCIA, SEGUNDO DEL ESTADO ESPAÑOL Y PRIMERO DEL MEDITERRÁNEO EN MOVIMIENTO DE CONTENEDORES.

EL ESTUDIO DE ESTA PROFESIÓN MASCULINIZADA, EN LA QUE DESDE HACE MENOS DE DOS DÉCADAS SE HAN INSERTADO LAS MUJERES, HA SIDO ELEGIDO EN BASE A UN TRIPLE EJE DE INTERÉS: A) SE ENCUENTRA EN UN SECTOR QUE TODAVÍA SE MANTIENE ÍNTEGRAMENTE MASCULINIZADO EN ALGÚN PUNTO GEOGRÁFICO DEL ESTADO ESPAÑOL, LO QUE NOS INDICA EL NIVEL PODER DE DECISIÓN Y LA CAPACIDAD DE CONTROL Y RESISTENCIA QUE TODAVÍA TIENEN LOS HOMBRES EN LA PROFESIÓN; B) SE TRATA DE UNA PROFESIÓN NO REGULADA POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 1/95) SINO POR UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL. A DIFERENCIA DE LA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR, ESTE SECTOR OFRECE UN ALTO NIVEL DE PROTECCIÓN Y CALIDAD EN EL EMPLEO; Y, C) ES UNA PROFESIÓN CON BARRERAS A LA OCUPACIÓN Y QUE SE RIGE POR UNA «REGULACIÓN COMUNITARIA» EN SU ACCESO. EN ESTE ARTÍCULO PRESENTAMOS ALGUNOS RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN ENMARCADA EN EL PROYECTO «MUJERES EN MUNDO DE HOMBRES: SOCIALIZACIÓN, ORGANIZACIÓN LABORAL E IMAGEN»¹.

PALABRAS CLAVE

EMPLEO, GÉNERO, SEGMENTACIÓN LABORAL

¹ Está investigación se enmarca en el proyecto con referencia CSO2014-54339-P «MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES: SOCIALIZACIÓN, ORGANIZACIÓN LABORAL E IMAGEN» dirigido por Marta Ibáñez Pascual (UO) y compuesto por las investigadoras: Esmeralda Ballesteros (UCM), Ana Belén Fernández (UM), Mar Maira (UCM), Claudia Narocki (ISTAS), Empar Aguado (UV) y Elisa García Mingo (CUV). Página web del proyecto: <http://www.unioviado.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

WOMEN IN DOCKS. THE CASE OF PORT DOCKERS IN THE PORT OF VALENCIA

ABSTRACT

THE PROFESSION OF PORT STOWAGE HAS BEEN CARRIED OUT IN A WORLD OF MEN UNTIL VERY FEW DECADES AGO, A FACTOR THAT HAS MOTIVATED OUR INTEREST IN KNOWING THE PROFESSION. WE WILL FOCUS ON THE CASE STUDY OF THE PORT OF VALENCIA, SECOND OF THE SPANISH STATE AND FIRST OF THE MEDITERRANEAN IN CONTAINER MOVEMENT. THE STUDY OF THIS MASCULINIZED PROFESSION, IN WHICH WOMEN HAVE BEEN INSERTED FOR LESS THAN TWO DECADES, HAS BEEN CHOSEN FOR SEVERAL REASONS: A) IT IS LOCATED IN A SECTOR THAT STILL REMAINS FULLY MASCULINIZED AT SOME GEOGRAPHICAL POINT OF THE SPANISH STATE, WHICH INDICATES THE LEVEL OF POWER OF DECISION AND THE CAPACITY OF CONTROL AND RESISTANCE THAT STILL HAVE THE MEN IN THE PROFESSION; B) IT IS A PROFESSION OR TRADE NOT REGULATED BY THE STATUTE OF WORKERS (RDL 1/95) BUT BY A SPECIAL LABOR RELATIONSHIP. UNLIKE THE HOUSEHOLD EMPLOYEES, THIS SECTOR OFFERS A HIGH LEVEL OF PROTECTION AND QUALITY IN EMPLOYMENT; AND C) IS A PROFESSION WITH BARRIERS TO OCCUPATION AND IS GOVERNED BY A «COMMUNITY REGULATION» IN ITS ACCESS. IN THIS ARTICLE WE PRESENT SOME RESULTS OF A RESEARCH FRAMED IN A LARGER PROJECT WHICH AIMS TO INQUIRE ABOUT GENDER LABOUR SEGMENTATION.

KEYWORDS

EMPLOYMENT, GENDER, LABOUR SEGMENTATION

INTRODUCCIÓN

El factor que ha motiva nuestro interés por conocer la profesión de la estiba portuaria es el hecho de que, hasta hace muy pocas décadas, se ha llevado a cabo en un mundo de hombres. Nos centraremos en el estudio de caso del Puerto de Valencia, segundo del Estado Español y primero del Mediterráneo en movimiento de contenedores.

El estudio de esta profesión masculinizada, en la que desde hace menos de dos décadas se han insertado las mujeres, ha sido elegido sobre la base de un triple eje de interés: a) se encuentra en un sector que todavía se mantiene íntegramente masculinizado en algún punto geográfico del Estado

Español, lo que nos indica el poder de decisión y la capacidad de control y resistencia que todavía tienen los hombres en la profesión; b) se trata de una profesión no regulada por el Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/95) sino por una Relación Laboral de carácter Especial. A diferencia de la de las Empleadas del Hogar, este sector ofrece un alto nivel de protección y calidad en el empleo; y, c) es una profesión con barreras a la ocupación y que se rige por una «regulación comunitaria» en su acceso.

En este artículo, presentamos algunos resultados de una investigación enmarcada en un proyecto más amplio que pretende estudiar la inserción de las mujeres en profesiones y sectores masculinizados. En un primer nivel, hemos tratado de

aproximarnos al sector y a la profesión, ambas con muchas especificidades derivadas del tipo de relación laboral y de la tradición social en la que se enmarca. La unidad de análisis que se toma es la ocupación y su evolución, encuadrada en el estudio de la segregación ocupacional por razón de sexo. En la investigación más amplia se analizan otras ocupaciones segregadas (policías, pilotos de aviación, técnicos informáticos, maquinistas de tren, pintoras de la construcción, mecánicas, estibadoras, fotoperiodistas y reporteras de guerra) a través del estudio de caso.

En este documento, centramos la atención en las mujeres que trabajan en la estiba del Puerto de Valencia. Esta actividad desempeña un papel clave en ámbitos como el transporte y contribuye a la generación de empleo, renta, crecimiento y expansión económica del entorno. En especial, la provincia de Valencia ocupa una posición estratégica y hegemónica en el transporte marítimo internacional.

La metodología utilizada se ha basado en: i) la realización de entrevistas en profundidad² a mujeres que desempeñan este oficio, algunas de ellas estables en la ocupación, otras temporales todavía. Se ha entrevistado también a tres informantes clave que han facilitado las visitas al puerto de Valencia y la observación *in situ* sobre la realidad estudiada; ii) el examen de una amplia gama de fuentes secundarias (literatura especializada, convenios colectivos, leyes, acuerdos marco, informes, sitios web, periódicos especializados y similares).

El artículo se estructura del siguiente modo: en primer lugar, abordaremos el fenómeno de la segregación ocupacional por razón de género en el mercado de trabajo y algunos de sus efectos; en el segundo apartado, contextualizaremos el sector de la estiba portuaria como sector estratégico y enfatizando la especificidad de su marco laboral; en tercer

lugar, analizaremos la problemática específica de las mujeres estibadoras del Puerto de Valencia, las barreras de acceso a la profesión, las estrategias utilizadas y otras casuísticas emergidas en el marco de la investigación. Por último, cerraremos el texto con unas conclusiones finales.

1. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La incorporación de las mujeres al mundo del empleo no se da por igual en todos los sectores ni niveles laborales (Aguado, 2012). Sabemos que los progresos experimentados en esta participación femenina vienen siempre acompañados de procesos de segregación ocupacional, siendo éste uno de los principales factores de desigualdad en el mercado de trabajo (Bettio y Verashchagina, 2009). La segregación ocupacional por género es además una fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, aunque la mayoría de las personas trabajadoras del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser catalogadas en sectores feminizados o masculinizados. Es una situación que tiende a perpetuarse en el tiempo, ya que los individuos toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que estiman van a tener en el futuro y, por tanto, las mujeres siguen optando por aquellos itinerarios formativos que les generan una mayor expectativa de integración laboral exenta de acritudes.

Las ocupaciones con mayor proporción de mujeres son aquellas en las que más del 70% de los ocupados son mujeres y hay que señalar que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas ya que los hombres se distribuyen más homogéneamente en las ocupaciones que las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008: 367). El índice de disimilitud de

² La investigación cualitativa está basada en 8 entrevistas a mujeres estibadoras del Puerto de Valencia de edades comprendidas entre los 34 y los 49 años, todas con hijos, seis de las ocho estables en la profesión. Las entrevistas han sido grabadas, transcritas, corregidas y codificadas por la propia investigadora. El trabajo de campo se ha realizado a lo largo de 2016. Las entrevistas realizadas contaron con un guion semi-estructurado y tuvieron una duración de entre los 47 y los 70 minutos. Se solicitaron los datos sociodemográficos de cada persona entrevistada: edad, estado civil, descendientes o ascendientes dependientes en la unidad familiar, estudios, momento de acceso a la profesión, así como otros datos relacionados con la temática que nos ocupa.

Duncan³ nos muestra que las mujeres siguen incorporándose con mayor frecuencia a determinados puestos y sectores mientras que otros siguen siendo ocupados mayoritariamente por los hombres.

Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo sostienen que las condiciones de empleo pueden variar mucho de unos puestos a otros. El empleo femenino, aunque muy dual, se concentra de manera importante en sectores feminizados y segmentos de baja calidad en el empleo. Esta disyunción en el mercado laboral puede estar apuntalando uno de los factores constitutivos⁴ de la brecha salarial de género⁵, causante de los menores ingresos que perciben el conjunto de las mujeres tanto a lo largo de su vida laboral como tras la misma⁶. Tales hechos se traducen en un mayor riesgo de pobreza presente y futura (Aguado, 2014). En la mayoría de los Estados miembros de la UE encontramos esta misma realidad: el aumento del empleo femenino se concentra principalmente en sectores feminizados (Bettio y Verashchagina, 2009).

Hay diversas teorías (Del Río y Alonso, 2014: 94) que intentan explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por razón de género. Los enfoques

más extremos dentro de la economía neoclásica fundamentan sus argumentos en base a un proceso de toma de decisiones individual, libre y racional. Otras, como la teoría de la identidad explicarán esta realidad sobre la base de la estrategia adoptada por parte de las empresas y la existencia de prejuicios en los hombres. Por último, la teoría de «colas» analizará el proceso de asignación de los puestos de trabajo de acuerdo a una ordenación de las candidaturas en los procesos de selección que tendrá en cuenta no sólo la cualificación de las personas, sino también su sexo y otras características personales. Las «colas» diferenciadas para hombres y para mujeres dan preferencia a los grupos más aventajados o hegemónicos.

2. EL SECTOR PORTUARIO EN EL MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA

La actividad portuaria desempeña un papel clave en ámbitos como el transporte, la pesca o el turismo, contribuye a la generación de empleo, renta, crecimiento y expansión económica del entorno y es un sector clave de la economía nacional. En la

³ Este índice permite medir el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de hombres y mujeres en cada una de las diferentes ocupaciones de la clasificación nacional de ocupaciones.

⁴ Entre los factores explicativos de la brecha salarial podemos destacar: (i) las características institucionales y el propio sistema nacional de relaciones laborales; (ii) las características y especificidades de la propia ocupación; (iii) el tipo de empresa, el sector productivo del que ésta forma parte y el tamaño de la misma; (iv) el ámbito de la negociación colectiva en el que se sitúa la empresa, así como la cobertura de la misma; (v) el grado de feminización o masculinización del sector de actividad; (vi) el género, la maternidad y el momento del ciclo de vida en que las personas se encuentran, la generación, el nivel de estudios o la experiencia profesional, y (vii) los valores de igualdad imperantes en la sociedad y la diversidad de estrategias familiares de movilización laboral.

⁵ Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial española (EES 2013), las mujeres percibieron menor salario que los hombres, situándose la brecha entre un 24% (si se toma en consideración el salario medio bruto anual de mujeres y hombres) y un 17% (si lo que se compara es el salario bruto por hora trabajada). Del total de personas trabajadoras con bajo salario casi el 65% fueron mujeres. Entre aquellas personas que percibieron ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), más del doble correspondió a población femenina. En cambio, casi el doble de hombres que de mujeres recibieron salarios por una cuantía cinco veces superior al Salario Mínimo Interprofesional.

⁶ Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno (2015), muestran cómo las trayectorias laborales más discontinuas de las mujeres repercuten en un aumento de la brecha salarial de la renta presente y de las pensiones por género. Es previsible, además, que el endurecimiento de las exigencias de cotización de la reforma del sistema de pensiones de 2011 acreciente tal afectación. Por un lado, se requerirá un mayor periodo de tiempo de cotización para alcanzar la exigencia mínima necesaria para percibir una pensión. Por otro, repercutirá en una prestación inferior debido a la menor base de cotización.

clasificación mundial, España⁷ y especialmente la provincia de Valencia ocupan una posición estratégica en el transporte marítimo internacional.

Desde la Comisión Europea han sido varias las iniciativas llevadas a cabo para impulsar un marco regulador específico del sector portuario, a fin de afrontar una regulación sistemática del acceso al mercado de los servicios portuarios que vaya más allá de su carácter de servicios portuarios de interés general.

PARTICULARIDADES DEL SECTOR DE LA ESTIBA DESDE UN PUNTO DE VISTA LABORAL

La regulación laboral especial de la estiba se fundamenta en la necesidad de una disponibilidad casi absoluta de las personas trabajadoras del sector. Esta circunstancia se ampara en el buen funcionamiento y la importancia para la economía en general de la minimización del tiempo de estancia de los buques en el puerto, garantizando la inmediatez y la calidad de los trabajos de carga y descarga. Prolongar en el tiempo estos trabajos puede entrañar un elevado grado de peligrosidad (Fernández, 2014: 559).

La regulación establece que las empresas estibadoras puedan ser obligadas a recurrir a los servicios de personas trabajadoras portuarias registradas en censos. Tales personas tienen prioridad de acceso al trabajo cuando estén disponibles para el mismo⁸. Los puertos tradicionalmente se han servido de bolsas o censos de personal para cubrir los servicios de la estiba y desestiba a la llegada del buque al puerto, requiriendo de un organismo capaz de ordenar el flujo de personas trabajadoras estibadoras que las empresas necesitan para garantizar puntual, inmediata y satisfactoriamente la prestación de servicio.

LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS DE GESTIÓN DE ESTIBADORES PORTUARIOS (SAGEP)

Las sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios (SAGEP) son sociedades de cesión de personas trabajadoras participadas por las empresas estibadoras. Estas, con un régimen que presenta similitudes tanto con las empresas de trabajo temporal como con las agencias de colocación, se encargan de proporcionar a las empresas estibadoras de forma temporal, diaria y rotatoria el personal contratado por ellas con carácter fijo, mediante relación laboral especial para el desarrollo de las actividades y tareas del servicio de manipulación de mercancías.

Estas sociedades de cesión de trabajadores, participadas por las empresas estibadoras, se constituyen con el objeto social de formar a las personas trabajadoras que contratan con relación laboral especial para cederlos a cambio de una tarifa que garantice el equilibrio económico de la entidad. Estas empresas de cesión tienen una doble misión. Por un lado, suministrar el personal necesario en cada momento con el objeto de satisfacer las necesidades de mano de obra de las empresas estibadoras. Por otro, formar a las personas trabajadoras que son cedidas teniendo en cuenta la singularidad del sector (Ballester, 2014: 547).

Estas sociedades son el mecanismo que sirve para proporcionar un sistema de contratación muy peculiar, llevado a cabo en un sector ligado a la prestación del servicio público de la estiba y desestiba. Desempeñan la función de atender al cumplimiento eficaz y ágil del servicio de estiba y desestiba, a través del personal disponible veinticuatro horas al día, con un sistema de llamamiento rotatorio que persigue minimizar el tiempo de estancia de los buques en el puerto y garantizar la inmediatez y la calidad de los trabajos de carga y descarga que pueden entrañar peligrosidad.

⁷ España era en 2014 la undécima potencia mundial en movimiento de contenedores y la tercera potencia europea, tras Alemania y Países Bajos.

⁸ En España las SAGEP garantizan la estabilidad laboral y económica aun cuando no tengan ocupación efectiva.

UNA OCUPACIÓN QUE NO SIEMPRE HA GOZADO DE TANTA ESTABILIDAD

La profesión de la estiba exige una disponibilidad casi absoluta de las personas de la plantilla. Esta cuestión aparece continuamente resaltada en las entrevistas realizadas. El personal de la estiba portuaria no siempre ha contado en el pasado con condiciones de seguridad y estabilidad en el empleo que asegurase unos ingresos mínimos. En cambio, en el momento actual esta profesión es vista como privilegiada a pesar de los turnos y la nocturnidad a la que está sometida. Esto es debido, en gran manera, a la relativa estabilidad y calidad en el empleo que ofrece esta profesión frente a otras en un contexto de relaciones laborales cada vez más precarias.

El Convenio número 137 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo portuario, aprobado en 1973 y ratificado por el Estado Español en 1975, puso fin a la situación de inestabilidad y precariedad en el empleo que caracterizaba al colectivo de las personas de la estiba. La ratificación de este Convenio comprometió a nuestro país a abrir y mantener un censo de personas trabajadoras de la estiba, a las que se debería dotar de cierta estabilidad laboral. Se prestó atención a los métodos de manipulación de cargas en los puertos a fin de aumentar el rendimiento de trabajo portuario garantizando periodos o ingresos mínimos de empleo y empleo permanente siempre que fuera posible. Se buscó de esta manera acomodar la demanda de estabilidad requerida por las personas trabajadoras con las necesidades de flexibilidad demandada por las empresas estibadoras.

Los objetivos del Convenio fueron estimular el empleo permanente y su herramienta fue establecer registros que establecieran un orden de prioridad de llamada entre las personas trabajadoras. Este censo ha pasado por diferentes etapas hasta llegar al momento de la gestión por parte de las SAGEP, integradas estas últimas por las empresas estibadoras y controladas por la Autoridad Portuaria (Ballester, 2014: 549).

LA SITUACIÓN ACTUAL Y LAS AMENAZAS SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA ESTIBA

En la actualidad, la profesión del colectivo de personas de la estiba en España atraviesa por momentos de incerteza motivados por una resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). La sentencia europea plantea que el funcionamiento actual del sector atenta contra la libre competencia y la Comisión ha instado a nuestro país a buscar otro mecanismo para la colocación de personas trabajadoras sin tener que recurrir a las SAGEP (pero recurriendo a empresas de trabajo temporal-ETT). El papel que desarrollaría cualquier ETT no sería muy diferente al que desempeña la SAGEP en la actualidad, y sí podría atentar a la estabilidad y las condiciones laborales del colectivo (Ballester, 2014: 546).

Esta sentencia obliga y pretende modificar el modelo de regulación existente y puede afectar al actual modelo de relaciones laborales en el sector. Este contexto pone en riesgo las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la estiba, lo que podría suponer retroceder a la situación previa de inseguridad y conflictividad laboral que dio lugar al modelo actual.

Las SAGEP realizan una labor que facilita el trabajo de las empresas, aunque el coste esté prefijado. El trabajo que se realiza es, en muchas ocasiones, de gran especialización y peligrosidad, siendo no deseable que pase a ser realizado por personas trabajadoras temporales u ocasionales. Por otro lado, la precarización del trabajo en el sector exigiría acudir en mayor medida a subsidios y prestaciones de desempleo (Ballester, 2014: 551). La desregulación de la relación laboral puede introducir elementos de alta precariedad y la consiguiente falta de profesionalidad por parte del personal.

En la actualidad, las empresas del sector tienen permitida la contratación libre de las personas trabajadoras y están obligadas a adquirir una participación en el capital de sociedades anónimas de gestión de estibadores portuarios (SAGEP), que son las que se encargan de facilitar la mano de obra necesaria y bajo las condiciones fijadas por el acuerdo marco del sector.

El sector de la estiba en España cuenta con uno de los colectivos laborales que mejor ha preservado sus condiciones de trabajo frente a las presiones liberalizadoras en las relaciones laborales. En un presente inmediato, el sector se enfrentará a la intervención a que le obliga una sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TSJUE). La sentencia del TSJUE se

muestra contraria a lo que considera un exceso de proteccionismo e insta a nuestro país a buscar mecanismos para la colocación de personas trabajadoras sin recurrir a la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP). Una cuestión que merecería la atención de un artículo en sí mismo y que no vamos a abordar aquí por no ser ese el objeto en esta ocasión.

ALGUNAS FECHAS Y LEGISLACIÓN CLAVE

1939: Reglamento de trabajos de carga y descarga de puerto. Comenzó gestionado las **bolsas del Servicio de Trabajos Portuarios**. Se transformaron con el Decreto 88/1968 en Organización de Trabajadores Portuarios.

1968: Decreto 88/1968 en Organización de Trabajadores Portuarios. Este organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo adquirió naturaleza de oficina especial de empleo. Transformó el reglamento del 39.

1977: Convenio nº 137 de la OIT. Compromete a nuestro país a mantener un censo de personas trabajadoras de la estiba, a las que debe dotar de cierta estabilidad laboral.

1980: Real Decreto 2302/1980. La Organización de Trabajadores Portuarios, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, adquirió naturaleza de oficina especial de empleo, pero sin actuar como sujeto empleador. Aunque existía un censo y un control de turnos para garantizar el reparto de las tareas en función de la demanda existente, las personas trabajadoras sólo cobraban su jornal si realizaban la prestación de servicios, permaneciendo en desempleo si no eran llamados.

1986-1987: Real Decreto Ley 2/1986 y Real Decreto 371/1987. Importante reforma que regula y desarrolla el servicio público de estiba y desestiba como relación laboral especial. **Las Sociedades Estatales de estiba y desestiba** han de estar participadas por la Autoridad Portuaria en un 51 por ciento.

2010: Ley 33/2010, Ley 32/2010. Capítulo VI regulación de las relaciones de trabajo.

2011: Real Decreto Legislativo 2/2011. Texto Refundido de la Ley de puertos y de la Marina Mercante, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2011, comúnmente conocida como la **Ley de puertos**.

2013: Ley 48/2013. IV Acuerdo Marco regulador de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria, de 31 de julio de 2013. Este sustituye al III Acuerdo Marco 1999, en vigor durante casi 15 años. Hubo un IV Acuerdo Marco 2007 anulado parcialmente por una sentencia (STS) por no cumplir con lo establecido en Ley 48/2003.

2014: Directiva 2014/23/UE sobre las concesiones europeas. Trata de garantizar el acceso de todas las empresas europeas al mercado de las concesiones.

3. MUJERES EN EL PUERTO DE VALENCIA

El sector del transporte es uno de los más segregados de la UE en referencia al género, y, aunque la participación de las mujeres en el sector va creciendo, su presencia es todavía limitada en comparación con otras actividades del sector servicios. Una de las ocupaciones de este sector es la estiba portuaria, una profesión hasta hace poco

exclusivamente de hombres. Cabe mencionar que todavía en la actualidad hay puertos que no admiten a las mujeres, como el Puerto de Algeciras. La plataforma «Mujeres estibadoras en Algeciras» se ha constituido para luchar y hacer visible esta discriminación por razón de sexo. Esta plataforma plantea tener opciones de conseguir un puesto de trabajo en la estiba en igualdad de condiciones respecto a los hombres que se están incorporando

al sector. Las denuncias realizadas por dicha plataforma han merecido la atención del Instituto Andaluz de la Mujer y de la oficina nacional del Defensor del Pueblo.

La participación de la fuerza laboral de las mujeres en la profesión es muy variable en los puertos españoles, y también en los europeos. Ésta oscila entre la nula presencia en puertos como el de Algeciras hasta niveles que rondan el 10 por ciento⁹, como ocurre en el Puerto de Valencia. En este último puerto, en el momento actual, son cerca de 200 las mujeres en la profesión. La entrada de las primeras se produjo en los últimos años del pasado siglo. Fue entonces cuando los puertos europeos empezaron a reclutar mujeres para desarrollar este trabajo. Hasta el momento, la evolución de la presencia femenina en la profesión es más positiva que la que tiene lugar en otros sectores y profesiones masculinizadas, pongamos por caso el de las pilotos de aviación, donde tras cuarenta años desde la entrada de las pioneras, la presencia de mujeres sigue siendo todavía minoritaria, menos del 4 por ciento en el Estado Español según el Colegio Profesional de Pilotos (Narocki y Narocki, 2016). Otro tanto ocurre con las técnicas informáticas, que, a pesar de estar en un sector que ocupa una posición preeminente dentro de la estructura ocupacional como es el sector tecnológico¹⁰, no llegan a tener una presencia significativa (Fernández, 2016), aunque el primer programa informático fue escrito por Ada Lovelace y el primer ordenador digital, construido en la Universidad de Pensilvania (ENIAC), fue programado por un equipo de seis mujeres¹¹. Otro buen ejemplo es el 1,5% de las maquinistas ferroviarias. El último informe anual publicado por Renfe Operadora señala que, de una plantilla de 5.467 personas conductoras, sólo 90 son mujeres (Ballesteros, 2016). En la construcción, durante 2008, año de mayor demanda de empleo del sector, las mujeres

suponían el 6,3% del conjunto de los trabajadores y buena parte de estas se encontraban desarrollando actividades administrativas. Las mecánicas, pintoras y chapistas de reparación y mantenimiento de vehículos a motor tampoco sobresalen en estos porcentajes. En este sentido, el de la estiba sería un caso más cercano al de las policías nacionales, que representan más de un 12% en 2012 (Ibañez et al., 2016).

Varios son los factores responsables de esta dinámica en el caso de la estiba. En primer lugar, el empoderamiento de las mujeres. En segundo lugar, el apoyo y la presión ejercidos por algunos familiares que ayudaron a forzar cambios en la posición política adoptada por los sindicatos, muy influyentes en la profesión. Y, finalmente, la coyuntura favorable de un momento histórico en el que la demanda de fuerza de trabajo del sector aumentó considerablemente. En este sentido, la expansión económica experimentada por las economías española y europea derivó en el incremento del tráfico de muchos de sus puertos durante el cambio de milenio. Esta expansión en el sector había sido precedida por la crisis de principios de los años 90, en la que un buen número de trabajadores de mayor edad abandonaron el sector. Estos factores impulsaron la demanda de mano de obra y generaron la necesidad de nuevas contrataciones, aupando la entrada de las mujeres en la estiba. Dichas entradas en los años 2004 y 2007 han sido determinantes en el incremento del número de mujeres que han accedido al Puerto de Valencia. El efecto de la cultura de igualdad ha introducido una modificación de patrones que ha resultado determinante, dicho efecto ha servido de contrapeso y se ha impuesto a la inercia de la tradición.

Las barreras de acceso a la actividad de la estiba son fundamentalmente de dos tipos. Por un lado, las barreras de entrada propias de una profesión

⁹ Según datos estimados a partir de las actas de elección a representantes sindicales.

¹⁰ Los sectores tecnológicos actualmente ocupan un lugar preeminente dentro de la estructura ocupacional al constituirse como indicador de desarrollo económico y sin embargo solo un 13,2% de los estudiantes en ciclos formativos de grado medio son mujeres. En el caso de los ciclos formativos de grado superior solo el 16,3% del total (Ministerio de Educación, 2010).

¹¹ http://www.elconfidencial.com/tecnologia/2015-03-08/ocho-mujeres-que-marcaron-el-camino-de-la-informatica-tal-y-como-la-conocemos_723948/

cerrada al público en general. El acceso al mercado de trabajo de los puertos se rige por una «regulación comunitaria» específica que se traduce en la entrada principalmente de familiares de los trabajadores ya presentes en el sector. Ha sido pues un mercado de trabajo tradicionalmente «cerrado», no sólo a las mujeres, sino también a cualquier trabajador de fuera de la red de la comunidad o de parentesco inmediato. Las conexiones familiares son claves para poder acceder a la profesión, tanto porque frecuentemente constituye un requisito como porque esta situación de parentesco facilita la disposición de «información privilegiada» sobre las ofertas de trabajo y las aperturas de la bolsa de contratación. Los altos salarios en la profesión hacen de éste un trabajo muy codiciado. Las personas entrevistadas manifiestan que el requisito principal para acceder al proceso de selección es ser familiar directo de otro estibador y ser propuesto por personal de SEVA-SA-SAGEP, o por alguna de las empresas estibadoras que componen su accionariado. Cada una de las partes tiene asignado un número determinado de ingresos a la bolsa. Los testimonios clave entrevistados informan que es una profesión que pasa de padres a hijos (ahora también hijas), donde es muy improbable que alguien que no tenga un familiar pueda entrar en la misma «solicitarlo sí, pero entrar ya es más difícil, suele ser de padres a hijos». Casi todas las personas entrevistadas tienen dos y hasta tres generaciones de antepasados en el sector.

Por parte de mi padre soy la cuarta o la quinta generación y por parte de madre mi bisabuelo y tatarabuelo también eran portuarios, mi abuela no por el tema que era mujer y se perdió. Antigualmente si tenías hijos entraban, si no digamos que se perdía. E1

Por otro lado, nos encontramos con las barreras simbólicas que se materializan en la cultura de la masculinidad hegemónica dentro del mundo de la estiba. En este sentido, los valores tradicionales de los hombres estibadores hacen que perviva una preferencia por incorporar a los hijos varones frente a las hijas. Los hombres de la familia suelen entrar en primer lugar precediendo a sus hermanas, en el caso de que pudiera producirse la posibilidad de

emplear a varios miembros. No obstante, cada vez son más los hombres que solicitan la inserción de otras mujeres de la familia. Este hecho está facilitando que se produzca un cierto proceso de feminización con menores resistencias que en otros sectores masculinizados.

Mi padre quería meter a mis hermanos [...] a mí nunca me dijeron [...] primero entraron mis hermanos porque eran los chicos de la casa [...] a mi padre le dicen «a los tres no te los puedo meter», entonces dice mi padre «pues entonces méteme a los chicos que no les va bien en el cole, tienen 18 años y estos van a ser un esto, que sepan lo que es trabajar y sufrir y a la chica da igual». Yo lo acepté, seguí con mi vida. Mi padre era una forma de protección. A ver, mi padre no quería meterme por el sentimiento de culpabilidad por si me pasaba a mi algo. E3

El acceso a la profesión se produce con carácter eventual, a través de bolsa de trabajo que es gestionada por una especie de empresa de trabajo temporal. Esta empresa organiza el personal no fijo en el puerto. La bolsa de trabajo se abre cada cierto tiempo, en función de las necesidades derivadas de la propia producción. Las personas candidatas a la bolsa deben superar en el proceso de selección unas pruebas físicas. Estas pruebas han generado polémica en alguna ocasión por haber supuesto una barrera encubierta al acceso de las mujeres. En 2004, hubo reclamaciones y quejas por parte de las mujeres que se presentaron a éstas pruebas, ya que, además de no ser pruebas reglamentarias, recibieron presiones para que abandonaran y cedieran sus candidaturas en favor de otros varones de la familia (maridos o hermanos) que ni siquiera habían realizado la prueba y la solicitud. La presión y el apoyo de otros varones fue determinante en el desenlace final y en su acceso unos meses más tarde. La toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres frente al proceso de discriminación es determinante para capacitar el cambio social (Silvestre, Royo y Escudero, 2014: 11). En las pruebas físicas de 2004, quedó inválida una de las candidatas tras realizar unas pruebas no reglamentarias.

Esas pruebas nos dejaron a 18 o 16 mujeres fuera, sólo entraron... , entraron todos los hombres con dos mujeres, todas las demás mujeres nos dejaron fuera. Nos cogieron y nos dijeron: mira, si queréis entrar ya, cedéis el puesto a los maridos y entran ya. Los maridos están dentro. En teoría nosotras no habíamos pasado las pruebas, nos dejaron atrás. Una sí que le cedió el puesto al marido y las otras dijimos, ¡no! Nos hicimos una pña claro y dijimos ¡a por todas!, vamos a entrar sí o sí, porque sí. Eso era en mayo y entramos en diciembre. Íbamos todos los días, los padres, ... , haciendo presión. E1

Siguiendo con el funcionamiento de la bolsa de trabajo, con posterioridad a la entrada en la bolsa, se podrá consolidar el puesto de trabajo a través de plazas de plantilla fija. La Comisión Mixta de Estiba es el organismo que aprueba la incorporación del personal a la plantilla de la Sociedad de Estiba y Desestiba del puerto de Valencia (SEVASA). El proceso de selección de candidaturas a estas plazas se realiza a través de pruebas psicotécnicas y físicas diferenciadas, así como del cómputo de horas de experiencia en la profesión (jornales realizados). Por tanto, para poder reunir el requisito de las horas de experiencia profesional en el puesto, es imprescindible haber formado parte antes de la bolsa de trabajo.

Hasta el momento no se han requerido unos estudios profesionales mínimos, aunque en los

próximos accesos a la plantilla de SEVASA ya se requerirá tener estudios de ciclo formativo de grado medio. La Orden FOM/2297/2012, de 23 de octubre, fija las titulaciones de formación profesional exigibles para la prestación del servicio de manipulación de mercancías. Estas titulaciones aparecen en el propio Anexo de la orden¹². Todos ellos son ciclos eminentemente masculinizados y que no siempre se corresponden con el desempeño a desarrollar en la profesión. Es previsible que la exigencia de la titulación tenga impacto sobre la composición de la plantilla, aunque tendremos que esperar a que los acontecimientos se desarrollen.

Aunque, al mismo tiempo, el artículo 154 de la Ley de puertos contempla situaciones en las que no deben acreditarse tales titulaciones, de forma que estas pueden quedar sustituidas incluso con la tenencia del carné de conducir C1 y la realización de 100 jornadas de trabajo en tareas de carga, estiba y desestiba, descarga y transbordo de mercancías, entrega, recepción, depósito y remoción y traslado en el último año natural (Ballester: 2014: 537). A su vez, el art. 7º IV del Acuerdo Marco establece que la formación de las personas trabajadoras de la estiba resulta esencial e intrínseca a la actividad de la estiba y por eso se les exigirá superar unas pruebas específicas al inicio de la contratación.

Los cambios experimentados en las condiciones de trabajo de las últimas décadas han modificado las expectativas respecto a la fuerza física necesaria

¹² Los ciclos formativos establecidos en la Orden y que limitarán el acceso a la profesión son los siguientes: Técnico en operación, control y mantenimiento de máquinas e instalaciones del buque o técnico en mantenimiento y control de la maquinaria de buques y embarcaciones; Técnico en pesca y transporte marítimo o técnico en navegación y pesca de litoral; Técnico en operación y mantenimiento de maquinaria de construcción; Técnico en equipos electrónicos de consumo; Técnico en equipos e instalaciones electrotécnicas o técnico en instalaciones eléctricas y automáticas; Técnico en electromecánica de vehículos o técnico en electromecánica de vehículos automóviles; Técnico en electromecánica de maquinaria; Técnico en montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor o técnico en instalaciones frigoríficas y de climatización; Técnico en instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o técnico en mantenimiento electromecánico; Técnico superior en navegación, pesca y transporte marítimo o técnico superior en transporte marítimo y pesca de altura; Técnico superior en supervisión y control de máquinas e instalaciones del buque o técnico superior en organización del mantenimiento de maquinaria de buques y embarcaciones; Técnico superior en desarrollo de productos electrónicos o técnico superior en mantenimiento electrónico; Técnico superior en sistemas de regulación y control automáticos o técnico superior en automatización y robótica industrial; Técnico superior en instalaciones electrotécnicas o técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados; Técnico superior en automoción; Técnico superior en desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención o técnico superior en desarrollo de proyectos de instalaciones térmicas y de fluidos; Técnico superior en mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso o técnico superior en mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos; Técnico superior en mantenimiento de equipo industrial o técnico superior en mecatrónica industrial.

para desarrollar la profesión de manera competente. La normativa en materia de prevención de riesgos laborales, los avances tecnológicos, así como la mecanización en la manipulación de carga de muchos de los procesos ha reducido drásticamente las exigencias físicas que favorecían el mayor dominio por parte de los hombres en la profesión. El requerimiento del uso de la fuerza física en el pasado era mayor. Por otro lado, tradicionalmente se ha asumido sin cuestionamiento que la fuerza física es parte de la naturaleza masculina, en detrimento de la capacidad que tienen tanto las mujeres como los hombres de potenciarla a través del ejercicio físico y el entrenamiento.

*EMPLEOS MASCULINIZADOS Y «TRABAJOS» FEMINIZADOS:
SALTANDO BARRERAS*

El trabajo en esta ocupación exige altas dosis de disponibilidad, así como jornadas nocturnas, horarios cambiantes en régimen de turnos y cierta peligrosidad en la actividad desarrollada. Esta necesidad de disponibilidad de la persona trabajadora es una singularidad de la actividad y un elemento de agravio para quienes tienen responsabilidades familiares, algo especialmente relevante sobre todo cuando la naturalización de los cuidados se materializa mayoritariamente en las mujeres. El puerto de Valencia funciona de acuerdo con una rotación estricta que hace que las mujeres entrevistadas expresen cierta dificultad a la hora de organizar su tiempo: «yo no puedo organizar nada, yo me tengo que organizar el día a día». Se trata de un sistema de cuatro turnos, del que nadie puede escapar (8am-2 pm; 2 pm- 8 pm; 8 pm-2 am y 2 am-8am). Ahora bien, a pesar de manifestar este malestar, ninguna lo percibe como una barrera insalvable al tiempo que enfatizan la importancia

de tener una pareja en quien apoyarse. Con todo, el malestar es más profundo en las mujeres, ya que, como ellas dicen: «ellos lo tienen cubierto por la madre o por la mujer». Cuando se tienen hijos, a través de un acuerdo de empresa, es posible acogerse a lo que se denomina una «excepción»¹³, una opción a la que las personas eventuales tienen más complicado el acceso. La norma existente está a punto de ser modificada porque según manifiestan algunas estibadoras se producían malas prácticas. La jornada de trabajo es de seis horas, y en función de la carga de trabajo circunstancial puede darse la posibilidad de un doblaje voluntario. Los hombres suelen tener mayor predisposición a doblar turno que las mujeres con cargas familiares, al ser mayormente ellas las que atienden a las obligaciones de cuidado¹⁴. Esto repercutirá en el cobro de una nómina inferior.

las que no doblan es porque tienen que estar con sus hijos. Y doblar es que depende, quien dobla mucho es más por codicia, por avaricia, ... E3

No será este el caso de las mujeres sustentadoras económicas principales, quienes han ganado protagonismo entre las estibadoras recientemente. El incremento del desempleo masculino en la crisis de 2007 ha hecho que aumenten las parejas con mujeres sustentadoras económicas y hombres en paro desde los inicios de la crisis económica (Aguado y Pitxer, 2016), un fenómeno que también ha tenido su impacto en este sector «en mi caso, la que lleva económicamente la casa soy yo. Mi marido está en el paro ya cinco años. Entonces claro, si necesitas dinero me toca doblar a mí». Cuando este caso se produce, se observa que las buenas condiciones económicas y la estabilidad laboral de la profesión aporta a estas mujeres mucho empoderamiento. Un elemento clave en la estrategia de

¹³ Las personas que se acogen a una «excepción» trabajarán exclusivamente en turno de mañana de lunes a viernes, pasando a la rueda de turnos durante el fin de semana. Pero esta norma está a punto de ser modificada en el sentido de que las personas que se acogan a una excepción no podrán hacer horario de noches ni siquiera en fin de semana. Y esto no siempre gusta, ya que el horario de noche y fin de semana es muy bien acogido por estar mejor pagado.

¹⁴ Adoptamos la definición pluridimensional del concepto de cuidados como el conjunto de las actividades y las relaciones que intervienen en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas

la resistencia que destacan las entrevistadas es la importancia de tener una pareja que apoye: «*tu pareja te tiene que apoyar, porque si no [...] te vas a trabajar a la una de la noche*». Hay mujeres que han tenido problemas con sus parejas porque estos se mostraban celosos: «*y ahora te tienes que ir [...] y ahora trabajas con un compañero*». Algunas mujeres separadas explicitan la dificultad de poder tener pareja, su trabajo absorbe y controla una buena parte de energía y sus vidas.

... conozco algunas estibadoras madres solteras como yo, [...] yo no tengo pareja, me cuesta mucho tener una relación. Mi última pareja tuvimos que dejarlo porque me estaba agobiando ya. No puedo hacer planes [...] fue hace 4 años y al final, era un agobio, no pudo ser [...] él al final ya se enfadaba porque me llamaban pa el fin de semana. Yo no sé cuándo trabajo, yo no sé si trabajo el sábado o el domingo, yo no lo sé [...] los hombres no entienden nada. E7

La familia extensa es clave, sobre todo para las mujeres monomarentales ya que los horarios no permiten otro tipo de respuestas.

Yo estaba sola con mi niño, y yo cuando salía a trabajar pues cogía a mi niño en brazos y a ver con quien lo dejaba. O al padre o a mis padres [...] y también claro el padre de mi hijo también [...] él tiene horarios previsibles. Mi padre me ayudaba mucho porque yo, a veces, yo trabajaba por la noche y mi padre venía a quedarse con el nene. Por ejemplo, yo salía a las dos de la mañana y yo salía a las dos, pues mi padre se quedaba con el chiquillo. Yo dejaba la cena preparada y tal, mi padre se quedaba hasta las dos, yo lo recogía a mi padre, lo llevaba a casa, que vive al lado de mi ... [...] papá, vente corriendo que me tengo que ir a trabajar. E7

Al margen de la crisis y su impacto en el desempleo masculino, otro elemento de empoderamiento y resistencia en el puesto de trabajo es contar con un buen grupo de compañeras. En este sentido, la cultura de género inconsciente se alza como dispositivo de resistencia a la hostilidad. La sororidad

y la solidaridad en un sector que puede presentar ciertas hostilidades se presienten como necesarias en las expresiones de estas mujeres. En efecto, en el 2007 entraron muchas mujeres al sector, lo que facilitó que se formaran «collas» (grupos de trabajo) con mayores integrantes de sexo femenino, y en todas las entrevistas esto se ha percibido como algo muy positivo.

Yo me relaciono en colla, somos varias mujeres, mezcladitas [...] cuando tienes mujeres a tu alrededor te sientes más a gusto, porque encima pues les cuentas los problemas con los hijos, los problemas con la familia [...] los chicos son más reservaditos. E7

Algunas familias integradas por pareja de doble ingreso se han visto afectadas por la crisis del empleo que ha impactado con fuerza al empleo masculino. Esta realidad es descrita en alguna de las entrevistas en la que la falta de oportunidades en el mercado laboral ha determinado una mutación transitoria en las prácticas respecto a la división sexual del trabajo en el ámbito privado-doméstico (Aguado, 2015) que frente a la falta de oportunidades de empleo o de empleo de calidad se ha optado por asumir la responsabilidad del cuidado de los hijos frente a las grandes restricciones horarias de la pareja.

Mi marido está en paro, ..., mi marido está un poquito agobiado, ..., con la crisis la empresa cerró, ..., a día de hoy el amo de casa es él, ..., no ha sido fácil ni para él ni para mí, ..., yo me ocupo de trabajar y él se ocupa de los niños, de la casa, de la comida, de la ropa... E1

Salvo excepciones como la anterior, la estrategia manifiesta a la hora de atender a los cuidados es con frecuencia el recurso a la familia extensa, la figura de las abuelas y de otros familiares es de vital importancia por el tipo de horarios y la poca anticipación con la que se pueden conocer.

Pues, yo por compañeras mías que los maridos trabajan y tal, pues a lo mejor de siete días de la semana cinco los niños han de dormir con las abuelas, en sus casas. Porque claro, si ellas van

a la super¹⁵ y el marido ha de entrar a las seis de la mañana, pues un niño, un bebe, no lo vas a sacar a las cinco y media de la mañana. Hay otras que tienen, pues la hermana va a su casa a las cinco, pues se apañan un poquito así... E1

Las profesiones masculinizadas pueden presentar cierto grado de hostilidad o sesgos cognitivos derivados de la forma en la que el cerebro procesa la información. Los grupos aventajados (hombres en sectores masculinizados) tienden a justificar su éxito sobre la base de sus capacidades, al tiempo que ignoran los errores cometidos por ellos mismos o los atribuyen a situaciones circunstanciales. Por el contrario, los errores de los miembros de grupos desfavorecidos (las mujeres ocupadas en sectores masculinizados) son presentados como inherentes a su falta de capacidad. El efecto demostración adquiere relevancia en el contexto de la profesión de la estiba. A través de esta demostración, los grupos desfavorecidos intentan vencer la adversidad y legitimarse en un puesto en el que pueden ser consideradas como «entrometidas y usurpadoras». Este efecto está presente como un recelo constante por demostrar la valía: «yo puedo con todo» (Ibañez y Fernández, 2011). Las entrevistas realizadas han permitido acceder a unas narraciones producidas en un medio en el que la cultura patriarcal es latente y manifiesta, sobre todo en las primeras que accedieron a la profesión. En esos momentos se hizo notar el rechazo hacia las compañeras en el trabajo del muelle «*xe, dones al moll, pues ja hem fet la feina*»¹⁶ «*Ay, mira la dona al moll, mira això va a ser?*»¹⁷ «*ya veras tu, las bajas, las excepciones, ahora los embarazos*» «*Uy, la mujer en la máquina, pues ya hemos hecho el jornal*». Casi todas dicen haber escuchado comentarios de rechazo o suspicacia hacia sus capacidades, sobre todo en sus inicios y principalmente procedentes de las personas de mayor edad. Son también conscientes de los comentarios que a menudo se producen a sus espaldas, unos

comentarios de los que son advertidas por parte de compañeros menos misóginos.

... me dijo una vez un compañero, hablando con él, que sí que había machismo, «pues yo no lo he notado en mí, yo no lo he notado en mi», «hombre porque se rumorea a vuestras espaldas» [dice el compañero]. Pero yo no me he sentido mal nunca porque a mí no se me caen los anillos tampoco. Si me tengo que subir al barco y tengo que hacer fuerza y tengo que hacer, tampoco me da miedo nada. Soy una mujer valente, tampoco tengo vertigo, ni tengo miedo a las alturas, ni nada, o sea que yo en mi persona. E7

... cuando yo entré que aún quedaban como muchos mayores, sobre todo que era como «Oi xe, la xiqueta». Como que no les venía muy bien ¿no? Digámoslo así, que entraran las mujeres. Ahora ya, a día de hoy, ya están acostumbrados y si no están acostumbrados se callan porque ya está un poquito más igualado. E1

... notabas el típico hombre mayor, ya a punto de jubilarse, que «ebb, la xiqueta», igual no te dejaba hacer la faena, te decía: «tú al pito» E1

4. CONCLUSIONES

Desde el punto de vista de la segregación ocupacional, observamos que la composición por sexo de la fuerza de trabajo de los puertos europeos ha cambiado con el aumento de las mujeres empleadas, algo que está removiendo el imaginario de masculinidad hegemónica imperante en la profesión contribuyendo a la eliminación de ciertos estereotipos. Uno de los desafíos a los que se enfrentan estas nuevas trabajadoras proviene de la presión, la observación y el cuestionamiento de sus competencias por parte de sus compañeros, lo que las fuerza a demostrar constantemente su valía para poder ser reconocidas. El papel de los sindicatos empujados por las presiones de las mujeres, así como las innovaciones tecnológicas en el sector,

¹⁵ La *super* es el nombre con el que se conoce el turno de la jornada desarrolla en plena madrugada, entre las 2am y las 8pm.

¹⁶ «*Uy, mujeres en el muelle, pues ya hemos hecho el jornal!*», la traducción es responsabilidad de la autora de este texto.

¹⁷ «*Ay, mira la mujer en el muelle, mira ¿eso puede ser?*», la traducción es responsabilidad de la autora de este texto.

han sido determinantes para alcanzar las cifras de participación actuales. Teniendo en cuenta que hace menos de dos décadas la mayoría de los puertos no empleaban a ninguna mujer en el trabajo portuario, podemos hacer una evaluación positiva del avance alcanzado en el sector en términos de participación femenina, un avance muy superior al de otros sectores masculinizados y de alta calidad en el empleo. Un factor clave para entender la consecución del cambio cultural que ha facilitado el acceso de las mujeres, lo encontramos en la condición del parentesco, unido a otros elementos propios de la emergencia de la diversidad tipológica familiar y el escenario global de la sociedad del riesgo.

La calidad en el empleo de la estiba es fundamental como palanca de superación de las dificultades que soportan estas mujeres para compatibilizar el empleo con la vida familiar y personal. Como hemos contrastado en nuestra investigación, las mujeres estibadoras viven el conflicto entre la organización de su tiempo de empleo, de un lado, y el trabajo de cuidados desarrollado en su vida familiar, de otro. Aunque, observamos que la conciliación no puede abordarse como un mero problema técnico de ajuste de los tiempos sino como un problema de poder ya que la disparidad en las condiciones de empleo y en las seguridades jurídicas marca una enorme diferencia en la capacidad de negociar (Martín Criado y Prieto, 2015) tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico.

Queda por ver cómo afectará la desregulación del sector y qué consecuencias tendrá en la evolución de la presencia de mujeres en el mismo. Modificar el modelo de regulación existente puede suponer retroceder a la situación previa de inseguridad y conflictividad laboral que dio lugar al modelo actual. Y ante este eventual retroceso emergen preguntas: ¿cómo afectaría un mayor grado de liberalización en el sector con el consiguiente papel menos activo por parte del actor social sindical?, ¿qué efectos tendría un mayor nivel de precarización en el desarrollo de la profesión con respecto a los incentivos o desincentivos que se generan y que afectan a la compatibilización de los trabajos productivos y reproductivos? Son algunas incógnitas por resolver que pueden afectar de manera

notable al trayecto recientemente iniciado hacia una composición más equilibrada por sexo de las personas trabajadoras en el sector.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AGUADO, E. (2012): «Dones en el mercat de treball», *Arxiu de Ciències Socials*, n° 27, pp. 101-116.
- AGUADO, E. (2014): «Crisi, treballs i gènere», en López, Ramón (coord.), *Educació i entorn territorial de la Universitat de València. Conferències impartides en el programa Universitat i Territori*, València: Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- AGUADO, E. (2015): «El género del paro: Desempleo y masculinidades», *Arxiu de Ciències Socials*, n° 32, pp. 207-224.
- AGUADO, E. y PITXER, J.V. (2016): «Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres», Gijón, *XII Congreso Español de Sociología*.
- BALLESTER, I. (2014): «Incidencia de la Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 sobre la regulación española de colocación y contratación en la estiba portuaria», en Cabeza, J. y Rodríguez, E. (Coord.), *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*, Albacete: Bomarzo.
- BALLESTEROS, E. (2016): «Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa», en Ibañez M. et al. (eds.), *Mujeres en Mundos de hombres* (mimeo).
- BETTIO, F. & VERASHCHAGINA, A. (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Comisión Europea.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2008): «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Economía industrial*, n° 367, pp. 121-137.
- DEL RÍO, C. y ALONSO, O. (2014): «Desigualdades de género en España: continuidades y cambios», *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, n° 33, pp. 87-103.

- FERNÁNDEZ, M. (2014): «La relación laboral de la estiba tras la STJUE de 11 de diciembre de 2014», en Cabeza, J. y Rodríguez, E. (Coord.), *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*, Albacete: Bomarzo.
- FERNÁNDEZ, A.B. (2016): «Mujeres informáticas. La elección», en Ibañez M et al. (eds.), *Mujeres en Mundos de hombres* (mimeo.).
- IBAÑEZ, M. y FERNÁNDEZ, T. (2011): *Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción*, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-269664>.
- IBAÑEZ, M. (2016): «Mujeres en los oficios de la Construcción: variedad de empresas, variabilidad de trayectorias», en Ibañez M et al. (eds.), *Mujeres en Mundos de hombres* (mimeo.).
- IBAÑEZ, M.; AGUADO, E.; BALLESTEROS, E.; FERNÁNDEZ, A.B.; MAIRA, M.; NAROCKI, C. (2016): «El acceso de las mujeres a mundos de hombres. El peso de las características de la organización», Gijón, *XII Congreso Español de Sociología*.
- MAIRA, M. (2016): «Mecánicas en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. El caso de las microempresas», en Ibañez M et al. (eds.), *Mujeres en Mundos de hombres* (mimeo.).
- MARTÍN CRIADO, E. y PRIETO, C. (coords.) (2015): *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*, Madrid: CIS.
- NAROCKI, C. y NAROCKI V. (2016): «Las mujeres piloto en la navegación comercial. La desregulación laboral juega en contra», en Ibañez M et al. (eds.), *Mujeres en Mundos de hombres* (mimeo.).
- SILVESTRE, M.; ROYO, R.; y ESCUDERO, E. (2014): *El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social*, Bilbao: Publicaciones Universidad de Deusto.
- TURNBULL, P.; FAIRBROTHER, P.; HEERY, E.; MARTÍNEZ LUCIO, M. y STROUD, D. (2009): *Report for the ITF/ETF: Women in Ports*, Centre for Global Labour Research, Cardiff University.