

FACULTADE DE SOCIOLOXÍA

4º Grao Socioloxía

**Traballo de Fin de Grao**

Curso 2016-2017

**Convocatoria de xuño**

**“A CONSERVA”: CONDICIÓNS SOCIOLABORAIS E CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADE DOS TRABALLADORES DAS INDUSTRIAS CONSERVEIRAS NA COMARCA DA BARBANZA.**

**“A CONSERVA”: CONDICIONES SOCIOLABORALES Y CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS CONSERVERAS EN LA COMARCA DE A BARBANZA.**

**“A CONSERVA”: SOCIO-LABOUR CONDITIONS AND IDENTITY CONSTRUCTION OF THE CANNERY WORKERS IN THE REGION OF A BARBANZA.**

Alumna: Tarrío Maneiro, A. Estefanía

Directora: Rodríguez, María del Carmen

## RESUMO

---

A presente investigación ten como finalidade principal realizar unha aproximación ao estudo da industria conserveira en A Barbanza, á análise das súas condicións sociolaborais e á súa relación coa identidade dos seus traballadores. Un dos piares deste traballo é a construción do marco teórico para o que se levou a cabo unha complexa revisión bibliográfica. Esta complementouse cunha análise documental e unha análise de base de datos. O outro é a elaboración e posta en práctica dunha investigación baseada nunha metodoloxía cualitativa, centrada na entrevista semi-estruturada. Deste modo, preténdese analizar como os cambios na industria conserveira influíron nas condicións laborais e como estes cambios puideron repercutir no sentimento identitario.

**Palabras chave:** Industria - conserveira - Barbanza – traballo – identidade – muller.

## RESUMEN

---

La presente investigación tiene como finalidad principal realizar una aproximación al estudio de la industria conservera en A Barbanza, al análisis de sus condiciones sociolaborales y a su relación con la identidad de sus trabajadores. Uno de los pilares de este trabajo es la construcción del marco teórico para lo que se ha llevado a cabo una compleja y completa revisión bibliográfica. Ésta se ha complementado con un análisis documental y un análisis de bases de datos. El otro es la elaboración y puesta en práctica de una investigación basada en una metodología cualitativa, centrada en la entrevista semi-estructurada. De este modo, se pretende analizar cómo los cambios en la industria conservera influyeron en las condiciones laborales y cómo estos cambios han podido repercutir en el sentimiento identitario.

**Palabras clave:** Industria - conservera - Barbanza - trabajo - identidad – mujer.

## ABSTRACT

---

The main objective of this research is to study the cannery industry in A Barbanza, the analysis of its socio-labour conditions and its relationship with the identity of its workers. One of the pillars of this work is the construction of the theoretical framework for which has been carried out a complex and complete bibliographical review. This has been complemented by a documentary analysis and a database analysis. The other is the development and implementation of a research based on a qualitative methodology, focused on the semi-structured interview. Thereby, it is tried to analyze how the changes in the canning industry influenced in the working conditions and how these changes have been able to have repercussion in the identity feeling.

**Keywords:** Industry – cannery – Barbanza – work – identity – woman.



## Agradecementos

**H**ai xa uns meses nos que, intrigada en navegar polo coñecemento sobre a conserva, decidín zarpar coa pequena dorna que, artesanalmente, levo catro anos construíndo. Quixera así agradecerlle á numerosa tripulación que axudou a chegar ao peirao e encapillar, por fin, as amarras.

Como boa mariñeira, débolle lealdade a unha Carmen, a mellor compañeira de a bordo nesta pequena travesía. Como grumete, dou grazas tamén a eses remos da miña dorna, Diana, Adrián e Aarón, que me serviron de socaire durante a viaxe. Grazas tamén aos compañeiros de navegación que foron a quilla da miña embarcación, durante estes catro anos .

A través deste periplo descubrín, porto por porto, que o mar tamén ten nome de muller. Non hai agradecementos suficientes para adicarllos a tódalas persoas que prestaron axuda, pois son a razón pola que hoxe puiden desembarcar chea de experiencias, palabras e memoria. Grazas, fundamentalmente “*ás da conserva*”, centro do meu estudo. Bravas!

Durante esta travesía, a miña tripulación foi perdendo membros. Hoxe é o día de agradecerlle, por tanto, ao mariñeiro que tanto me ensinou do mar: grazas “*abuelo*”, por acompañarme ata a túa última singradura.

A todxs vós,

*Grazas*

*“Nin cadeas nin fronteiras,  
nosa fortuna é o mare.*

*Nin fronteiras nin cancelas,  
nacidxs pra navegare”*

Diplomáticos de Monte Alto con Mercedes Peón, “Nordés”.

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>2. OBXECTIVOS DA INVESTIGACIÓN</b>	<b>9</b>
2.1. OBXECTIVO XERAL	10
2.2. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	10
<b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>	<b>10</b>
3.1. “HISTORIA ENLATADA”: DENDE AS ORIXES DA SALAZÓN ATA A FACTORÍA CONSERVEIRA.	10
3.1.1. ORIXE E DESENVOLVEMENTO DAS INDUSTRIAS CONSERVEIRAS.	10
3.1.2. O XERME DAS INDUSTRIAS CONSERVEIRAS: AS FÁBRICAS DE SALAZÓN.	10
3.1.3. O NACEMENTO DA INDUSTRIA CONSERVEIRA EN GALICIA.	13
3.2. AS CONSERVEIRAS DO BARBANZA. PASADO, PRESENTE E CLAVES DE FUTURO DO SECTOR.	15
3.2.1. O PAPEL DAS LIÑAXES FAMILIARES NA CREACIÓN DAS INDUSTRIAS CONSERVEIRAS.	19
3.2.2. A IMPORTANCIA DO ESPAZO: O LEGADO ARQUITECTÓNICO DOS FOMENTADORES CATALÁNS NAS FÁBRICAS E VILAS.	21
3.3. ANÁLISE SOCIOLABORAL E IDENTITARIA NO SECTOR CONSERVEIRO BARBANZANO.	23
3.3.1. CONDICIÓNS SOCIOLABORAIS NO SECTOR INDUSTRIAL CONSERVEIRO.	23
3.3.1.1. OS TRABALLADORES DAS CONSERVEIRAS DO BARBANZA. ANÁLISE DAS PERSOAS AFILIADAS (2006-2015).	25
3.3.1.2. CONVENIOS COLECTIVOS E REGULAMENTACIÓN DOS DEREITOS DOS TRABALLADORES	26
3.4. “AS MULLERES DA CONSERVA”. O PAPEL SOCIOIDENTITARIO DAS MULLERES TRABALLADORAS NAS INDUSTRIAS CONSERVEIRAS.	27
3.4.1. O CONCEPTO DE IDENTIDADE. APROXIMACIÓN TEÓRICA.	27
3.4.2. “A FÁBRICA” : A RECREACIÓN DAS IDENTIDADES NO ESPAZO E TEMPO.	30
3.4.3. APROXIMACIÓN Á CONFLUENCIA DE IDENTIDADES DENTRO DO FENÓMENO CONSERVEIRO.	31
3.4.4. “AS DA CONSERVA”. O PAPEL SOCIOIDENTITARIO DA MULLER DENTRO DO PROCESO PRODUTIVO CONSERVEIRO.	33
<b>4. HIPÓTESES</b>	<b>36</b>

<b><u>5. DESEÑO METODOLÓXICO</u></b>	<b>36</b>
5.1. XUSTIFICACIÓN DO EMPREGO DA METODOLOXÍA CUALITATIVA.	36
5.2. AS PROBLEMÁTICAS NA DELIMITACIÓN DO UNIVERSO DE ESTUDO. APROXIMACIÓN Á COMPLEXIDADE DE APLICACIÓN DA ANÁLISE CUANTITATIVA NO FENÓMENO CONSERVEIRO.	37
5.3. A ELECCIÓN DA ENTREVISTA COMO TÉCNICA DE RECOMPILACIÓN DE DATOS.	39
5.4. DESENVOLVEMENTO DO TRABALLO DE CAMPO.	40
5.5. ANÁLISE DOCUMENTAL.	42
<b><u>6. ANÁLISE DE RESULTADOS</u></b>	<b>46</b>
6.1. CONDICIÓNS LABORAIS.	46
6.2. NORMATIVAS.	50
6.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	51
6.4. RELACIÓNS CO GRUPO DE TRABALLO E SOCIALIZACIÓN.	52
6.5. EVOLUCIÓN PERSOAL E EXPERIENCIA.	57
6.6. MASCULINIZACIÓN.	58
6.7. FUTURO LABORAL.	60
6.8. SER “DA CONSERVA”. O PAPEL DA(S) IDENTIDADE(S) NA INDUSTRIA CONSERVEIRA.	61
6.9. VÍNCULOS FAMILIARES CO SECTOR CONSERVEIRO.	64
6.10. AVALIACIÓN DOS DIRECTIVOS.	64
6.11. VALORACIÓN DO PAPEL DA INDUSTRIA CONSERVEIRA NO CONTEXTO LOCAL E COMARCAL.	66
<b><u>7. CONCLUSIÓNS</u></b>	<b>67</b>
<b><u>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u></b>	<b>74</b>
<b><u>ANEXOS</u></b>	
<b><u>9. ANEXO I. RELACIÓN DE EMPRESAS SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS NA COMARCA DA BARBANZA</u></b>	<b>80</b>
<b><u>10. ANEXO II. GUIÓN DAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE</u></b>	<b>81</b>
<b><u>11. ANEXO III. AFILIADOS Á SEGURIDADE SOCIAL (TRABALLADORES DAS CONSERVEIRAS NA COMARCA DO BARBANZA) EN ALTA LABORAL SEGUNDO O SEXO A IDADE E O TIPO DE CONTRATO</u></b>	<b>84</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

---

Este traballo pretende realizar unha aproximación teórico-metodolóxica ao sector conserveiro de peixe e mariscos nunha zona específica do territorio galego: a comarca da Barbanza. Así, falar do *sector conserveiro* é falar de emprego industrial; dun dos múltiples modos no que se entrecruzan as relacións laborais e de produción nunha dimensión espazo-temporal. Deste modo, a relación entre industria conserveira e a “fábrica”, lugar clave para a concepción deste proceso produtivo, é case indisociable. Pero tamén é un sector caracterizado pola impregnación do parámetro temporal, aspecto que pode verse a través da estacionalidade deste tipo de industria, da temporalidade en canto ao tipo de contrato e da propia xornada laboral. Ámbalas dúas dimensións -espazo e tempo- acompañarannos en todos e cada un dos apartados que compoñen este traballo.

Pode incluso sinalarse que a dita industria traspasa os límites como “sector”, xa que este traballo non ten a pretensión de referirse ao proceso de transformación de materias primas en bens de consumo, senón que tenderá a centrarse naqueles “recursos humanos” que comprenden o proceso de produción: as persoas empregadas no propio sector conserveiro. En concreto, tentarase realizar unha aproximación ás súas condicións laborais, así como aos posibles cambios e modificacións existentes dende as súas orixes ata a actualidade. Polo tanto, pode dicirse que, mais ca un *sector*, a industria conserveira é un *fenómeno*, ao inserirse nel a dimensión social.

Por suposto, non debe esquecerse o papel de centralidade que lle é conferido durante desta investigación ao sentimento de identidade, caracterizado por posuír múltiples niveis de significación, os cales se entrecruzan e hibridan . Así, a dimensión identitaria ampárase na cultura, na construción duns valores compartidos enmarcados na dimensión espazo-temporal. Dado que as persoas empregadas no sector conserveiro barbanzano conflúen nun mesmo espazo e tempo -a *fábrica* e a *xornada laboral*, respectivamente-, poden estarse vivenciando diferentes niveis de identificación, segundo a diversidade de identidades existentes na actualidade.

Falar dos antecedentes das industrias conserveiras é falar de historia. Así, este fenómeno ten como antecedente principal á Galicia prerromana, xa que os vestixios arqueolóxicos amosan que nos poboados castrexos existían as primeiras zonas de salazón (Suárez, 2003). Deste xeito, pode falarse dunha Galicia ligada ao mar, tanto para explicar a explotación dos recursos marítimos como a propia dieta dos habitantes castrexos (Suárez, 2003). Será, pois, a partir do Imperio Romano cando dita actividade se intensifique, xerándose un antecedente directo da fábrica de salazón propia do Século XVIII, servindo, polo tanto, como orixe do tratamento e transformación de produtos marítimos (Suárez, 2003).

Dita actividade proseguirá ata mediados do Século XVIII, época de referencia pola chegada dos denominados *fomentadores cataláns*: comerciantes desta rexión que, emigrados estacionalmente ás Rías Baixas e Altas de Galicia<sup>1</sup>, desenvolveron unhas condicións óptimas para a industrialización tanto das artes de pesca (que permitían a extracción de moita máis cantidade de peixes do que permitían as artes galegas tradicionais) como da técnica da salazón (conservación do peixe por medio da salgadura), deslocalizando o proceso produtivo dos *lagares* -pías situadas moi preto do mar onde se depositaba o peixe eviscerado- e *bodegas* (onde se completaba o traballo) ata a *fábrica* -que dispoñía de diferentes salas para o tratamento de todo o proceso produtivo ata a súa comercialización (Labarta, 1985; Carmona, 1996)-. Por último -e con relación aos fomentadores-, pode enunciarse que estes negociantes foron obxecto de conflitividades na zona, debido ao emprego dunhas artes de pesca novidasas para a poboación galega (así como consideradas invasivas por estes, dada a pesca dunha maior cantidade de peixes cun menor esforzo), elemento que poñía en perigo a reposición biolóxica das propias especies marítimas. Malia esta problemática, debe reiterarse o papel do *fomentador catalán* como un precursor da industria conserveira.

As orixes da propia factoría conserveira moderna atópanse tralas alertas polo esgotamento do stock da sardiña, alimento que foi a base da conserveira moderna e cuxa temporalidade de pesca reflectía, tal e como se nomeou anteriormente, a *estacionalidade* de dita industria. As razóns fundamentais deste esgotamento son incertas, aínda que foron sinaladas varias hipóteses, entre as que se deben destacar a *pesca excesiva* -que impedía a reposición da especie- así como o emprego de técnicas invasivas (como a dinamita, por exemplo) que impactaban con grande alcance tanto a este como a outro tipo de especies e animais mariños. Posteriormente, a través da hibridación entre a salazoneira-conserveira (onde se incorporaban tanto as pías de salgadura como máquinas de procesado -cambio fundamental para comprender as transformacións existentes no sector produtivo conserveiro-) estendíase o período de traballo varios meses máis ao ano, posto que xa non só se traballaba cunha tipoloxía de peixe, senón que comezaban a existir outras datas así como outros tipos de tratamento e manipulación nas conserveiras. Por suposto, isto non fixo que se perdesse a identidade claramente estacionaria que caracteriza o propio fenómeno (Pérez, 1996). Así, é o papel das familias catalás mediante as cales se impulse unha reforma do sector conserveiro: *A historia da industria de conserva de peixe en España é a historia dun grupo de familias* (Carmona, 2011, p.15). Dita historia -levemente modificada- atopa, dende hai aproximadamente medio século, unha modificación na procedencia das familias, posto que a orixe catalá maioritaria do Século XIX das familias vese modificado polas empresas de procedencia “autóctona” na comarca de A Barbanza, todas elas fundadas un Século despois.

---

<sup>1</sup> Isto é debido ao período de pesca da sardiña - materia prima con maior peso na actividade pesqueira galega no século XVIII - e que comprendía os meses de xuño a xaneiro.



O contexto xeográfico sobre o que se basea este traballo é a comarca da Barbanza; as razóns que levaron á escolla do contexto de estudo son múltiples e variadas. En primeiro lugar, a selección desta comarca do Barbanza como contexto central de referencia de este estudo responde tamén ás claves do desenvolvemento no sector. Malia non ser das primeiras zonas habitadas polos *fomentadores* -tales como Vigo ou Bueu (Muñoz, 1998)-, debe considerarse de interese o papel central -e xerador de emprego- que goza na actualidade en dito territorio, debido aos beneficios que obtivo durante os anos 50 dada a súa ampla gama así como cantidade de mariscos<sup>2</sup>. En segundo lugar, o coñecemento da zona de primeira man permitiu que tanto o manexo da información así como a solvencia nos desprazamentos que conleva a realización do traballo de campo fosen coñecidos (e así incrementasen a economía de tempo necesaria para a realización do traballo).

A terceira e última das razóns que serviron como aliciente para centrar a dimensión de estudo na comarca do Barbanza é o propio interese en cubrir o baleiro de información existente no referente ao fenómeno conserveiro alén dos informes de corte economicista que sinalan a situación do sector na zona así como da produtividade das empresas con contas de cotización na comarca. Deste xeito, e dado que en moitos casos a única fonte de información é a prensa, considerouse un punto positivo o feito de contextualizar esta investigación na comarca, xerando así unha aproximación ao fenómeno de estudo que pode servir como base para futuras investigacións.

En canto á *xustificación da investigación*, cabe sinalar que unha das principais razóns polas cales é necesario o estudo do fenómeno conserveiro é que estas fábricas son consideradas, na actualidade, un aliciente empresarial clave no desenvolvemento industrial a nivel nacional e internacional (a nivel produtivo) onde se debe destacar o papel da Comunidade Autónoma de Galicia, dados os seus volumes de exportación e comercialización (Baptista de Sousa, 2005). Malia considerarse como unha organización homoxénea, estas responden a diversas tipoloxías e estratexias de acción que poden ser organizadas segundo o impacto económico nos mercado nacional e internacional (González, 2016). Existen así diversas modalidades relacionadas tanto co tamaño empresarial como co presuposto adicado á Investigación e Innovación -que repercute no aumento da produtividade- (González, 2016). É dicir, malia a xeralización en grande número de estudos, a industria conserveira é tremendamente heteroxénea.

Dada a relevancia en torno á dimensión laboral das empresas conserveiras, grande número de análises da última década son de tipo económico (Gómez, González, Lusa e Osorio, 2006; Núñez, 2006), eclipsando as demais tipoloxías de análise, nas que se pode inserir a dimensión sociolóxica (Muñoz,

---

<sup>2</sup> Hermida, M. (15 de marzo de 2015). La conserva genera el 80% de las cincuenta primera empresas. *La Voz de Galicia*. Recuperado de: [http://www.lavozdegalicia.es/noticia/barbanza/boiro/2015/03/15/conserva-genera-80-empleo-cincuenta-primeras-empresas/0003\\_201503B15C3994.htm](http://www.lavozdegalicia.es/noticia/barbanza/boiro/2015/03/15/conserva-genera-80-empleo-cincuenta-primeras-empresas/0003_201503B15C3994.htm)

2010; Carmona, 2011). Este é, pois, o punto de partida desta investigación. Debido á dita omnipotente análise económica, existen baleiros teóricos en torno ás situacións sociolaborais dos colectivos empregados no sector conserveiro dende os inicios do Século XXI. Deste xeito, poden estarse obviando fitos históricos afectantes na constitución de emprego, tales como a propia crise económica e os efectos que -malia non estar plasmados na produtividade económica-, poidan estar derivando na degradación de emprego.

Cabe enunciar que un grande peso desta investigación centrouse na realización dunha extensa revisión bibliográfica e na análise de bases de datos, posto que apenas existe -a excepción da xa enunciada análise economicista así como as historias de vida das empresas familiares da Barbanza (contexto no que se centra o estudo)- fundamentación teórica que referencie o sector conserveiro barbanzano. Deste xeito, para realizar unha aproximación sociolóxica, foi necesaria a indagación e combinación de información de múltiples disciplinas (tales como a historia, a economía, a filosofía ou, incluso a arquitectura) que permitiron solventar os grandes baleiros teóricos existentes en torno a este fenómeno.

Dado o carácter descritivo do fenómeno de estudo, considerouse óptimo o emprego da metodoloxía cualitativa (de onde destaca, por unha banda, a técnica da entrevista semi-estruturada e, por outra banda, a análise documental, empregada fundamentalmente para a consolidación da revisión teórica) posto que permite -a través da interpretación tanto do discurso como da información- xerar unha maior aproximación ao fenómeno.

Para facilitar o coñecemento de contidos ao lector, enúnciase, a continuación, a estrutura da investigación, a cal comeza pola exposición dos obxectivos (xeral e específicos), seguida do apartado referente á fundamentación teórica. Realizada unha aproximación ao fenómeno de estudo, proseguirá, a continuación, a explicación relativa ao deseño metodolóxico (así como se inclúen breves pinceladas sobre o traballo de campo), seguido da correspondente análise de resultados. Por último, este traballo dispoñerá dunhas conclusións onde se pretenderá, por unha banda, contrastar a información obtida ao longo da revisión bibliográfica e do traballo de campo cos aspectos e contidos en relación cos obxectivos e hipóteses propostos e, pola outra, realizar unha breve reflexión en torno ao proceso de aprendizaxe así como das limitacións existentes na investigación.

## **2. OBXECTIVOS DA INVESTIGACIÓN**

---

A continuación expóñense os obxectivos que conforman o presente estudo. Ditos obxectivos atópanse diferenciados en *xeral* e *específicos*.

## 2.1. Obxectivo xeral

Analizar a relación entre as condicións sociolaborais e a construción identitaria das persoas empregadas no sector conserveiro da comarca do Barbanza.

## 2.2. Obxectivos específicos

- Describir as orixes así como a situación actual do sector conserveiro nos contextos español, galego e, en concreto, o barbanzano.
- Examinar, a través dunha análise multidisciplinar, as fontes de produción teóricas en torno á temática de estudo.
- Extraer “perfís tipo” que permitan categorizar a diversidade das condicións sociolaborais das persoas traballadoras no sector conserveiro.
- Analizar -grazas ao emprego da técnica das entrevistas en profundidade- os cambios acontecidos en materia de condicións laborais así como no sentimento de identificación ao sector conserveiro barbanzano.
- Determinar en que grao o tipo de condicións laborais poden estar influíndo nun sentimento de pertenza á conserva.

## 3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

---

### 3.1. “Historia enlatada”: Dende as orixes da salazón ata a factoría conserveira

#### 3.1.1. Orixe e desenvolvemento das industrias conserveiras.

O presente apartado pretende realizar unha aproximación histórica en torno á emerxencia do sector conserveiro así como do seu antecedente inmediato: a fábrica de salazón. Deste xeito, preténdense contextualizar os cambios existentes nas instalacións así como os fitos históricos que permitiron a transformación e adaptación do sector conserveiro aos cambios sociais.

#### 3.1.2. O xerme das industrias conserveiras: as fábricas de salazón

As industrias conserveiras de peixe e mariscos son froito do desenvolvemento e racionalización dun proceso produtivo ligado á explotación de recursos mariños, os cales son extraídos a través das actividades pesqueiras e do marisqueo -oficios desempeñados dende orixes prerromanas (Suárez, 2003)-. Dada a heteroxeneidade de recursos empregados para a alimentación relacionada co mar (peixe, marisco, algas), existen múltiples procesos de conservación, algúns dos cales se corresponden coas industrias transformativas de ditos alimentos (Lorenzo, 1982; Pérez, 1996). En relación aos procesos de conservación previos ás factoría, estes eran orixinalmente desempeñados polas familias de xeito

totalmente artesanal (Lorenzo, 1982). As técnicas de conservación maioritariamente empregadas eran o *cicial* (proceso de secado do peixe); o *escabeche* (técnica que, grazas ao adobo a través do vinagre e outras especias, producía unha mellor conservación do alimento); e a *salazón* (que consiste nun proceso de salgado intensivo). Se falamos propiamente da industrialización de dito proceso de conservación dos alimentos extraídos da pesca e do marisqueo, deberán nomearse a *industria de secado* -de carácter monoprodutor-, a *industria salazoneira* (antecedente directo da factoría actual) e a propia *industria conserveira*, a cal introduce o proceso de esterilizado (Pérez, 1996).

Debe destacarse a constancia de instalacións salazoneiras prerromanas atopadas tamén nas costas de Marrocos, Portugal, Andalucía e Cataluña aínda que en niveis de complexidade e desenvolvemento moi diferenciais -que permiten sinalar que por unha banda, os vestixios do fenómeno de estudo e, por outro, que a alimentación a base de produtos mariños era xa habitual dentro da cultura castrexa galega (Suárez, 2003)-. Dita importancia persistirá tamén na Baixa na Idade Media, data na que, malia non existir moita información, atópanse os antecedentes directos das estatísticas de comercialización do peixe: é a Taxa Compostelana de 1133, unha taxa xeral coa que se pretendía fixar os prezos así como controlar os montos dos elementos de consumo, fundamentalmente do sector alimentario (Flórez, 1758; Massó, 1967).

Malia isto, non será ata ben entrado o Século XVIII cando se poida falar de *antecedentes* na industria da salazón, posto que a escasa relevancia que o clero (estamento máis importante no Reino de Galicia ata ese mesmo Século) outorgaba ás actividades produtivas impediu o tratamento de dito fenómeno (Labarta, 1985). Así, comezarán a aparecer estudos con bastante rigorosidade que tentarán dar conta -cuantitativa e cualitativamente- do impacto das actividades marítimas á vez que comezaba a existir unha grande transformación das artes de pesca e, por conseguinte, de toda a dinámica de actividade marítima, resultado da aparición dos *fomentadores cataláns* (Cornide de Saavedra, 1774). Estes negociantes -chegados ás costas galegas a mediados do Século XVIII e caracterizados pola estacionalidade das súas estadías (que se corresponden coa temporada da sardiña, materia prima de conservación da fábrica salazoneira) rematando, algúns deles, por asentarse e diversificar as súas actividades, fundamentalmente pesqueiras e agroalimentarias (Carmona, 1996)- procuraban satisfacer as necesidades dos mercados interiores de España, suplindo a Gran Bretaña (anterior proveedor) dada a confrontación política entres estes na etapa borbónica (Dubert, 2016). Aínda que se debe destacar a importancia na industrialización da salazón, tamén comercializaron con outras materias primas, entre as cales se poden destacar xabóns, licores e viño (Bravo, 1991).

Así, os fomentadores (propietarios dos medios e do proceso de produción das fábricas salazoneiras) incorporarán o denominado *método catalán*, a través do cal os alimentos eran conservados durante un período de tempo máis longo que o tradicionalmente realizado nas costas galegas, incrementando así

o tempo de comercialización e aumentando a intensidade de produción do propio *método galego* (Muñoz, 2010).

É importante resaltar a conflitividade derivada dos cambios no emprego das artes de pesca, posto que o triunfo económico da industria salazoneira deriva das consecuencias acontecidas nesta disputa. Mentres que as artes “tradicionais” galegas -destacando o *palangre* (técnica composta por un cabo de corda e anzois que serán depositados en diferentes cantidades segundo o tipo de peixe que se desexa pescar)- extraían moita menor cantidade de sardiñas aínda que con maior calidade, as *técnicas de arrastre* (desenvolvidas fundamentalmente polos cataláns) intensificaban a capacidade de captura a niveis de produción moito maiores, axudando a saciar a demanda dos mercados internos españois (Giráldez, 1993). Estes conflitos, unidos ás disputas en torno ás *Matrículas de mar*<sup>3</sup>; así como o limbo legal existente en torno á cantidade de materia prima que poda ser extraída a través das embarcacións de pesca, facilitaba a *competencia desleal* así como alimentaban o imaxinario histórico referente á expropiación de recursos por parte dos cataláns. Dito imaxinario en torno á historia do pasado dos fomentadores en Galicia comezou a ser modificada recentemente (Dubert, 2016). O discurso habitual dos grandes teóricos da época estaba grandemente centrado no uso invasivo das técnicas de pesca e desaparición das propias da zona (Cornide de Saavedra, 1774). Malia dita reconceptualización do fenómeno, é patente a modificación das técnicas de pesca (que se homoxeneizaron nas denominadas Rías Baixas) idiosincráticas desta zona (Dubert, 2016). A incorporación soe ser estacional e coincidente co tempo de pesca da sardiña, materia principal na elaboración da denominada salazón -a excepción da vila da Pobra do Caramiñal (Comarca do Barbanza), zona na que os negociantes soían residir con certa permanencia no primeiro terzo do Século XIX- (Bravo, 1991). Cabe sinalar, pois, que o asentamento de ditos fomentadores se corresponde coa disposición das anteriores infraestruturas salazoneiras (Bravo, 1991).

Así, unha vez creadas estas fábricas salazoneiras, debe enunciarse a clara división de roles no traballo segundo xénero, no que ás mulleres lles soía corresponder o pelado e limpeza do peixe (Muñoz 2010). O rol da muller -sen subestimar a incorporación, nos últimos anos, dun continxente considerable de varóns no sector conserveiro- é, pois, indispensable para coñecer o alcance de dito fenómeno, elemento sobre o cal subxace este estudo. Malia isto, non se pode precisar o impacto do emprego da industria conserveira naquela época, posto que existían empregos indirectos que non se atopaban cuantificados dentro deste sector; entre outros pode nomearse a influencia tanto no ámbito portuario nacional e

---

<sup>3</sup> As *matrículas de mar* eran as ferramentas de inscrición da Armada que tiñan como obxectivo establecer a oferta de embarcacións que se precisaban dentro das mariñas de Guerra (Vázquez, 2006). Aínda que naceron para servir como censo, foron unha fonte de conflitos constante debido a que era habitual que non todo o mundo se rexistrase. O principal colectivo que evadía dita matriculación eran os fomentadores cataláns, feito que crispaba á “poboación autóctona” por non existir un control das embarcacións catalás, e, por tanto, non existir unha correcta cuantificación –para estes, excesiva- da súa flota.

internacional (Bravo, 1991). Así, o habitual era que os empregos contabilizados fosen os dunha empresa de tamaño reducido: o propietario -tamén denominado *fomentador*-; o *encargado* (conselleiro habitual do fomentador); e, por último, as estibadoras -que tal e como designa o propio xénero do concepto, dito rol profesional era realizado habitualmente por mulleres-, antecedente directo das traballadoras conserveiras (Bravo, 1991).

Deste modo -e malia non poder falar de *Revolución Industrial* dado o relativo impacto da industria en Galicia- a través do traballo nas salazóns refórzase a división do traballo das persoas empregadas directa e indirectamente en oficios relacionados co mar. Mentres era usual que os varóns desempeñasen as actividades pesqueiras, as mulleres traballaban na transformación das materias primas extraídas (Muñoz, 2010). Dada a especificidade do obxecto de estudo deste traballo -así como as limitacións temporais para a súa realización-, só serán analizadas as condicións laborais das propias conserveiras, podendo realizarse nun futuro, un estudo en torno ao alcance laboral (doutros oficios) que desencadeou a intensificación do sector conserveiro; en concreto o papel para a pesca, a metalurxia así como para o litografado, entre outros (Carmona, 1985).

### **3.1.3. O nacemento da industria conserveira en Galicia**

A industria conserveira, ademais de ser consecuencia directa da técnica da salazón, é froito das melloras tecnolóxicas aportadas polo confiteiro Nicolás Appert así como por Joseph Colin; estas innovacións centrábanse fundamentalmente no esterilizado e conservación dos alimentos (neste caso de peixes e mariscos), optimizando as condicións de partida da industria salazoneira (Carmona, 1985). Deste xeito, os alimentos en conserva viñan a *ofrecer un produto novo, que empregaba uns 'inputs' distintos e que se dirixía a uns mercados diferentes que os da tradicional salazón* (Carmona, 1985, p.177).

Ditos *inputs* poden resumirse basicamente en: a) Que o papel do esterilizado prolongaba moito mais a conservación da materia prima; así como b) Os *efectos de arrastre* da industria conserveira -en comparación ao seu antecedente inmediato, a industria salazoneira- noutras actividades económicas (Carmona, 1985, pp.177-178); poden aquí nomearse industrias tales como a do estaño, a aceiteira, a naval e incluso a litográfica, que serán descritas a continuación.

Non será ata 1880 cando o sector conserveiro (aínda na *etapa de formación*) sexa englobado dentro do sector industrial, grazas á conxunción dunha serie de factores que deben ser citados a continuación. En primeiro lugar debe destacarse -como consecuencia directa do desenvolvemento dos transportes (e, en concreto, do ferrocarril)- a demanda de peixe fresco e transformado nas zonas do interior. Un segundo factor débese á escasez do stock de sardiña na costa bretona -que obrigará a Francia a investir con capital á industria conserveira galega e portuguesa-. Como conxunción de ámbolos dous factores, comezaron a externalizarse os mercados das conservas galegas (Muñoz, 2010, pp.52-53). A través desta primeira etapa puido comprobarse que aproximadamente un 40% do total das fábricas estaba

situado nas Rías Baixas e en Vigo, empresas cuxo alimento procesado por excelencia era a sardiña (Muñoz, 1998).

A industria do estaño é esencial para comprender a cíclica evolución da industria conserveira. Así, era habitual que, nos inicios da industria conserveira galega -ata, en concreto, o ano 1909, data a partir da cal se pode falar dunha produción regular de envases-, as latas fosen demandadas aos ingleses, os cales dispoñían dunha produción moito máis económica e masificada que a industria española (Carmona, 1985). A irregularidade na produción de envases provocará a deficiente distribución do alimento, debendo optar á elección de dúas posibles solucións: o pago de altos aranceis aos ingleses (consecuencia da Lei de Admisións Temporais, que incrementaba en grande medida os prezos das exportacións) ou o tratamento así como o envase doutras materias que, rematarán abrindo pequenos “nichos de mercado” para o aguante das empresas en anos de escasez de sardiña (Carmona, 1985).

En segundo lugar, debe enunciarse que a industria conserveira chegou a impactar na construción naval. Grazas á prosperidade de ámbalas dúas industrias, creouse -dada a demanda de embarcacións para a pesca- “A Vulcano”; unha fábrica de Vigo centrada na instalación de caldeirería dos buques pesqueiros. Pode nomearse, en terceiro lugar, a emerxencia de “La Artística”; unha das fábricas de estampación e litografado máis importantes da historia de Galicia. Por último, en cuarto lugar, pode nomearse a industria aceiteira (base das conservas mariñas); que non dispoñerá ata o ano 1890 dun aceite de calidade para ser incorporado na conserva. As razóns que levaban á baixa calidade era a pésima técnica de coidado na extracción da oliva, así como as dificultades que provocaba o abarrotado almacenamento destas -chegando a macerar e, polo tanto, perdendo ese punto equilibrado de madurez necesario para o aceite (Carmona, 1985)-. Unha vez este problema foi solventado, debe destacarse a crecente produción dos alimentos en conserva.

Un dos elementos que permitiu a creación da fórmula da factoría mixta (conserva e salazón) provén da grande desaparición dos efectivos da sardiña -en dúas etapas diferentes; a década dos anos 20 e a dos anos 40 (Carmona, 2011)-, materia prima entorno á que existiu unha pugna teórica sobre os factores que propiciaran dita desaparición (Pérez, 1996). Entre as principais solucións estiveron, por unha banda, a abstracción da materia prima en zonas marítimas adxacentes; neste caso, a zona occidental de Marrocos -, ou a realización e conservas a través doutras tipoloxías de peixe e marisco (Pérez, 1996). Debe considerarse clave a aposta polos *túnidos* (fundamentalmente o atún tropical) como materia prima supletoria da sardiña, a través da cal, moitas das empresas da Barbanza prosperaron en canto a produción e beneficios se refire (Carmona, 2011).

Así, as salazoneiras comezan a non ser funcionais unha vez o *stock* da sardiña se vai esgotando, á vez que se vai facendo necesaria unha evolución da industria, onde se incorporen aspectos máis tecnolóxicos que cubran as demandas do mercado; son os denominados *anos dourados* a través dos

cales se constituíu un *boom* de apertura de conserveiras; entre outras razóns, destacan as alianzas comerciais con Francia (Fernández, 2011a, p.269). Deste modo, a conservación -malia necesitar un grande investimento de capital- ten como vantaxe principal a facilidade de manipulación, transporte e a ampliación da duración apta para o consumo. Malia isto, nos anos centrais do Século XX segue existindo unha natureza de corte estacionaria dentro da factoría conserveira, dada a complexidade da materia prima. Na actualidade, tanto a posibilidade da pesca de gran altura, o tratamento e procesado de moluscos, cefalópodos e bivalvos, así como a externalización das empresas son tres factores clave que permiten a continuidade das factorías.

Por último, debe nomearse un dos elementos indispensables que axudaron a consolidar o sector conserveiro; este é o proceso de *conservación en frío* -a través das cámaras frigoríficas- que ofertaba a posibilidade de traballar a mesma materia prima durante todo o ano (Fernández, 2011a). A través desta vantaxe é mediante a cal se pode falar dun sector conserveiro menos estacional (xa que o conxelado reducía tanto a temporalidade como o risco de esgotamento da materia prima) e máis especializado en determinados alimentos. Este fito será clave para comprender a evolución das grandes empresas conserveiras da comarca do Barbanza, as cales tiveron que cooperar para poder solventar as trabas impostas tanto polo esgotamento do stock da sardiña como os altos custos que supoñería a importación dos peixes e mariscos conxelados por cada empresa, individualmente (Carmona, 2011).

### **3.2. As conserveiras do Barbanza. Pasado, presente e claves de futuro do sector.**

A través do seguinte apartado, preténdese realizar unha aproximación ao fenómeno conserveiro da comarca da Barbanza, proporcionando breves apuntes para sinalar as causas do éxito actual das empresas conserveiras da comarca. Posteriormente, será realizada unha breve análise descritiva do número de fábricas barbanzás así como dos rangos de asalariados, elemento que conferirá unha maior contextualización á descrición do fenómeno. Completan este apartado o epígrafe referente ás liñaxes familiares -referíndonos con isto ás historias das empresas familiares que deveñen a partir da “época dourada” do sector industrial do Barbanza, en torno aos anos 50 do Século XX-, así como o apartado relativo ás transformacións da dimensión espacial e arquitectónica producida polos fomentadores cataláns tanto en fábricas como en vilas.

Malia que a comarca do Barbanza non foi o enclave principal das primeiras industrias de salazón, na actualidade -e en referencia xa á factoría conserveira actual- encádrase como a zona central de economías de aglomeración (Fachal, 2013); é dicir, existe unha grande concentración do emprego total do sector e unha tendencia ao incremento da produtividade das empresas que se sitúan nesta comarca. As razóns fundamentais que levaron a un maior produtividade teñen que ver coa disposición de materia prima nas costas barbanzás durante o que se podería denominar “segunda etapa” (caracterizada por un



esgotamento das sardiñas e unha necesidade imperante de traballar outros alimentos como medio de supervivencia -tal e como se poden nomear os túnidos e mariscos (Carmona, 2011)-. Así, a diferenza das empresas conserveiras que se foran instalando no Século XIX -que poderían ser constituíntes dunha primeira etapa-, a empresa conserveira barbanzá -moito posterior no tempo- non gozaba nin da cercanía aos portos pesqueiros (tan necesarios neste tipo de industria) nin dispoñía de tanta abundancia de sardiña nas súas costas (Carmona, 2011). Mais, a partir das décadas 50-60, a factoría conserveira debe adaptarse ante a segunda crise da sardiña e deben repensarse as estratexias para a súa supervivencia. Se nesa primeira etapa destacan o papel das Cidades como Vigo, Bueu ou Vilaxoán entre outras (grazas aos continxentes de sardiña), nesta segunda etapa, A Barbanza consta da vantaxe de gozar nas súas costas de certas tipoloxías de marisco: estes son, fundamentalmente bivalvos e, en concreto, pode enunciarse o mexillón, o cal -malia diminuír o seu tamaño- masificou a súa produción grazas á cría nas bateas (plataformas dispostas ao longo da costa barbanzá a través das cales se cultiva mexillón de xeito intensivo). Esta razón, unida á decisión de importar túnidos conxelados (para o que foi necesaria a colaboración das grandes corporacións da comarca, que amosaron unha grande disposición a cooperar) permitiu a división dos custos de dita importación e permitiu a prosperidade económica das fábricas da zona. Na actualidade -e segundo as teorías da aglomeración- pode afirmarse que nesta comarca existe relación entre a ubicación xeográfica e a probabilidade de éxito (Fachal, 2013). As razóns básicas atópanse no seguinte parágrafo:

(...) Todo o conxunto de problemas enumerados impulsara nos anos anteriores un crecemento das conserveiras arousás en comparación coas viguesas, posto que as primeiras dispuxeran dunha mellor dotación de recursos enlatables, especialmente mariscos, e incluso porque a intervención dos diversos organismos reguladores era na primeira das rías citadas algo máis leve. Pero ademais, e á altura de 1957 as perspectivas na Ría de Arousa están claramente mellorando. A sardiña levaba xa dous anos regresando á costa e o número de bateas multiplicárase poñendo a disposición dos conserveiros unha oferta ampla e continua de mexillón (Carmona, 2011, p.577)

Tamén debe destacarse que, na actualidade -e grazas á inversión en I+D+I- existe un incremento da retribución maior que os beneficios diferenciais aportados pola produción, onde as empresas barbanzás son grandes participantes (ANFACO, 2015).

A través dos catro concellos que compoñen a comarca (Ribeira, A Pobra do Caramiñal, Boiro e Rianxo) pode comprobarse que existiu unha tradición conserveira dende hai xa dous séculos a partir das fábricas de salazón (López, 2003). E malia que dende a última década non existen informes que amosen información comparativa para dita industria -existindo, como único referente, notas de prensa que dan conta da magnitude do fenómeno e da relevancia económica que ten este traballo para a poboación de

toda a comarca<sup>4</sup>-, no ano 2005 a zona do Barbanza representaba case a metade do total da facturación conserveira (48,68%), cunha cifra de facturación superior aos cincocentos oitenta millóns de euros (Amigo, Garza, Varela, 2008).

Grazas á aportación de información por parte do Directorio de Empresas do Instituto Galego de Estatística –información coa que foi firmado un convenio de segredo estatístico (dada a información relativa ás empresas), e onde as súas especificidades deben permanecer no anonimato<sup>5</sup>-, elaborouse un modesto gráfico no que é exposta a evolución do número de fábricas dende o ano 2000 (segundo ano onde se recollen) na comarca do Barbanza (*Gráfico 1*).

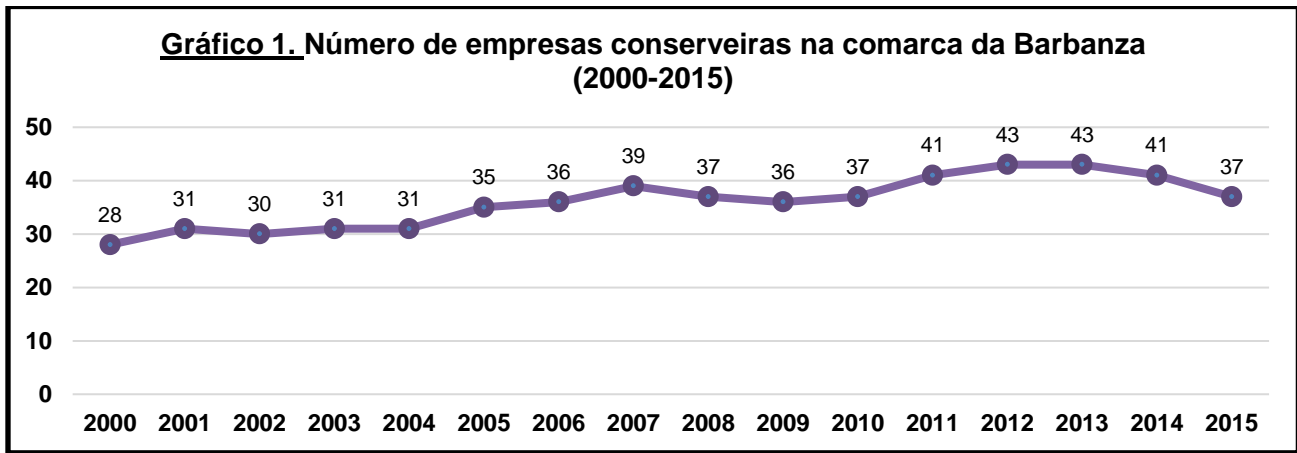
A través de dito gráfico pode visualizarse, de forma xeral, a existencia dunha progresión non lineal (senón con altibaixos) ao longo desta década e media que se tenta cuantificar. Así, é na etapa 2012-2013 onde se presentan un maior número de empresas; dous anos despois (no ano 2015, última data dispoñible) o número decreceu en 4.

Para comprender a información empresarial, debe considerarse relevante o papel da Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Debido a que a codificación cambiou no ano 2009, é preciso facer unha dobre distinción. Antes desta data (é dicir, baseándose na CNAE93), a localización de información relacionada coa industria conserveira sería a través do grupo D, código 1520 -que se corresponde coas actividades relativas á *Elaboración e conservación de peixes e produtos a base de peixe*-. O cambio da CNAE (á CNAE2009) deslocaliza a industria conserveira ao grupo C; onde o código que se toma como referencia para estes datos será o 1022 -*Fabricación de conservas de pescado*-. Nesta nova clasificación divídese entre o procesado e a conserva, elemento que fai moito máis específica a delimitación do fenómeno.

---

<sup>4</sup> Hermida, M. (15 de marzo de 2015). La conserva genera el 80% de las cincuenta primera empresas. *La Voz de Galicia*. Recuperado de: [http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/barbanza/boiro/2015/03/15/conserva-genera-80-empleo-cincuenta-primeras-empresas/0003\\_201503B15C3994.htm](http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/barbanza/boiro/2015/03/15/conserva-genera-80-empleo-cincuenta-primeras-empresas/0003_201503B15C3994.htm)

<sup>5</sup> A través do artigo 24.1. pode lerse que: “*serán obxecto de protección e quedarán amparados polo segredo estatístico tanto os datos relativos ás persoas físicas como ás persoas xurídicas*”, polo que, a nivel de empresa, os datos non poden ser expostos (nin así se considerou a nivel concello, posto que sería sinxela a súa detección dentro da comarca). Para máis información consúltase a *Lei 9/1988, do 19 de xullo, de Estatística de Galicia. Modificada pola Lei 7/1993, do 24 de maio; pola lei 10/2001, do 17 de setembro, pola lei 16/2006, do 27 de decembro e pola Lei 8/2011, do 9 de novembro*.



Fonte: Elaboración propia a partir da información do Directorio de Empresas (IGE, 2017)

Unha vez sinalado o número de empresas conserveiras na comarca do Barbanza, outra das informacións que poden ser aportadas sen que iso altere o segredo estatístico é a *relación de empresas segundo o número de empregados na comarca da Barbanza* -tal e como se amosa na *Táboa I*, referente á *relación de empresas segundo o número de empregados na comarca da Barbanza (Anexo I)*-.

Dita táboa amosa que aproximadamente o 50% das empresas están compostas por 1 ou 2 empregados, feito que, no caso de ser veraz, sería claramente contraindutivo (dada a necesidade colaborativa e cooperativa que implica o proceso de elaboración de conservas). Deste xeito, para contrastar dita información accedeuse ao Sistema de Balances Ibéricos (SABI) e descubríronse dous elementos tremendamente importantes: a) Que moitas das empresas reflexadas se atopan absorbidas polas grandes corporacións barbanzáas, mais conservan o nome da empresa: é o denominado en economía como *empresa matriz*, empregada para diversificar tanto os propios produtos como os mercados. E b) que, en moitos casos, dita empresa está pechada, mais segue tomándose como actualizada e vixente dentro do Directorio de Empresas do IGE.

Debe, pois, destacarse que, na actualidade existe un problema de contabilidade dos empregos na industria conserveira, fundamentalmente por varias razóns: unha é a *estacionalidade*, debido á cal non pode ser precisa a contabilización dada a diferenza entre medición da propia EPA e os períodos de contratación empresarias (onde algún dos motivos segue dependendo das condicións ambientais así como da disposición da materia prima). Por suposto, que os empregos sexan proporcionados mediante intervalos, resta concretude ao fenómeno e difumíno para unha correcta análise do impacto laboral deste tipo de factorías.

A segunda das problemáticas existentes é que tanto SABI como ARDAN -que funcionan como servizos de información empresarial-, conteñen datos que están pendentes de verificar, posto que moitas das empresas non se atopan obrigadas a amosar os seus datos en referencia ao rexistro mercantil en Galicia

(Fachal, 2013). A terceira e última das razóns citadas -pero non a menos importante-, céntrase no subexistiro deste tipo de industria, posto que non se teñen en conta outros postos de traballo dependentes da industria conserveira e empregan a grande número de persoas na comarca do Barbanza –estibadores, mecánicos alimentarios, mariñeiros, transportistas, etc-. (Muñoz, 1998).

### 3.2.1. O papel das liñaxes familiares na creación das industrias conserveiras.

O presente apartado pretende realizar unha breve descrición en torno ao papel das empresas familiares para comprender tanto a evolución das corporacións -e a adaptación/non adaptación aos novos tempos- como o propio imaxinario que é configurado a través das súas historias de vida.

Así, para comprender o concepto de *empresa familiar* deben terse en conta tres criterios esenciais que dan conta do alcance do fenómeno: a) a dirección da empresa, b) a implicación nesta e c) a continuidade coa empresa ao longo do tempo (Rodríguez, López, 2004). Se ditas características se dan dun xeito simultáneo é o momento a través do cal se fala de *empresas familiares* (Rodríguez, López, 2004).

Deste xeito, debe sinalarse o carácter familista das propias industrias conserveiras. Pode así enunciarse que case un 90% das empresas conserveiras constan como empresas familiares (Rodríguez, López, 2004); moitas delas perderon a potestade das factorías, mais teñen un lugar na historia das conserveiras. Deste modo, a *familia* é un elemento idiosincrático das industrias conserveiras:

Porque no sector conserveiro a empresa familiar foi, e segue sendo, a norma, e incluso tras adoptar moitas delas a forma de sociedade anónima e internacionalizarse, seguiron sendo case sempre empresas familiares, e na maior parte dos casos en todo o sentido da expresión (Carmona, 2011, p.15).

Tomando como referencia o contexto do Barbanza, son tres as familias que gozan dun pasado máis lonxevo na comarca: *Hijos de Tomás Martínez* –sustentadores na actualidade de *Conservas Lou* -; *Luis Escurís Batalla* –actualmente absorbida pola corporación *Jealsa*, así como diversificada cara as conservas delicatessen con *Luis Escurís Batalla*-; e a propia *Jealsa Rianxeira* (Carmona, 2011). Aínda que existen máis empresas de grande calado na comarca, a elección do autor céntrase principalmente no papel *dinástico* (e xeracional) da propia empresa -que chega a inferir no modelo relacional adoptado polas familias-. É, pois, habitual o matrimonio entre varias persoas pertencentes ás empresas familiares: “as altas taxas e matrimonios que atopamos entre estas familias revelan a forma como estas relacións próximas se reproduce e maximiza ao longo das sucesivas xeracións da familia” (Pedroso de Lima, 2001, p.13).

O relato prototípico que pode lerse entre liñas dos capítulos adicados ás familias barbanzás é unha visión “epopéica” da historia de vida do fundador que, partindo dunhas condicións familiares moi

Imaxe 1, Logotipo empresa “Escuris”



Fonte: (Carmona,2011)

humildes consegue -grazas ás decisións tomadas- levar adiante a empresa: son, pois, persoas emprendedoras de grande prestixio na comarca (Carmona, 2011). Malia isto, as estratexias así como as decisións tomadas para cada un destes tres fundadores son totalmente diferentes.

O caso narrado con maior lonxevidade é o da conserveira *Hijos de Tomás Martínez*, cuxa persoa homónima fora un fomentador da salazón de Castiñeiras<sup>6</sup>. Sendo das tres empresas anteriormente citadas a mais modesta, tivo que

aprender a combinar a venda de congro secado (onde, en moitos casos incluso o traballo tanto de pesca como de transformación era realizado altruistamente) coa venda de sardiña en conserva (Fernández, 2011b); esa traxectoria de por si irregular remata por desembocar -logo dun século dende a súa apertura- no peche definitivo desta conserveira, debido ás consecuencias derivadas da primeira *marea vermella* do sector mexilloeiro. Case unha década despois, o bisneto do fomentador, Manuel Loureiro, decide reabrir a fábrica, mais agora cambiarán tanto o nome como os elementos de produción: conservas Lou produce, dende 1989 -e mediante encargo- conservas atípicas e inusuais (ortigas, ourizos, grelos, castañas ou setas).

A segunda das empresas, Escuris, comezara a súa andanza empresarial cun serradoiro de madeira antes de dar o paso ao sector conserveiro. Así, non é nada fortuíto que o primeiro logotipo de marca da empresa -disposto na *Imaxe 1*- fose unha sardiña serrada por dúas persoas (como xeito de evocar o pasado e o presente a través da *marca*). Dita nave –o serradoiro- serviría para complementar economicamente a factoría conserveira: dende xerar caixas que suplían a carencia de estano ata incluso serrar aqueles peixes de grande tamaño e cuxa magnitude non permitía o seu tratamento na conserveira. Esta conserveira rematou por especializarse na produción do marisco destacando que, trala morte do fundador –así como a falta de acordo entre os herdeiros-, decidiu ser absorbida polo grupo Jealsa (dada a vinculación matrimonial entre Pura, filla herdeira desta fábrica e o propio Jesús Alonso).

A terceira e última das empresas -e que máis se axusta a ese relato epopéico- é Jealsa, fundada por Jesús Alonso. Malia a súa orixe humilde, obtivo estudos de contabilidade, permitíndolle adicarse aos negocios. Este optou polo téxtil inicialmente (creando unha fábrica de punto<sup>7</sup>), para logo centrarse nas

---

<sup>7</sup> “O punto” era, en plena década dos cincuenta (e antes da existencia de conserveiras), a principal fonte de traballo feminino de Boiro. Malia non narrar en concreto a historia desta fábrica de punto, existe un documental que tenta describir o fenómeno téxtil boirense, así como as condicións laborais dalgunhas das empregadas a través das

conserveiras. Creou así a marca “Rianxeira”, a cal, coa súa denominación, pretendía evocar a nostalxia dos emigrados galegos en lugares como Madrid (Carmona, 2011).

Dende o primeiro local alugado en Vilaxoán -e, posteriormente, en Boiro-, a empresa prosperou, chegando a diversificarse: colaboradora en empresas frigoríficas, firma de contratos con hipermercados, aposta en I+D+I, compra doutras fábricas (Curbera, Escurís), exportación, externalización (a Portugal, Francia, Chile, Sahara, Italia e Brasil), coxeneración de enerxía, creación de empresas de derivados (alimentos de animais, emprego das cunchas para materiais de obra e, incluso, factorías de reaproveitamento da pel do peixe para tratamentos estéticos). Cabe enunciar que actualmente algunhas destas fábricas se atopan pechadas e existen proxectos de futuro para abrir dúas fábricas máis (que funcionarían como almacén<sup>8</sup>).

Debe pois, finalizarse este apartado destacando a heteroxeneidade de situacións de partida –así como a diverxencia de actividades dos propios empresarios- para poder denominar ao sector conserveiro barbazano como unha industria tremendamente variable e heteroxénea: cada unha das empresas que compoñen o tecido industrial barbazano son froito da súa propia historia.

### **3.2.2. A importancia do espazo: o legado arquitectónico dos fomentadores cataláns nas fábricas e vilas.**

Unha vez nomeada a importancia dos fomentadores cataláns na comprensión da magnitude do sector conserveiro, non poden deixar de mencionarse as transformacións socioespaciais que derivaron da ocupación dos cataláns. Deste modo, a primeira modificación espacial veu dada pola transformación das artes de pesca que eran tradicionalmente desempeñadas polos galegos (Dubert, 2016); a introdución da *xávega* -arte de pesca que consistía nunha *rede en forma de saco, con mallas que se van ensanchando cara os extremos, rematada por dous longos cabos e provista de cortiza (...) e chumbos* (Giráldez, 1995, p.59) -, foi o primeiro elemento do que desencadeou un primeiro cambio, posto que se modificou a organización do traballo e a disposición espacial para a súa extracción dun xeito totalmente novidoso (Muñoz, 1998).

Un segundo cambio provén a través da creación de factorías de salazón (Bravo, 1991); ditas fábricas -situadas ao abrigo e preto do mar (zonas coloquialmente denominadas como *ensenadas*) e que gozaban habitualmente dunha soa planta- permitían unha mellor comunicación entre a embarcación e a propia empresa. Como peculiaridade, cabe sinalar que, dada a temporalidade das estancias dos fomentadores

---

historias de vida. Para máis información, consulte: Nine, M. (produtor), (2008). *A fábrica* [documental]. Santiago de Compostela: Consellería de Cultura e Deporte.

<sup>8</sup> Amoedo. A. (23 de febreiro de 2016). *Jealsa Rianxeira tendrá dos nuevas fábricas tras facturar 531 millones en 2015*. Recuperado de:

<http://www.farodevigo.es/mar/2016/02/23/jealsa-rianxeira-tendra-nuevas-fabricas/1409829.html>

-que se correspondía coa época da pesca da sardiña-, a vivenda -para maior funcionalidade e control da factoría-, estaba situada dentro da propia factoría (Bravo, 1991; Dubert, 2016). Se existían períodos de bonanza económica podía tentarse a elevación dunha segunda pranta.

Dado que a salazón é o antecedente directo da factoría conserveira, considerouse necesario describir as instalacións destes espazos de traballo. Así, a fábrica salazoneira era un edificio que gozaba de grandes inversións: as instalacións, as ferramentas da factoría e da propia pesca, a sal -indispensable no proceso de salazón- o salario dos traballadores (tanto mariñeiros como estibadoras) e, por suposto, as propias embarcacións (Bravo, 1991). Polo tanto, non é de estrañar que debera existir un investimento de capital base para a posterior inversión nas fábricas; investimento que foi inicialmente depositado -en forma de compensación económica- pola familia borbónica (Dubert, 2016).

En canto ao modo de asentamento dos fomentadores, existen dúas localizacións habituais: unha é nas ensenadas, moi preto das súas fábricas; outra, nas propias vilas. Ambos modos de asentamento poden incluso visualizarse no Plano da Ría de Arousa, realizado por Domingo Fontán (Fernández, 2013). Deste xeito, como exemplo paradigmático do asentamento dos cataláns pode enunciarse o Paseo do Areal (Pobra do Caramiñal), lugar de residencia (así como enclave empresarial) dun amplo número de familias que representaron da emerxencia tanto do sector salazoneiro como conserveiro. Deste xeito, estas vivendas axudan a contribuír na heteroxeneidade construtiva da vila (Fernández, 2013).

Debe finalmente destacarse que, a través dunha revisión dos Plans Xerais de Ordenación Municipal (PXOM) dos catro concellos, só A Pobra do Caramiñal referencia a importancia do pasado salazoneiro e conserveiro. Este concello contén once bens inmobles catalogados<sup>9</sup> -e que se localizan no *paseo dos Cataláns*-; os cales comprenden dende as fábricas (Onde se debe destacar a Fábrica do Areal<sup>10</sup>) pasando polas propias vivendas dos fomentadores; feito que da pé a unha incipiente valoración do patrimonio industrial (Alonso, 2009). Retrátase pois, o que foi o centro neuráxico da colonización catalá (Bravo, 1991).

---

<sup>9</sup> Os bens catalogados comprenden dende a ficha 81 á 92. Para unha maior información consulte o seguinte enderezo:

<http://www.planeamentourbanistico.xunta.es/siotuga/documentos/urbanismo/POBRADOCARAMINAL/documents/26070ca023.pdf>

<sup>10</sup> Dita fábrica atópase en proxecto de reconstrución, con fins museísticos. Consulte: Sevilla, A. (24 de xullo de 2015). *O barrio dos cataláns xa ten un proxecto para non morrer*. Recuperado de: [http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/barbanza/a-pobra-do-caraminal/2015/07/24/barrio-dos-catalans-xa-ten-proxecto-non-morrer/0003\\_201507B24C2996.htm](http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/barbanza/a-pobra-do-caraminal/2015/07/24/barrio-dos-catalans-xa-ten-proxecto-non-morrer/0003_201507B24C2996.htm)

### 3.3. Análise sociolaboral e identitaria no sector conserveiro barbanzano

#### 3.3.1. Condicións sociolaborais no sector industrial conserveiro

Unha vez definidas as orixes, descritas as instalacións -pasadas e presentes- e referenciadas as empresas máis lonxevas, tentará realizarse unha aproximación das condicións laborais dos suxeitos empregados nas empresas conserveiras da comarca do Barbanza.

Así, as condicións sociolaborais no sector conserveiro poden comezar a ser relatadas a partir das propias factorías da salazón, segundo as cales se asentán as bases da primeira etapa de industrialización da pesca, así como tamén da propia industria en xeral (Muñoz, 2010). As incipientes factorías conserveiras (que abranguerían dende finais do Século XIX ata principios do Século XX) teñen, como peculiaridade a estacionalidade do proceso de traballo (de xuño a xaneiro) e onde cuxo traballo era claramente cíclico -xa que comparte o *destaxo* da agricultura ou das orixes da propia industria téxtil no *Domestic System*-, posto que non existe unha planificación previa, cuxa maior importancia se atopaba delimitada pola demanda directa (Muñoz, 2010).

Sendo a salazón unha actividade claramente estacional, os contratos que derivaban desta eran realizados *por temporadas*, e onde existía unha división sexual do traballo (Giráldez, 1996; Romero, Alfeirán, 2000; Muñoz, 2010); malia ser traballos formais, era habitual que as mulleres non aparecesen nas libretas de pago (habitualmente empregadas para a xestión do salario dos varóns traballadores), elemento que reforza a dificultade de cuantificación do fenómeno.

Outros autores nomearon, ao longo das súas teorizacións o papel da *economía de segmentación* dentro do sector conserveiro, xa que, dado o carácter eventual do traballo -e por tanto, sendo idiosincrática a figura do traballador fixo descontínuo neste sector (Romero, Alfeirán, 2000)-, correspóndenlle ás mulleres salarios inferiores si como lles era vetado o acceso á *promoción laboral interna*, nunha posición moito peor que a dos propios toneleiros -os cales podían chegar a ascender laboralmente dado o carácter gremial de dito oficio (Muñoz, 2010, p.48)-. Tampouco é casual que sexan estas as que estean empregadas en traballos de corte manual e artesanal: a limpeza, baleirado, preparado e parte do enlatado son traballos que seguen dependendo da man humana, malia que as melloras supoñan unha mecanización maior (Romero, Alfeirán, 2000). Deste modo -e en relación coas condicións sociolaborais nomeadas anteriormente-, debe comezar por sinalarse que a variable xénero vinculada á organización do traballo posúe dous principios claramente distinguibles: o principio de separación (entre *traballos de homes* e *traballos de mulleres*) e o principio xerárquico (onde tanto o salario como o status dos traballos asociados aos varóns teñen unha maior valoración social) (Ullrich, Sarate, Job, Piccinini, 2013).



Porén, falar de fábricas conserveiras é falar inevitablemente de mulleres, xa que foron estas as que, dende as súas orixes, ocuparon a maior parte dos empregos dispoñibles neste sector (Romero, Alfeirán, 2000). Esta incorporación parte da necesidade de que, a muller conserveira obtería un complemento salarial para aquela economía familiar á que contribuía nas tarefas agrícolas así como domésticas e de coidados (Romero, Alfeirán, 2000). Así:

As familias de comunidades pesqueiras operaban como unidades económicas nas que tódolos membros cooperaban e a división sexual do traballo máis común era a seguinte: homes e nenos pescaban mentres que mulleres e nenas procesaban e vendían o froito da pesca, aínda que nalgúns casos tamén faenasen no mar (Muñoz, 2010, p.210).

Debe tamén sinalarse que, dentro das persoas empregadas (maioritariamente mulleres) no sector conserveiro, pode chegar a establecerse a seguinte tipoloxía de contratación laboral (Romero, Alfeirán, 2000, pp.172-173):

1. *Persoal fixo*. Poden establecerse dúas clases de traballadores dentro desta tipoloxía

a) *Traballadores fixos de carácter continuo*. Precísase de xeito permanente dentro da empresa e está contratado de xeito indefinido.

b) *Traballadores fixos de carácter descontinuo ou intermitente*. Soe precisarse con habitualidade, mais actúa con intermitencia dada a estacionalidade da propia industria conserveira. Para poder ser recoñecido como traballador fixo descontinuo existen unha serie de requisitos que deben ser tomados en consideración: só se atinxe ao persoal de fabricación, deben ser contratados como tal, non existe un despido -senón unha interrupción da demanda laboral- e, por último, deberán ser chamados para realizar as tarefas para as que foron contratados, aínda que sexa de xeito gradual.

2. *Persoal de contratación temporal*. O “grosso” do traballo está sendo realizado, na actualidade, polas Empresas de Traballo Temporal, aínda que a propia empresa tamén pode ser a encargada de realizar este tipo de contratación.

Outro dos elementos que deben ser tratados dentro deste apartado abrangue á negociación colectiva. Malia existir casos de resistencia obreira<sup>11</sup> -así como a denominada *crise da sardiña* do 1908 (que obrigará ao peche de certas factorías-, soe ausentarse o sentimento de afiliación sindical dende principios do Século XX (Giráldez, 1996). Dita falta de reivindicación é debida, fundamentalmente a dous

---

<sup>11</sup>Debe ser nomeado o caso da fábrica *Odosa* (Illa de Arousa) que, tralo anuncio do peche da fábrica (no ano 1989) deu lugar á toma da fábrica por parte dun centenar de mulleres, moitas delas en folga de fame. Para máis información consultar: Permui, U. (director). (2010). *Doli, doli, doli... coas conserveiras. Rexistro de traballo [documental]*. España: Agadic.

factores: un engloba as novas condicións de traballo que foran emerxendo, as cales permitían un aumento salarial en base a un aumento da produtividade. Por outra banda, debe destacarse a eses *anos dourados* das conserveiras (cando, nos anos 50, dábanse óptimas condicións para a apertura de factorías), elemento que contribúe ao *éxodo rural* (Giráldez, 1996).

### **3.3.1.1. Os traballadores das conserveiras do Barbanza. Análise das persoas afiliadas (2006-2015)**

A partir dos datos proporcionados polo Directorio de Empresas do IGE – e que gardan relación co segredo estatístico-, pode visualizarse a información relativa aos *Afiliados á Seguridade Social* que estean en alta laboral no sector conserveiro (tal e como foi anteriormente nomeado, na CNAE93 sería 1520 e na CNAE2009, 1020), disposta no *Anexo III*.

Cabe enunciar -antes de proseguir a describir os datos- que esta información só fará referencia a aquelas empresas que gocen de contas de cotización na comarca do Barbanza; Isto implica que aquelas Empresas de Traballo Temporal polas que os traballadores son contratados deberán posuír unha conta de cotización na comarca para que os seus traballadores figuren na táboa. Polo tanto, estes datos deben servir como aproximación, pero nunca para coñecer o número real de empregados, xa que os datos poden estar sendo desvirtuados ao non coñecer a cantidade de empregados das ETT que traballan para as empresas usuarias.

En canto á exhibición dos datos, existen diferentes modos de presentación. Así, mentres que ata o ano 2011 (inclusive) só existen medicións para xuño<sup>12</sup> e decembro, a partir do ano 2012 comezan a existir tamén para marzo e setembro; elemento que, para unha industria que goza de grande estacionalidade, axuda a detectar que meses son máis propicios para a contratación. Cabe sinalar que a 31 decembro de 2016 existían 1890 persoas afiliadas ao sector conserveiro na Barbanza; 807 homes e 1.083 mulleres.

Realizando unha análise superficial, pode verse a grande flutuación de postos de traballo. Sen dúbida, o momento de medición do ano onde maior número de afiliacións existen é xuño; sendo, pola contra, decembro, o mes que menor número de afiliados ten. Deste xeito, se en decembro existían case 1900 persoas empregadas, en xuño dese mesmo ano, atopábanse afiliadas un total de 4540 persoas, onde as diferenzas por xénero son tremendamente acusadas -xa que triplica, neste caso, o número de varóns empregados-.

O último dos elementos a comentar da *Táboa II* é a asimetría de indefinidos ao longo do ano. A grande caída da cifra durante o mes de decembro pode vir a confirmar a hipótese de que, mediante dita información se refiran ao persoal fixo-descontinuo. As idades segundo tipo de contrato tamén son un

---

<sup>12</sup> A excepción do ano 2011, cuxa data de presentación dos datos se deu o 6 de xullo.

aspecto relevante, posto que o perfil habitual de persoas con contrato indefinido son, por unha banda, mulleres de entre 40 e 55 anos e varóns de entre 30 e 45 anos (aínda que en menor medida).

### **3.3.1.2. Convenios colectivos e regulamentación dos dereitos dos traballadores**

Para finalizar o apartado referente ás condicións laborais dos traballadores das empresas conserveiras, considerouse necesario destacar o papel do *convenio laboral*, posto que nel se atopa a base da regulamentación laboral (onde se esixirán tanto dereitos como deberes para traballadores así como para a propia empresa). Este enténdese como un:

Instituto xurídico nacido para ser aplicado no dobre sentido a que responde a súa híbrida e peculiar natureza: aplicado como pacto polos propios suxeitos contratantes no que se refire ao compromiso obrigacional por eles contraído, e aplicado como norma aos destinatarios traballadores e empresarios incluídos no ámbito de aplicación do convenio (Montoya, 2007, p.101).

Na actualidade, o convenio colectivo vixente é a *Resolución de 11 de xaneiro de 2017, da Dirección Xeral de Emprego, pola que se rexistra e publica o Convenio Colectivo do sector de conservas, semiconservas e salazóns de peixe e marisco*. Este convenio é válido para os anos 2016-2020. Deste modo a través da *Táboa IV* -localizada no apartado referente ao deseño metodolóxico- atópase a estrutura do convenio así como unha revisión histórica dos convenios colectivos para o sector conserveiro existentes.

Os cambios destacables neste convenio son a supresión do plus de antigüidade, así como a supresión das horas extras habituais -mais non é así coas imprevistas ou necesarias segundo a demanda ou o período de hora punta de produción- (artigos 20 e 30 respectivamente). A cambio, aporta un artigo no que se estipulan subas salariais comprendidas entre o 1 e o 1'5% (dependendo do ano vixente<sup>13</sup>). Deste modo, o convenio colectivo resulta unha ferramenta tremendamente útil para comparar coa información obtida no traballo de campo, polo que se presentará como elemento complementario na análise de resultados.

---

<sup>13</sup> La conserva firma un convenio con subidas salariales hasta el 2020. (27 de setembro de 2016). *La Voz de Galicia*. Recuperado de: [http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/maritima/2016/09/27/conserva-firma-convenio-subidas-salariales-2020/0003\\_201609G27P39994.htm](http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/maritima/2016/09/27/conserva-firma-convenio-subidas-salariales-2020/0003_201609G27P39994.htm)

### **3.4. “As mulleres da conserva”. O papel socioidentitario das mulleres traballadoras nas industrias conserveiras.**

O último dos grandes apartados desta revisión bibliográfica céntrase nunha somera aproximación ao concepto de *identidade* para, posteriormente, tentar aplicarse para a detección da identificación das persoas traballadoras no sector conserveiro barbanzá: as cales son denominadas como “as da conserva”.

Unha vez realizada a aproximación teórica inicial ao concepto de identidade -desentramando así tanto os seus compoñentes como os parámetros sobre os que é erixida (espazo e tempo)-, considerouse necesaria a descrición “da fábrica”, institución onde se localizan as relacións sociais e de produción no tempo e no espazo de traballo. Posteriormente narráronse as identidades básicas que conflúen “na fábrica”. A modo de conclusión, preséntase un apartado no que se tentarán resumir, de xeito esquemático, a dificultade na detección de identidades dentro dun contexto caracterizado tanto pola multiplicidade de identidades como a multiplicidade dos niveis de análise.

#### **3.4.1. O concepto de identidade. Aproximación teórica**

O seguinte apartado ten como finalidade principal amosar a complexidade na detección de identidades que conflúen dentro dos suxeitos de estudo (as persoas empregadas no sector conserveiro da comarca do Barbanza). A través da revisión bibliográfica que será exposta a continuación, tentarase realizar unha aproximación ao entramado de tipoloxías identitarias que ofrecen -a diferentes niveis e, por suposto tendo en conta a contextualidade do fenómeno- unha explicación tanto a nivel de identificación sociolaboral e identitaria (“as da conserva”), sendo tamén habitual que se mesture coa tardomodernidade ou posmodernidade, desfragmentando ese vínculo do suxeito a outros, conferíndolle unha identidade moito máis autónoma ao individuo. Así, pode falarse tanto de identidades individuais así como de identidades colectivas (Giménez, 2003).

Dada a dificultade que existiu para atopar material bibliográfico que aluda á identidade do sector conserveiro así como tampouco do contexto da comarca, considerouse relevante comezar por unha definición do concepto para, progresivamente, tentar definir a *transversalidade* ou *interseccionalidade* de identidades que transcorren nas persoas empregadas no sector conserveiro da comarca do Barbanza.

Cabe sinalar inicialmente que a identidade é un concepto caracterizado por ser etéreo e manido. Algúns autores incluso sinalan a existencia dun *boom identitario* -é dicir, a emerxencia de novas identidades- como resposta a procesos de desinstitucionalización ou mundialización (Bermejo, 2011), feito que facilita a confluencia de diversas identidades -as cales son cada vez máis flexibles e compatibles-.

Tentando establecer unha definición do concepto de identidade son tres os compoñentes indispensables que artellan e operan na delimitación do termo: a *obxectivación* do suxeito, a necesidade de *interacción*

social e, por último, a propia *dimensión procesual* na construción duns significados compartidos: *A identidade (...) é a capacidade de considerarse a un mesmo como obxecto e nese proceso ir construíndo unha narrativa sobre si mesmo* (Larraín, 2003, p.32). Outros autores sinalan que os compoñentes necesarios na delimitación da identidade son as *categorías colectivas* (e compartidas polo grupo ao que fai referencia a identidade), as *posesións* (como extensión da propia personalidade) e os *outros* (a autoconstrución pasa pola diferenciación doutros colectivos) (Larrain, 2003, p.32-33). Finalmente, a terceira e última das definicións presentadas céntrase no papel da cultura dentro da configuración identitaria: (...) *A nosa identidade só pode consistir na apropiación distintiva de certos repertorios culturais que se atopan no entorno social, grupo ou sociedade* (Giménez, 2003, p.1). O punto tanxencial das tres definicións é a retroalimentación existente entre o individuo e o grupo; será a través de dito *feedback* sobre o que se configuran uns significados culturalmente compartidos (Sanz, González, 2005).

A través desta somera definición de identidade, pode enunciarse a existencia de tres niveis de análise: a) recoñecemento de si mesmo, b) recoñecemento cara outros e c) recoñecemento de outros cara nós, elemento que configura, por unha parte, a identidade individual e, por outra, a identidade colectiva (Marcús, 2011). Dita enunciación remite, polo tanto, a presenza constante dun dialoxismo dunha imaxe colectiva en relación a un *outro* (Hall, 2003; Marcús, 2011). Pode, polo tanto, falarse dunha identidade socialmente construída cando se cumpren dúas fases básicas: a formación da *identidade de grupo* e, en segundo lugar, a chamada conciencia de grupo (Míguez, 2008, p.103).

Tal e como sinala Hobsbawn: *Sen os outros non hai necesidade de definirmos a nós mesmos* (citado en Beriain, 1996, p.15). A través desta afirmación pode sinalarse a importancia do propio grupo como principal atribuidor de cultura, ao que lle é outorgada unha maior fonte de sentido fronte a outros (Castells, 1997). O grupo de pertenza é así a fonte principal de sentido na configuración da identidade do individuo.

Un dos elementos de maior esixencia na configuración do *outro* atende ás directrices de inclusión e exclusión que pode ser delimitada tanto dende os binarismos arriba/abaixo e dentro/fóra (Beriain, 1996, p.17). Mentres que a primeira dicotomía se refire á configuración de certas comunidades en *estratos* que dispoñen de diferencias xerárquicas, a constitución entre dentro e fóra céntrase na diferenciación segundo diferentes repertorios -principalmente culturais- no entorno, grupo ou sociedade (Giménez, 2003, p.1); o proceso fóra/dentro permite que as persoas ou grupos se recoñezan como similares (e, por suposto, tamén como diferentes) a outras (Aguado, Portal, 1991, p.33).

Este último binarismo remata por configurar unha realidade que semella culturalmente diferenciada a través da denominación: *A constitución interna e a delimitación externa dun colectivo conséguese a través da denominación, poñendo nome ao colectivo para configurar a súa identidade* (Beriain, 1996, p.18); deste xeito, o sentimento de diferenza configúrase en torno á *rede persoal de relacións íntimas*

(Giménez, 2003, p.12). Aínda así, dita denominación pode estenderse a outros ámbitos, tal e como pode ser o territorial (De Toro, 2006).

A definición da *outridade* ten, pois, unha estreita vinculación coas relacións de poder, e, en concreto coa capacidade de definición do suxeito. Aludindo ás relacións de poder, deben enunciarse tres xeitos de formular a identidade (Castells, 1997, pp.29-30): a) *identidade lexitimadora*, que provén daquelas institucións que son fontes de poder; b) a *identidade de resistencia*, que, dada a súa marxinalización en torno ás fontes de poder, atopan a identidade como unha trincheira “de supervivencia” (Castells, 1997, p.30) e c) a *identidade proxecto*, que se centra en redefinir -a través dunha nova identidade- a posición dun colectivo habitualmente marxinalizado na sociedade.

Johanson sinala que incluso existe unha polaridade de identidades dentro do propio suxeito (citado en Mörling, Otero, 1997, p.77); unha é de corte psicolóxica (xa que a identidade tamén configura psicoloxicamente ao individuo); a outra é de corte analítico-filosófica, onde é a propia identidade a que modela ao grupo, facéndoo idéntico e xerando unha cultura definida.

Unha vez xa contextualizado o concepto de identidade así como expostas as diversas tipoloxías e elementos que o configuran, é preciso esclarecer que este concepto destaca pola súa multiplicidade na sociedade tardomoderna; unha a cal se xera a partir dos círculos de pertenza que, lonxe de diluír a identidade individual, fai que esta sexa cada vez máis precisa (Giménez, 2003). Deste xeito, cando se fala de multiplicidade tentan referirse a dúas acepcións coas que se ampliarían os círculos de pertenza (Aguado, Portal, 1991, p.32):

- a) *Multiplicidade de identidades*. Estas veñen determinadas segundo razóns económicas, políticas, étnicas que, en definitiva, levan á heteroxeneidade dos grupos nunha comunidade. Esta acepción de multiplicidade permite que se identifique e se agrupen subgrupos e se poidan contrastar con outros. As categorías ou grupos de pertenza aos que, historicamente se lle outorgou maior importancia son: a *clase social*, a *etnicidade*, as *colectividades territorializadas*, os *grupos de idade* e, finalmente, o *xénero* (Giménez, 2003, p.11).
- b) *Multiplicidade de niveis de identidade dentro dun mesmo grupo*, o cal é recoñecido como unidade. A través deste tipo de multiplicidade, pódense afinar as características dese grupo podendo trazar diversos niveis de identificación. recoñecido como unidade, o cal permite afinar as características dun grupo e distinguir no seu interior diferentes niveis de identificación. Estas identidades poden denominarse como *transversais*, posto que a converxencia de diversos repertorios culturais desembocan en que a identidade se convirta nun fenómeno onde é habitual que exista *multiplicidade de conexións, tránsitos e interseccións* (Bermejo, 2008, p.112).

Polo tanto, cando se fala de multiplicidade de identidades sempre se parte tanto da flexibilidade que estas outorgan así como da *hibridación* habitual entre elas, o que permite falar de *conciencias identitarias múltiples* (Míguez, 2007). Partirase desta múltiple concepción de identidade para ir desglosando os posibles niveis de identidade que, posiblemente se insertan cando se fala das persoas empregadas nas empresas conserveiras do Barbanza.

### 3.4.2. “A Fábrica” : A recreación das identidades no espazo e tempo

A través deste subapartado tentará describirse a grande importancia que lle é outorgada ao espazo e tempo á hora de falar de identidade (Aguado, Portal, 1991). A través da definición destes tentárase detectar o seu papel na configuración das identidades; en concreto, o papel da fábrica para os traballadores, así como para as persoas do entorno inmediato; neste caso, a nivel comarcal.

Debe sinalarse, inicialmente, que para poder reproducir unha identidade, debe existir un *lugar* -entendendo por lugar, *espazo*- sobre o cal ordenar o cúmulo de experiencias vividas. Isto é unha tarefa que é realizada permanentemente polos colectivos e grupos nos que se establezan sentimentos de identidade: *a significación que ten o ordenamento das prácticas no tempo e no espazo é continua e cotiá: somos nestas dúas dimensións* (Aguado, Portal, 1991, p.36). Pode sinalarse, polo tanto, que a identidade pode ser *histórica* e *situacional* ao mesmo tempo (Marcús, 2011).

Así, por *espazo* -segundo Rico Bovino-, enténdese *a rede de vínculos de significación que se establece ao interior dos grupos, coas persoas e as cousas* (Aguado, Portal, 1991,p.37). Ditos vínculos aúnan tanto as relacións entre as persoas como das propias persoas con obxectos. Por outra banda, enténdese por *tempo* o *movemento nesa rede, cun ritmo, unha duración e unha frecuencia* (Aguado, Portal, 1991, p.37). Este parámetro permite, polo tanto, que se definan as propias prácticas colectivas, dotándoas de significado. É a través da organización espazo-temporal como se organiza a cultura e sobre os que se delimitan as prácticas cotiás. Un exemplo clave son os lugares e horarios de traballo: *a fábrica* é polo tanto, un xeito de organización espazo-temporal idóneo para localizar as prácticas sociais que dan lugar a un sentimento de identificación e -incluso pode ser- que de identidade (Aguado, Portal, 1991). Deste modo, pode comezara falarse dunha *multiplicidade de niveis de análise* dentro tanto do *espazo* como do *tempo* dos suxeitos que son traballadores nas empresas conserveiras.

En relación ao *espazo*, pode sinalarse a heteroxeneidade de escalas espaciais que poden operar nun lugar. A escala espacial máis micro é o propio corpo, posto que posúe tanto historia como xeografía (McDowell, 1999). Por outra banda, o espazo e o lugar son tamén elementos que se atopan sexados e á súa vez tanto as relacións de xénero como a sexualidade se atopan sexualizadas. A escala espacial de maior amplitude pode ser tanto o nivel comarcal (sobre o que se centra o estudo) así como as propias empresas, as cales externalizan a produción a diversos países e, polo tanto, abranguen diferentes Estados.

Tal e como foi sinalado no apartado relativo ás condicións sociolaborais, as transformacións económicas, sociais e culturais rematan por producir a incorporación dos empregados (fundamentalmente mulleres) a outros tempos e espazos que discirnen das prácticas da “vida cotiá”: traballar nas fábricas provocou a adaptación á información tecnificada, apropiándoa á cultura popular. Por suposto, dita división entre o *espazo de traballo* e o *espazo cotiá* nunca foi taxante; nin sequera para aquelas sociedades consideradas coo as máis “avanzadas” (McDowell, 1999).

### 3.4.3. Aproximación á confluencia de identidades dentro do fenómeno conserveiro

Tal e como xa foi enunciado anteriormente, é habitual que, dentro das vivencias dos individuos se estableza unha *conciencia identitaria múltiple*, podendo confluír varios sentimentos identitarios que habitualmente eran considerados como contrapostos (Míguez, 2007). Así, unha vez definidos os parámetros espazo-temporais da fábrica, debe considerarse relevante introducir outros elementos que configuran sentimentos identitarios nas persoas empregadas na conserva; tal e como pode nomearse o territorio (local, comarcal) -onde a influencia do contexto pode dar lugar a *comportamentos e opinións suxeitos ás dinámicas locais* (Lamela, 2014, p.139)-, o xénero, capital social e cultural así como, por suposto, a identidade laboral -a cal é cada vez menos dependente da identidade de clase-.

A través dos resultados da Enquisa Mundial de Valores aplicada a Galicia (EMV-Galicia), puido comprobarse que a opción de identificación territorial que maior valoración ten céntrase na propia localidade de residencia do individuo, o cal pode vir a denominarse *localismo* (Míguez, 2007), ou *identidade absoluta* (García Docampo, 2014). Este relaciónase coa xeografía humana en relación a tres razóns (Míguez, 2007, p.105): a) predominio do mundo rural; b) a extremada dispersión da poboación e c) a ausencia dunha cidade que se erixa como vertebradora de capital da rexión.

Debe enunciarse que a propia identificación co territorio é, por unha banda, un elemento obxectivo -dadas as diferenzas culturais e étnicas en relación á comunidade territorial- e un elemento subxectivo -onde se establecen os vínculos máis afectivos ou emocionais (Míguez, 2007)-. A vinculación entre elementos subxectivos e obxectivos da como resultado os *lugares relacionais*, que poden ser definidos como o *conxunto de actuacións sociais que conectan, dun modo distinto para os diferentes habitantes, o local co rexional, ou o nacional co global* (McDowell, 1999, p.17); extrapolado á análise da identidade conserveira, a *fábrica* actúa como un lugar relacional onde, á súa vez, o propio contexto; é dicir, o territorio local ou comarcal, pode ser tamén fonte de sentido e pertenza.

Outro dos elementos que deben ser tratados é a propia identidade de xénero. A través desta categoría poden analizarse -así como repensarse- tanto prácticas como procesos sociais; entre eles, os que se dan na propia fábrica, onde existe un tempo circular e cotiá que transcorre no espazo *onde as mulleres crean as súas redes de solidariedade* (Ramos, 2000); neste caso, a identidade de xénero conflúe entre un nivel de corte máis psicolóxico e o propio nivel grupal -neste caso, referente ao grupo de traballo



(López-Zafra, López-Sáez, 2001)-. Dita identidade será posteriormente combinada coa identidade laboral, a cal se considerou oportuno expoñela a continuación.

Deste xeito, a identidade laboral non se pode tomar como un elemento fixo e inalterable, senón como un tipo de identidade transicional acorde aos cambios históricos e situacionais (Antón, 2008). Estas identidades laborais poden dividirse en tres tipos (Antón, 2008, p.126): a) a *identidade do emprego*, onde a importancia radica na formación -tanto académica como interxeracional- para un eficiente desenvolvemento dun oficio; b) a *identidade do traballo*, onde destaca esa valoración da cultura obreira e c) a *identidade laboral* -que alén do propio traballo, implica a participación en obxectivos e intereses comúns e onde emerxe un proxecto social diferenciado-. Por suposto, todas e cada unha das identidades laborais nomeadas teñen unha estreita relación coa denominada *centralidade do traballo* (Muñoz, 2007). Así, era habitual nas sociedades industriais que o traballo constituíse unha grande fonte de sentido individual así como a base da articulación de vínculos sociais (Díaz, Godoy, Stecher, 2005).

En relación ao concepto anterior, unha das conclusións extraídas con relación á Enquisa Mundial de Valores en Galicia é que *tal vez o resultado se deba ao impacto da crise económica actual na opinión dos máis xóvenes, de modo que lle dan máis importancia ao traballo por ser cada vez máis escaso e inseguro* (Muñoz, 2007, p.231). Dita enunciación será contrastada unha vez se expoñan os resultados do traballo de campo, xa que é un elemento clave para coñecer o sentimento de pertenza do traballo nas diversas xeracións de traballadores das conserveiras.

Por outra banda, identidade laboral e identidade de xénero están amplamente relacionadas. A incorporación da muller ao mercado laboral foi froito da necesidade de man de obra -como *exército de reserva*, o que non é casual (McDowell, 1999)-; deste xeito, en materia de xénero, os traballos non son neutrais, senón que están creados en base ás variables de feminidade e masculinidade, a través dos cales se tentará sancionar socialmente ao grupo que tente interferir nas súas prácticas laborais (McDowell,1999).

En relación á esfera laboral -e aplicado ao contexto do Barbanza- era habitual que existise unha *división sexual do traballo*, onde os varóns se adicaban a tarefas pesqueiras mentres que, as mulleres combinaban o traballo doméstico, as actividades agrícolas -que soían compartir con máis familiares- así como tamén se adicaban a traballar en fábricas de transformación do peixe (Vázquez, 2015). Aínda que, por suposto, se deba sinalar que a incorporación laboral da muller impactou tanto cuantitativa como cualitativamente -posto que o traballo é agora un espazo para a autorrealización e a autonomía para un xénero habitualmente invisibilizado na esfera laboral (Díaz, Godoy, Stecher, 2005)-, o aporte laboral segue sendo, en relación á economía familiar, un fenómeno complementario ao dos varóns (Florido del Corral, 2005).

É peculiar a analoxía que pode ser realizada entre as tarefas domésticas (non remuneradas) e as tarefas remuneradas, xa que é habitual que os oficios nos que eran contratadas maioritariamente mulleres fosen tarefas do fogar *externalizadas*: alimentación, téxtil, marmeladas, pan e incluso conservas (McDowell, 1999). Trátanse, pois, de traballos con moi baixa remuneración e estacionalidade (Florida del Corral, 2005).

Dentro das explicacións vinculando tanto o xénero como o ámbito laboral, soen distinguirse tres aspectos dentro do traballo remunerado para as mulleres (McDowell, 1999, p.187): a) a *discriminación horizontal*, que sinala a concentración das mulleres en determinados sectores e ocupacións; b) a *discriminación vertical*, que vén a designar a xerarquía laboral; e c) peor remuneración dentro da mesma categoría de traballo. Estes aspectos serán contrastados no apartado relativo á análise de resultados.

Por suposto, non se debe obviar que grande número de teóricos sinalan ese tránsito dun paradigma de corte taylorista-fordista a un de corte flexible, debido ao cal, entre as consecuencias inmediatas que se poden dar, sinálase a radicalización no proceso de individualización, así como a propia desinterese do individuo na participación en accións colectivas (Taboadela, 1990; Díaz, Godoy, Stetcher, 2005). Os efectos de dita individualización -aplicados á esfera do traballo- impactan na negociación colectiva, así como no número de afiliados; é así como a flexibilidade remata por desmoronar todas e cada unha das fontes de sentido que o traballo aportaba aos individuos (Sennet, 2000). Polo tanto, pode incluírse unha identidade individual, radicada no propio individuo como suxeito autónomo e independente do grupo.

#### **3.4.4. “As da conserva”. O papel socioidentitario da muller dentro do proceso produtivo conserveiro.**

A través deste pequeno subapartado preténdese concluír cun pequeno resumo que sirva como unha aproximación á complexidade de identificación das múltiples identidades das persoas traballadoras nas empresas conserveiras. Cabe sinalar que dita aproximación parte dun sistema de valores, así como de tradicións socio-culturais que poden estar en proceso de cambio, polo que toda teorización debe estar suxeita a posibles modificacións no imaxinario social que impacten no imaxinario do colectivo no que se centra dito estudo (Germond, 1997).

Partindo da escasez de estudos previos en torno á construción socioidentitaria das persoas empregadas nas industrias conserveiras (e moito menos contextualizadas na comarca do Barbanza), tomáronse como referencia outros artigos que relatan experiencias na industria alimentaria cuxas características sociolaborais son similares ás aportadas anteriormente dentro do sector conserveiro (Aguado, 1998; Téllez, 2002; Ullrich, Sarate, Job, Piccinini, 2013). O exemplo máis destacable devén da factoría alimentaria de mantecados en Estepa -en Andalucía- (Téllez, 2002); esta ten como similitudes clave o emprego de mulleres como man de obra maioritaria así como a estacionalidade idiosincrática do traballo. En torno a esta segunda característica, debe salientarse que, se ben a industria conserveira pode

denominarse como *temporal* dada a eventualidade dos contratos, a factoría de mantecados ten unha produción estacional, polo que o traballo é desempeñado única e exclusivamente na época do Nadal.

Deste modo, cabe sinalar que as mulleres empregadas no sector conserveiro (denominadas habitualmente como *as da conserva*) e o sector de fabricación de mantecados (*as mantecaeras*) atópanse caracterizadas segundo a *identidade socioprofesional*. Enténdese por identidade socioprofesional a *construída sobre a base da participación dos suxeitos dun determinado proceso de traballo e dende unha mesma posición nas relacións sociais de produción* (Téllez, 2002). Á súa vez, esta identidade socioprofesional está *xenerizada* -é dicir, atende a unha denominación segundo o xénero das persoas empregadas- e *etnizada* -dada a influencia do contexto local e a ubicación xeográfica no propio proceso produtivo (Téllez, 2002)-. Outros autores sinalan tamén a importancia da clase obreira, podendo ser a base para a elaboración dunha nova consciencia da *dobre explotación* en torno á que se atopan discriminadas -pola condición de obreiras e pola condición de mulleres- (Aguado, 1998).

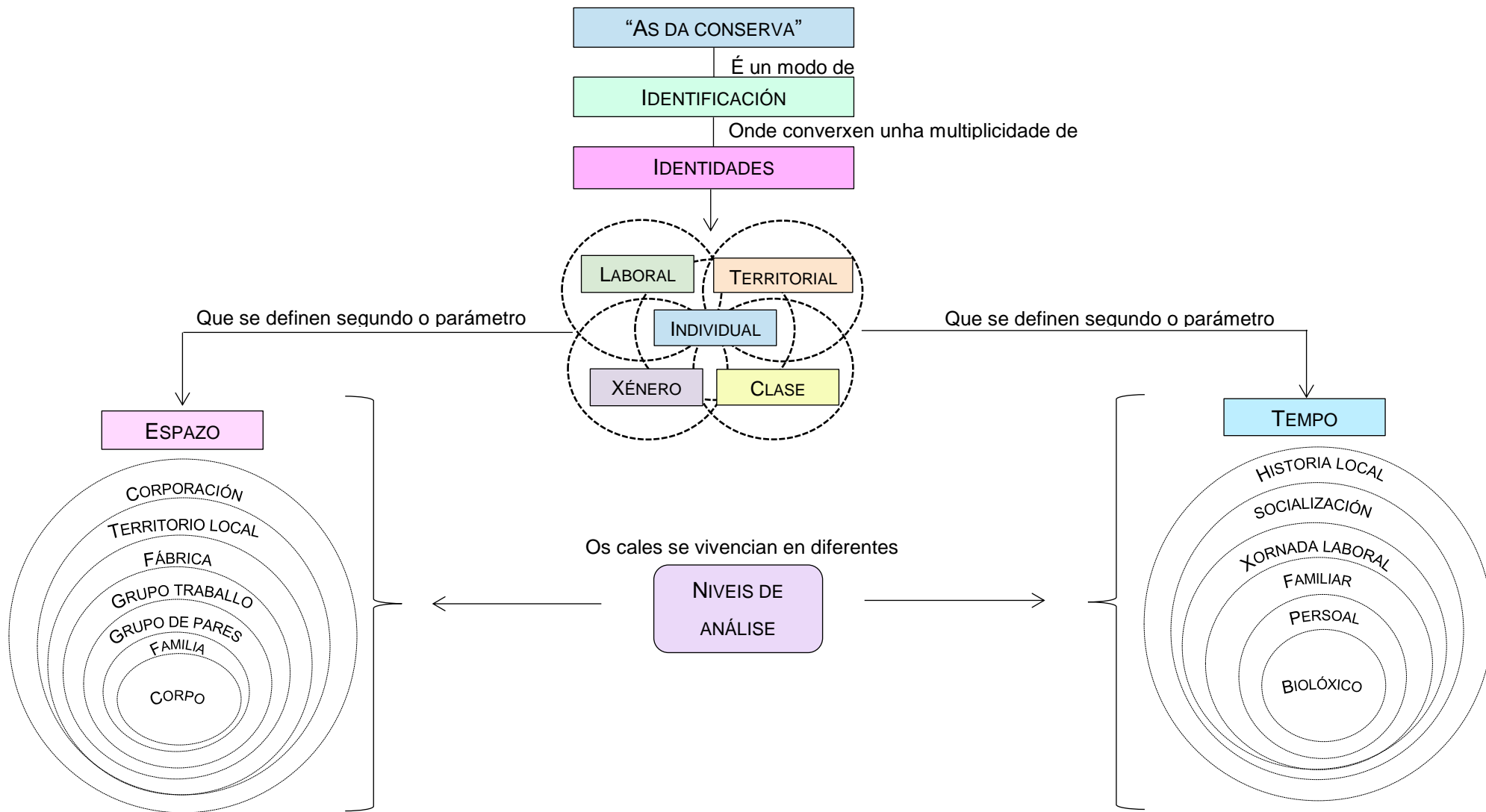
Ademais, o *factor temporal* está directamente relacionado coa identidade socioprofesional das elaboradoras de mantecados, debido a a) as propias cohortes de idade das persoas empregadas na factoría, b) o tempo de permanencia na actividade e c) segundo o *ritmo produtivo, o ciclo interno do traballo e os intervalos temporais de descanso e actividade dentro da fábrica* (Téllez, 2002, p.201).

Por suposto, tamén se debe sinalar a importancia da comunidade de traballadoras dentro do proceso produtivo, sendo, en moitos casos, unha instancia de socialización e control social -elemento que gozaba de grande importancia dentro dos períodos estacionais nos que as empregadas da conserva son contratadas- (Téllez, 2002). En concreto:

No caso dun grupo socio-laboral, como as conserveiras, podemos intentar entender a súa participación e aceptacións sociais, e a percepción delas por outras persoas, ao comezar a considerar que o seu oficio, o xeito no que traballan nas fábricas galegas de conservas de peixe, non cambiou tanto ao longo deste século como si flutuou a valoración delas pola súa actividade laboral (Germond, 1997, p.258).

É, pois, tarefa da análise de resultados comprender a valoración -e, por suposto, a autovaloración- das persoas traballadoras nas empresas conserveiras -principalmente mulleres-, así como o sentimento de identificación destas coas múltiples identidades que conflúen no seu entorno inmediato. Tentarase ademais comprender se existiron modificacións dentro do imaxinario, elemento que axudaría a aportar dinamicidade á denominación das persoas “da conserva”. Para concluír coa reflexión bibliográfica, considerouse necesaria a inclusión dun *mapa conceptual (Imaxe 2)* que resuma a complexidade de elementos que conflúen na detección de identidades das persoas traballadoras nas empresas conserveiras na comarca do Barbanza.

Imaxe 2. Mapa conceptual resumo do proceso de construción identitario das persoas traballadoras nas empresas conserveiras da Barbanza



#### 4. HIPÓTESES

---

Unha vez formulada unha revisión teórica do fenómeno, expóñense, a continuación as seguintes hipóteses:

- *Existen transformacións nas condicións laborais no sector conserveiro da comarca da Barbanza.* A partir desta hipótese básica tenta sinalarse que existen modificación en materia laboral no sector conserveiro barbanzano.
- *Existe un sentimento identitario de pertenza ao sector conserveiro da comarca.* Dita hipótese viría a enunciar que existe unha vinculación entre identidade e traballo dentro do sector conserveiro da comarca da Barbanza.
- *O sentimento identitario non é homoxéneo para tódolos colectivos empregados.* A partir da seguinte enunciación preténdese sinalar que existen condicionantes -debido á idade, xénero, tipo de contrato así como antigüidade- que funcionan como aspectos afectantes na configuración dun posible sentimento de pertenza.
- *Os cambios en materia de condicións laborais están modificando o sentimento de pertenza ao sector conserveiro na comarca da Barbanza.* A través desta hipótese preténdese sinalar tres elementos. Por unha banda, afírmase a existencia de cambios en materia de condicións laborais. En segundo lugar, sinalase a posible evolución dun sentimento de identificación co sector. E, en terceiro e último lugar, os cambios nas condicións sociolaborais afectan tamén á posible existencia dun cambio de identidade.

#### 5. DISEÑO METODOLÓXICO

---

A través do *deseño metodolóxico* tentárase xustificar a técnica que se considerou óptima para a realización do traballo de campo. Así, e dados os inconvenientes acontecidos para aplicar a metodoloxía cuantitativa -en concreto, a través de enquisas-, incorporouse un apartado no que se explican as razóns levadas para o descarte desta. Posteriormente describíranse ámbalas dúas técnicas empregadas: a análise documental e as *entrevistas en profundidade*. Sobre esta última técnica, expoñeranse tanto o guión de entrevistas así como o *cadro tipolóxico* onde se resumen as entrevistas realizadas.

##### 5.1. Xustificación do emprego da metodoloxía cualitativa

A razón elemental sobre a que vertebrou a elección da metodoloxía cualitativa é que a cultura é unha das principais áreas de especialización sobre a que esta indaga (Sarabia, 2013). Dado que o coñecemento do fenómeno conserveiro así como o concepto de identidade -e tamén seus os parámetros e compoñentes- atopan o seu seo na propia cultura, considerouse un elemento óptimo a elección deste tipo de metodoloxía. Entre outras funcionalidades desta, poden sinalarse as seguintes:

A investigación con método cualitativo emprégase para comprender as complexas interrelacións que se dan nas realidades e os mecanismos que interveñen nelas. O seu obxecto é dobre: por un lado, definir as imaxes sociais preconscientes, e, por outro, captar, contextualizar e interpretar, en termos culturais concretos, as actitudes e motivacións básicas dos grupos sociais (Sarabia, 2013, p.526).

Por outra banda, a metodoloxía cualitativa aporta un nivel de profundidade discursivo que non é ofrecido pola metodoloxía cuantitativa. A través da ferramenta da entrevista semi-estruturada e a súa posterior análise -a cal debería ser tematizada, malia non ser tan claramente representativa como as técnicas de corte cuantitativo-, poderán dilucidarse os posibles perfís sociolaborais (así como, na medida do posible, identitarios) a través da análise do discurso. Ademais, ditas entrevistas aportan unha maior visualización das relacións sociais a nivel micro -e que abrangan ao proceso produtivo (tanto dentro como fóra del)- o cal dificilmente se pode alcanzar a través doutras técnicas de investigación que non sexan de corte cualitativo; temáticas tales como as relacións harmónicas ou desharmónicas entre as traballadoras ou a súa visión como *colectivo* dentro da empresa son claros exemplos que poden extraerse grazas ao emprego da entrevista en profundidade.

Dado que nun primeiro momento se tentou plantexar o emprego da metodoloxía multiestratéxica (combinando, por tanto, a metodoloxía cuantitativa e cualitativa), considerouse oportuno introducir un pequeno apartado explicativo onde se enuncien as principais problemáticas acadadas para o emprego do enfoque cuantitativo.

## **5.2. As problemáticas na delimitación do universo de estudo. Aproximación á complexidade de aplicación da análise cuantitativa no fenómeno conserveiro**

Unha das pretensións deste estudo centrábase, ao seu inicio, na combinación da análise cuantitativa e cualitativa para a obtención dunha información máis comparable e contrastable. Mais ao longo do plantexamento da investigación así como debido ao seu propio desenvolvemento, non foi posible levar a cabo ámbalas dúas técnicas, polo que se considerou oportuno descartar o emprego da metodoloxía cuantitativa. Deste modo, a principal problemática que levou á non aplicación de dita análise debeuse á *grande dificultade para a cuantificación do fenómeno*. A través do *Anexo III* xa foi exposto o número de afiliados ao sector conserveiro na comarca do Barbanza . Dito número, ao ser amosado en intervalos, é excesivamente oscilante para concretar con exactitude o número de traballadores. A isto debe aunárselle outra problemática centrada nas Empresas de Traballo Temporal, posto que estas son fonte de contratación e non se dispón de información relativa ás súas contas de cotización na comarca.

Sinalados estes impedimentos en canto á consulta de información exacta e certa<sup>14</sup> -onde a *Lei 9/1988, do 19 de xullo, de Estatística de Galicia. Modificada pola Lei 7/1993, do 24 de maio; pola lei 10/2001, do 17 de setembro, pola lei 16/2006, do 27 de decembro e pola Lei 8/2011, do 9 de novembro* ampara o segredo estatístico denegando ao investigador o número exacto de traballadores das empresas galegas-, tamén se debe enunciar a problemática endémica da industria conserveira, posto que, debido aos períodos de contratación en determinados momentos do ano, o emprego flutúa con grandes desequilibrios. Deste xeito, “medir” o fenómeno en xaneiro ou en xuño condiciona fortemente a cuantificación do fenómeno.

Malia isto, aínda podendo coñecer -con grande infraestimación- os empregos que aporta o sector conserveiro do Barbanza, existiron problemas á hora de tentar plantexar o traballo de campo para a realización da enquisa. En primeiro lugar, non está permitido o acceso ás persoas alleas á empresa, polo que existirían dúas posibilidades insatisfactorias na aplicación da enquisa: 1) que o cuestionario fose autoadministrado e 2) a posible realización dos cuestionarios á saída da xornada laboral. Ámbalas dúas modalidades conteñen problemáticas, porque, no caso do cuestionario administrado -entre outros efectos-, poden baixar os índices de resposta así como o descoñecemento do contexto onde a enquisa está sendo realizada pode verse alterado por diversos estímulos (realización por outras persoas, posibles erros na comprensión ou cumprimentación, etc.). Por outra banda, a realización dos cuestionarios á saída da xornada laboral tornouse como un feito dificultoso debido a que grande parte da plantilla de traballadores precisan do tempo xusto para coller o transporte.

Unha vez nomeadas estas problemáticas considerouse pertinente a exposición dunha táboa resumo onde se enuncien tódalas desvantaxes que, no seu conxunto, imposibilitaron o emprego da metodoloxía cuantitativa:

<b><u>Táboa II. Resumo de principais desvantaxes no emprego da metodoloxía cuantitativa</u></b>
---

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Estacionalidade do sector conserveiro</li><li>• Grandes oscilacións de emprego (Moita flutuación segundo a temporalidade)</li><li>• Descoñecemento de información fiscal das Empresas de Traballo Temporal</li><li>• Imposibilidade de coñecer o número exacto de traballadores (Segredo Estatístico)</li><li>• Problemáticas de <i>entrada</i> de persoas alleas á(s) empresa(s)</li><li>• Imprevisión sobre o cuestionario autoadministrado.</li></ul> |
|--|

---

<sup>14</sup> Existen dous modos de consulta do número aproximado de empregados para o persoal dunha ou varias empresas; o Rexistro Mercantil e o Directorio de Empresas do Instituto Galego de Estatística (institución empregada para a obtención das táboas relativas ás empresas así como aos afiliados á seguridade social no sector conserveiro.

### 5.3. A elección da entrevista como técnica de recompilación de datos

Unha vez sinaladas as problemáticas polas cales se considerou oportuno descartar a metodoloxía cuantitativa así como fundamentado o contexto de estudo, deben enunciarse as cualidades da entrevista semi-estruturada que fixeron dita técnica a escollida para a realización do traballo de campo.

A ferramenta en torno á cal se sustentaría o proxecto de investigación, a *entrevista*, corresponde ás *técnicas cualitativas*. Estas -a diferenza do enfoque cuantitativo-, baséanse máis nunha lóxica inductiva (explorar e describir, e logo xerar perspectivas teóricas); así, estas van do particular ao xeral (Vallés, 2014).

Por suposto, cabe sinalar que unha das fases do proceso que ten maior dificultade é a que se centra na elección dunha técnica que sexa o máis axeitada posible ao fenómeno que se tenta estudar. De entre tódalas opcións que poden ser abarcadas segundo este traballo, pode destacarse que a entrevista en profundidade -a diferenza doutras técnicas cualitativas- é unha ferramenta amplamente valiosa en determinados casos (Taylor, Bogdan, 1996, p.105):

- *Os intereses da investigación son relativamente claros e están relativamente ben definidos.* Deste modo, debe existir certa claridade e especificidade dentro tanto da propia temática a tratar como do propio obxecto de estudo.
- *Os escenarios ou as persoas non son accesibles doutro modo.* No caso da industria conserveira – tal e como será sinalado posteriormente – existen certas reticencias para a entrada neste tipo de escenario. Deste xeito, descartaríase, en principio que se puideran empregar técnicas de observación participante dentro do espazo fabril (que é a característica fundamental deste estudo). A *observación participante* dentro do mundo empresarial é unha técnica tremendamente complicada, posto que é unha técnica que, na esfera laboral, pode chegar incluso a ser invasiva. Por outra banda, a propia esfera laboral non permite a intromisión do investigador para a realización do traballo de campo.
- *O investigador ten limitacións de tempo.* As entrevistas axudan a xestionar o tempo e obter resultados dun modo o máis eficiente posible.
- *A investigación depende dunha ampla gama de escenarios ou persoas.* Esta permite - unha vez realizadas varias entrevistas – que se poidan extrapolar os datos cunha maior facilidade que outras técnicas cualitativas. Certo é que outras técnicas, tales como por exemplo as *historias de vida*, serían técnicas que aportasen unha maior profundidade ao caso; pero a súa inferencia (e representatividade) é moito máis dificultosa, así como o propio tipo de medición .



Así, unha vez delimitadas as razóns que levaron á elección da entrevista como a técnica máis axeitada, convén sinalar unha definición desta, de entre as cales se pode destacar a aportada por Kvale (2011):

A entrevista cualitativa é un camiño clave para explorar a forma en que os suxeitos experimentan e entenden o seu mundo. Proporciona un **acceso** único ao mundo vivido dos suxeitos, que describen nas súas propias palabras as súas actividades, experiencias e opinións (Kvale, 2011, p.32)

Ademais, o feito de elixir a *entrevista semi-estruturada* -tamén denominada *entrevista estandarizada non programada* (Vallés, 1997)- permite unha maior flexibilidade e adaptación ás persoas entrevistadas; tanto na propia estrutura da entrevista (e a orde “natural” que poida seguir a conversa) como na adaptación do rexistro lingüístico dependendo tanto do contexto como da xeración á que vaia dirixida a entrevista-.

Por suposto, a procura última da entrevista céntrase en intentar que o relato sexa o máis veraz posible (Lisón, 2007); por tanto, o papel do entrevistador focalizárase na estimulación (a través da anteposición da *súa* verdade -a do entrevistado- á *nosa* verdade -a dos entrevistadores-) dun relato o máis *auténtico* posible. Porén, debe facerse un especial fincapé no denominado *proceso do cuestionamento* (Sanmartín, 2003); o cal comeza por un mesmo -a través de sentimentos tales como a ignorancia ou o propio desexo de coñecemento- e ten como finalidade a procura de respostas. Posteriormente é cando se tentará “dar o salto” cara a persoa entrevistada.

#### **5.4. Desenvolvemento do traballo de campo**

Para a realización do traballo de campo, estableceuse, no seu inicio, un *guión de entrevistas* (disposto no *Anexo II* que permitise seguir unha orde lóxica e comparativa coas entrevistas a realizar. Deste xeito, cabe enunciar a realización dunha primeira entrevista (E1) que serviu como *entrevista exploratoria*, permitindo corrixir posibles erros así como solvencia nas preguntas á hora de establecer o traballo de campo restante. Cabe enunciar que, dada a flexibilidade da entrevista semi-estruturada, as conversas, ao non ter que seguir unha orde estrita, fluíron con maior naturalidade, seguindo a lóxica do propio discurso das persoas entrevistadas.

Unha das principais limitacións que existiron no contexto do traballo de campo foi a reticencia de certas persoas a ser entrevistadas. Así, o modo de proceder máis factible foi partir da técnica de *bóla de neve* (Vallés, 1997), posto que foi necesaria a contactación con persoas que actuasen de informantes para, posteriormente, ir abrindo as súas redes de contactos -elemento que posibilitou, nos seus inicios, a realización do traballo de campo-. Deste xeito, a contactación produciuse ben por vía do informante (que

explicaba a finalidade do estudo e animaba á participación) ou ben se proporcionaba o contacto coa pretensión de que lles fose explicada a necesidade de realización da entrevista con maior detalle.

Presentadas as principais limitacións, así como unha aproximación ao traballo de campo, considerouse oportuno resumir -a través dun *cadro tipolóxico*, disposto na *Táboa III*- o rexistro das persoas entrevistadas. Todas e cada unha das persoas entrevistadas teñen -ou tiveron- unha vinculación laboral co mundo conserveiro. Procurouse tomar tamén en consideración o discurso das persoas extraballadoras -por diversos motivos (disposición doutro emprego, xubilacións, etc.)-, posto que poden axudar a dar unha panorámica do fenómeno diferente ao das persoas empregadas na actualidade que pode incluso complementar o enfoque do obxecto de estudo.

Tal e como se pode visualizar, tentaron entrevistarse a persoas de diferentes cohortes, posto que todas elas son necesarias para aportar unha dimensión evolutiva (así como contextual) ao fenómeno conserveiro barbanzano. Deste xeito, tentaron cubrirse ambos polos que compoñen o ciclo laboral do individuo: por unha banda, a incorporación ao mercado laboral (20-29 anos) así como o final deste (50-59 xunto cunha persoa xubilada), feito que permitirá comparar tanto as diferencias históricas en materia de condicións sociolaborais (e incluso de construción dun sentimento de pertenza diferente dentro da conserva) como de encadRAR os modos de relacionarse dentro da empresa segundo a cohorte de idade (ou experiencia) das persoas entrevistadas.

Tamén foi considerado relevante o tránsito ou cambio de fábricas por parte dos traballadores dende os seus inicios, feito que pode sinalar outra das características que se deberían aunar á estacionalidade: a rotación por varias fábricas na experiencia laboral do individuo dentro do sector conserveiro. Outra das posibles alteracións ás que podería estar afectando o cambio de fábricas é a falta de estabilidade ou rutina cun mesmo grupo de traballo (elemento tremendamente importante para coñecer a socialización así como as relacións harmónicas entre as persoas empregadas).

**TÁBOA III. CADRO TIPOLÓXICO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS**

	Nome (anónimo)	Cohorte de idade	Situación laboral (con respecto á indust. conserveira)	Tipo de contrato	Experiencia laboral no sector conserveiro <sup>15</sup>	Mesma/diferente fábrica	Duración da entrevista
<b>E1</b>	Alicia	20-29	Traballadora	Temporal	5 contratos	Mesma	33' 36"
<b>E2</b>	Susana	50-59	Traballadora	Temporal	Máis de 30 anos	Diferentes	1h 34' 55"
<b>E3</b>	Luisa	20-29	Traballadora	Temporal	4 temporadas	Mesma	56' 04"
<b>E4</b>	Kira	40-49	Traballadora	Fixo-descontinuo	16 anos e medio	Diferentes	44' 17"
<b>E5</b>	Rosana	40-49	Ex-traballadora	(Non procede)	13 anos	Diferentes	54' 37"

<sup>15</sup> Considerouse oportuno sinalar as palabras textuais das persoas entrevistadas cando se refiren á súa experiencia laboral. A declaración –distintiva- entre contratos/temporadas/campañas e anos traballados será posta en común e tomada en relevancia no apartado referente á análise de resultados.

TÁBOA III. CADRO TIPOLÓXICO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS

	Nome (anónimo)	Cohorte de idade	Situación laboral (con respecto á indust. conserveira)	Tipo de contrato	Experiencia laboral no sector conserveiro <sup>15</sup>	Mesma/diferente fábrica	Duración da entrevista
E6	Lía	30-39	Traballadora	Fixo	13 anos	Mesma	1h 28' 13"
E7	Antonio	20-29	Traballador	Temporal	4 temporadas	Mesma	50' 24"
E8	Ricardo	20-29	Traballador	Por obra	3 anos	Mesma	20' 07"
E9	Beatriz	40-49	Ex-traballadora	(Non procede)	3 campañas e media	Mesma	32' 05"
E10	Xoana	20-29	Traballadora	Temporal	3 anos	Diferentes	58' 05"
E11	Nuria	40-49	Ex-traballadora	(Non procede)	9 anos e 4 meses	Mesma	1h 07' 32"
E12	Laura	65 e +	Ex-traballadora	(Non procede)	Máis de 30 anos	Diferentes	49' 28"
E13	Vanesa	50-59	Traballadora	Fixo	Máis de 30 anos	Mesma	59' 13"

Fonte: Elaboración propia

Cabe sinalar -para finalizar co apartado relativo ao traballo de campo- que, a maiores das entrevistas estipuladas no cadro tipolóxico, foi realizada unha entrevista especializada. Debido a que a persoa informante clave preferiu quedar no anonimato, cabe sinalar que a finalidade de dita entrevista foi, principalmente, a corrección de posibles erros na dirección da investigación, así como de sinalar certas pinceladas que axudaron a reenfozar o traballo con maior eficiencia.

### 5.5. Análise documental

A continuación tentará describirse a segunda das técnicas empregadas para a realización de dita investigación. Esta -a análise documental- serviu fundamentalmente como base da aproximación teórica que foi realizada no apartado homónimo, aínda que, por suposto, debe terse en conta como base da análise de resultados.

Así, enténdese por análise documental *o conxunto de operacións que afectan ao contido e a forma dos documentos orixinais, para transformalos noutros documentos representativos daqueles, que facilitan ao usuario a súa identificación precisa, a súa recuperación e a súa difusión* (Pinto, 1992, p.89). Dada a dimensión exploratoria que ten para a comarca da Barbanza o estudo do fenómeno conserveiro dende unha vertente de corte social, considerouse pertinente unha revisión de fontes documentais que puidesen aportar grande carga informativa. Ditas fontes son, por unha banda, os *convenios colectivos do sector conserveiro*, os propios *Plans Xerais de Ordenación Municipal*, as bases de datos relativas á información empresarial *SABI* e *ARDAN*, así como, en menor medida, a revisión de noticias de prensa.

Tal e como sinala a *Táboa IV* -que alude ao cadro de análise documental referente aos convenios colectivos-, tentouse realizar unha revisión dos diversos convenios colectivos no sector conserveiro

(dende o ano 1998), posto que estes son a base da regulamentación laboral sobre a que se erixen os empregos na industria conserveira. Ordenados segundo a orde cronolóxica inversa (de máis a menos recente), pretenden amosar o cambiante panorama da regulamentación laboral, así como sinalar a constante actualización -en materia de dereitos laborais- do sector conserveiro. A autoría de todos e cada un dos convenios é do *Ministerio de Empleo e Seguridade Social* -e, polo tanto, é afectante a todo o territorio español- e a súa vixencia (a excepción do penúltimo convenio) soe darse ao longo de varios anos.

<b>TÁBOA IV. CADRO DA ANÁLISE DOCUMENTAL (I)</b>			
<b>REVISIÓN DE CONVENIOS LABORAIS (ORDENADOS POR TEMPORALIDADE)</b>			
<b>NOME DO DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>AUTORÍA</b>	<b>VIXENCIA</b>
<i>Resolución de 11 de xaneiro de 2017, da Dirección Xeral de Empleo, pola que se rexistra o convenio colectivo do sector de conservas, semiconservas e salazóns de peixe e marisco</i>	Conv1	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2020 <b>(actualidade)</b>
<i>Resolución de 5 de decembro de 2016, da Dirección Xeral de Empleo, pola que se rexistra e publica o Convenio Colectivo do sector de conservas, semiconservas e salazóns de peixe e marisco</i>	Conv2	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2015
<i>Resolución de 20 de setembro de 2012, da Dirección Xeral de Empleo, pola que se rexistra e publica o Convenio Colectivo para o sector de conservas, semiconservas, afumados, cocidos, secados, elaborados, salazóns, aceite e fariña de peixes e mariscos</i>	Conv3	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 1 de xaneiro de 2011 ata 31 de decembro de 2014
<i>Resolución de 23 de xaneiro de 2007, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se dispón a inscrición no rexistro e publicación do Convenio colectivo para o sector de conservas, semiconservas, afumados, cocidos, secados, elaborados, salazóns, aceites e fariña de peixes e mariscos</i>	Conv4	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2010.
<i>Resolución de 22 de outubro de 2001, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se dispón a inscrición no rexistro e posterior publicación do convenio colectivo para o sector de conservas, semiconservas, afumados, cocidos, secados, elaborados, salazóns, aceites e fariña de peixes e mariscos</i>	Conv5	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2005.
<i>Resolución de 8 de febreiro de 1998, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se dispón a inscrición no Rexistro e posterior publicación do Convenio Colectivo para o sector de conservas, semiconservas e salazóns de peixes e mariscos</i>	Conv6	Ministerio de Empleo e Seguridade Social	Dende o 25 de febreiro de 1998 ata o 31 de decembro do 2000.

Fonte: Elaboración propia.

Por outra banda, tamén se considerou relevante a revisión dos *Plans Xerais de Ordenación municipal* (PXOM) das localidades que compoñen a comarca da Barbanza. Aplicado ao fenómeno de estudo desta investigación, ditos documentos serven (entre outras funcionalidades) para coñecer a importancia que as institucións locais outorgan ao patrimonio industrial considerando a instalacións conserveiras (e/ou salazoneiras) como parte da memoria histórica do concello, un elemento clave para a construción dunha identidade territorial onde tamén conflúen elementos sociolaborais.

Así, unha vez revisados os PXOM dos concellos (ademais dos *catálogos* de cada unha das localidades) descubriuse que tan só a Pobra do Caramiñal inclúe, en dito plan, algunhas fábricas de salazón, xunto con vivendas dos primeiros fomentadores da vila: é o denominado *Barrio dos Cataláns*, zona con grande carga histórica na memoria da Pobra, posto que -tal e como foi sinalado na introdución así como no apartado referente á revisión bibliográfica- foron a zona de asentamento destes primeiros negociantes nos albores do Século XIX.

Para finalizar cos aspectos relativos á análise e revisión dos PXOM que, en concreto, as naves pertencentes ás fábricas de O Areal (na vila pobrense) se atopan en proceso de reconstrución para a recreación dun “*Museo Vivo da Conserva*”-proposición realizada polo arquitecto Simón Castro<sup>16</sup>- e que da conta da importancia que o sector conserveiro ten para a configuración da historia da contorna.

<b>TÁBOA V. CADRO DA ANÁLISE DOCUMENTAL (II)</b>					
<b>REVISIÓN DOS PLANS XERAIS DE ORDENACIÓN MUNICIPAL (E CATÁLOGOS DE BENS)</b>					
<b>NOME DO DOCUMENTO</b>	<b>CONCELLO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>AUTORÍA</b>	<b>DATA PUBLICACIÓN (DOG)</b>	<b>CATÁLOGO PATRIMONIO INDUSTRIAL</b>
<b>Plan Xeral de Ordenación Municipal</b>	Ribeira	PXOM1	Juan Antonio Roade Rodríguez	20 de marzo de 2003	Non
<b>Plan Xeral de Ordenación Municipal</b>	A Pobra do Caramiñal	PXOM2	José González-Cebrián Tello	16 de marzo de 2007	Si
<b>Plan Xeral de Ordenación Municipal</b>	Boiro	PXOM3	Manuel Jesús Freijeiro Martínez	30 de maio de 2003	Non
<b>Plan Xeral de Ordenación Municipal</b>	Rianxo	PXOM4	Sen acceso	30 de outubro de 2014	Non

Fonte: Elaboración propia

Outra das fontes documentais que permitiron a realización dunha análise aproximativa ao fenómeno de estudo foron as bases de datos empresariais SABI e ARDÁN. Estas, permitiron o coñecemento a nivel

<sup>16</sup> Pode accederse ao portfolio do proxecto a través do seguinte enlace: <http://simonxcastro.wixsite.com/portfolio/pfc>

individual (caso por caso) das empresas galegas así como tamén de informes comparativos a nivel de economía e competitividade.

O emprego de ámbalas dúas bases de datos permitiu, por unha banda, a contrastación dos datos proporcionados polo Directorio de Empresas do Instituto Galego de Estatística así como para a aportación de datos máis específicos (como o número medio anual de traballadores segundo empresa). A través de dita contrastación coñecéronse as razóns da grande acumulación de empresas unipersoais así como dos cambios de nomes en diferentes empresas (que aluden a diferentes situacións: compra e absorción de empresas, falta de impacto da marca, diversificación de público, etc.), feitos que dan conta da diversidade de tipoloxías empresariais que compoñen o entramado do sector conserveiro barbanzano. Por último -en relación á consulta deste tipo de bases de datos-, debe tamén destacarse que tanto SABI como ARDÁN, permiten o coñecemento (a nivel aproximativo) da información fiscal da empresa, así como a información legal, o tipo de contas así como o balance anual e a evolución de capital desta.

<b>TÁBOA VI. CADRO DA ANÁLISE DOCUMENTAL (III)</b>		
<b>CONSULTA DE INFORMES E BASES DE DATOS EMPRESARIAIS</b>		
<b>NOME DO DOCUMENTO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>FUNCIÓNS PRINCIPAIS POLO QUE SE CONSULTA</b>
<b>SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos)</b>	DATABASE1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coñecemento das empresas vixentes así como extinguidas</li> <li>• Comparación co número de traballadores outorgado polo Directorio de Empresas (IGE)</li> <li>• Facturación do último ano dispoñible das empresas</li> <li>• Consulta do informe empresarial</li> <li>• Verificación dos presidentes das empresas</li> </ul>
<b>ARDÁN – Servicio de Información Empresarial</b>	DATABASE2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastación de información con SABI</li> <li>• Consulta do Informe Económico e de competitividade</li> <li>• Comparación do número de Empresas</li> </ul>

Fonte: Elaboración propia

A modo de conclusión deste apartado, tamén se debe incorporar a última das fontes de análise documental: os xornais. Estes foron, en moitos casos, a base informacional -dada a falta de produción científica- do fenómeno conserveiro barbanzano. Ditas noticias (recompiladas fundamentalmente nos diarios *La Voz de Galicia*, así como do *Diario de Arousa*) foron precisas para compoñer parte dun relato aproximativo -a falta de un fundamentado cientificamente- da historia do sector conserveiro actual na comarca barbanzá.

Ditas noticias aluden principalmente a anunciar a posible creación de novas fábricas; a evolución do número de empregados (tanto a nivel empresarial como a nivel comarcal), así como incluso de pequenos relatos de empresas menos coñecidas ou cun pasado histórico arraigado ao Barbanza. Pode dicirse, polo tanto, que non existe unha liña a seguir dentro da produción de noticias en torno ao fenómeno

conserveiro, feito que contribúe á heteroxeneidade informativa por parte da prensa, un dos únicos informantes en referencia a dita temática.

Así, unha vez exposto o deseño metodolóxico, procederáse a continuación a realizar a análise de resultados froito da realización do traballo de campo e comparado con todo o tematizado no apartado da revisión bibliográfica.

## 6. ANÁLISE DE RESULTADOS

A continuación expóñense os principais resultados extraídos das entrevistas en profundidade. Os bloques de análise dos que gozará o presente apartado correspóndense cos *temas* sinalados no Guión da entrevista (*Anexo II*). Para non fatigar ao lector en cuestión de citas, considerouse oportuna a incorporación das citas máis representativas, sendo aínda maior o espectro discursivo, moitas veces similar ao exposto. Posteriormente, a modo de resumo, expoñeránse os principais resultados acadados codificados segundo as temáticas principais que vertebraron tanto ao longo do teorizado na revisión bibliográfica como no propio desenvolvemento da metodoloxía cualitativa.

### 6.1. Condicións laborais

Un dos primeiros aspectos que se consideraron relevantes ao falar do mundo laboral, céntranse na propia **orixe do emprego**. A través da orixe deste pode coñecerse a rede de contactos dispoñible para a consecución do posto de traballo, así como tamén o tipo de estratexias necesarias para a contratación de persoal. Deste xeito, a través da análise discursiva, atopáronse principalmente tres estratexias:

- a) Estratexia 1: A entrada é facilitada grazas á rede de contactos ou vinculación laboral dun familiar ou amigo á empresa conserveira. Esta estratexia é maioritaria nos entrevistados:

**[Como chegaches a ter ese emprego?]** “Sinceramente?: "por enchufe". O sea, un familiar... era empregado dos altos cargos da empresa e... foi falar co xefe e meteume a traballar, porque non había outra forma” (E1, Alicia).

- b) Estratexia 2: Vinculación ou cercanía territorial coa fábrica na que demanda emprego. Recurso empregado habitualmente antes da aparición de grupos empresariais máis complexos -en canto a tamaño se refire-. Casualmente, ámbolos dous discursos rexistrados narran historias anteriores aos anos 90, polo que non é posible contrastar se dita estratexia de contratación pode acontecer na actualidade:

“Pois...nesta zona... ao non ter estudos é o que máis...no que máis traballo hai. E entón enviei un currículum á fábrica que tiña no puebo e ao pouco tempo chamáronme”(E4, Kira).

“Eu de solteira traballei na fábrica de punto... desde os 14 anos ata os 23 (...). Tiven os rapaces, e tiven que deixar o traballo (...). Despois, cando os rapaces foron máis grandes(...) fun pedir traballo á fábrica [preto da súa casa] Porque claro, o meu marido andaba a navegar e... bueno... todo che fai falta (...), pedín traballo e foi nun momento que pedían xente (...)” (E12, Laura).

Desta última cita deben destacarse dous contidos moi importantes para aseverar coñecemento en torno ás características sociolaborais da Barbanza: a primeira -e xa nomeada no apartado relativo á fundamentación teórica- é a dobre saída laboral que, a partir dos anos 60, permitiu ás mulleres barbanzás comezar a ter unha fonte de ingresos autónoma. Dita saída laboral está composta, por unha banda, polo sector conserveiro e, por outra, polo sector téxtil. En segundo lugar, cabe enunciar a habitual división sexual do traballo dentro dos matrimonios na comarca dende hai varias décadas. Así, mentres o varón desempeñaba oficios estreitamente vinculados co mar (fundamentalmente como mariñeiros), a muller podía combinar o traballo remunerado coa agricultura -tanto de subsistencia como, na medida do posible (e dende os anos 70 en Galicia), cotizando polo Réxime Especial Agrario- ou co marisqueo (actividade que anteriormente gozaba de moi pouca regulamentación).

c) Estratexia 3: Persoa sen vinculación nin redes de contactos que presenta o currículum á empresa:

“Bueno... como o mar foi de capa caída fun pedindo choio a moitos sitios, ata que me chamaron da conserveira (...). Levei o currículum, chamáronme e empecei alí” (E8, Ricardo).

En relación ao **tipo de contrato** existen diversas tipoloxías de contratacións, que dependen fundamentalmente da empresa así como das estratexias de contratación que mellor se adapten ás súas características; é dicir, á “natureza” da fábrica. Poden enunciarse así tres modalidades de contratación, as cales se expoñerán a continuación:

Modo de contratación I. Contratación temporal (ETT ou Fábrica) sen opción a promoción. Fábricas amparadas na *natureza* da súa estacionalidade; é dicir, o modo de contratación, dende hai aproximadamente dúas décadas é a través de contratos temporais (que poden ser realizados tanto pola propia empresa como por unha ETT). En ámbolos dous casos o tempo de contratación máximo na actualidade son 7 meses:

“Contratáronme sempre por ETT. Nunca me contrataron de fábrica. Traballo sobre 7 meses ao ano; ás veces seguidos, ás veces por “tandas”. ” (E3, Luisa).

Modo de contratación II. Contratación por obra. Moi similar á contratación temporal, mais a diferenza principal radica en que, se ben non é un contrato indefinido; é incerto no tempo (posto que en calquera momento pode concluír), así como, en principio, as persoas contratadas deberían realizar funcións diferentes ás da empresa. É habitual que certas empresas conserveiras os empreguen indistintamente:



“Teño contrato por obra. Normalmente é o que se suele ter. Ser fijo é... complicado. Normalmente a xente suele botar, como moito, un ano.” (E8, Ricardo).

Modo de contratación III. Contratación temporal e/ou por obra con opción a promoción laboral. Malia comezar pola contratación temporal, existe unha posibilidade a promoción laboral; algunhas das persoas promocionaron a fixas e outras a fixas-descontinuas:

“Agora cambieime [de empresa] hai cerca de dous anos (...) e fixéronme fija. (...) Fija-fija non son; son fija-discontinua. Hoxe en día fija-fija creo que non existirá (risas).” (E4, Kira).

“Estiven menos dun ano na ETT. As esixencias de man de obra eran altas e buscaban xente que se adaptara pronto ao traballo. Parece que foi o meu caso naquel momento, e propuxéronme entrar na plantilla da empresa. Era un contrato por obra. (...). Pasaron non sei se cinco ou sete anos con ese tipo de contrato e a empresa dounos opción a contrato de fixo-descontinuo (...); e, posteriormente, accedín ao posto de fixa por un reaxuste das necesidades da empresa” (E6, Lía).

Ditas modalidades nada teñen que ver cos inicios dos traballos en conserveiras na comarca barbanzá. Así como relata unha das entrevistadas con maior idade, nos inicios destes empregos, non existía nómina e, ademais, a remuneración era diaria:

“Eu son fija porque levo moitos anos, pero cando empecei a traballar de pequena era sen contrato, porque non daban nóminas (...). Dábanche os cartos nun sobre de papel e (...) Había un oficinista que baixaba cunha lista e íbache chamando polo nome... e ti dicíaslle 8.1; 8 era o día (as 8 horas)... e o 1 número de despois eran horas extra. Se facías unha hora extra eran 8.1.” (E12, Laura).

Por suposto, tamén debe ser destacada a peculiaridade da autodeclaración da experiencia laboral nas xeracións de traballadores máis novas, posto que se refiren aos “contratos/temporadas” traballados -e non aos anos-, feito que pode estar designando o cambio na asunción do tempo dentro dos contratos nas conserveiras. Esta designación afectou unicamente ás persoas situadas na xeración dos 20-30 anos.

En canto aos **tipos de actividades**, é habitual a polivalencia, aínda que as entrevistadas de maior idade coinciden en que a rotación era maior na orixe das conserveiras. Deste xeito, e aínda que se debe destacar da solvencia dos empregados en diversas tarefas, existe certa tendencia á especialización en determinadas tarefas.

“Non roto case. Estou sempre -case sempre- no mesmo sitio. Excepto cando non hai traballo, onde todas temos que ir a pelar.” (E3, Luisa).

“Hai días que estás todo o día na mesma máquina. (...) Se pode ser, estás todo o día na mesma máquina; pero se hai cambio de produción, pódénche cambiar de máquina para poder traballar outro produto.” (E4, Kira).

Tamén se debe enunciar que en varios dos relatos proporcionados polas entrevistadas, onde, dada a idade cercana á xubilación, a propia empresa procura un benestar para as empregadas a través de tarefas que gozan dun menor movemento:

“Estiven noutra zona, pero agora debe ser que esta encargada me ve máis maior, e tal. Agora, estou sentada” (E2, Susana).

Grazas á entrevista a unha das persoas ex-traballadoras, puideron recompilarse certas manobras empresarias coas que algunha das corporación tentaba codificar (a través dun código de cores) a produtividade dos empregados en determinadas actividades, tal e como pasou na zona de pelado de túnidos, fundamentalmente. Dita actividade tivo amplas repercusións sociais e legais na comarca:

“(...) E... así fun empezando; fun para unha [fábrica] grande, para a limpeza de peixe que, cando facías máis ou menos kilos de peixe, tiñan distintos cores de gorriña.” (E5, Rosana).

O último dos contidos a analizar dentro do subapartado relativo ás condicións sociolaborais son os **descansos** na empresa. O cuestionamento destes a través da entrevista serviu, por unha banda, para coñecer a insuficiencia do tempo de recesso para a satisfacción das necesidades básicas. Por outra, existe un claro sentimento de resignación –vinculado incluso coa presión laboral- que afecta principalmente ás persoas que entran a traballar por primeira vez no sector conserveiro.

“Eu, se che digo a verdade, o primeiro contrato e mais o segundo... iba ao comedor, botaba 10 minutos comendo, baixaba correndo e xa non volvía ao baño por medo... a que... pola presión que din que...de pasar de tempo.” (E3, Luisa).

“[Os descansos] son moi cortos (risas). Nesta [fábrica] máis largos, pero o tempo é o tempo. Porque canto máis tempo nos dan... xa sabes, se che dan un dedo, colles un brazo e a min paréceme raro que non nos estean xa controlando (risas). Xa me tarda.” (E4, Kira).

A mestura de ámbolos dous sentimentos (resignación e insuficiencia) tamén pode ser extrapolada ao discurso relativo ao tempo traballado debido á contratación temporal. Dito discurso será enunciado posteriormente, cando se falen dos aspectos relativos á valoración do traballo na empresa conserveira.

## 6.2. Normativas

A través dos diferentes discursos das persoas entrevistadas puido comprobarse a existencia dunhas normas hixiénico-sanitarias -e de seguridade- moi similares entre fábricas. Estas aluden principalmente á indumentaria, á toma de certas accións de prevención de riscos laborais (certos comportamentos coas máquinas) e ao tipo de comportamentos de carácter obrigatorio que deben tomar as persoas empregadas para que non exista unha contaminación alimentaria. Deste modo, unha vez presentadas ditas normativas, algunhas das persoas entrevistadas tildaban de *excesivas* certas normativas; moitas delas non xeradas pola propia factoría conserveira, senón establecidas pola propia empresa alimentaria coa que se firmaban convenios (principalmente cadeas de hipermercados):

“Ah! Ahora incluso, cada sitio ten que ter a súa raspeta... Pero é raspar o chan... Nese aspecto xa son un pouco esaxerados... Pero bueno, se llo esixen a eles [en referencia ás cadeas de hipermercados coas que firman contratos]... Eles téñeno que esixir a nós” (E2, Susana).

Outras das normas habituais nas empresas conserveiras céntranse na tenencia única da tarxeta para fichar, quedando o resto de obxectos prohibidos na zona de entrada de produción. Dita norma é criticada por unha das entrevistadas, posto que sinala a perda de tempo dun traballador de ser necesaria a toma de medicamentos. Malia non aparecer no seguinte extracto, posteriormente, a entrevistada recomendaba a realización de taquillas nun emprazamento marxinal da zona de produción:

“A ver, hai algunhas [normas] que me parecen un pouco estrictas xa... como o tema de, por exemplo, non sei... non baixar máis que a cartilla pero... unha aspirina ou así... porque senón claro, ti se tes que subir a collela, gastas minutos do teu descanso alí... Ao igual que un día de calor non poder remangar un pouco a camiseta nin o pantalón (E3).

Máis destacable é quizais a existencia de *normas non escritas* dentro da empresa. A través desta cita, poden entreverse os diferentes códigos de normas non escritas, pero coñecidos tanto entre traballadores como pola propia empresa:

“(...) Se hai auditoría tes que poñerte doutra maneira... tes que poñer como unha casaca; como un uniforme especial de visita de tal supermercado. É un coñazo porque da un calor... Dínnolo.. pero, por exemplo, hoxe veu de sorpresa. Por eso temos que baixala sempre á fábrica.” (E10, Xoana).

Por último -con relación ás normativas na empresa conserveira-, debe destacarse o papel das anécdotas *off the record*, onde, ao finalizar a entrevista, unha das persoas entrevistadas enunciaba que certas factorías establecen un “*código de coñecemento de visitas*” no cal, a través do grosor ou cor do papel, os propios empregados son conscientes dun acontecemento diferente ao habitual.

### 6.3. Negociación colectiva

A través do cuestionamento do **papel dos sindicatos**, puideron comprobarse dúas tipoloxías de resposta; unha que abrangue ao descoñecemento e ignorancia do papel dos sindicatos na empresa, e, por outra, a opinión de negación sobre a consecución de metas sociais. Así, o papel habitual destes sinalouse como é exposto a continuación:

“Neste momento é un papel pasivo... se me permites ata ridículo, e innecesario. (...) Non están velando pola vida do traballador e pola traballadora. Ata me atrevería a dicir que a propia empresa está facendo mellor ese traballo que os propios sindicatos. O sindicato convertiuse nun fillo de Roma, chupando do teto da loba.” (E6, Lía).

Así, dita opinión en torno á inacción do sindicato na empresa enmárcase nun discurso totalmente estendido e repetido ata a saciedade polas persoas entrevistadas; aínda que, cabe sinalar unha opinión máis agravante segundo a tipoloxía de contrato á que se estea vinculado. En concreto, as persoas con contratos temporais, enuncian a despreocupación do propio sindicato, xerando incluso -segundo varias versións- discriminacións na votación de cuestións afectantes a tódolos traballadores da empresa por igual:

““As de contrato” non temos papel ningún do sindicato; ningún. Porque de feito, as de contrato non temos dereitos ningún, e os que están por ETT menos aínda. (...) Incluso (que eso estivo moi mal feito), o ano pasado votaron cando foi a semana da Constitución para poñer festivos todos seguidos ou ir un día si un día non... E votaron. Estabamos a traballar as de contrato tamén, pero a votación só foi para as fijas: eso foi orden interna. Foi o comité de traballo; non veu de arriba nin de nada. alí non votou ninguén; solo votaron elas: as fijas.” (E2, Susana).

“A min, no sitio onde estou hai tres sindicatos, e... por exemplo, a min nunca viñeron a preguntarme a miña opinión. (...) Ca miña opinión non contan; cas fijas, consúltano. Pero para as de ETT nunca veñen a facer unha pregunta nin nada. Estamos fóra.” (E3, Luisa).

Deste modo, á precaria pertenza a contratos laborais debe tamén vincularse un sentimento de exclusión provocado pola falta de contacto coas persoas traballadoras temporais para a negociación sindical. Tal e como sinalaba Luisa (E3), a negociación sindical diferenciada marxina ás “temporais”. Incluso, dentro das traballadoras temporais, o modo de contratación por ETT desvincula á traballadora totalmente da negociación das condicións laborais da empresa -xa que, ao pertencer propiamente como traballadora a unha empresa temporal, tan só ten unha relación vinculante á conserveira como *empresa cliente*-:

“Nada, non sei... Porque estiven catro meses [nunha fábrica] e agora sigo...noutra [fábrica da mesma empresa] catro meses... Non me dou tempo tampouco a ver os seus logros (...) nada.

Vía... así... papeles no tablón, pero como non iban conmigo... pois tampouco os leía. Leía os que iban conmigo...(risas): "Personal de ETT". (E10, Xoana).

Por último -con relación a aspectos do convenio colectivo- poden enunciarse os cambios e evolucións acontecidas con respecto ao papel dos sindicatos no sector conserveiro barbanzano. Neste caso, existen dúas narracións onde, en primeiro lugar, se enuncia a inexistencia de sindicatos ao inicio da incorporación laboral desta entrevistada e, por outro, a diferenza en canto á consecución de determinados dereitos -tal e como pode semellar a xornada ou a propia disposición da fábrica de materiais de traballo-:

"Cando eu empecei, nin sindicatos había muller!" (E13, Vanesa)

"Ahora penso que [o sindicato] non ten ningún [papel na empresa]; ningún (risas). Antes, cando entrei... si. Nós naqueles tempos... xa facíamos huelgas e parábamos. A xente era máis unida. Ahora no. Ahora, os sindicatos... Como que xa nada. Eu nos últimos anos notei un cambio grandísimo; pódoocho dicir sinceramente. (...) daquela, cando quixemos cambiar a jornada de partida a intensiva ...conseguiuse; conseguíuse que nos deran... mandiles... A ver, nós antes (...) tiñamos que comprar todo; tiñamos que levar tixeira, cuchillo... agora no. Ahora todo é da empresa, nin tes que levar cuchillo, nin tixeira, nin guantes. (E12, Laura).

#### 6.4. Relacións co grupo de traballo e socialización

En primeiro lugar, cabe enunciar que, en relación á existencia de **afinidades empresariais**, todos e cada un dos entrevistados responderon afirmativamente; é dicir, é habitual a existencia de círculos de persoas afíns. Agora ben; a nivel persoal, existen diferentes modos de asumir a dimensión da afinidade no traballo.

Así, un primeiro grupo compoñerían as persoas que se consideran *neutrais* -relacionalmente falando- coas compañeiras e compañeiros de traballo. Dita neutralidade asúmese (en parte) como estratexia para evitar confrontacións cos diversos grupos que compoñen a súa zona de traballo:

"(...) Lévome ben con todo o mundo pero non quero ser máis amiga de ninguén (...) Eu non quero levarme ben de máis que con outra persona. (...) Non quero levarme especialmente con ninguén... non. Eu lévome ben con todo o mundo, e punto; pero non quero ser amiga de nadie. Non, non, porque eso tamén trae jaleos..." (E2, Susana).

Un segundo grupo, compoñerían os entrevistados que afirman con rotundidade a *diferenciación entre amigos e compañeiros de traballo*. Deste xeito, prodúcese un reforzo das fronteiras simbólicas da fábrica en canto a materia de confianza se refire: fóra é o lugar onde existe a verdadeira amizade, mentres que dentro só existen compañeiros de traballo:

“Ti tes o teu círculo de amigos; (...) pero eu separo entre compañeiros de traballo e amigos; realmente no, porque en canto te das a volta... (risas), porque unha cousa é unha cousa e outra, outra.” (E8, Ricardo).

O terceiro e último grupo compoñerían aquelas persoas que atoparon “amigos” dentro da fábrica. Malia existir, dentro desta categoría múltiples vivencias a englobar, a liña a seguir é o afianzamento das relacións alén do lugar de traballo. En moitos casos, incluso, ditas amizades rematan por converterse en núcleos de resistencia ás desharmonías que son producidas dentro da esfera laboral:

“Eu afinidade tiña con tres; fíxenas alí [amizades] e aínda teño hoxe. Son amigas de verdade. Ao principio é moi importante que che boten unha man; e ves quen vale para axudarche e quen non.” (E9, Beatriz).

Cabe enunciar que unha das razóns alegadas polos entrevistados en torno á falta dun sentimento de amizade é a *temporalidade e estacionalidade dos contratos*. Dita relación foi enunciada por unha das persoas entrevistadas:

*“Cada ano cambio [de compañeiros], solo segue un compañeiro que entrou comigo... Uns marchan outros veñen cando teñen choio (...) Tiven amigos meus, e marcharon.” (E8, Ricardo).*

Mais, por suposto, existiron cambios no propio desenvolvemento das empresas conserveiras cara unha racionalización do traballo que diminuíron os modos de establecer contacto social e comunicación cos compañeiros de traballo. Algunhas razóns que puideron ser extraídas facían mención ás normas hixiénico-sanitarias, debido ás cales, malia mellorar (ou reter) a calidade auditiva das empregadas, mermou a probabilidade de establecer contacto social na empresa. A outra é debida ao establecemento dunha maior distancia (xerárquica) na empresa debida, entre outras razóns, á extensión do tamaño da empresa. En moitos casos, a fábrica funcionaba como unha extensión familiar; unha comunidade. Así, era habitual que o xefe da empresa estivese integrado co grupo de traballo (e, polo tanto, na propia dimensión comunal do traballador; ser “un máis” implicaba estar ao mesmo nivel de socialización). Ditas razóns puideron ser extraídas dos discursos das persoas entrevistadas de maior idade:

“Ahora é obrigatorio levar tapóns para os oídos; antes non. E agora estás co tapón nos oídos... e xa non te enteras moito. Pero bueno, ti... se estás en frente dunha persoa e non a oes, tes que falarlle con xestos porque non hai maneira de... sabes? Polo que non podes seguir unha conversación...” (E12, Laura).

“(...) Antes era coma se fora unha familia; os jefes andaban polo medio da xente; falaban coa xente. Ti hoxe ao xefe velo, e si: van ás empresas e van cando hai visitas. Saúdanche; eso si, saúdanche pero.. a ver... non teñen aquela relación que había antes. Antes preguntábanche ata

por teus pais porque eran coñecidos... e ao mellor xa traballaran os teus pais... E eran... pois non sei como dicirche, eran.” (E13, Vanesa).

Aínda sendo común a existencia de afinidades, a través do desenvolvemento das entrevistas semi-estruturadas, dáse cunha maior habitualidade no discurso **a existencia de desharmonías cos compañeiros e compañeiras de traballo: fundamentalmente entre as mulleres.**

Deste modo, a través da revisión do expresado polas persoas entrevistadas, puido obterse información tal que é posible sinalar certa tendencia a que, nunha primeira incorporación laboral “á fábrica” (cando se *comeza de nova*), se produzan tratos vexatorios por parte dalgunhas compañeiras con máis experiencia:

*“ Eu penso que o pasou todo o mundo [por unha etapa de acoso]... todo o mundo... É mais ben cando empezas de nova, que non marcas o teu territorio... Cando empezas de nova; si. (...) Os traballos máis duros van para a nova (...) e... ao mellor as culpas; ao ser a nova, telas todas [as culpas]. ” (E4, Kira).*

*“Ao ser a máis nova da zona, tratábanme con inferioridade e burlábanse e facíanme bastantes putas, e así (...). Facíanme, por dicilo así, bullying.” (E3, Luisa).*

Podería incluso sinalarse certa tendencia –tal e como ocorre con outras prácticas similares, tales como as “novatadas”- á existencia dun *ritual de iniciación* caracterizado, principalmente, pola humillación e trato vexatorio ao “novo” (entendendo por *novo* ao recén vinculado laboralmente co sector conserveiro), aínda que dita cualidade non é a única pola cal poden existir conflitos. En dúas das entrevistas realizadas, puido atoparse a expresión da mesma frase:

*“Ao principio empezaron sendo por cousas de traballo pero despois xa... se levou ao personal.” (E3, Luisa; E4, Kira).*

É dicir, parte das razóns son debidas a cuestións laborais, aínda que non única e exclusivamente, polo que pode deberse tanto á falta de experiencia como ao propio modo de realizar unha actividade. Outro dos entrevistados sinalaba:

*“Soe haber problemas polas manías da xente, porque cada un ten a súa maneira de traballar. E... ti chegas sendo temporal xunto a persona veterana e ten que ser como queira a compañeira veterana. Mais que a veteranía, incluso o tempo que se leve aí...” (E7, Antonio).*

Malia poder semellar unha cuestión puntual ou illada, varias das entrevistadas sinalaron a vivencia deste tipo de situacións e a repercusión que ditas desharmonías tiveron para a súa propia saúde:

“Pois eu creo que a grande maior parte da xente [o pasou mal]... E de toma... pastillas e de ir ao médico... En serio!” (E4, Kira).

“Hai algunhas [fábricas onde se dan conflitos]... por exemplo; nunha, a min, fixéronme a vida imposible e... bueno, chamáronme de todo. De todo. De feito, tiven que coller unha semana de baixa por síndrome de ansiedade e...faltoume sete meses a regra por ese malestar alí. E dirás ti: "Que va, non?" Pero é que... cando atacan, atacan (...)" (E5, Rosana).

Unha das entrevistadas sinala ás mulleres como o único colectivo onde emerxen as desharmonías e conflitos. Neste caso, existe unha clara asignación de estereotipos aos comportamentos laborais e á creación dun vínculo laboral diferencial segundo xénero:

“ [...] Os homes son bos compañeiros, eh? Á hora de traballar, con nós e entre eles. Con nós moi ben eh... Eu en experiencia, xenial: un home bótache unha man; hai de todo, pero a grande maioría si. As mulleres xa son... xa lle costa máis... fan o seu grupíño de contigo si e a ti xa che estou controlando do que fas e do que non fas e onde pecas... sabes? Para... sacar as garras.” (E11, Nuria).

Finalmente, e en relación ás desharmonías, o traballo na industria conserveira remata por categorizarse como unha fonte de conflitos, chegando incluso a existir recomendacións unha vez se incorpora laboralmente a xente:

“ O tema das fábricas é un pouco... "Ti mira por ti que se che poden joder, jódenche falando claro". Cando entras, é cando te das de conta” (E8, Ricardo).

“ (...) Na conserva hai moita envidia; moito pique. Sobre todo se tes un traballo que lle gustaría ter a elas...” (E9, Beatriz).

Outra das cuestións que aluden á socialización dentro do sector conserveiro é o propio **proceso de aprendizaxe**. O discurso habitual das persoas entrevistadas centrábase na existencia dunha dobre vertente: por unha banda, a axuda dos compañeiros e, por outra a formación da “fábrica” -recaendo dita tarefa aos encargados, principalmente-. Malia isto, existiron (aínda que en poucos casos) discursos que enunciaban a inexistencia dun grupo que lle ensinara o procedemento a seguir para a realización de diversas actividades. Dito caso incluso sinala a diverxencia de modos de aprendizaxe segundo a fábrica onde estivo contratada:

“[Na anterior fábrica que estaba] aprendín mirando para os demais... non había nadie que me ensinara. Nesta empresa na que estou, si. Ponse unha persona ao teu lado e explícanche as cousas moi correctamente e con moita educación.” (E4, Kira).



En canto á formación que é dada a propia empresa, atopáronse dous procesos diferenciais: un de corte informal (a ensinanza da persoa *encargada*) e outro de corte formal (os cursos que se imparten na factoría). Unha das persoas entrevistadas, ademais de amosar o descontento co modo de impartición das aulas, sinala a existencia de cursos para o persoal fixo, centrados principalmente no mantemento da saúde corporal. Este feito declara, por unha banda, a preocupación pola saúde do traballador estable así como, de xeito indirecto -dado o nome dos cursos-, tamén se sinalan as principais zonas de desgaste corporal para as persoas empregadas nas conserveiras:

“(...) A formación é suficiente, pero eu vexo incorrecta a forma de dala... porque te comes o tostón o día que vas firmar o contrato. Son catro horas nos que ti non estás remunerado e ao final dis ti: "Quero que acabe xa!", e podía ser en dous-tres días: unha hora cada día, e aprenderíase moito máis. O resto de cursos -talleres de espalda, de saúde corporal, do propio traballador... como levantar peso- son para as fijas e para as fijas-descontinuas. Están ben porque teñen atención personalizada” (E7, Antonio).

Dentro da aprendizaxe informal, existen modos diverxentes de ensinanza e aprendizaxe, onde se destaca o papel *dos trucos*, nomeados por varias das persoas entrevistadas. A través deles simplifícase a dificultade do traballo así como se avanza na produción. O *truco* funciona en parte como unha acción na que se comparten significados culturais dentro da fábrica:

“Os trucos [que as compañeiras che ensinan] son moi importantes eh!... que che digan a ti un truco: "Mira, fai así... fai de esta maneira que fas mellor" Eso... vale moito; E agradecíaos cando mos ensinaron!” (E2, Susana).

Mais, aínda que se debe recalcar a grande importancia da aprendizaxe, todas e cada unha das persoas entrevistadas enuncian a necesidade de experiencia para a realización dun traballo produtivo e eficiente:

“Mais ben, aprendes ca práctica., Hai quen che intenta botar unha man; xente que axuda... Pero sin práctica... “ (E3, Luisa).

Por último -con relación ao proceso de aprendizaxe- debe destacarse que, debido ao aporte de corte histórico que é sinalado polas persoas entrevistadas con maior idade, pode falarse dun cambio nos roles da aprendizaxe, posto que anteriormente a única fonte de formación eran as persoas con maior idade (e experiencia laboral). A partir da seguinte cita pode enunciarse, por unha parte que a) a racionalización do traballo no sector industrial conserveiro produciu unha deslocalización do proceso de aprendizaxe a un “sistema de expertos” dos que dispón a fábrica e b) que dito proceso de aprendizaxe, malia ser xeracional, non resultaba cómodo para as empregadas:

“(...) A ver, agora hai outro tipo de traballo... Antes facías eses traballos e ensinábache unha muller... e berrábache... moito. Moito. Á vellas gustáballe [que se fixeran as cousas]... como

sabían. E ti ao lado delas, eras unha molestia (risas); eras como unha pulga nunha perna. A ver, había de todo, pero á maioría non lle gustaba [enseñar] porque ademais eran mesas pequenas e tiñas que estar pegadas a elas(...) Agora ese papel téñeno as encargadas.” (E13, Vanesa).

## 6.5. Evolución persoal e experiencia

A través da análise dos discursos das persoas empregadas, sinalouse que a meirande parte das persoas entrevistadas parten dun autoconcepto negativo en torno á súa traxectoria formativa, o cal os levou (entre outros motivos) a demandar traballo na industria conserveira. Así, é habitual no discurso das persoas entrevistadas a enunciación de “non *valer* para estudar”. Ditas persoas atopan un refuxio laboral a través da súa contratación na industria conserveira:

“Bueno, eu daquela tampouco pensaba o de estudar... dicía "Ah, bueno, eu non valo para estudar"... E a xente deixábase ir... E ao mellor dáste conta de que outra persona nos estudos tiña o mesmo nivel ca ti...E ao final acabou quitando algo; non moito, pero algo. Pero daquela... había moitos cartos... dicía "Oh, mi madre, cantos cartos!" E estabas toda contenta.” (E4, Kira).

“Comezar a traballar na conserva significou... ter traballo.. ter traballo, porque senón de que traballabas ao non ter estudos? Entonces tíñaste que ir ao primeiro que che collían. Onde? Á conserva! Pois veña: á conserva!” (E5, Rosana).

Outro dos elementos polos cales a industria conserveira goza de boa reputación é a súa comodidade, así como a facilidade de “separarse” da dimensión laboral unha vez remata a xornada laboral. Esa *separación* prodúcese por medio da “desconexión”; vantaxe que, por exemplo, poden non ter os mandos intermedios. Polo tanto, a responsabilidade só afecta á xornada laboral e non aliena o resto do tempo de vida do individuo alén da esfera laboral. :

“A conserva é un traballo que ademais de estar a gusto, non tes responsabilidad. Ao non ter máis responsabilidad, ti chegas á casa e durmes toda a noite. Eu creo que nun taller, por exemplo, de costura, estaría a pensar se me saliría ben toda a noite... Que o leven as encargadas? Si, pero eu non.” (E2, Susana).

“Realmente iba un pouco por ir, porque non tiña pensado botar moito tempo; pero bueno... Unhas cousas levaron a outras e unha vez que estás ben... e a gusto... pois, para que deixar.” (E6, Ricardo).

Por último, tamén debe enunciarse que en dúas entrevistadas -realizadas ambas polas cohortes máis xóvenes- tamén existe unha reflexión en torno á propia saúde corporal que pode verse afectada polos traballos típicos da conserveira; os cales -e postos en relación cos cursos de saúde postural- teñen

relación con grande esforzo físico. Dito aspecto negativo pode incluso implicar un posible cambio na traxectoria laboral futura:

Ao principio a verdade estaba moi contenta, estaba contentísima. Porque nunca cobrara un sueldo así tan...e claro, son xoven, tiña ganas e víame con cartos... e con ganas de comprar o meu coche e ter para os meus gastos e así. Despois, co paso do tempo pensei "a miña espalda", "o meu corpo que me estou machacando". Nun futuro... e fisicamente... a miña saúde, non sei como será; pero bueno, polo xeral, estou contenta. Teño o meu sueldo e algunhas compañeiras que saco boas de alí. (E3, Luisa).

## 6.6. Masculinización

Tal e como se puido visualizar a través da táboa de afiliados ao sector conserveiro na comarca da Barbanza (disposta no Anexo III), o número de mulleres afiliadas é moito maior que o de varóns. A porcentaxe (que podería aproximarse ao 70% de mulleres e ao 30% de homes na zona de produción) tamén é visible para as persoas que están empregadas na factoría conserveira. En relación a cargos máis altos, debe enunciarse que, na zona de *oficina*, a porcentaxe ascende a un 60% de homes e 40% de mulleres:

"A verdade é que antes había poucos homes. Segue habendo moitas máis mulleres, pero cada vez hai máis homes. Pode haber un 70% de mulleres e o 30% de homes (...) Ahora nas oficinas tamén hai... a ver...; Que hai máis homes!... pero bueno... xa hai unha pequena mezcla.... Ahora nas oficinas a verdade é que hai... poñámoslle... un 60% de homes e un 40% de mulleres." (E4, Kira).

En referencia á localización de actividades segundo xénero, soe ser unánime a asociación entre forza física e traballo masculino. Así, as persoas entrevistadas sinalaron que aos varóns se atopan en zonas onde se soen realizar actividades que impliquen forza:

"Eu vexo un aumento (...) na zona da premonda; o sea, de onde botan o peixe á cinta; na zona de pelado... Sobre todo. E logo... nalgunhas zonas como a descarga, ou así. En zonas de forza: Fan os traballos mais... mais... físicos..." (E5, Rosana).

Incluso, nalgunhas das entrevistas realizadas se sinala que a incorporación laboral dos varóns en certas zonas produciu vantaxes tales como o alivio do peso e da carga física que tiñan que soportar anteriormente as mulleres soas:

“(...) Se estás nun sitio onde... estás cun home, ten máis forza; nótase. Eu teño estado con chavales, collen un palé e "RAS"; xa o colocan así. Cousa que ti, se tes un palé, pides axuda... (E2, Susana).

Malia ser habitual que a incorporación dos varóns se producise harmonicamente, existen algunhas diverxencias en relación ao discurso normalizado da “igualdade” no traballo. Tres das persoas entrevistadas -entre as que hai un home- sinalan que os varóns dispoñen de certas vantaxes con respecto das mulleres. Estas poden diferenciarse en a) Vantaxes salariais; b) Vantaxes de contratación e c) Vantaxes no grupo de socialización:

a) Vantaxes salariais:

“Na miña zona hai homes onde non fan case esforzo físico e cobran douscentos euros máis que as mulleres (...). Eso é porque os hai fijos. (...) Se as mulleres cobran 800€, os homes fijos cobran 1300€, aínda que depende da zona. Na miña zona hai que atender a unha máquina; atender aos botóns.” (E3, Luisa).

b) Vantaxes de contratación. Malia non ser expresado polo entrevistado, a contratación por empresa –malia ser un contrato temporal- acumula experiencia laboral dentro da propia fábrica e permite, nalgúns casos, que se facilite a promoción laboral interna na corporación:

“Os homes soemos entrar por empresa... o porque non o sei, pero pronto entramos en empresa. As mulleres, así como algunhas personas discapacitadas, suelen ir por ETT.” (E7, Antonio).

c) Vantaxes en materia de resolución de conflitos. Sinalouse, por outra banda, a diferenza de trato relativa á resolución de conflitos. Entre outros aspectos –e tal e como é amosado segundo o discurso da seguinte persoa entrevistada-, os varóns, en vez de serlle asignada culpabilidade, evitan, disimuladamente –a modo de broma- as confrontacións:

“Pode que cos homes teñan... máis man blanda que coas mulleres. Ao mellor, imaxínate; temos vinte minutos de bocadillo. E unha muller... xa mismamente entre nós; se tardas un pouquiño máis -porque se tardo eu non podes ir ti- xa [din]: "Eh, canto tardastes!", e, se ao mellor, é un home... cóntache un chiste e vaste toda contenta (risas). E el ao mellor tarda vintecinco ou trinta [minutos]. (E4, Kira).

En definitiva, a través destas citas pode sinalarse que, dadas as vantaxes laborais existentes para os varóns, as mulleres sofren discriminación en materia laboral (malia na actualidade ser menor) e en materia social (comprendida dende a súa dimensión relacional). Entre outros aspectos, unha das entrevistadas reflexionaba en torno ás dificultades promoción laboral (discriminación vertical); é dicir, o

teito de cristal, así como á discriminación horizontal (que se plasma na concentración das mulleres en determinadas labores):

“(…) Creo que aínda hai un medo á muller. Esa falta de recoñecemento... non? Ou ben porque non ten aumento salarial ou ben polo seu propio posto, que poida chegar a un ascenso; eu creo que hai un teito de cristal para a muller [Levanta o brazo] Ata aquí si, pero despois de aquí... difícil” (E6, Lía).

Non é casual, pois, que o traballo nas conserveiras comparta similitudes con outros traballos feminizados, tales como foron -e son, na actualidade- a fábrica de tabacos ou o sector téxtil, onde se soen adscribir certos estereotipos vinculados coa femineidade e o traballo feminino: minuciosidade, coidado, perfeccionismo, limpeza, orde, etc. Na actualidade, a través deste epígrafe referido á masculinización, pode verse que tenta establecerse, dentro da propia fábrica, unha división sexual do traballo a través de estereotipos de xénero; un binomio onde o varón desempeña os traballos de forza (ou semella desempeñalos) e a muller se adica aos traballos que requiren maior manualidade.

### 6.7. Futuro laboral

A través do cuestionamento do futuro laboral pode coñecerse a vinculación do traballo coa traxectoria vital do entrevistado. Así, a través do plantexamento discursivo de dito futuro por parte dos entrevistados, pode visualizarse a importancia que outorgan ao traballo nas conserveiras e o plano no que o sitúan en relación a outros oficios Así, en relación ao extraído durante o traballo de campo, as opinións en torno ao futuro laboral poden resumirse en tres tipoloxías de resposta. Estas son, principalmente:

1. Conformidade co traballo na industria conserveira. É habitual nas xeracións maiores, aínda que no caso dunha entrevistada pertencente á xeración máis xoven, sinala a súa probabilidade a permanecer na mesma factoría dada a falta de estudos (unha conformidade que, neste caso, se vincula á resignación). Ademais, esta sinala que, incluso, a propia estacionalidade da fábrica lle podería permitir a compaxinación de estudos con traballo.

“Tiña gana de facer algo a distancia pero cando me vexa preparada ao 100%... así, menos agobiada, con eses catro meses libres... tiña ganas. Eses catro meses [que non traballa] sonme moi cómodos para compaxinar. Eu, a verdade, seguirei traballando en fábricas porque ao non ter estudos...” (silencio). (E3, Luisa).

2. Aspiracións de cambio. Foi a elección maioritaria das persoas máis novas. Estas, artellan o seu discurso en torno a un cambio de traballo na súa traxectoria vital. Así, ven a conserveira como un oficio de tránsito, por motivos moi diversos: dende a *estacionalidade* -e inestabilidade endémica da propia industria- ata confrontación coas aspiracións persoais.

“Sinceramente? Lonxe da fábrica, facendo algo que me da unha realización persoal maior e mellor. Non matei de todo a esperanza; non a reducín. Segue sendo unha chispa a que lle podo prender algo de lume... Estou nun momento de límite de replanteamento vital do meu traballo, si. Cada vez éme máis difícil continuar con este alienamento sabendo que é un traballo mecánico, con moito automatismo; apórtame traballo, si, pero non me aporta satisfacción. E o diñeiro que estou gañando, gástoo por insatisfacción.” (E6, Lía).

“Aí non. Por un motivo solo: porque non é todo o ano... E... bueno, realmente son dous motivos: porque o soldo podía ser un chisquiño maior, e non chego a ser mileurista. Pero eu non me vexo traballando sete meses...” (E7, Antonio).

3. Incertidume. A incertidume foi o caso menos numeroso, aínda que o máis chamativo. A continuidade na conserveira é incerta, posto que tamén o foi a propia incorporación laboral a esta:

“Non o sei... non o sei porque... fai cinco anos tampouco me vería traballando disto.” (E8, Ricardo).

É dicir, que malia ser un cuestionamento dirixido fundamentalmente a aquelas persoas que non están asentadas laboralmente -é dicir, que non dispoñen unha grande experiencia laboral e que gocen dunha maior probabilidade a transitar laboralmente-, incluso para algunhas daquelas persoas que levan tempo traballando na industria, o sector conserveiro non é un sector no que desexen estabilizarse e pasar o resto da súa traxectoria laboral, principalmente pola estacionalidade do traballo.

### 6.8. Ser “da conserva”. O Papel da(s) identidade(s) na industria conserveira

Un dos elementos principais en torno aos vertebra este proxecto é a avaliación do *sentimento de identificación*- das persoas empregadas no sector conserveiro na Barbanza. Así, ao longo das entrevistas, poden dilucidarse cinco posibles tipos de **sentimentos de identificación da persoa traballadora coa empresa conserveira**. Dita clasificación responde, por unha banda, ao papel que outorgan ao traballo -e á *centralidade* deste (Muñoz, 2007)- como *fonte de sentido* e/ou *responsabilidade*. Ditos sentimentos de identificación son :

Sentimento de identificación 1) *Identificación laboral e sentimento de centralidade no traballo*. Este perfil engloba un claro sentimento de identificación laboral, onde o traballo é un elemento central na vida dos individuos. Este sentimento de identificación atopouse maioritariamente, nas persoas entrevistadas de maior idade:

“Para min? A conserva significou moito. Non só axuda familiar, era un aliciente para levantarme... é un traballo, era ter amigas, (...) E eso que antes a conserva non estaba nada ben vista.” (E12, Laura)

Sentimento de identificación 2) *Identificación laboral sen centralidade de traballo.* Outra das tipoloxías identitarias que poden ser extraídas a través da análise discursiva das persoas entrevistadas é a existencia dunha identificación laboral, mais, neste caso, non existe tal centralidade do traballo. Así, “ser da conserva” é a pertenza a un emprego (no que existe identificación sociolaboral) que permite a obtención dun salario.

“Eu son parte da fábrica; Claramente! Eu levántome á miña hora, vou facer o meu traballo, vou para a casa, teño soldo a final de mes, e... a ver...teño traballo.” (E1, Alicia).

“Eu claro que son da conserva! Para min a conserva é a miña forma de vida...Economicamente! (risas). Claro; eu non é algo que... eu vou traballar para ganar os cartos non vou...”Ah, hoxe facemos...!!!”, non. Eu intento facelo o mellor posible dentro do que eu mellor poda... e tal (E4, Kira).

Sentimento de identificación 3) *Identificación do emprego como un “sistema experto”: a cadea alimentaria.* A través deste sentimento de identificación atópase un discurso rexido polo que se veu denominando como *sistema experto* (Giddens, 1993). O discurso habitual dentro deste tipo de identificación posiciona aos traballadores como responsables da cadea alimentaria, os cales, deben dispoñer dun *sistema abstracto* que os dota de coñecementos técnicos e sanitarios imprescindibles para a realización eficiente do seu traballo:

“Ser da conserva é ser un manipulador de alimentos que busca facer o ben para uns consumidores, onde ti o fas o mellor posible para que eses consumidores teñan un bo produto”. (E5, Rosana).

“Supoño que [ser da conserva] é estar dentro da cadea alimentaria. Entonces tes que ser coidadoso e atento ao que estás facendo, porque se non es coidadoso, podes contaminar a alguén, por dicilo dalgunha maneira; é unha responsabilidade.” (E8, Ricardo).

Sentimento de identificación 4) *O limbo de identificación laboral: “Son... pero non son da conserva”.* Tal e como se pretende amosar a través da propia denominación da tipoloxía, existiron entrevistadas que sinalaron un sentimento simultáneo de pertenza e diferenciación. As razóns débense, por unha parte, á asociación dunha maior idade ás persoas “da conserva” e, por outra, ao xeito de afrontar as problemáticas cos compañeiros no posto de traballo:

“Eu son da conserva pero... tampouco son. Eu síntome distin...ta á maioría da xente. Non sei como serei co paso dos anos... Son máis xoven. Eu, por exemplo, na miña zona, son a máis xoven, dou máis a cara... e... ao mellor elas -algunhas eh!-, son máis de falar por detrás que de dicir as cousas á cara...” (E3, Luisa).

Sentimento de identificación 5) *Falta de identificación laboral: Non ser “da conserva”*. Este perfil de identificación -sinalado só por unha das persoas entrevistadas- amosa a dificultade de pertenza que teñen as persoas non contratadas pola propia empresa. Así, o feito de pertencer a unha empresa temporal -e non á propia empresa- da conta do prescindible papel da man de obra da traballadora. Deste xeito, ao ser un contrato vinculante a unha *empresa cliente*, a traballadora non se sente identificada coa empresa á que “presta servizos”:

“Pois non che sabería dicir, non che sabería dicir... Como non son da empresa... (risas) Pódese dicir que non son nin da conserva . A ver, traballo alí, pero non estou nin pola propia empresa. Cando necesitan axuda, chaman á ETT... e meten a vinte.” (E10, Xoana).

Por outra banda, tamén se debe enunciar a **evolución dos estereotipos asociados ás persoas traballadoras nas empresas conserveiras**. Segundo narra unha das persoas entrevistadas (aínda que repetido, a modo de anécdota, por persoas máis xóvenes), entre as dúas principais saídas laborais de finais dos anos 60 e principio dos anos 70, o *sector téxtil* e o *sector conserveiro*, existía unha xerarquía de status laboral. Deste modo, a denominación de “as da conserva” servía como un medio de identificación da alteridade (da outreidade, da diferenza) -neste caso, a través dos prexuízos vinculados ao olor das traballadoras-. Unha das entrevistadas, contaba, a través da seguinte anécdota, o cambio de estereotipos que emerxeran no sector conserveiro:

“E entón, as de [nome doutra localidade do Barbanza] eran “finas” e non iban á conserva; entón, cando íbamos o domingo ao cine, tíñannos discriminadas: éramos “as da conserva”, entendes? Como se cheiráramos... en concreto. E entón elas eran as finas, pero logo despois pasaron uns anos (...), e despois ibas para unha conserva... E vías [dentro] a todas aquelas que no seu día eran “as finas”... E dixen eu “Dios mío, dios mío, o que cambia o tempo; O tempo cambia o mundo!”. (E2, Susana).

Na actualidade, tódalas persoas entrevistadas coinciden en sinalar que os estereotipos en torno ao un perfil de traballadora ou posibles aspectos nos que existise ou se posibilitase a discriminación do colectivo de traballo, desapareceron:

“Hoxe en día xa non se pode facer o cliché das persoas que traballan nas conserveiras (...). Poderíase imaxinar que [o perfil estereotipado] era unha persoa de nivel medio-baixo de cultura, de determinada idade... Hoxe en día é imposible dicir iso... Podes estar traballando e ser doctorada en “non sei que cousa”.” (E6, Lía).



## 6.9. Vínculos familiares co sector conserveiro

En canto ao ámbito familiar, constatouse que é habitual a **participación de varios membros da familia no sector conserveiro**. Deste modo, moitas das persoas entrevistadas sinalaron a importancia da industria conserveira dados os lazos de vinculación laboral de familias enteiras:

“Na nosa casa chegamos a traballar todos. Houbo un momento no que traballamos todos na mesma empresa: meu pai, miña nai, meu marido e eu; os catro.” (E2, Susana).

Por outra banda, tamén se debe destacar o carácter *xeracional* da empresa conserveira; constituíndo, en moitos casos, unha fonte de “tradición laboral” na comarca:

“[A fábrica é] Xeneracional; unha xeneración tradicional tras outra...eso é a fábrica. "A ver, a onde vas ir se non vas á fábrica?." (E11, Nuria).

Non se debe obviar tampouco o papel deste traballo na **organización das dinámicas familiares**. Así, na actualidade -e aínda que tanto os días como as horas de traballo na industria conserveira foron, polo xeral, ben valoradas nas entrevistas en profundidade- existe unha necesidade de organizar diversas estratexias para os coidados; principalmente o dos fillos das persoas traballadoras. É aquí onde se pode presenciar a grande carga *familista* na atribución de dito coidado: neste caso, son os propios pais quen axudan á entrevistada:

“Eu porque teño a meus pais e me axudan moito, senón é moi difícil. Porque... claro; Se te levantas ás 6 da mañá... A onde vas a levar a unha criatura? É difícil. Eu penso que eso [referíndose á conciliación laboral] nesta zona de aquí, aínda o teñen que traballar moito.” (E4, Kira).

## 6.10. Avaliación dos directivos

Unha das preguntas realizadas nas entrevistas semi-estruturadas aludía ao **papel dos xefes de empresa**. En torno a estes, existe unha diversidade de opinións; dende aquelas persoas que sinalan *non ter opinión sobre o xefe de empresa* -dado o escaso contacto que estableceu con este ao longo da súa traxectoria laboral (elemento tremendamente significativo e reforzador da distancia da empresa “tardomoderna” e “flexible”)- ata *un grande sentimento de admiración* polo papel de “empresario da comarca” que lle é atribuído -tal e como foi enunciado no apartado relativo á fundamentación teórica sobre as historias de vida dos integrantes das empresas familiares da Barbanza-. Debe destacarse que, no caso dunha das empresas concretas, malia existir hai relativamente tempo un *cambio na dirección da empresa*, é atribuído o rol de xefe ao “creador” da fábrica (durante os anos 60), elemento que da

conta da importancia da memoria da historia da empresa e o papel dos precursores nos inicios desa época dourada en torno á que se asentaron as “fábricas”.

Dito discurso é perfectamente extrapolable á narración do *self-made man*: un home de condicións humildes que ascende a un nivel de enriquecemento e status grazas ao esforzo persoal, mantendo incluso a humildade unha vez conseguiu o éxito :

[En referencia ao antigo xefe da empresa, ao que identifica como xefe]: “Pois a verdade, eu vexo a ese home como... non sei; creceu desde cero. Deulle traballo a moitísima xente que, sen el, a maioría...[reflexiona]. Sen el non sería o mesmo o que é a zona; tanta xente, tantos empregos... Eu véxoo como unha persoa admirable.” (E3, Luisa).

[En referencia ao antigo xefe da empresa, ao que identifica como xefe]: “Para min é excepcional, marabilloso. Ademais de ser un grande empresario, non é unha persoa altiva. Agora é maior. É unha persoa que che sabe escoitar; E non vai de sobrado! Porque ao mellor falas con outro con menos [status] e nin che deixa falar; tes que “poñerlle os galóns”. Con el podes falar tranquilamente de calquer tema; séntase contigo na mesa a comer... e non pasa nada; “todos somos un”. Para min é unha grande persoa.” (E11, Nuria).

Por outra banda, tamén se debe destacar o **papel dos mandos intermedios da empresa**; en concreto, os “encargados” –os cales son o mando inmediatamente superior ao que se deben dirixir os traballadores-. Dado que na traxectoria laboral dunha persoa empregada no sector conserveiro poden aparecer múltiples mandos intermedios, non existe unha opinión homoxénea en torno á súa valoración:

“Os encargados (...) son como as compañeiras; hai con quen tes máis feeling e con quen tes menos feeling.” (E4, Kira).

Deste xeito –e aínda que destacan as relacións harmónicas-, en grande número de situacións, as persoas entrevistadas tiveron, canto menos, ao longo da súa traxectoria laboral, algún pequeno conflito (de carácter maioritariamente leve) cos *mandos intermedios*.

Por outra banda, é un caso excepcional tamén destacar o papel dunha das persoas “encargadas”. Nun caso, a persoa entrevistada sinalaba o valor dese mando intermedio para a empresa, asignándolle incluso a etiquetaxe de *lideresa* e atribuíndolle unha grande capacidade de xestión e organización do traballo, así como das propias personalidades:

“A miña encargada é unha grande líder porque as aristas das nosas personalidades fan que se limen cando nos poñen a traballar ás incompatibles (...) Ela obsérvanos, ve que persoas teñen roces entre si, e que personalidades non encaixan e fórzanse a convivir e a ver o noso traballo. O que eu vexo agora mesmo na miña empresa é que, actualmente, pode o laboral e profesional

ao persoal... Hai xente con problemas persoais entre elas que traballan xuntas e están ata en pleitos xudiciais (...). Así como ela tivo incluso acoso -ou presión laboral- por parte de compañeiros e de xente subordinada (empregados principalmente), incluso con esas vivencias é capaz de depuralas e integralas para evitar. Non perpetúa o mal, senón que o equilibra.” (E6, Lía).

Aínda que non foi enunciado anteriormente, debe destacarse a diferencial valoración que as persoas entrevistadas outorgan aos mandos intermedios segundo as cualidades polas cales estes promocionaran: experiencia ou cualificacións académicas. Así, é habitual que o “mando intermedio muller” ascendera pola capacidade de traballo e polivalencia en tódalas actividades posibles a desempeñar na zona de produción. Por outra banda, existiu un caso no que se enunciaban as problemáticas cun encargado varón que dispoñía de formación, mais non da experiencia laboral habitualmente requirida para promocionar a dito posto de traballo. Este último era obxecto de amplas críticas sendo incluso habitual que as persoas desafiaran a súa autoridade na empresa. Polo tanto, cabe sinalar que as persoas entrevistadas valoran o ascenso “de abaixo cara arriba”; é dicir, dende a zona de produción ata adquirir a responsabilidade suficiente como para controlar ao grupo de traballadores.

#### **6.11. Valoración do papel da industria conserveira no contexto local e comarcal**

A rasgos xerais, todas e cada unha das persoas entrevistadas sinalan e recalcan a importancia do sector conserveiro tanto na propia localidade onde habitan como na propia comarca. Así, existe un discurso repetido en tódolos entrevistados, no que se sinala a fábrica como unha institución onnipotente na zona:

“A conserva implica todo. Aquí no noso concello, todo. Ata nos polígonos, non sei as fábricas que haberá... Hai quince anos non había nada...E agora está cheo, sinal de que... aínda que traballe xente de fora.... E [noutro concello] quitan [outra empresa] e xa non é nada.” (E2, Susana).

“Uf, a verdade é que a fábrica para este concello... para esta zona! Pois... e do que vivimos a gran parte... os comercios, os supermercados... Eu se vou a conserva e gano [diñeiro], vou ao supermercado comprar... ou vou comprar uns calcetíns ou (...).Eu creo que o noso punto fuerte é a conserveira...” (E4,Kira).

Un dos discursos dunha das persoas entrevistadas destaca pola enunciación en torno ao que el considera como “falta de valoración da industria conserveira”. A través desta cita, pode sinalarse que, na actualidade, o sector marítimo se atopa nunha crise de emprego. Malia isto, esta afirmación é peculiar xa que este está valorando indirectamente ese proceso de incorporación dos varóns á conserveira. As razóns polas que se poden coñecer dita valoración é porque o sector dos mariñeiros é plenamente masculino, mentres que, dende hai aproximadamente unha década, a conserveira -aínda preservando

a preeminencia de mulleres- comeza a perder potestade destas en certas zonas así como en certos postos comeza a existir un maior equilibrio de xénero:

“Aquí, desde o meu punto de vista non se valora nada (...).Hai postos de traballo que veñen ben a un pobo mariñeiro, donde os traballos non están alá moi ben. Que teñas un sitio onde ganar un sueldo e eu penso que é moi bo.” (E8, Ricardo).

Por último, unha das valoracións máis especiais -e coas que se fai necesario rematar o apartado relativo á análise de resultados- en torno á reflexión do significado da industria conserveira é resumida por unha das entrevistadas máis maiores.

Esta cita pode así empregarse como resumo dos cambios acontecidos nas situacións sociolaborais – así como identitarias- das persoas empregadas no sector conserveiro:

“Ai, a miña [experiencia persoal] é boa. Eu creo que se volvera a nacer, volvería á fábrica; porque nunca pensei noutro traballo. Nunca se me pasou pola cabeza ter outro negocio ou irme para outro sitio... ou quedar na ca... Incluso se estou moito tempo de baixa... xa.... añoro as miñas compañeiras. A ver, teño gana de retirarme -porque na casa estás ben- pero [na fábrica] estou a gusto, vou a gusto, vou ben, non me costa traballo .“(E13, Vanesa).

En primeiro lugar, a empresa conserveira é, para algunhas empregadas, fonte de sentido e autorrealización. Dita visión confronta na actualidade, coa visión do traballo como unha entidade importante -como segue sendo o traballo- máis sen outorgar unha centralidade vital (en canto á dimensión de autorrealización se refire, a cal si é apuntalada por esta entrevistada). Por outra banda, é palpable o modo de enfocar a dimensión relacional coas compañeiras de traballo (mulleres e coas que ten harmonía; coas que se sinte “a gusto”), feito que contrasta coa visión da fábrica por outras xeracións máis novas. Por último, pode verse a diferenza en torno á estabilidade laboral e ao cambio de traxectorias laborais actuais, posto que, mentres que a entrevistada enuncia o principio e o fin da súa experiencia, na actualidade é habitual a precariedade así como o paso por diversos empregos ao longo da vida dun individuo.

## **7. CONCLUSIÓNS**

Tal e como foi anteriormente exposto, a través desta investigación tentouse realizar unha aproximación o sector conserveiro, e, dentro deste, a relación entre as condicións sociolaborais e a construción identitaria. Sendo menester acoutar o contexto de estudo, foi seleccionada a comarca da Barbanza, punteira na realización e comercialización deste tipo de produtos. Dada a necesidade primaria de delimitar así como de conceptualizar o fenómeno conserveiro (para posteriormente, aplicalo á comarca da Barbanza), foi necesaria a realización dunha exhaustiva revisión bibliográfica debido á “pobreza” de

antecedentes en torno a dito fenómeno; e, moito menos, aplicados á comarca -aspecto no que esta investigación achega unha aportación novidosa-. Deste modo, a elaboración do marco teórico conlevou o emprego e combinación de múltiples disciplinas, todas elas encadradas no ámbito das humanidades así como das ciencias sociais. Dita fundamentación teórica constitúe un dos pilares da investigación, posto que foi necesaria a súa formulación para poder delimitar correctamente o fenómeno conserveiro. Nela trátanse -aludindo, na medida do posible aos múltiples niveis territoriais: estatal, autonómico e comarcal- contidos que abranguen dende unha revisión histórica das orixes do fenómeno, unha análise sociolaboral e, fundamentalmente, identitaria, onde o papel do xénero, o espazo ou a identificación sociolaboral son aspectos clave para a súa concepción.

Unha vez revisitadas e analizadas as fontes de produción teórica, establecéronse unha serie de hipóteses -as cales serán postas a proba e contrastadas neste apartado relativo ás conclusións-. Posteriormente, describiuse o deseño metodolóxico así como o proceso de traballo de campo, o cal non só englobou unha xustificación da metodoloxía empregada (a metodoloxía cualitativa, destacando tanto o emprego da técnica da entrevista semi-estruturada como da análise documental), senón que tamén se enunciaron as razóns polas cales a metodoloxía cuantitativa foi descartada. Por último, procedeuse, no apartado relativo á análise de resultados, a establecer unha somera descrición do discurso das persoas entrevistadas a través dos bloques que figuran no guiión das entrevistas en profundidade.

Dado o carácter conclusivo deste apartado, a continuación tentarán vincularse os obxectivos así como as hipóteses coa información obtida durante todo o proceso de elaboración deste traballo. Así, procederá inicialmente á revisión dos obxectivos plantexados e, posteriormente, tentarase poñer a proba as hipóteses teorizadas.

Así, en relación aos obxectivos -e tal e como enunciaba o *obxectivo xeral*-, esta investigación pretendía *analizar a relación entre as condicións sociolaborais e a construción identitaria das persoas empregadas no sector conserveiro da comarca do Barbanza*. Pode considerarse que este obxectivo foi acadado grazas ao propio desenvolvemento do traballo; en concreto, grazas á revisión bibliográfica así como ás diversas técnicas empregadas para analizar a información obtida.

Así, pode sinalarse, unha vez obtidos os resultados da análise que existe un empeoramento en materia de condicións laborais dende as últimas décadas. Malia semellar un feito habitual na actualidade -e fundamentalmente derivado do imaxinario derivado da crise económica-, debe sinalarse que, dende os seus inicios, a industria conserveira foi constituída como estacional, aspecto que sobresaee como, canto menos, peculiar. Tamén pode concluírse que unha consecuencia derivada do empeoramento en condicións laborais implicou unha transformación do sentimento identitario arredor do traballo na conserveira, o cal goza agora -nas xeracións máis xóvenes- de menor centralidade nas súas vidas.

A continuación tamén se valora en que medida se acadaron os obxectivos específicos.

- *Describir as orixes así como a situación actual do sector conserveiro nos contextos español, galego e, en concreto, o barbanzano.*

A través da exhaustiva revisión bibliográfica pode considerarse que dito obxectivo foi acadado. Así, tentou establecerse ao longo do apartado constituínte do marco teórico tanto as orixes como as transformacións acontecidas en ámbolos tres niveis territoriais. Unha das principais problemáticas atopadas céntranse na imposibilidade de condensar, nun traballo desta extensión, unha industria con tal traxectoria histórica. Por suposto, dita problemática vén tamén derivada da ausencia de bibliografía sobre o contexto específico onde se desenvolve este estudo. Mentres que para o sector conserveiro español así como para o sector conserveiro galego resultou relativamente sinxela a descrición tanto pasada como presente -a través de, por unha banda, a revisión histórica realizada por teóricos tales como Xoán Carmona (1985; 1996; 2011) como por Luisa Muñoz (1998; 2010), así como, as análises económicas actuais de Núñez (2006) ou González (2016)-, no caso barbanzano tan só existiu a posibilidade de procurar información relativa a dito contexto grazas á revisión de noticias de prensa, así como do Directorio de Empresas do Instituto Galego de Estatística.

- Examinar, a través dunha análise multidisciplinar, as fontes de produción teóricas en torno á temática de estudo.

Dito obxectivo tamén pode considerarse como acadado grazas á revisión teórica que se atopa no apartado relativo ao marco teórico. Así, tal e como foi enunciado ao principio deste apartado, as fontes consultadas foron múltiples e diversas, e atinxen a diversas disciplinas encadradas nas Ciencias Sociais. Malia isto, debe ser destacada a información extraída tanto do Directorio de Empresas do Instituto Galego de Estatística -que, canto menos, posibilitou a aproximación ao fenómeno de estudo- así como a consulta de SABI e ARDAN, sistemas de bases de datos cos que, aínda sendo necesario o mantemento do segredo estatístico -dada tamén a íntima vinculación do mundo conserveiro co mundo empresarial e, por ende, privado-, permitiron un coñecemento aproximado (moi aproximado) do sector. Por último, debe destacarse tamén o papel dos convenios laborais, os cales serviron como apoio no coñecemento da regulamentación laboral así como único medio comparativo co discurso das persoas entrevistadas en materia de condicións laborais e cumprimento polas empresas.

- Extraer “perfis tipo” que permitan categorizar a diversidade das condicións sociolaborais das persoas traballadoras no sector conserveiro.

A través da análise de resultados -froito da obtención de información resultante da aplicación da técnica da entrevista-, pode visualizarse como, na medida do posible se tentaron describir, así como categorizar certos perfís en relación aos diversos temas que compuxo o guión da entrevista. A razón que fai

necesaria unha categorización por perfís das diversas condicións sociolaborais responde principalmente á especificidade da industria -debido tanto ao produto como ao método de traballo, elemento que é claramente visible nos convenios colectivos-. Deste modo, pode tamén confirmarse que o sector conserveiro non goza dun só *perfil tipo* de traballador, senón que as circunstancias derivadas tanto das traxectorias individuais como das múltiples circunstancias vividas ao longo da traxectoria laboral, configuran diferentes perfís. Por suposto, ditos perfís relaciónanse con diversas formas de vivir o traballo, fundamentalmente coa súa centralidade. Polo tanto, pode sinalarse que dito obxectivo foi acadado.

- Analizar -grazas ao emprego da técnica das entrevistas en profundidade- os cambios acontecidos en materia de condicións laborais así como no sentimento de identificación ao sector conserveiro barbanzano.

Grazas ao papel da entrevista semi-estruturada, así como da análise de resultados, pode sinalarse que dito obxectivo foi acadado, debido principalmente ao proceso de comparación establecido en dito apartado do traballo. Por suposto, tal e como se veu enunciando ao longo da investigación, non foi a única técnica empregada. Debe, polo tanto, recalcarse o papel dos convenios colectivos en materia de regulamentación laboral, aspecto que, por suposto, en materia de cambios de remuneración ou de realización de actividades (por exemplo, a supresión das horas extra) foi esencial.

- Determinar en que grao o tipo de condicións laborais poden estar influíndo nun sentimento de pertenza á conserva.

Dito obxectivo pode entreverse tanto na fundamentación teórica como no apartado relativo á análise de resultados. Así, entre outras conclusións establecidas, a *degradación en materia de condicións laborais é unha consecuencia que afecta directamente ao sentimento identitario*. Entre outros condicionamentos, o papel das Empresas de Traballo Temporal e a realización de subcontratas, son elementos esenciais que condicionan, por unha parte, as condicións laborais e, por outra, o propio sentimento de “non pertenza” á empresa conserveira.

Tamén debe destacarse o papel da *temporalidade* e a *inestabilidade* dos contratos, feito que recalca as conclusións acadadas. “Ser da conserva” un máximo de sete meses ao ano -referíndonos, con isto, ao papel dos contratos temporais, sexan pertencentes á propia empresa conserveira ou a unha Empresa de Traballo Temporal-, crea -ademais dun distanciamento en torno á identificación sociolaboral- unha fronteira entre o persoal traballador segundo o tipo de contrato. Así, son múltiples os casos nos que se aludía, por parte dos traballadores temporais cara o persoal fixo, a que a *estabilidade* de dito persoal ten, incluso, repercusións negativas para a empresa (por exemplo, no relativo aos descansos).

Por último, non se debe obviar a importancia da *experiencia* en canto a sentimento de identificación se refire. A través de varios discursos enunciados por empregadas de diferentes xeracións (feito que evoca

unha necesaria diferenza entre “ser inexperto” e “ser xoven”), a existencia de desharmonías, así como de grandes conflitos entre as traballadoras -fundamentalmente mulleres- débese a este aspecto. As razóns dos conflitos débense, principalmente ás diverxencias nos “modos de facer”, no “tempo traballado”, así como aos “modos de relacionarse”. Tal e como foi sinalado en referencia a esta última razón, un dos elementos de maior polémica das conserveiras céntrase na existencia dun ritual similar ao de iniciación, onde é habitual que existan tratos vexatorios e humillantes para aquelas persoas que non teñen experiencia, cando menos, na propia fábrica.

Deste modo, unha vez exposta a avaliación dos obxectivos, explícanse, a continuación, as conclusións obtidas mediante as hipóteses aquí expostas, as cales serán contrastadas a continuación:

- *Existen transformacións nas condicións laborais no sector conserveiro da comarca da Barbanza.*

Esta hipótese foi abarcada tanto no marco teórico coma na análise de resultados das entrevistas. Tanto dende a información proporcionada polo Directorio de Empresas do IGE como a través dos discursos extraídos polas persoas entrevistadas, confírmase a existencia de cambios dentro das condicións laborais no sector conserveiro da comarca do Barbanza. Estes aluden á falta de promoción laboral principalmente, así como por suposto, a inestabilidade do emprego. Polo tanto, dita hipótese é verificada.

- *Existe un sentimento identitario de pertenza ao sector conserveiro da comarca.*

A través dos datos extraídos ademais da formulación teórica, poden extraerse dúas conclusións principais, ámbalas dúas moi diversas.

En primeiro lugar, pode dicirse que existe un sentimento identitario e de pertenza ao sector conserveiro na Barbanza. Dita afirmación pode ser demostrada a través dos discursos das persoas de maior xeración; este colectivo é o que máis se identifica co traballo, converténdoo, ademais, nun eixo central das súas vidas.

En segundo lugar, pode dicirse que ese sentimento identitario non é común a tódalas persoas traballadoras no sector conserveiro xa que, tal e como puido ser constatado a través das entrevistas en profundidade, as diversas condicións laborais alteran o sentimento identitario de tal modo que, nalgúns casos, é inexistente.

Deste xeito, debe sinalarse que a hipótese pode verificarse parcialmente, posto que, aínda que se pode falar da existencia dun sentimento de identidade, dito sentimento non é homoxéneo. Ademais, semella existir unha tendencia relacionada coa inestabilidade e o sentimento de pertenza: a maior inestabilidade, menor sentimento identitario.

- *O sentimento identitario non é homoxéneo para tódolos colectivos empregados.*

Esta hipótese vén a reforzar o anteriormente exposto. Unha vez sinalado que existe un sentimento de identificación laboral -por parte de, fundamentalmente, as traballadoras de maior idade-, amosouse



tamén a existencia de diversos modos de concibir a identificación coa industria conserveira barbanzá. Por suposto, non se debe obviar, tal e como foi enunciado na reflexión bibliográfica, que poden existir, os denominados *sentimentos identitarios múltiples*, onde conflúen aspectos persoais, laborais, de xénero, de clase ou, incluso, territoriais. Ditos sentimentos soen ser transversais e atoparse contaminados; híbridos. É, pois, complicado que, na actualidade existan sentimentos de identificación unívocos e puros, feito que altera, por suposto, que as persoas empregadas nas conserveiras da Barbanza se identifiquen única e exclusivamente ao ámbito laboral.

- *Os cambios en materia de condicións laborais están modificando o sentimento de pertenza ao sector conserveiro na comarca da Barbanza.* A través desta hipótese preténdese sinalar tres elementos. Por unha banda, afirmase a existencia de cambios en materia de condicións laborais. En segundo lugar, sinálase a evolución dun sentimento de identificación co sector. E, en terceiro e último lugar, os cambios nas condicións sociolaborais afectan tamén á posible existencia dun cambio de identidade.

#### *Reflexión persoal sobre o proceso de traballo*

Ao longo deste traballo puideron, dende o seu inicio, constatarse múltiples deficiencias en canto ao estudo do fenómeno conserveiro se refire. A falta de información bibliográfica ao respecto, obrigou a empregar unha maior cantidade de tempo na realización e elaboración dunha revisión bibliográfica exhaustiva sobre o fenómeno. Para dita elaboración foi preciso -tal e como se enunciou en numerosas ocasións- somerxerse en diversas disciplinas, das cales se poden destacar o Dereito, a Economía, a Historia e a Arquitectura. Dito proceso implicou a comprensión, por unha banda, de terminoloxías diversas ás habitualmente coñecidas no ámbito da Socioloxía.

Por outra banda, a elaboración desta revisión bibliográfica non implicou soamente a dedicación á comprensión doutras disciplinas, senón que tamén rematou por plasmarse no tempo adicado á fundamentación teórica -que, en termos de elaboración do traballo, abarcou ao menos dous terzos deste-.

Outra das problemáticas que xurdiron no proceso de traballo é a “mística da conserveira”, tanto a nivel persoal como institucional. Con isto, faise referencia a que, en contra do que semella, existe grande secretismo e indisposición a falar por parte das persoas entrevistadas. Iso, vinculado ao propio mundo da empresa (mundo privado), provocou que, entre outros motivos, a día de hoxe non se coñeza con total exhaustividade o número de traballadores da industria na comarca. Esta problemática está, ademais, moi vinculada ao segredo estatístico, elemento que foi unha traba tanto para a obtención dos resultados como para a propia exposición dos mesmos nesta investigación.

Malia isto, pode considerarse que o traballo final pode servir como unha aproximación -sempre exploratoria- ao fenómeno conserveiro do Barbanza, fundamentalmente en cuestións sociais, tales como

son as condicións sociolaborais e a construción de identidade. Pode así, servir como base para outras futuras investigacións coas que contrastar o aquí hipotetizado.

Por outra banda, a propia problemática referente aos baleiros teóricos permitiron un achegamento a outras disciplinas, co fin de mellorar e reforzar a polivalencia da socioloxía. Deste xeito, este traballo serve en parte, como unha constatación da necesidade de confluencia de información entre ciencias; sen compartimentos estancos ou fronteiras científicas.

Finalmente<sup>17</sup>, cabe sinalar a implicación persoal que tivo a realización deste traballo. Deste modo, pode sinalarse a dificultade de obxectivación, dado que vivo na comarca do Barbanza. Así, faise complexo vivir a dobre camiño entre a miña propia subxectividade e a cultura normalizada que pretendo estudar e a obxectivación científica requirida na disciplina sociolóxica.

---

<sup>17</sup> Dada a expresión da opinión persoal, considerouse pertinente a redacción en primeira persoa.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUADO, A. (1998). Treball, gènere i identitat femenina a la societat valenciana contemporània. *Cuadernos de geografía*, 64, pp.325-337.
- ALONSO, J. (2009). El patrimonio industrial en Galicia en los albores del siglo XXI. *Liño: Revista anual de historia da arte*, 15, pp.139-147.
- AMIGO, L., GARZA, D., VARELA, M. (25 de setembro de 2008). El sector de conservas de pescado en Galicia. Dimensión Económica y Competitividad, En R. PEREIRA (Presidencia), Ponencia levada a cabo no I Congreso de Economía da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal. Consello Galego, Vigo.
- ANFACO – CECOPESCA (2015). Memoria 2015. Recuperado de:  
<http://www.anfaco.es/fotos/biblioteca/docs/memorias/2015/Memoria%20Cas.pdf>
- ANTÓN, A. (2008). Cambios de identidades laborales y de clase. *Sociología del trabajo*, 63, pp.119-142.
- BAPTISTA DE SOUSA, J. (2005).Las conservas de pescados y mariscos españoles. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 2862, pp.133-142. Recuperado de:  
[http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE\\_2862\\_133\\_148\\_9DD7FE2CE7CCCEF8DA23D7365FFF6159.pdf](http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2862_133_148_9DD7FE2CE7CCCEF8DA23D7365FFF6159.pdf)
- BERIAIN, J. (1996). La construcción e la identidad colectiva en las sociedades modernas. En J.BERIAIN, P. LANCEROS (coords.), *Identidades culturales*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- BERMEJO, D. (2008). Identidades transversales. En R.SUSÍN BELTRÁN, D. SAN MARTÍN SEGURA (coords.), *De identidades. Reconocimiento y diferencia en la modernidad líquida*. Valencia: Tirant lo blanch, pp. 101-133.
- BERMEJO, D. (2011). *La identidad en sociedades plurales*. Barcelona: Anthropos.
- BRAVO, D. (1991). Los almacenes catalanes de Salazón en Galicia: Características y procesos productivos. *Pedralbes: Revista d'història moderna*, 11, pp.165-179.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica sobre el asalariado*. Bos Aires: Paidós.
- CASTELLS, M. (1997). *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza.
- CARMONA, X. (1985). La industria conservera gallega. *Papeles de Economía Española*, 3, 177-191.
- CARMONA, X. (1996). Catalanes de Galicia: 1830-1900. En M. PÉREZ PICAZO, A. SEGURA I MAS, L. FERRER I ALÒS (eds.). Ponencia levada a cabo no Congreso *Els catalans a Espanya, 1760-1914*. Universitat de Barcelona, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

- CARMONA, X. (2011). Los Alonso Ecurís. La rápida ascensión de un líder empresarial. En X.CARMONA (dir.), *Las familias de la conserva. El sector de las conservas de pescados a través de las sagas familiares*. Pontevedra: Diputación de Pontevedra, pp.574-591.
- DE TORO, S. (2006). Terra, mar e identidade. *Cerna: Revista galega de ecoloxía e medio ambiente*, 50, pp.12-13.
- DÍAZ, X., GODOY, L., STECHER, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la mujer.
- DUBERT, I. (2016). Chegar e amolar. O desembarco dos cataláns nas historias de Galicia. En DUBERT, I.(Ed.), *Historia das historias de Galicia* (pp.271-303).
- FACHAL, H. (2013). *¿Es la ubicación un factor determinante para la industria conservera? Evidencia empírica para el caso de las empresas gallegas durante la primera década del S.XXI* (Traballo fin de Grao). Universidade de A Coruña, A Coruña.
- FERNÁNDEZ, A. (2011a). De Hijo de Tomás Martínez a Conservas Lou. La larga trayectoria de una empresa del Barbanza. En X.CARMONA (dir.), *Las familias de la conserva. El sector de las conservas de pescados a través de las sagas familiares*. Pontevedra: Diputación de Pontevedra, pp.264-285.
- FERNÁNDEZ, A. (2011b). Los Ecurís. De Rianxo y el Río Té a conserveros del Barbanza. En X.CARMONA (dir.), *Las familias de la conserva. El sector de las conservas de pescados a través de las sagas familiares*. Pontevedra: Diputación de Pontevedra, pp.534-551.
- FERNÁNDEZ, B.(2013). Trabajar, vivir y morir junto al mar: el legado cultural de los hombres del mar en las villas costeras gallegas: el Paseo del Arenal de la Pobra do Caramiñal. *Semata: Ciencias Sociais e Humanidades*, 25, pp.291-312.
- FLÓREZ, E. (1758). *España Sagrada. Theatro geographico-historico de la Iglesia de España*, XV. Madrid: Oficiña de Antonio Marín.  
Recuperado de: <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/10347/9277/1/b11868090.pdf>
- FLORIDO DEL CORRAL, D. (2005). Mujeres trabajadoras en los colectivos pesqueros andaluces: de la infravaloración económica a la valoración social. En J. PASCUAL (ed.), *Actas do Simposio La mujer en la pesca, la acuicultura y el marisqueo en el contexto comunitario*. Asociación Canaria de Antropología, Santiago de Compostela, pp.97-128.
- GARCÍA DOCAMPO, M. (2014). Identidades territoriales. En C. LAMELA, J.CARDESÍN, M. GARCÍA DOCAMPO (coords.), *Dinámicas territoriales en España. Problemas y tendencias en la estructura y ordenación del territorio*. Biblioteca Nueva, pp.297-327.

- GERMOND, K. (1997). La dinámica de la valoración y la marginalización sociales de la mujer conservera gallega. En F. CALO (coord.), *Antropoloxía mariñeira. Actas do Simposio Internacional in memoriam Xosé Valverde Figueira*. Consello da Cultura Galega, Santiago de Compostela, pp.253-268.
- GIDDENS, A. (1993). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.
- GIMÉNEZ, G. (2003). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- GIRÁLDEZ, J. (1995). *Crecimiento y transformación del sector pesquero gallego (1880-1936)*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación.
- GIRÁLDEZ, J. (1996). El trabajo de las mujeres en la industria conservera. Organización y conflictividad (Vigo 1880-1917). En M. ORTEGA E J. MATILLA (Eds.), *El trabajo de las mujeres: Siglos XVI-XX*. Actas
- GÓMEZ, A., GONZÁLEZ, J., LUSA, E., OSORIO, J. (2006). Innovación y nuevas tecnologías en las Pymes de Galicia. Los sectores téxtil y conservero. *Revista Galega de Economía*, 15(2), pp.1-19.
- GONZÁLEZ, M. (2016). Innovación e mudanzas recentes na industria conserveira galega. *ICEDE Working Paper Series*, p.1-19. Recuperado de:  
[http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/investigacion/grupos/icede/descargas/WP\\_16\\_Gonzalez-Lopez.pdf](http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/investigacion/grupos/icede/descargas/WP_16_Gonzalez-Lopez.pdf)
- HALL, S. (2003). ¿Quién necesita "identidad"? En S.HALL E PAUL DU GAY, *Cuestiones de identidad cultural* (pp.13-39). Bos Aires: Amorrortu.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- KVALE, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- LABARTA, U. (1985). *A Galicia Mariñeira*, Vigo: Galaxia.
- LARRAÍN, J. (2003). El concepto de identidad. *Comunicação & Cultura*, 21, pp.30-42.
- LISÓN, C. (2007). *Introducción a la antropología social y cultural. Teoría, método y práctica*. Madrid: Akal.
- LÓPEZ, M. (2003). *O mar do Barbanza*, A Coruña: Deputación Provincial.
- LÓPEZ-ZAFRA, E., LÓPEZ-SÁEZ, M. (2001). Por que las mujeres se consideran más o menos femeninas y los hombres más o menos masculinos. Explicaciones sobre su autoconcepto de identidad de género. *Revista de Psicología Social*, 16(2), pp. 193-207.
- LORENZO, X. (1982). *O mar e os ríos*, Vigo: Galaxia.

- MARCÚS, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de identidad. *Intersticios: Revista sociológica del pensamiento crítico*, 5 (1), pp.107-114.
- MASSÓ, G. (1967). *Origen y desarrollo de la industria conservera en Galicia*, Vigo: Artes Gráficas de Faro de Vigo.
- McDOWELL, L. (2000). *Género, identidad y lugar*. Madrid: Cátedra.
- MÍGUEZ, S. (2007). Identidad nacional, conciencia étnica y modernización. En X.L. VEIRA (dir.), *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- MONTROYA, A. (2007). La interpretación del convenio colectivo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 68, pp.101-114.
- MÖRLING, S., OTERO, X. (1997). Identidades de grupo y de cultura en los marineros de najura del Noroeste de Galicia. En F. CALO (coord.), *Antropoloxía mariñeira. Actas do Simposio Internacional in memoriam Xosé Figueira Valverde*. Consello de Cultura Galega, Santiago de Compostela, pp.77-90.
- MUÑOZ, C. (2007). La cultura del trabajo en Galicia. En X.L. VEIRA (dir.), *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- MUÑOZ, L.(1998). Idade e sexo na mobilidade xeográfica e ocupacional. Un caso de estudio na industria conserveira galega: Bueu (1870-1960), En M.JORDÁN E X. FERNÁNDEZ LEICEAGA (coords.), Congreso de Economía de Galicia, Santiago de Compostela.
- MUÑOZ, L. (2010), *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia, 1870-1970*, Barcelona: Icaria.
- NÚÑEZ, R. (2006). As empresas conserveiras e o mercado mundial do atún. *Revista Galega de Economía*, 15(1), pp.149-168.
- PEDROSO DE LIMA, A. (2001). Socios y parientes. Articulando modernidad y tradición. El caso de as grandes empresas familiares portuguesas. EN J. BESTARD (coord.), *Identidades, relaciones y contextos*. Barcelona: Universitat de Barcelona, pp.11-46.
- PÉREZ, J. (1996). *Las actividades agropecuarias y pesqueras en la Ría de Arousa. Dinámica e incidencia territorial*. Pontevedra: Deputación Provincial.
- PINTO, M. (1992). *El resumen documental: principios y métodos*. Madrid: Pirámide.
- RAMOS, M. (2000). Identidad de género, feminismo y movimientos sociales en España. *Historia contemporánea*, 21, pp.523-552.

- RODRÍGUEZ, R., LÓPEZ, M. (2004), La empresa familiar exportadora. El caso de las empresas de congelados y conservas de pescados, moluscos y crustáceos. *Revista Galega de Economía*, 13 (1-2), pp.1-19.
- ROMERO, M., ALFEIRÁN, A. (2000). Muller e traballo nas conserveiras galegas. 1936-1999. En ROMERO, M., ALFEIRÁN, A. (Eds.), *Salgadeiras e conserveiras de pescado en Galicia*, A Coruña: Federación de Alimentación, Bebidas e Tabacos de Galicia UGT, pp.167-239.
- SANMARTÍN, R. (2003). *Observar, escuchar, comparar, escribir. La práctica de la investigación cualitativa*. Barcelona: Ariel.
- SANZ (2005). *Identidad corporativa: clases de la comunicación empresarial*. Madrid: ESIC.
- SARABIA, F. (2013). *Métodos de investigación social y de la empresa*. Madrid: Pirámide.
- SENNET, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SUÁREZ, A. (2003). La explotación del mar en la Galicia romana: el ejemplo de las instalaciones de salazón. *Cuadernos de Estudios Gallegos*, 50 (116), pp.9-25. Recuperado de:  
<http://estudiosgallegos.revistas.csic.es/index.php/estudiosgallegos/article/view/120/123>
- TABOADELA, O. (1990). Sindicalismo contemporáneo: una revisión. *Política y sociedad*, 5, pp.65-71.
- TAYLOR, S., BOGDAN, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- TÉLLEZ, A. (2002). Trabajo, identidad y género: la puesta en juego de las representaciones ideológicas, *Cuadernos Relaciones Laborales*, 20 (1), pp.191-214.
- ULLRICH, D., SARATE, J., JOB, J., PICCININI, V. (2013). Femeidad y masculinidad en la organización del trabajo. *Invenio* 16 (30), pp.111-126.
- VALLÉS, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- VÁZQUEZ, M. (2015). Ergueuse valente a aldea que traballa. Unha caracterización da mobilización agrarista en Porto do Son no contexto do Barbanza. *Adra: revista dos socios e socias do Museo do Pobo Galego*, 10, 101-120.
- VÁZQUEZ, J. (2006). La matrícula de mar y sus repercusiones en la Galicia del Siglo XVIII. *Obradoiro de historia moderna*, 15, pp.289-322.

# ANEXOS



9. ANEXO I. RELACIÓN DE EMPRESAS SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS NA COMARCA DA BARBANZA

**Táboa I. Relación de empresas segundo o número de empregados na comarca da Barbanza**

Número de Empresas																
Número Empregados <sup>18</sup>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<=2	13	17	19	16	16	17	18	18	17	19	20	27	27	30	30	26
(>=3 ,<=5)	3	2	3	5	4	1	2	2	1	2	1	1	3	2	0	2
(>=6 ,<=9)	3	2	3	2	4	4	3	4	5	3	5	1	5	2	3	2
(>=10 ,<=19)	5	5	3	7	5	8	6	5	5	6	5	4	3	4	3	4
(>=20 ,<=34)	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	3	5	3
(>=35,<=49)	2	3	3	3	4	2	4	2	5	3	2	5	5	6	4	2
(>=50,<=99)	4	2	2	2	3	4	3	6	3	5	4	2	2	1	1	1
(>=100 ,<=149)	3	3	3	3	2	0	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1
(>=150,<=199)	0	0	0	0	2	3	2	3	2	0	0	1	0	0	1	2
(>=200,<=249)	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
(>=250 ,<=449)	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
(>=500,<=749)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(>=750,<=799)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(>=800 ,<=1049)	1	0	0	0	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
(>=1050,<=1299)	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
(>=1300,<=1549)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
(>=1550 )	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Directorio de Empresas (IGE, 2017).

<sup>18</sup> O número de empregados correspóndese coa etapa de maior contratación que, na equivalencia á Enquisa de Poboación Activa (EPA) sería o terceiro trimestre.

## 10. ANEXO II. GUIÓN DAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE

TEMA	SUBTEMA	CONTIDOS
<b>Condicións Sociolaborais</b>		
<b>Condicións laborais</b>	Orixe do emprego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razóns da obtención do emprego</li> <li>• Traxectoria laboral anterior (de existir)</li> </ul>
	Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Meses de contrato (Se non é indefinido)</li> <li>• Campaña/contrato por obra polo que foi contratado</li> </ul>
	Tipo de actividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de rotación de tarefas</li> <li>• Polivalencia/especialización na fábrica</li> </ul>
	“Descansos” na empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrición dos descansos</li> <li>• Posibilidade de afianzar círculo de compañeirxs nos descansos.</li> </ul>
<b>Relacións co grupo de traballo e socialización</b>	Lazos de afinidade na empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Círculo de traballo (diferente/habitual)</li> <li>• Lazos de afinidade persoais</li> </ul>
	Relacións harmónicas cxs compañeirxs da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de relacións persoais co persoal de traballo (unha vez incorporadx laboralmente).</li> <li>• Socialización co grupo de compañeirxs fóra da fábrica</li> <li>• Importancia das anécdotas</li> </ul>
	Conflitos cxs compañeirxs da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desharmonías e confrontacións con compañeirxs de traballo.</li> </ul>
	Proceso de aprendizaxe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrición do proceso de aprendizaxe para a realización das tarefas</li> <li>• Papel da aprendizaxe formal (fábrica)</li> <li>• Papel da aprendizaxe informal (compañeirxs)</li> </ul>

TEMA	SUBTEMA	CONTIDOS
<b>Normativas</b>	Normativa da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrición das normas das empresas conserveiras</li> <li>• Tipoloxías de normas</li> <li>• Restritivas/ non restritivas en comparación a outros oficios</li> </ul>
<b>Evolución persoal</b>	Experiencia persoal de entrada nunha conserveira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Significado persoal do que implicou comezar a traballar na conserva</li> </ul>
	Evolución (Persoal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión da evolución persoal dentro do traballo.</li> </ul>
<b>Experiencia</b>	Evolución (Laboral)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparación da evolución persoal en comparación ás persoas “novas”.</li> <li>• Explicación e implicacións de ser <i>nova</i>.</li> </ul>
	Sesgo segundo experiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparación do persoal segundo a experiencia laboral</li> </ul>
<b>Masculinización</b>	Incorporación dos homes ás fábricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de masculinización (altos, baixos cargos)</li> <li>• Tipo de actividades desenvoltas por eles</li> <li>• [Non ler]. Estereotipos de xénero segundo o tipo de actividade a desenvolver.</li> <li>• Evolución temporal das actividades dos varóns</li> </ul>
<b>Construción de identidade(s)</b>		
<b>Futuro laboral</b>	Plans de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Futuro laboral. Replantexamento da situación persoal en 10 anos</li> </ul>
<b>Negociación colectiva</b>	Papel dos sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrición do proceso de negociación colectiva dentro da fábrica</li> <li>• Función dos sindicatos na fábrica</li> </ul>

TEMA	SUBTEMA	CONTIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecución de fitos dende a incorporación da traballadora.</li> </ul>
<b>O papel da(s) identidade(s)</b>	Sentimento identitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimento de identificación cando se nomea as "da conserva" ou das "da fábrica"</li> <li>• Integración dentro do colectivo</li> <li>• Consideración como grupo unido</li> </ul>
<b>Familia</b>	Implicación da familia na empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vinculación laboral doutros familiares ao sector conserveiro.</li> <li>• Repercusións do emprego na familia (autonomía/dependencia doutros familiares, etc.)</li> <li>• Posibilidade de dobrar xornada (doméstico-laboral)</li> </ul>
<b>Directivos</b>	Avaliación dos directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliación do xefe</li> <li>• Avaliación (de existir) do xefe actual en comparación ao anterior</li> <li>• Valoración dos mandos intermedios</li> </ul>
<b>Valoración</b>	Experiencia persoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliación do papel da fábrica na localidade</li> <li>• Avaliación do papel da fábrica na comarca</li> <li>• Coñecemento/descoñecemento das saídas laborais no concello</li> <li>• Valoración final sobre a propia experiencia persoal</li> </ul>

**11. ANEXO III. AFILIADOS Á SEGURIDADE SOCIAL (CON CONTAS DE COTIZACIÓN NA COMARCA DO BARBANZA) EN ALTA LABORAL (NA CNAE93:152 E CNAE2009:102) SEGUNDO O SEXO A IDADE E O TIPO DE CONTRATO.**

	Homes											Mulleres											
	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 e máis	Total	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 e máis	Total	
2006/Xuño	Total	2	31	66	108	87	86	68	36	21	13	518	16	90	181	266	329	331	313	183	118	37	1864
	Indefinido	1	9	41	81	71	71	50	31	20	13	388		26	87	114	186	218	202	116	88	31	1068
	Non consta				1		1	1				3										1	1
	Temporal	1	22	25	26	16	14	17	5	1		127	16	64	94	152	143	113	111	67	30	5	795
2006/Decemb	Total	3	24	53	100	88	86	63	35	21	15	488	8	62	160	190	251	266	253	157	96	39	1482
	Indefinido	1	11	43	83	77	76	56	33	21	13	414	1	27	92	144	204	227	208	126	80	35	1144
	Non consta				1			2				3											
	Temporal	2	13	10	16	11	10	5	2		2	71	7	35	68	46	47	39	45	31	16	4	338
2007/Xuño	Total	7	51	108	134	150	119	97	55	36	16	773	28	177	340	425	470	498	453	310	158	63	2922
	Indefinido	1	26	69	106	122	99	81	48	33	15	600	2	74	176	246	302	336	318	223	119	50	1846
	Non consta				1			2				3											
	Temporal	6	25	39	27	28	20	14	7	3	1	170	26	103	164	179	168	162	135	87	39	13	1076
2007/Decembro	Total	4	35	82	122	129	90	85	53	32	16	648	2	37	117	140	133	190	195	131	53	28	1026
	Indefinido		22	59	99	112	79	75	49	30	15	540		18	90	125	112	163	178	119	51	27	883
	Non consta				1			2				3											
	Temporal	4	13	23	22	17	11	8	4	2	1	105	2	19	27	15	21	27	17	12	2	1	143
2008/Xuño	Total	7	45	110	142	146	129	106	66	37	17	805	14	147	322	413	448	512	460	301	187	54	2858
	Indefinido	1	22	73	113	128	106	92	56	35	15	641	2	64	199	279	325	374	341	240	151	44	2019

	Non consta				1			2				3											
	Temporal	6	23	37	28	18	23	12	10	2	2	161	12	83	123	134	123	138	119	61	36	10	839
2008/Decembro	Total	4	33	81	103	140	102	91	57	36	19	666	2	32	96	126	112	138	161	96	48	16	827
	Indefinido		18	58	92	128	92	81	53	35	17	574	1	20	80	109	106	120	153	88	45	14	736
	Non consta					1		2				3											
	Temporal	4	15	23	11	11	10	8	4	1	2	89	1	12	16	17	6	18	8	8	3	2	91
2009/Xuño	Total	13	62	126	141	190	146	114	74	41	24	931	6	122	275	436	460	532	466	358	204	64	2923
	Indefinido	1	23	83	114	154	124	105	65	40	23	732		61	193	307	343	399	370	286	171	52	2182
	Non consta					1		1	1			3											
	Temporal	12	39	43	27	35	22	8	8	1	1	196	6	61	82	129	117	133	96	72	33	12	741
2009/Decembro	Total	2	32	103	103	148	120	96	68	37	23	732		31	93	158	131	154	179	106	56	25	933
	Indefinido		11	74	93	137	113	86	60	37	22	633		22	76	147	121	142	175	101	52	22	858
	Non consta					1		1	1			3											
	Temporal	2	21	29	10	10	7	9	7		1	96		9	17	11	10	12	4	5	4	3	75
2010/Xuño	Total	11	57	133	137	192	158	124	88	40	29	969	5	110	276	408	470	543	520	399	215	84	3030
	Indefinido	1	20	88	115	158	135	107	76	36	27	763		35	161	275	339	384	391	298	177	67	2127
	Non consta					1		1	1			3											
	Temporal	10	37	45	22	33	23	16	11	4	2	203	5	75	115	133	131	159	129	101	38	17	903
2010/Decembro	Total		20	98	108	156	128	104	77	37	27	755	4	36	105	175	170	172	220	144	69	27	1122
	Indefinido		3	71	96	136	119	89	68	37	25	644		17	73	149	143	149	199	136	62	24	952
	Non consta					1		1	1			3											
	Temporal		17	27	12	19	9	14	8		2	108	4	19	32	26	27	23	21	8	7	3	170
2011/Xullo	Total	10	59	142	154	201	175	132	101	45	27	1046	12	102	265	416	475	545	560	447	262	89	3173
	Indefinido		11	78	113	159	142	108	86	43	24	764	1	21	139	249	329	374	399	339	208	68	2127

	Non consta					1		1	1			3											
	Temporal	10	48	64	41	41	33	23	14	2	3	279	11	81	126	167	146	171	161	108	54	21	1046
2011/Dicembro	Total	1	25	91	121	148	135	109	85	44	25	784	2	24	106	177	174	174	216	199	104	33	1209
	Indefinido		6	59	91	131	124	94	76	44	23	648	1	11	77	152	154	159	204	183	97	31	1069
	Non consta					1			2			3											
	Temporal	1	19	32	30	16	11	15	7		2	133	1	13	29	25	20	15	12	16	7	2	140
2012/Marzo	Total	4	65	132	182	188	178	140	103	53	28	1073	8	65	248	413	465	526	567	443	254	85	3074
	Indefinido		12	66	110	146	143	116	86	48	26	753		11	114	240	315	361	404	339	205	67	2056
	Non consta								2			2											
	Temporal	4	53	66	72	42	35	24	15	5	2	318	8	54	134	173	150	165	163	104	49	18	1018
2012/Xuño	Total	3	62	120	187	180	180	137	108	55	30	1062	9	81	254	417	476	538	562	460	265	99	3161
	Indefinido		12	56	116	143	146	110	91	50	28	752		14	123	248	320	368	404	355	215	80	2127
	Non consta								2			2											
	Temporal	3	50	64	71	37	34	27	15	5	2	308	9	67	131	169	156	170	158	105	50	19	1034
2012/Setembro	Total	2	58	112	186	189	183	141	105	56	30	1062	17	92	242	406	480	545	547	481	289	105	3204
	Indefinido		14	51	111	153	148	116	89	51	28	761	1	15	116	244	323	369	407	373	234	89	2171
	Non consta								2			2											
	Temporal	2	44	61	75	36	35	25	14	5	2	299	16	77	126	162	157	176	140	108	55	16	1033
2012/Dicembro	Total		22	70	132	140	145	107	88	52	26	782	4	19	73	138	152	138	169	172	96	32	993
	Indefinido		8	41	98	123	134	97	78	51	25	655	1	9	50	122	140	137	163	169	95	30	916
	Non consta								2			2											
	Temporal		14	29	34	17	11	10	8	1	1	125	3	10	23	16	12	1	6	3	1	2	77
2013/Marzo	Total		56	116	180	192	177	142	103	64	28	1058	2	51	200	359	414	475	468	403	231	97	2700
	Indefinido		14	48	106	142	142	115	90	57	26	740		9	78	207	289	333	354	310	189	74	1843

	Non consta								1			1											
	Temporal		42	68	74	50	35	27	12	7	2	317	2	42	122	152	125	142	114	93	42	23	857
2013/Xuño	Total		56	128	199	205	187	150	109	69	28	1131	4	57	212	376	461	507	544	477	267	133	3038
	Indefinido		14	45	108	147	142	122	92	60	26	756		10	90	217	317	345	392	358	221	105	2055
	Non consta								1			1											
	Temporal		42	83	91	58	45	28	16	9	2	374	4	47	122	159	144	162	152	119	46	28	983
2013/Setembro	Total	2	65	121	194	204	187	151	116	67	28	1135	5	58	209	394	465	527	543	502	322	141	3166
	Indefinido		12	44	103	147	141	121	98	58	25	749		7	83	221	313	356	386	373	262	112	2113
	Temporal	2	53	77	91	57	46	30	18	9	3	386	5	51	126	173	152	171	157	129	60	29	1053
2013/Decembro	Total		18	65	125	134	141	109	94	53	29	768		11	69	140	177	146	180	196	135	45	1099
	Indefinido		8	37	94	116	130	101	85	51	28	650		4	48	118	149	126	153	178	119	42	937
	Temporal		10	28	31	18	11	8	9	2	1	118		7	21	22	28	20	27	18	16	3	162
2014/Marzo	Total		49	124	182	192	196	152	120	66	36	1117	4	49	204	355	483	507	541	473	315	136	3067
	Indefinido		13	43	100	140	148	124	103	58	33	762		4	71	194	318	345	380	351	253	107	2023
	Non consta		1	1								2											
	Temporal		35	80	82	52	48	28	17	8	3	353	4	45	133	161	165	162	161	122	62	29	1044
2014/Xuño	Total	1	46	122	198	193	210	152	123	69	35	1149	5	51	200	364	469	511	563	492	341	162	3158
	Indefinido		15	52	114	144	161	128	105	62	32	813		7	94	227	346	377	435	402	291	137	2316
	Non consta			3								3											
	Temporal	1	31	67	84	49	49	24	18	7	3	333	5	44	106	137	123	134	128	90	50	25	842
2014/Setembro	Total	4	49	129	192	187	210	148	120	71	40	1150	2	49	187	340	442	493	539	487	343	149	3031
	Indefinido		10	53	119	135	161	131	103	64	35	811		6	86	215	337	380	429	411	297	139	2300
	Non consta			2								2											
	Temporal	4	39	74	73	52	49	17	17	7	5	337	2	43	101	125	105	113	110	76	46	10	731



2014/Diciembre	Total		8	58	134	131	143	112	92	61	39	778		7	52	122	156	146	150	196	129	53	1011
	Indefinido		5	38	107	113	134	107	88	59	37	688		3	33	104	142	135	134	183	124	49	907
	Temporal		3	20	27	18	9	5	4	2	2	90		4	19	18	14	11	16	13	5	4	104
2015/Marzo	Total	2	45	126	201	200	202	158	122	78	37	1171		44	176	343	462	503	544	509	324	158	3063
	Indefinido		6	49	114	136	160	130	103	70	34	802		3	74	198	318	371	416	414	273	138	2205
	Temporal	2	39	77	87	64	42	28	19	8	3	369		41	102	145	144	132	128	95	51	20	858
2015/Xuño	Total	5	45	117	183	200	204	156	124	80	35	1149	1	47	162	323	459	497	531	505	330	161	3016
	Indefinido		7	50	109	140	161	130	105	71	32	805		2	67	189	313	371	416	418	279	142	2197
	Non consta													1									1
	Temporal	5	38	67	74	60	43	26	19	9	3	344	1	44	95	134	146	126	115	87	51	19	818
2015/Setembro	Total	4	64	110	193	200	209	170	122	84	37	1193	1	51	182	322	466	500	562	538	380	177	3179
	Indefinido		7	54	114	143	169	145	106	77	34	849		3	71	192	323	376	437	439	321	158	2320
	Non consta														1								1
	Temporal	4	57	56	79	57	40	25	16	7	3	344	1	48	110	130	143	124	125	99	59	19	858
2015/Diciembre	Total		10	41	112	128	164	127	89	69	37	777		2	45	108	157	146	145	187	143	54	987
	Indefinido		1	31	93	112	150	122	87	68	36	700		2	30	90	145	137	135	184	141	51	915
	Non consta															1							1
	Temporal		9	10	19	16	14	5	2	1	1	77			15	17	12	9	10	3	2	3	71
2016/Marzo	Total	3	43	124	179	209	210	176	126	93	38	1201	5	41	152	312	472	475	558	487	353	179	3034
	Indefinido		3	58	117	146	164	147	110	83	36	864		5	66	199	330	365	427	412	292	153	2249
	Temporal	3	40	66	62	63	46	29	16	10	2	337	5	36	86	113	142	110	131	75	61	26	785
2016/Xuño	Total	4	44	122	186	228	226	183	137	97	39	1266	5	41	165	337	507	515	589	523	396	196	3274
	Indefinido		4	54	111	155	175	144	117	85	36	881		6	65	206	334	370	432	431	330	164	2338
	Non consta		1									1											
	Temporal	4	39	68	75	73	51	39	20	12	3	384	5	35	100	131	173	145	157	92	66	32	936

2016/Setembro	Total	8	49	130	192	239	226	182	140	97	41	1304	3	50	180	340	488	523	598	555	424	203	3364
	Indefinido		3	50	112	160	171	141	118	85	38	878		6	62	199	322	371	433	443	356	173	2365
	Non consta		1									1			1								1
	Temporal	8	45	80	80	79	55	41	22	12	3	425	3	44	117	141	166	152	165	112	68	30	998
2016/Decembro	Total		10	53	100	144	159	129	102	71	39	807		9	37	112	170	168	159	192	164	72	1083
	Indefinido		2	31	85	130	144	122	101	71	38	724		4	21	95	155	156	150	191	163	70	1005
	Non consta														1	1							2
	Temporal		8	22	15	14	15	7	1		1	83		5	15	16	15	12	9	1	1	2	76

Fonte: Instituto Galego de Estatística