

FORMACIÓN E MERCADO DE TRABAJO NAS INDUSTRIAS MARÍTIMAS. UN CASO EMPÍRICO: BUEU (1870-1960)¹

LUÍSA MUÑOZ ABELEDO

Departamento de Historia e Institucións Económicas
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais
Universidade de Santiago de Compostela

Recibido: 14 decembro 1998

Aceptado: 14 decembro 1998

Resumo: Neste artigo úsanse diferentes fontes (libros de salarios, expedientes de traballadores, padróns nominais de poboación, entrevistas, matriculas escolares) co obxectivo de investigar a importancia dos mercados internos de traballo na formación e na remuneración dos traballadores nas industrias de transformación de peixe. Desde finais do século XIX, o mercado de traballo tanto na industria tradicional de salgadura como na de conserva en lata era segmentado e dual. A pesar de que as mulleres representaban a maioría da forza de traballo nas compañías de procesado de peixe tiñan unha formación e unha remuneración desigual á dos homes, así como menos oportunidades de promoción interna. As escaleiras de traballo limitaban os contratos femininos a ocupacións consideradas de baixa cualificación e escasamente remuneradas, mentres que os homes acadaban os mellores postos. Os mercados internos de traballo separaban tamén ámbolos dous sexos no acceso á formación. O primeiro segmento masculino tiña acceso a unha aprendizaxe máis estruturada dentro da compañía, "in-house-training", o que lles permitía mellora-la súa posición na empresa. En cambio, a cualificación feminina era máis froito da realización das tarefas día a día, "on-the-job training".

Este artigo analiza, en primeiro lugar, o funcionamento do mercado de traballo na industria da salga e en actividades vinculadas a ela (pesca, carpintería, redes), salientando a aprendizaxe informal dos oficios tradicionais, a transición da salga á conserva en lata e a formación nun mercado de traballo industrial dende finais do século XIX e durante o primeiro tercio do século XX. En segundo lugar, examínase a evolución do mercado de traballo dende 1924 ata 1960 no que atinxe á contratación, á cualificación e á evolución dos salarios segundo a cualificación. Os cambios legislativos introduciron nos anos 40 novos tipos de contratos que melloraron relativamente a posición feminina na industria. Non obstante, malia a maioritaria participación da muller no sector, persistiu a desigualdade de oportunidades formativas e de remuneración.

Palabras clave: Mercados internos de traballo / Contratos / Formación / Oportunidades / Sexo / Salarios.

TRAINING AND LABOUR MARKET IN MARITIME INDUSTRIES. A STUDY CASE IN BUEU, 1870-1960

Summary: Several sources such as wage books, worker records, nominal population censuses, interviews, school records have been used to investigate the importance of formal and informal training as well as labor segregation according to gender in both salted-fish and fish-canning industries. Since 19th century labour market in traditional salted-fish industry and fish-canning industry was segmented and gender segregated. Although female workers represented the majority of the work force in fish-processing companies, they had unequal pay and unlike training and promotion opportunities. The job ladder limited the contracts of female wor-

¹ Agradézolle a Tomás Massó as facilidades outorgadas para o manexo da documentación do arquivo histórico da empresa *Massó Hermanos*, así como ó persoal do Concello de Bueu no que atinxe á documentación de orixe municipal. Agradezo igualmente a colaboración de tódalas persoas entrevistadas en Bueu e, especialmente, a de Manuel Aldao e Antón Pais.

kers to certain low-pay occupations and entry-level positions whereas permanent contracts and highly paid posts were reserved for males already employed within the company. Internal labour markets separated men from women. Men had access to formal training within canning companies, "in-house-training", which allowed them to achieve better positions. However, women's skill formation took place as part of day-to-day tasks such as watching others working, asking questions to co-workers, and doing self-teaching. Although some shoreline female workers carried out highly skilled processes, the unstructured "on-the-job-training" did not bring in higher wages to them.

Labour market training and qualifications in the older salted-fish industry and newly introduced fish canning sector, 1870-1924 are first examined, paying attention to the main characteristics of work organization and ways of training according to gender and occupation in both industries. Important changes that occurred in labour market within the fish-canning industry are then analysed focusing on gender differences, wages, and qualification. In this way, new legislation brought about some changes in work force recruitment, occupational categories, social benefits, and wages, but although gender inequality in training and remuneration continued after Spanish Civil War, internal labour markets provided just a few more opportunities for women to achieve more skills and improve their position within the cannery. In order to support that viewpoint, earning differences and types of contracts offered to workers based on sex were studied.

Keywords: Internal labour markets / Contracts / Training / Skills / Opportunities / Gender / Wages.

INTRODUCCIÓN

A literatura recente sobre investigación e desenvolvemento indica a importancia da cualificación académica na formación dos cadros xestores e técnicos empresariais, así como da formación continua e flexible da man de obra para acadar niveis elevados de competitividade industrial (Bentolilla, 1993; Vence, 1995; Toharia, 1997). Pola súa banda, diversos investigadores das relacións industriais e da formación (Green, 1990; Miller, 1994; Wooden, 1997) teñen analizado unha moza de matices no que atinxe ó distinto carácter da formación dos traballadores en función do seu sexo. Neste sentido, teñen subliñado o feito de que as mulleres tendían a tomar parte en maior medida na formación externa á empresa ou interna pero informal, *on-the-job-training*, mentres que os homes recibían unha aprendizaxe máis formal e específica dentro da empresa, *in-house-training*², que os levaba a acadar postos fixos de maior cualificación e remuneración.

En contraste, a teoría do capital humano resalta a importancia do investimento en educación ou formación³ como variable explicativa da obtención dun maior in-

² *In-house-training*, segundo a definición levada a cabo pola OCDE (1991), é a formación organizada polos empresarios empregando parte do seu persoal. No *external training*, a formación está organizada baixo calquera institución distinta da empresa, aínda que o empresario pode facilitar algún tipo de axuda en termos de tempo de traballo ou custo financeiro. Por último, a cualificación que forma parte das tarefas diarias é denominada "formación non estruturada", a cal inclúe demostracións de cómo face-lo traballo, como por exemplo ve-los outros traballando, preguntarlles ós compañeiros, etc. Véxase Miller (1994, pp. 539-563).

³ Véxase Becker (1983, 00. 39-63). Non se pode negar a validez de moitos dos supostos da súa análise xeral da teoría do capital humano, pero esta non considera diferencias sociais, económicas, culturais, raciais... Por exemplo, na contratación e gasto en formación dos traballadores non sempre se cumpre que as persoas máis competentes reciban unha maior cualificación e obteñan os mellores postos de traballo; máis ben son factores políticos, sociais e institucionais os que determinan qué individuos acadarán os mellores postos.

greso no mercado de traballo. Esta teoría resulta de difícil aplicación ás industrias marítimas ó non considerar que as institucións e mesmo as normas consuetudinarias contan moitas veces, en maior medida, co investimento en educación formal. Historicamente, nas empresas de transformación de peixe existían outros tipos de cualificación froito dunha aprendizaxe máis informal, da existencia de mercados internos de traballo e mesmo da tradición familiar⁴. Hoxe en día, a cualificación informal persiste no caso de oficios tradicionais relacionados co mar, tales como as atadeiras ou os carpinteiros de ribeira.

Este artigo constata, a través do estudio dun caso, a importancia histórica e actual da aprendizaxe formal e informal, así como a diferenza por sexo na formación e remuneración percibida no mercado de traballo segundo a cualificación. En concreto, nas plantas industriais de transformación de peixe, o prezo e maila asignación do traballo rexéronse historicamente por un conxunto de normas e procedementos administrativos que mantiñan as escaleiras de traballo e non permitían o acceso a determinados postos. As normas laborais, que constitúen unha parte esencial do mercado interno de traballo, cambiaron con lentitude, de xeito que algúns dos mecanismos salariais e ocupacionais establecidos a fins do século XIX na industria de conserva de peixe seguen a influír nas pautas de emprego e formación actuais (Osterman, 1984, p. 19).

As necesidades formativas da industria conserveira saíron á luz dende os primeiros estadios da industrialización no derradeiro tercio do século XIX. A transición da salgadura á conserva en lata requiría técnicos especializados estranxeiros mentres que a man de obra galega non se familiarizaba coas novas técnicas de conservación e de fabricación de envases. Na primeira década do século XX, o cambio técnico tivo consecuencias socioeconómicas nos niveis de formación, na feminización do traballo en postos semicualificados e a descualificación dos traballos artesáns masculinos. Mediante un curto período de formación non estruturada, basicamente *on-the-job-training*⁵, a muller levaba a cabo procesos de cualificación media (soldadura). Dentro dun mercado de traballo segmentado e dual, o cambio técnico do primeiro tercio do século XX introduciu algúns elementos de flexibilización, no sentido de outorgarlle á muller unha certa mobilidade horizontal en postos que requirían unha maior cualificación (moldeado, soldadura, sertido). A pesar da existencia de mercados de traballo máis estruturados, a desigualdade sexual na contratación, na formación e no salario persistiron na industria conserveira dende os anos corenta ata a década dos sesenta. As normas consuetudinarias formalizadas lexislativamente, máis có investimento en capital humano, rexe-

⁴ No caso da conserva, os postos administrativos e de control dos traballadores transferíanse de pais a fillos en empresas centenarias. (Fonte: Expedientes de traballadores da empresa Massó Hermanos S. A.)

⁵ A formación non estruturada sería un concepto equivalente ó *on-the-job-training*. Ver Brown e Philips (1986, pp. 129-145).

ron o funcionamento do sector ó longo de máis da metade da presente centuria.

O enfoque deste traballo é micro-histórico e propón como caso de análise empírico o Concello de Bueu. Esta poboación é obxecto de interese por constituír un exemplo de establecemento da industria conserveira a finais do século XIX, en concreto na década de 1880. A empresa *Massó Hermanos, S.A.* fixo a transición da salgadura á conserva nesta poboación e levou a cabo diversas innovacións técnicas no sector conserveiro na primeira metade do século XX. A metodoloxía seguida está baseada no enlace nominativo de fontes empresariais e demográficas; entre as primeiras utilizámo-los "Libros de xornais", os "Expedientes de traballadores" da empresa *Massó* no período que vai entre 1924 e 1960 e, finalmente, a "Caderno de pago" da factoría de salga de Juan Vergés do ano 1868. As fontes demográficas principais son os padróns de poboación de San Martín de Bueu para 1870, 1924 e 1960. O cruzamento de información de fontes e a análise transversal dos tres anos non só fai posible coñece-la composición da forza de traballo local senón tamén o nivel de cualificación do emprego na conserva e na salga. A investigación compléméntase coa reconstitución de vidas laborais seguindo fontes orais, unha serie de entrevistas feitas no verán de 1998 ó persoal feminino e masculino que traballou máis de 30 e 40 anos na empresa *Massó*. Por último, outros datos de formación e educación desta poboación da costa galega foron obtidos gracias ó cruzamento de información dos padróns cos rexistros escolares e outros documentos do Arquivo Histórico Municipal.

Este artigo componse de dúas seccións principais. Na primeira sección e nun primeiro apartado, analízase o funcionamento do mercado de traballo nunha industria tradicional como a da salgadura e actividades asociadas a ela (pesca, carpintería, redes), destacando a aprendizaxe informal dos oficios tradicionais. Nun segundo apartado tratamos de estudia-lo efecto que a transición da salga á conserva en lata e mailo desenvolvemento da nova industria de conservas herméticas de peixe tivo sobre a formación do capital humano e sobre o mercado de traballo na vila. Para a análise transversal utilizámo-lo ano 1924 polo feito de dispoñermos para el de ámbalas dúas fontes, demográficas e empresariais, sen as cales sería imposible levar a cabo o enlace nominativo. A segunda sección examina a evolución do mercado de traballo, dende 1924 ata 1960, no que respecta á contratación, á cualificación e ós salarios. Nesta segunda sección, o primeiro apartado céntrase na cualificación e nos salarios do persoal segundo o lugar de traballo e cómo afectaron os cambios técnicos á composición do persoal segundo o sexo. O segundo apartado trata en maior medida os cambios legislativos que introduciron novos tipos de contratos e a evolución dos salarios segundo a cualificación. Neste segundo período, malia a maioritaria participación da muller no sector, persiste a desigualdade de oportunidades formativas e de remuneración.

DA SALGA Á CONSERVA: OS EFECTOS DO CAMBIO ECONÓMICO NO MERCADO DE TRABALLO, 1870-1924

AS INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN DE PEIXE NO SÉCULO XIX: APRENDIZAXE E CUALIFICACIÓN

No derradeiro tercio do século XIX, as poboacións costeiras do noroeste peninsular exercían, a carón da labranza e da gandería, toda unha morea de actividades non estritamente agrícolas (Reher, Pombo e Nogueras, 1993, pp. 52-53). Na beiramar galega moitas familias traballaban no sector extractivo ou na salgadura de peixe, unha industria esta última maioritariamente xestionada por familias catalanas de "fomentadores"⁶, chegadas a Galicia entre 1750 e 1830 e que, posteriormente, serían os pioneiros no establecemento das primeiras fábricas de conservas herméticas de peixe. A Bueu chegaran a comezos do século XIX (Cerviño, 1996, pp. 75-97), facéndose en poucos anos coa hexemonía no sector da pesca e dos transformados nunha vila onde esta última actividade, a salgadura, ocupaba á altura de 1870 ó cincuenta e tres por cento da súa poboación activa⁷.

O mercado de traballo na salga era estacional, con contratos que as máis das veces duraban de xullo ata xaneiro, e estaba claramente segmentado⁸. A formación no segmento primario ou superior rexíase polas normas gremiais dos oficios —de carácter xerárquico— e implicaba unha certa mobilidade vertical. Neste segmento incluía-se en primeiro lugar o encargado, que colaboraba directamente nos labores administrativos e de xestión do fomentador, e viña a se-lo seguinte a el na xerarquía dentro da salgadeira. O encargado era un traballador fixo que, ademais de leva-la dirección técnica e de supervisión no almacén de salga, adoitaba se-lo mestre do envasado (Mariño, 1996, p. 102). Seguíanlle na xerarquía laboral os traballadores especializados, os toneleiros, que facían os cascos de madeira de distintos tipos e tamaños nos cales se colocaban as sardiñas antes de ser prensadas⁹. O seu oficio

⁶ As familias de negociantes cataláns impulsaron a transformación da sardiña como manufactura centralizada e cun mercado que era predominantemente o Mediterráneo español. Para máis información, véxase Alonso (1976).

⁷ O sector agrario representaba o 30% da ocupación. Servicios e comercio comprendían o 4% da forza de traballo total. (Fonte: Padrón de Poboación de 1870, AHB). Para máis detalles sobre o cambio de ponderación de sectores ó longo do período ver Muñoz (1996).

⁸ Piore trata a segmentación dos mercados de traballo, argumentando a existencia de dous sectores: 1) Un sector primario, que ofrece postos de traballo con salarios elevados, boas condicións de traballo, posibilidades de promoción e equidade no cumprimento das normas laborais. 2) Un sector secundario con postos peor pagados, poucas posibilidades de avance, control e disciplina laborais duros e elevada rotación dos traballadores. Dentro do sector primario existía unha subdivisión nun segmento superior e outro inferior. O superior estaría integrado polos profesionais e directivos, caracterizándose este grupo por obter unha mellor remuneración e maiores posibilidades de ascenso. Neste caso, as pautas de mobilidade e rotación son ascendentes. A segmentación dos mercados de traballo documéntase en Piore (1983).

⁹ Un dos toneleiros de Bueu, Salvador de Gabriela, narra cómo chegou a desempeña-lo seu oficio e describe cómo funcionaba o mercado de traballo da salgadura no século XX: *Empecei a traballar ós 11 anos. Aprendín mirando, primeiro a salgar e despois pasei a facer tabais. Había dous toneleiros na fábrica. Ás veces, se chegaba un barco con peixe pola noite quedaba a durmir na fábrica para salgalo e o meu fillo maior quedaba comigo. As mulleres estibaban. Había tres mulleres fixas na fábrica e as demais, entre quince e trinta, eran eventuais. As mulleres limpaban o peixe, envarillaban i estibaban.* (Fonte: Serie entrevistas, 1997).

requiría destreza e habilidade e gozaban, as máis das veces, de contratos tamén fixos e salarios normalmente superiores ós dos que traballaban nas tarefas de salga do peixe propiamente ditas. Dentro das ocupacións masculinas encontramos, finalmente, os labores de salgado e prensado, unha actividade esta última que esixía experiencia e coñecemento do produto, pois a extracción da graxa requiría un punto preciso no que o peixe ficara abondo transformado como para se conservar pero sen perde-lo seu gusto característico¹⁰.

O segmento secundario ou inferior do mercado de traballo na salgadura estaba composto por mulleres que carrexaban o peixe dende o porto ata a fábrica, limpábano, despois de salgado espichábano e colocaban as sardiñas nos cascos antes do prensado (estibado). Normalmente había unhas 20 por almacén. Non toda a man de obra deste segundo segmento carecía de cualificación, pois algunhas tarefas, como era o caso do estibado¹¹, esixían unha certa habilidade manual imprescindible para acadar unha boa presentación do produto¹². Esta operación, aínda que manual, implicaba unha certa cualificación, algo que se reflectía nunha maior remuneración e mais nunha maior continuidade no seu exercicio¹³. De feito, mentres que o resto das mulleres repartían o traballo en quendas, as estibadoras ían a diario durante a temporada. En Bueu, as mulleres entraban a traballar na salgadura cedo, entre os 6 e os 10 anos, e a taxa de participación na industria mantíñase alta ata os últimos grupos de idade. Estas mulleres eran rexistradas no padrón de poboación como xornaleiras, o cal confirma a súa contribución tanto á economía familiar como á local¹⁴.

Táboa 1.- Salarios na salga segundo ocupación no 1868 (reais)

<i>Categoría ocupacional</i>	<i>Nº traballadores</i>	<i>Reais/día</i>
Toneleiros	5	8
Estibadores	3	8
Mulleres	—	2-4

FONTE: Elaboración propia segundo a "Caderno de pago da salgadeira de J. Vergés".

¹⁰ Unha descrición detallada do proceso atópase en Romaní (1991, pp. 47-49).

¹¹ Aínda que non se puido recoller documentación deste momento en Bueu, demostrouse para outras poboacións da costa galega. Ver Díaz de Rábago (1885, p. 74).

¹² Tiñan que ter bo coidado de que os rabos aparecesen cara a dentro e as cabezas cara a fóra de xeito que a presentación do produto fose boa. Vid. Díaz de Rábago (1885, p. 76).

¹³ Se eran moi boas asentando perfecta e rapidamente o peixe en cascos de diferentes alturas e cabida podían estar mellor pagadas. As espichadoras da ría de Arousa cobraban 50 céntimos ó día mentres que as estibadoras obtiñan unha peseta e as mellores, as que dominaban o seu oficio, podían obter ata dúas pesetas diarias. Ibidem, p. 77.

¹⁴ A taxa de participación na industria incrementábase ata chegaren ós 20 anos de idade. Dende os 20, as taxas continuaban sendo altas, só declinando para o grupo entre 36 e 40. Quizais, este declive estaba vinculado a unha tardía idade media de acceso ó matrimonio (27 anos) e á presenza de nenos pequenos. As taxas de emprego na industria medraron de novo entre mulleres de 40 e máis. A evolución destas taxas indicaba a importancia do traballo feminino para soste-la economía familiar. Ver Muñoz (1996, pp. 90-92).

O nivel de cualificación adquirido por homes e mulleres traballando na industria da salga mantiña unha correlación positiva coa contratación e coa remuneración obtida. A documentación dunha das nove compañías de salga existentes en Bueu no ano 1868, a de Juan Vergés, permítenos compara-la forte diferenza que afasta ámbolos segmentos do mercado de traballo na salgadura. Como se aprecia na táboa 1, os oficios masculinos especializados cobraban 8 reais por día¹⁵ mentres que as traballadoras da salga en Bueu, mulleres e fillas de pescadores, cobraban entre 2 e 4 reais por día¹⁶, o cal non se afasta do que sucedía noutros puntos da costa galega¹⁷.

Ocasionalmente, tamén os mariñeiros dedicados prioritariamente á pesca colaboraban nas tarefas do almacén de salga, algo ó que se vían precisados mesmo ás veces nos contratos. Os pescadores, que podían ben te-los seus botes e traballar en réxime de parcería marítima ou ben traballar directamente para a fábrica de salga¹⁸, contribuían así co seu esforzo nos momentos en que era necesario procesar cantidades grandes de sardiña, un ben percedoiro que cumpría transformar tan rápido como fose posible. Os pescadores de Bueu percibían 4 reais por día e este pagamento era similar ó doutras zonas do litoral galego¹⁹.

Outros oficios tradicionais asociados tanto á actividade extractiva como á transformadora eran os de atadeira e carpinteiro de ribeira, ámbolos dous cualificados. O oficio da carpintería de ribeira²⁰ implicaba condicións de destreza básica como ter coñecementos de matemáticas simples, creatividade ou capacidade na toma de decisións. Aínda que en moitos casos os carpinteiros carecesen de formación académica, axustaban ata a perfección tódalas pezas dos distintos tipos de embarcacións da costa galega. Por exemplo, a construción de barcos con modelo no século XIX facíase en pesqueiros xa dun certo tamaño, e foi aplicada en Galicia por algún carpinteiro en lanchas de relinga²¹. En Bueu, varios carpinteiros de ribeira

¹⁵ Nun dos almacéns de salga de Bueu eran cinco. (Fonte: Juan Vergés: *Libreta de pago de los marineros y criados del almacén de salazón*).

¹⁶ Juan Vergés: *Libreta de pago de los marineros y criados del almacén de salazón*.

¹⁷ Segundo Díaz de Rábago (1885, p. 76): "*Ellas forman la población principal de las fábricas del fomento. Su salario en la ría de Arosa es el reducido corriente en el país para los jornaleros de este sexo, 50 céntimos de peseta al día*".

¹⁸ Juan Vergés pagaba os mariñeiros segundo a categoría. Primeiro, o capitán do bote recibía un salario pola estación enteira (66 reais) máis un pagamento en especie, saín. Se traballaba antes ou despois da captura principal ía remunerado coa cantidade correspondente. En segundo lugar, os pescadores percibían 4 reais por día, como amosa o documento, e estaban contratadas 33 persoas durante a estación. Vid. Juan Vergés: *Libreta de pago de los marineros y criados del almacén de salazón*.

¹⁹ Segundo os datos de Díaz de Rábago para Arousa, os pescadores ganaban entre 25 e 30 pesetas mensuais ó que había que engadi-las retribucións en especie mailas primas por produtividade. Vid. Díaz de Rábago (1885, pp. 30-31).

²⁰ Constrúan diferentes barcos de pesca. Na municipalidade de Bueu había 13 e constituían a metade do número de oficios tradicionais masculinos. (Fonte: Padrón de Poboación de 1870).

²¹ Segundo o testemuño oral dun dos carpinteiros: "*Las proporciones de la lancha están en las plantillas. Ese maestro, profesor de mi padre, era muy viejo y muy inteligente. Analfabeto total pero hacía su escala con el compás*". Mörling e Patiño (1989) explican con detalle o proceso de construción de embarcacións e maila transmisión de coñecementos duns carpinteiros a outros.

construíron, durante o século XIX e primeiro tercio do século XX, embarcacións hoxe tradicionais como lanchas para as artes de xávega, xeito, botes polbeiros, trañas, dornas...²².

Un oficio tradicional feminino rexistrado no padrón como "costurera" era o de atadeira. A confusa especificación deste oficio nos padróns sucedía tamén noutras poboacións costeiras, como é o caso do País Vasco²³. O oficio de atadeira, que perdura ata os nosos días, requiría un extremo coidado, así como unha alta destreza manual xa que con pouco instrumental (tesoiras, fío, pasador) cumpría rapidez e eficacia á hora de reparar unha avaría na rede. O proceso de aprendizaxe deste oficio, longo e extremadamente minucioso, queda relatado na historia laboral dunha atadeira, a máis experimentada do Concello de Bueu (parroquia de Beluso): "A miña nai aprendeume desde os 8 anos. Ós 10 anos mandoume a unha casa na que tiñan atadeiro para que acabara de aprender. Alí aprendín case todo. Eles tiñan aparellos de todo tipo: xeitos, rapetas, medios mundos. Logo xa empecei a ir atar por fóra a ganar cartos no atador de Ramiro na praia de Beluso. Alí xa sabía de todo, xa armaba. Tardei en ser unha atadeira profesional dos 10 ós 16 anos. Aquí xa ganaba un salario, 10 reais por día. Logo de aí fun para a empresa Massó. A mestra de Massó ataba tamén con Ramiro e foi a que me levou para a empresa. Alí fíxeme armadora profesional. Traballei 45 anos no atador de Massó, primeiro de atadeira e logo de armadora, e tiña ó meu cargo vinte ou trinta atadeiras, as veces máis..."²⁴. Este testemuño oral mostra a importancia da aprendizaxe informal dentro de oficios nos que o traballo é manual e complexo. Soamente as atadeiras máis experimentadas e con coñecementos de tódolos aparellos chegaban a ser mestras, despois dun longo período de formación que comezaba na infancia ou adolescencia e que en moitos casos viña iniciado dentro do ámbito familiar por nais, avoas ou tías²⁵. Era común atopar tres xeracións de atadeiras: avoa-nai- filla. Mesmo o recrutamento das atadeiras indica o seu grao de independencia para funcionar por separado ou como equipo, xa que había que reparar-las avarías nas redes rápido e ben para que os barcos volvesen ó mar. O contrato podía ser levado a cabo ben polas mesmas mestras, que formaban o seu equipo, ou ben polos patróns. Estes, normalmente, buscaban as atadeiras máis experimentadas que andaban ex-

²² Para máis detalles sobre os carpinteiros de ribeira, construción e características das embarcacións véxase Mörling (1989, pp. 249-259).

²³ González Portilla (1994, p. 37) móstrao: "Según el Censo de Policía (1825) en Plenzia el 14,56 por ciento de la población eran artesanos-textiles (3,56 por ciento) y costureras (11 por ciento), en Lekiito el 15 por ciento de la ocupación femenina estaba compuesta por mujeres censadas como costureras. Ambos, artesanos y costureras, estaban relacionados con la fabricación y reparación de redes, a los que debemos añadir los trabajadores asalariados relacionados con la industria de salazón y conservación de pescado".

²⁴ Fonte: Serie entrevistas, agosto, 1998.

²⁵ Os pasos da aprendizaxe iniciábanse por saber cómo darlles fío ás outras atadeiras, logo facer unha malla, cubrir un buraco pequeno, facer remendos... (Fonte: Serie entrevistas, agosto, 1998).

tremadamente solicitadas. Atadores homes non había case. Unha excepción constituíana os da illa de Ons que sabían atar e arma-la rede²⁶.

A elección da formación correspondíase coa división sexual das ocupacións. Determinábase cedo no ciclo vital e no seo da familia, que asignaba os seus recursos humanos no mercado de traballo para maximiza-lo ingreso. Os nenos comezaban a traballar fóra da casa entre os 6 e os 8 anos e a formación que recibían era máis funcional ca académica. Aínda que isto tiña sentido dentro das estratexias familiares de emprego, implicaba unhas baixas taxas de escolarización local²⁷. Nenos e nenas participaban en tarefas auxiliares como a mencionada produción e reparación de redes, o marisqueo, o carretado de peixe do porto á fábrica, etc. Estas tarefas eran comúns a calquera comunidade pesqueira²⁸. A formación infantil estaba claramente diferenciada por sexo. En xeral, os nenos traballaban como grumetes nos barcos e, despois dun ano de aprendizaxe, podían gaña-la metade do salario dun pescador²⁹. Nalgúns casos, os nenos eran enviados a aprender un oficio de recoñecemento social como a carpintería de ribeira. Noutros, os que buscaban un oficio alternativo como o de toneleiro comezaban o proceso de aprendizaxe cravando os cascos³⁰. Entremetres, as suas irmás serían enviadas a traballar coas nais tanto na salga coma noutras actividades auxiliares (carretado e venda de peixe). En suma, os nenos de Bueu traballaban na pesca, na salgadura de peixe e no agro en 1870, sendo semellante a participación feminina e masculina da poboación de menor idade no mercado de traballo local³¹.

²⁶ Os patróns solicitaban os consellos das mestras, por exemplo nas proporcións de chumbo e cortiza que cumpría usar, e estas exercían unha certa autoridade sobre os patróns (Fonte: Serie entrevistas mariñeiros, setembro, 1998).

²⁷ En Bueu, a taxa de escolarización era 29,85 para os nenos e 23,38 para as nenas nese grupo de idade. No seguinte, de 10 a 15 anos, a actividade incrementouse para ámbolos sexos na industria da salga, pero a participación masculina era superior. Entre 10 e 15 anos de idade a taxa de escolarización era do 15,8 por cento para os nenos e 11 por cento para as nenas (Fonte: Padrón de Poboación de Bueu en 1870). Isto estaba en consonancia coas taxas de alfabetización en España presentadas por C. E. Núñez. Esta autora fai unha diferenciación por rexións e períodos. Galicia representa dun 20 a un 30 por cento en 1860, o cal era unha baixa porcentaxe en termos nacionais. Vid. Núñez (1992, pp. 94-120).

²⁸ En comunidades agrarias e pesqueiras os nenos axudaban coas finanzas familiares na pesca (Toynbee e Jamieson, 1989, pp. 707-731). Noutros casos de poboacións pesqueiras norteamericanas, a utilidade dos nenos expresábase nunha alta fertilidade. Ellis (1984, pp. 515-525) trata no seu estudio a división sexual do traballo infantil.

²⁹ O testemuño dun dos mariñeiros case centenarios de Bueu mostra algúns pasos da formación pesqueira adquirida dende a infancia: "Eu desde os 7 anos empecei a andar na praia (Agrelo, Porto Maor, Loureiro); andabamos tódalas praias coas rapetas e ganabamos un cartón. Os 10 anos empecei a ir ó mar ós pulpos. Os 12 anos cambie de bote e durmía a bordo; íamos á petera e ó pulpo. Os 15 anos fun de patrón ó mando de dous homes maiores ca min". (Fonte: Serie entrevistas, agosto, 1998).

³⁰ En 1920, un rapaz procedente de Bouzas que vivía na Pobra do Caramiñal ía ó almacén de salga onde traballaba a súa nai como estibadora desde os oito anos: "En el almacén y en el taller hacían los cascos. Yo cogía un martillo y clavaba cascos, pues había que ponerle 4 puntas a cada aro. ¡Ahí si que le daba con ganas! Mi gusto, con 8 años, era ganarle a los muchachos que estaban en el taller mayores que yo". Os 9 anos iniciou o oficio de toneleiro gañando 25 céntimos por día. Os 16 anos era un toneleiro profesional. *Biografía de Don Manuel Fernández Sampedro, empregado de Conservas Alfageme* (facilitada pola empresa).

³¹ A proporción de nenos traballando na industria (aqueles menores de 15), antes do cambio tecnolóxico, era maior cá de rapazas (case un 25% de todo o traballo masculino e un 10% do traballo feminino). Non obstante, a participación era similar para ámbolos sexos en 1870 para o grupo de idade máis novo (6 a 10 anos). (Fonte: Padrón de poboación de 1870). Vid. Muñoz (1996, pp. 79-80).

Resulta interesante subliñar que, no período anterior ó establecemento da industria conserveira, as actividades asociadas á salgadura de peixe, de natureza manual, implicaban nalgúns casos longos períodos de investimento en formación. A aprendizaxe de distintos oficios separaba os dous sexos dende os primeiros estadios do ciclo vital, e a cualificación dos oficios masculinos normalmente conducía a maiores retornos monetarios cós femininos. Na salga comézanse a perfila-lo que serán características esenciais da conserva: segmentación e diferencias na cualificación segundo o sexo. As mulleres das salgadeiras traballaban temporalmente e estaban peor pagadas cós homes.

O DESENVOLVEMENTO DA INDUSTRIA DE CONSERVAS HERMÉTICAS DE PEIXE: CAMBIOS NAS OCUPACIÓNS E NA CUALIFICACIÓN, 1880-1924

A formación da industria de conservas de peixe en Galicia tivo lugar no período comprendido entre 1882 e 1905. As dez fábricas existentes contra 1880 convertéranse en oitenta e dúas no último dos anos citados, ó tempo que as exportacións pasaron de 230 a máis de 10.000 tm. (Carmona, 1983, pp. 177-191). Nestes primeiros anos do sector, a fabricación concentrábase nas Rías Baixas, sendo Vigo o seu principal centro produtor. Unha das primeiras empresas, tanto cronoloxicamente como pola súa importancia posterior, foi a de Salvador Massó, establecida en Bueu no ano 1883 no mesmo local onde a familia viña manexando unha salgadeira xa dende máis de cincuenta anos antes. "La Perfección", que así se chamaría a nova fábrica, foi fundada con participación francesa ó 50%, contribuíndo os antigos fomentadores co edificio e Dargenton & Domingo coa maquinaria e cos traballadores cualificados que deberían emprender a nova fabricación. Fundamental era, neste sentido, a contribución dos soldadores, un tipo de traballo especializado que en Massó, como nalgunhas outras das empresas pioneiras, foi introducido por operarios daquela orixe.

Na industria conserveira de recente constitución, as normas laborais e a cualificación de fases clave para a boa xestión da produción separaban os traballadores nun mercado de traballo segmentado e dual. O segmento primario estaba composto por homes e dividido en dous subsegmentos: No primeiro (director, mestres soldadores, capataces e fogoneiros) os contratos eran fixos e implicaban control de traballadores e de máquinas. Postos cualificados coma o do mestre dos soldadores ou o mestre do taller de cortar e preparar laterío requirían coñecementos económicos (xestión dos recursos humanos e do material) e técnicos (control do funcionamento do gasómetro, preparación das aliaxes), así como calidades sociais (a complementariedade dos dous talleres esixía a colaboración de ámbolos dous mestres). Descendendo na xerarquía laboral, estaban os oficiais de ámbolos talleres. Estes dependían das ordes directas dos mestres e redirixían estas cara ós empregados ó seu cargo, mantendo a supervisión directa dos procesos de elaboración de latas. Os

empregados do segundo subsegmento —de cualificación intermedia— eran os moldeadores e soldadores que cortaban a folla de lata e producían botes no taller de laterío, respectivamente. Estes percibían un xornal pero tamén unha prima por produtividade. Os soldadores eran os traballadores de oficio da nova industria e tiñan que ter coñecementos técnicos e de mecánica; encargábanse, por exemplo, de montar e repara-lo "aparato-gasómetro".

O segmento secundario estaba formado por xornaleiras que constituían a maioría da man de obra³² asignada a distintas funcións (limpeza, preparación, fritura e recheo de latas con peixe). Estas mulleres percibían un xornal diario e podían ser "diarias" ou "eventuais" como rezaba o regulamento interno da fábrica: [...] "*aque-llas personas que diaria o accidentalmente reciben salario en la fábrica... deberán hallarse dispuestas a cumplir estrictamente lo que dispongan el capataz o jefe inmediato debiendo concurrir cuando media aviso directo y lo mismo en ocasiones no previstas, pero que señalará la campana de la fábrica*"³³. Tódalas operacións deste segmento do mercado de traballo estaban guiadas por unha férrea disciplina e control das xornaleiras. O capataz —que tamén levaba a cabo a función de vixiante, polo que tiña asignado un dormitorio na fábrica— supervisaba a preparación do peixe. O control sobre os operarios da fábrica establecíase mediante unha serie de normas xerais que resaltaban a obediencia ós superiores e mailas boas maneiras. Ademais, prohibíase baixo ameaza de expulsión a revelación dos procedementos de produción da empresa³⁴. A ríxida regulación do mercado de traballo era xeral no sector conserveiro de incipiente creación. Os empresarios vigueses tamén estipulaban toda unha serie de normas de conducta nas fábricas e o seu incumprimento penalizábase con multa ou despedimento³⁵. A disciplina como necesidade de maximizar produción e minimizar custos foi empregada noutros sectores coma o téxtil británico na transición da protoindustria ó sistema de fábrica³⁶.

No primeiro tercio do século XX modificouse a estrutura ocupacional interna da industria dado que medraba e arrastraba consigo a demanda de diferentes actividades, dinamizando a modernización da pesca, da industria naval, da produción

³² Eran 40 no ano 1886. Ibidem, p. 526.

³³ A descrición das regulacións de "La Perfección" indican que estes xornaleiros traballaban duramente: "*Estos son simples agentes que llevan a cabo su trabajo cada día un número indefinido de horas al tiempo que fija la campana de la factoría. Ellos han de seguir siempre las direcciones de los capataces y de las otras autoridades de la factoría*" Ibidem, p. 2.

³⁴ A disciplina era condición necesaria para a entrada na fábrica. (Fonte: Regulamento de "La Perfección", 1883, Arquivo Massó).

³⁵ Véxase o *Reglamento interior para las fábricas de conservas de Vigo*, Vigo: Arquivo Municipal de Vigo, 1889. Tamén Giráldez (1996).

³⁶ Gregory Clark (1994, pp. 128-163) demostra para o téxtil británico que os traballadores eran remisos á disciplina. Non obstante, aceptaban as normas porque obtiñan un premio no salario, condición que convida ó capitalista xa que mantiña a eficiencia na produción e o substancial aforro a través dun uso máis intensivo do capital.

de envases e outras actividades auxiliares. No caso de Bueu, a empresa *Massó* adoptou certas innovacións técnicas na primeira década do século XX³⁷. Nesta poboación había dúas empresas conserveiras e tres de salgadura no ano 1924³⁸, representando o sector secundario o 63 por cento do total. As actividades comerciais e de servizos tamén medraron con respecto ó século XIX³⁹. As mulleres constituían a maioría da forza de traballo na industria pesqueira de Bueu e a taxa de participación feminina elevouse ata un 83 por cento no ano 1924. Isto seguía a pauta internacional do sector no século XX. Por exemplo, en Noruega, as mulleres dominaban na industria transformadora do peixe, aínda que a división do traballo favorecía ós homes, sempre mellor remunerados (Nyseth, 1987).

Nesta etapa de crecemento da industria houbo cambios nos sistemas de formación dos traballadores, así como no sexo, idade e remuneración dalgunhas ocupacións. O cambio técnico implicou a descualificación do traballo especializado masculino e a semicualificación do feminino, declinando a participación dos homes no sector conserveiro. Nos primeiros anos de formación da industria, a mecanización era lenta e o mercado de traballo xerárquico. Despois, ocupacións e traballadores cambiaron. A mecanización do proceso de soldadura reduciu o número de soldadores manuais⁴⁰, que foron reemprazados por man de obra barata, mulleres e rapaces de entre 12 e 15 anos. Esta nova man de obra levaba a cabo a soldadura das latas despois dun curto período de aprendizaxe adquirido por unha vía informal *on-the-job-training*⁴¹. Na empresa *Massó* algúns traballadores e traballadoras, que iniciaron a súa vida laboral no taller na década dos anos 20, relatan que aprendían nun primeiro momento mirando, e a continuación comenzaban polas tarefas máis sinxelas. A supervisión e axuda por parte dos compañeiros máis experimentados, dos oficiais e maestros, completaba a formación⁴².

A táboa 2 mostra os salarios de homes, mulleres e nenos que estaban a traballar no taller de elaboración de envases de *Massó* no ano 1924. Desafortunadamente, non dispoñemos dunha fonte salarial detallada para o século XIX pero os 9 soldadores cos que contaba "La Perfección" no 1886 cobraban sobre as 3 ptas. ó día

³⁷ A innovación tecnolóxica e os problemas da mecanización no sector conserveiro son tratados por Carmona (1994, pp. 127-162).

³⁸ É necesario ter en conta que non soamente o sector conserveiro moderno estaba consolidado neste período, tamén o tradicional de procesado de peixe era importante en termos de creación de emprego.

³⁹ Pasaron dun 4% en 1870 a un 11% en 1924. (Fonte: Padrón de poboación de 1924, AHB).

⁴⁰ No 1924 moitos fabricantes de conservas facían os seus propios botes con máquinas simples xa que aínda no foron introducidos os procesos continuos. Ver *Industria Conservera*, (1952), p. 332.

⁴¹ Un dos estudos pioneiros sobre a formación das escaleiras de traballo e cómo afectaba á remuneración e ó control dos traballadores segundo sexo é o da conserva de froitas e vexetais de California. As innovacións técnicas descualificaban ós artesáns, quitándolle poder a este grupo conflictivo de traballadores. O sistema de formación dos traballadores non se faría segundo un sistema gremial senón que os traballadores acumulaban coñecementos vía *on-the-job-training*. Vid. Brown e Philips (1986a, pp. 129-145).

⁴² Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998.

polo que se aprecia unha diminución tanto do número absoluto de homes como do salario relativo nesta categoría laboral (Carmona, 1983, p. 526).

Táboa 2.- Salario segundo ocupación no 1924 (pesetas correntes)

<i>Categoría ocupacional</i>	<i>Numero homes</i>	<i>Sal./hora masculino</i>	<i>Número mulleres</i>	<i>Sal./hora feminino</i>
Persoal das máquinas	9	0,8		
Moldeado			4	0,2
Estañadora			4	—
Rebordado			6	0,5
Soldadura	4	0,6	3	0,5
Aux. taller (nenos)	8	0,3		

FONTE: Elaboración propia segundo o *Libro de Xornais*, 1924. Arquivo Massó.

O segundo segmento do mercado de traballo era predominantemente feminino e de base temporal. Isto non era exclusivo da conserva de peixe. Na conserva de froitas e de vexetais californiana, a necesidade de man de obra durante a estación forte de elaboración cubríase por medio de mulleres e nenos. Para facilitar a cualificación necesaria, os traballadores con máis experiencia ensinaban ós de recente incorporación⁴³. De xeito similar adestrábanse as novas xornaleiras na industria de conservas de peixe galega. A aprendizaxe informal comezaba normalmente a idades temperás. As nenas axudaban ás mulleres no que elas mesmas denominan "*dar servicio*". Isto consistía en axuda-las mulleres para que o traballo fose máis fluído; por exemplo, traendo e retirando grellas no proceso de grellado ou dándolles as latas de conservas cando empacaban. O testemuño dunha das conserveiras máis vellas, 90 anos, corrobora o anterior: "*Cando xa era mociña mandábanme para a mesa das mulleres para que aprendera mirando as outras. Dabamos servicio á xente maior: peixe, latas, parrillas. E así era como se aprendía*"⁴⁴.

Polo regular, nenas e nenos entraban entre os 12 e os 14 anos na industria, desaparecendo o traballo infantil entre os 6 e os 10 anos no primeiro tercio do século XX. Isto foi parcialmente froito da lexislación de 1900, que prohibía o traballo a menores de 10 anos e limitaba o traballo dos adolescentes menores de 14 anos a 6 horas por día en calquera factoría⁴⁵. Aínda que a lexislación que prohibía o traballo infantil era internacional, no caso da industria conserveira facíanse algunhas excepcións. Por exemplo, en EE.UU., nos estados de California ou Maryland a entrada no mercado de traballo fixébase por lei nos 12 anos dende 1901. A pesar

⁴³ A fase de preparación das diferentes materias primas non requiría unha gran cualificación pero tardábase un tempo en adquirirla destreza e velocidade óptimas. Véxase o caso da industria conserveira americana en Brown e Philips (1986b, pp. 134-135).

⁴⁴ Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998.

⁴⁵ Véxase a Ley del 13 de marzo de 1900 acerca das condicións de traballo das mulleres e dos nenos en *Anuario Español de Política Social (1934-35)*, p. 368.

disto, as conserveiras estaban exentas dunha idade mínima para os escolares en período vacacional⁴⁶. En Bueu, no ano 1924 mantívose o traballo adolescente e os niveis educativos dos traballadores non melloraron moito. Os nenos rexistrábanse na escola pública pero non acudían a ela con regularidade⁴⁷. Ademais, outras fontes como a prensa local confirman as carencias xerais da ensinanza en Galicia e particularmente no Concello de Bueu⁴⁸. O traballo infantil durante períodos de alta estacionalidade na pesca era indispensable para abarata-lo custo da produción industrial de conservas de peixe e representaba uns ingresos adicionais necesarios para a unidade familiar. De tódolos xeitos, cómpre engadir que ás veces os nenos eran enviados a escolas privadas nocturnas, o cal permitía compatibiliza-lo traballo na fábrica e aprender uns mínimos (ler e escribir, contas...)⁴⁹.

Dende o primeiro estadio de formación da industria conserveira perfílanse as características básicas do mercado de traballo: segmentación e dualidade. Dende a década de 1880 formalízanse os contratos en fixos e temporais coa conseguinte discriminación das mulleres, que quedaban relegadas ós peores postos. A formación dos traballadores masculinos facíase seguindo un sistema ríxido e xerárquico que proporcionaban os propios empregados —en postos cualificados— das empresas conserveiras (*in-house-training*). O mercado de traballo e os sistemas de formación modifícanse no primeiro tercio do século XX. Para as mulleres, a difusión das novas tecnoloxías significaba a mobilidade ocupacional horizontal do traballo feminino en tarefas semicualificadas.

A EVOLUCIÓN DO MERCADO DE TRABALLO NA INDUSTRIA CONSERVEIRA GALEGA: A EMPRESA MASSÓ HERMANOS S.A. (1924-1960)

A FORMACIÓN NUN MERCADO DE TRABALLO SEGMENTADO. CUALIFICACIÓN DO PERSOAL POR SECCIÓNS E CAMBIO TÉCNICO NUNHA EMPRESA CONSERVEIRA

No segundo período de estudio, dende os anos 20 ata os anos 50, o gasto en educación formal, académica, foi case nulo neste mercado de traballo segmentado

⁴⁶ Polo tanto, o factor económico era máis importante có legal á hora de determina-la demanda e composición do traballo. Para máis información véxase Brown, Christiansen e Philips (1992, pp. 723-770).

⁴⁷ En 1924 había catro escolas primarias na vila e nelas os nenos estaban separados por sexo. Desafortunadamente, as faltas de asistencia non estaban dispoñibles para tódalas escolas, pero o número de rexistrados, os resultados académicos xerais e as faltas de asistencia mensuais gardáronse para dúas das escolas. Mediante o nexo entre a segunda escola nacional no ano 1924 (de 70 estudantes) e o padrón de poboación sábese que 20 nenas, entre 6 e 10 anos, faltaron á escola máis de 11 veces nun mes e pertencían a familias de mariñeiros de máis de 5 membros (16). (Fonte: Rexistros escolares, 1924, AHB).

⁴⁸ O artigo "A escola e o profesor" representa un bo exemplo dos problemas dunha sociedade sen educación, remarcando que esta é esencial para o progreso e o benestar. Pode verse na prensa local, *El Adelanto*, (24-08-13). Bueu.

⁴⁹ Fonte: Serie entrevistas, agosto, 1998.

por sexo e de base temporal. As normas laborais⁵⁰ que rexían o seu funcionamento determinaban o grao de cualificación necesario para ocupa-los distintos postos de traballo. No primeiro segmento, que implicaba promoción interna e salarios elevados, estaban os postos masculinos técnicos e de administración da empresa: o director técnico, segundo de a bordo na fábrica de conservas⁵¹, e mailo xefe de fabricación⁵². A cualificación formal destes postos non era elevada no momento da contratación senón que se adquiría por medio da formación interna (*in-house-training*). Os mercados internos de traballo condicionaban máis a política da empresa á hora de realizar novas contratacións cás cualificacións que puideran presenta-los candidatos. Por exemplo, na fábrica de *Massó* en Bueu, estes postos parecen transferirse de pais a fillos⁵³.

Dende comezos dos anos 50 déuselle unha maior relevancia á formación académica e dende a patronal do sector organizáronse cursos destinados a formar xefes de fabricación. Os cursos incluían materias teóricas de ciencias básicas, dereito e xestión e completábanse cun período de prácticas de tres meses nunha fábrica de conservas⁵⁴. En todo caso, no que atinxe á I+D o atraso acumulado era naquela altura moi forte. Por poñer un exemplo, pódese dicir que a creación do primeiro Departamento Técnico e de Investigación, que se viña barallando pola Unión de Fabricantes de Conservas desde 1904, permaneceu ata a Segunda República no caixón dos proxectos para ser abandonado coa guerra civil, de xeito que non se materializou ata comezos dos anos 50. O Departamento contribuíu nos anos seguintes a resolve-los problemas técnicos que se presentaban nos procesos productivos, así como á formación técnica dos xefes das fábricas. Nos cursos destinados a este último efecto, que comezaron no 1951, os químicos tiveron unha forte presenza docente e neles destacábase o uso de novas tecnoloxías e das prácticas de laboratorio.

O escaso investimento en investigación e formación non é exclusivo de Galicia. Nin España nin Portugal presentaban un mellor cadro formativo. Mesmo Portugal

⁵⁰ A normativa laboral da empresa diferenciaba entre empregados (os traballadores das oficinas) e obreiros, aínda que a disciplina era común a tódolos cargos. (Fonte: *Massó Hermanos S.A. Reglamente de régimen interior*, 1939)

⁵¹ Era o mediador entre o traballo e a xerencia da empresa. Tiña diversas funcións (abastecemento de materias primas, contratos-despedimentos...) que se resumen en dispoñer de iniciativa para levar a cabo tódalas operacións que fosen favorables ós intereses da empresa. *Ibidem*, p. 11.

⁵² Segundo Paz-Andrade (1958, pp. 40-41) é o capataz ou xefe de fábrica, que ordena, dirixe e inspecciona tódalas tarefas de elaboración. A súa función esixe coñecementos técnicos e dotes prácticas, ademais de ser de gran responsabilidade directa.

⁵³ Existía un vínculo familiar coa empresa que facilitaba a socialización cos traballadores e unha rápida entrada nela. No caso de Francisco Puig, o mesmo nome repítese para dúas xeracións de xefes de administración da empresa *Massó* en Bueu. Francisco Puig pai viña da empresa de Juan Tapias na que traballara como director técnico ata 1915. En *Massó* traballou durante 38 anos e deixou o seu cargo por falecemento no ano 1953. O seu lugar foi ocupado por un dos seus fillos, Francisco, mentres que o outro, Antonio, foi designado director técnico na factoría de Barbate, Huelva (Fonte: Expedientes dos traballadores de *Massó*, AHM).

⁵⁴ As clases teóricas completábanse con prácticas no laboratorio, ademais de facer grupos de discusión sobre cada un dos temas. Véxase *Industria Conservera*, (1952), p. 245.

parecía acumular un maior atraso. Tradicionalmente, os cadros técnicos recrutábanse da man de obra non cualificada, proporcionándolle-las ensinanzas máis elementais dende a primeira aprendizaxe e formando contramestres, xefes de sección ou de oficina á custa de moitos anos de experiencia. Isto, por outra banda, demostra que o *on-the-job-training* funcionou nunha industria en desenvolvemento e intensiva en man de obra coma a conserveira. Non obstante, para acadar unha certa especialización e innovar era necesaria a formación do persoal⁵⁵. En contraste, Norteamérica contaba con diversos organismos ó servizo das industrias alimentarias como, por exemplo, o Institute of Food Technologists. Ademais, os *colleges* e universidades ofertaban xa nos anos 50 estudos técnicos medios e superiores nos que se incluía un período de prácticas en empresas. O curso técnico medio incluía matemáticas, química, física orgánica, bioloxía, zooloxía, botánica... O curso superior, á súa vez, ofertaba a posibilidade de obter os graos de máster en ciencias e de doutor no ramo de tecnoloxía da alimentación⁵⁶.

Nalgunhas seccións das empresas conserveiras producíronse cambios técnicos e na organización do traballo neste segundo período de estudo. Canto máis automatizados eran os procesos maior era a descualificación da man de obra artesá. Na empresa *Massó* en Bueu, o persoal do taller de fabricación de envases —que era considerada unha das tarefas máis delicadas— volveu modifica-la súa composición nos anos trinta e comezou a botar man cada vez máis do traballo adolescente, que abarataba o custo. Na década dos 30, o taller funcionaba con equipos novos⁵⁷. O moldeado era aínda bastante manual e feito predominantemente por nenos e nenas, mentres que no 1924 o levaban a cabo mulleres⁵⁸. En cada unha das máquinas (madriladora, estañadora) había unha muller, a excepción da soldadora na que había dúas. Na soldadura do corpo da lata tamén había rapaces de entre 12 e 15 anos: un por cada máquina e seis máquinas. As mulleres do taller gañaban máis cós nenos porque tiñan máis experiencia e traballaban a maior velocidade. Mentres o rendimento medio diario dunha soldadora estaba nunhas 300 latas, os nenos facían 200. Sen embargo, como se aprecia no testemuño dun dos soldadores, as mulleres gañaban menos cós homes no taller de laterío⁵⁹. "*Yo entré a los 12 años a soldar y*

⁵⁵ Vid. "La formación de cuadros técnicos de la industria conservera", *Conservas de Peixe*, ano 1958, traducido en *Industria Conservera*, (1958), p. 281.

⁵⁶ Vid. "La preparación tecnológica al servicio de las industrias alimentarias", *Industria Conservera*, vol. 1, (1952), pp. 12-13.

⁵⁷ Compoñíanse dunha soldadora (soldaba o corpo da lata), unha madriladora (facíalle a pestana) e unha estañadora (estañaba a parte de abaixo da lata). (Fonte: Serie entrevistas, setembro 1998)

⁵⁸ O moldeado ('troquelado') consistía en corta-los corpos e saca-la tiras coas que se facían as latas de conservas. Un empregado de *Massó* conta cómo se levaba a cabo o proceso: "*encargabámonos de cortar manualmente cunhas tixeiras que iamos empuxando. O pisado era manual, o muelle empuxaba para arriba e os corpos íanse cortando e caendo. Cortábanse mil e pico tiras por día. De rapaces había dous a escuadrea-la tira da lata porque esto tiña que ser preciso xa que se non se fastidiaba o litografiado*". (Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998).

⁵⁹ Persiste aínda nos anos 40; por exemplo, os homes gañaban 1/3 máis cás mulleres que realizaban o mesmo traballo, elaborando latas. Sucedia coas soldadoras, engomadoras e etiquetadoras. Vid. *Industria Conservera* (1947), p. 24.

ganaba 1 pta. en el año 1928. De aquella las mujeres del taller de envases ganarían 3 o 4 ptas. Había unos pocos hombres veteranos, 7 u 8 soldados manuales, que ganaban 5 ptas. por día. No podía ganar lo mismo un hombre que una mujer. No estaban los jornales de las mujeres comparados a los de los hombres de aquella"⁶⁰. Segundo se desprende das palabras deste traballador, persiste o oficio tradicional dos antigos soldados manuais. A súa función era repara-las latas defectuosas. Nos novos equipos, as latas soldadas pasaban por unha cinta transportadora e eran revisadas por dez mulleres (cinco a cada lado da cinta); finalmente as que non ían ben soldadas eran arranxadas polos soldados⁶¹.

Na planta de fabricación estaba concentrado a maioría do persoal feminino, é dicir, o segundo segmento de traballadores sen cualificación formal e con limitadas posibilidades de mobilidade vertical na empresa. A maioría das mulleres eran recrutadas estacionalmente e algunhas traballaban a obra feita. O pagamento a obra feita provía as condicións de desigualdade social feminina, non só debido a unha baixa remuneración do traballo e ó feito de que os individuos non negociaban os salarios, senón tamén debido a que estas mulleres tiñan asignadas cotas de produción co fin de rete-los seus postos de traballo⁶². As mulleres conserveiras tiñan múltiples funcións que seguían a secuencia do proceso de produción. Cando se iniciaba unha quenda na fábrica, as mulleres ían para a mesa a cochar, grellar e empacar porque aínda non había peixe para enlatar. Coa aprendizaxe informal destas tarefas, íanse adquirindo as habilidades máis importantes para o éxito do proceso productivo: destreza —para que a sardiña tivera calidade e boa presenza— e velocidade —dado que a materia prima era precedoira—⁶³. O cochado e eviscerado automáticos resultaban difíciles de levar a cabo en peixe pequeno como a sardiña ou o espadín, por ser de pouca consistencia, e polo tanto era fácil que perderan calidade⁶⁴. Tampouco foi mecanizada moi cedo esta fase do proceso productivo noutros peixes coma o salmón. Na British Columbia, as mulleres nativas —Haida entre outras— eran preferidas polos conserveiros para desempeñar estas

⁶⁰ Unha vez revisadas as latas amoreábanse e despois ían para a fábrica de conservas. (Fonte: Serie entrevistas, 1998).

⁶¹ Os soldados tiñan a categoría de oficiais e os chamados "soldadores-reparadores" tiñan un rendemento mínimo de 1.100 latas diarias "cuarto-club" no ano 1950. Vid. Lei 17 xullo de 1939, publicada no *BOE*, (29-07-39).

⁶² Unha regulación interna de *Massó* no ano 1940 establecía o pagamento dun día de traballo segundo a produtividade. Véxase *Massó Hermanos S. A.: Régimen interno*, 1940. As dúas conserveiras de Bueu contrataban traballadores permanentes e temporais. Primeiro, *Massó Hermanos* tiña 134 traballadores permanentes homes e 751 mulleres. Segundo, Antonio Alonso tiña 12 traballando permanentemente e 365 mulleres temporais en 1936. Mazos 337-340, Ministerio de Trabajo. *Estadísticas de Paro Obrero*, AHB.

⁶³ Aquí preséntase o testemuño de aprendizaxe dunha das obreiras conserveiras: "*Cando entrei aprendín mirando e logo empecei a empacar. Unha encargada vai e diche cómo tes que coloca-lo peixe. Ó principio en vez de empacar 200-300 latas empacas 25 pero á medida que vas facendo vas mellorando. Non é coma agora que vas para unha máquina e tes que levar un ritmo, todo é en ritmo e en cadea, pero daquela non*". (Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998).

⁶⁴ A heteroxeneidade do peixe constituía un dos problemas para a mecanización. Este, xunto con outros como a estacionalidade da materia prima, foron analizados por Carmona (1994, pp. 127-163).

primeiras fases do proceso productivo pola gran calidade do produto obtido e a rapidez no traballo realizado⁶⁵. En Galicia, o que axudou a incrementala velocidade do proceso foi o sistema de "canales Massó"⁶⁶, os cales permitían darlle fluidez a esta operación, suprimindo tamén as mesas múltiples anteriores co cal os restos de peixe non se acumulaban. Isto combinábase con "mesas circulares"⁶⁷, con 50 mulleres en cada unha, para o enlatado en cadea e con transportadores superpostos que reducían as necesidades de persoal feminino nun 15 por cento nos anos 40, especialmente o traballo adolescente, isto é, as rapazas que 'daban servizo' ás mulleres (Paz Andrade, 1952, pp. 40-41). A colocación da sardiña na lata requiría unha certa destreza para que tivese a mellor presentación: "*Iamos colocando o peixe coa marca para arriba e cando se abría a lata esta non se vía. Mirabas como facían as mulleres e ías aprendendo. Cando che miraban que o facías ben, mandábante para a mesa. A revisadora axudaba as rapazas ata que o facían ben. Despois o encargado era o que decidía o cambio*"⁶⁸. Deste testemuño oral despréndese o dobre control nos cambios de categoría laboral seguindo a xerarquía empresarial. Cando había latas que pechar enviábanse obreiras para as máquinas sertidoras e as horas traballadas alí tiñan un prezo maior cás outras: "*Cando facía falta ir para a máquina a cerra-las latas, mandábanme para arriba e as horas de máquina que botaba cobrabaas á parte e mais 3,5 pesetas. O encargado tiña que anota-las latas que facías (30 ou 40, as que foran) e as horas que pasabas*"⁶⁹. Nos anos 40 o control dos tempos nas máquinas pasaría a realizarse por medio dun contador. Despois, unha revisadora de cheo revisaba se algunha lata estaba defectuosa ou con rotura e anotaba o que marcaba o contador. A automatización na elaboración do peixe incrementaba o control dos procesos de traballo e a súa produtividade. Sen embargo, a mecanización non era factible nin desexable en tódalas fases do proceso productivo. Os procesos manuais ben feitos repercutían nunha mellor calidade do produto. De aí que cómpre relativiza-la idea da baixa cualificación do segundo segmento do mercado de traballo.

⁶⁵ Limpar e empaca-lo salmón requirían cualificación e foron actividades manuais ata despois da 2ª Guerra Mundial: "*Both Jobs Required Considerable Judgement, Agility, and Physical Stamina*" (Newell, 1993, p. 146).

⁶⁶ Eran depósitos de 25-30 metros de lonxitude. Unha canle recibía a pesca e noutra o peixe descabezado e eviscerado era lavado e salgado. As vísceras e as cabezas eran arrastradas por unha canle pequena debaixo das mans das obreiras. Información obtida de dúas fontes: Serie entrevistas, agosto, 1998 e Paz Andrade (1952, p. 40).

⁶⁷ Un traballador de Massó explica en qué consistían as devanditas mesas: "*A mesa circular, móbil, pasaba por diante de cada operaria que tiña unha mesa cadrada de 40 cm. Entón as mulleres, sentadas, tiñan nun lado as latas vacías, collían a parrilla cos peixes, poñían a parrilla na mesa e enchían as latas. Despois deixaban as parrillas baleiras a un lado (unha ou dúas mulleres collían as parrillas do tostador e poñíanas na mesa xiratoria e outra recollía as vacías). As mulleres, mentres tanto, empacaban sardiña e ían apilando as latas, facendo castillos de latas a un lado da mesa individual*" (Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998).

⁶⁸ Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998.

⁶⁹ Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998.

CAMBIOS NA CONTRATACIÓN, CUALIFICACIÓN E SALARIOS

Neste segundo período de estudo modificouse o mapa de contratación no sector conserveiro como consecuencia de cambios legislativos. A lexislación do 1939 mellorou lixeiramente a situación do segmento máis desfavorecido da industria, as mulleres conserveiras. Nos anos anteriores, os contratos masculinos eran indefinidos mentres que os das mulleres eran temporais. Se se comparan salarios e tipos de contratos feitos pola empresa *Massó* (nas táboas 3 e 4), obsérvase que os homes seguían a se-los máis favorecidos na industria de transformación de peixe despois da Guerra Civil. Aínda así, cómpre sinalar diferencias segundo a variedade de ocupacións masculinas nas distintas seccións da empresa. A táboa 3 recolle salarios e tipos de contratos masculinos.

Táboa 3.- Traballo masculino na firma *Massó*, 1939

Lugar traballo	Sección	Categoría	Nº	Idade	Sal./día	Contrato
Fábrica conservas	Administración	Oficinista	7	25-45	325-500 ^m	Fixo
Servicio fab. cons.	Transporte mercadorías	Chofer	1	34	325 ^m	Fixo
Idem		Peón	20	26-48	7	Temporal
	Reparación latas	Capataz	1	35	16,4	Fixo
		Soldador	6	31-49	7	Fixo
	Cravado caixas	Carpinteiro	2	33-45	7,75-8	—
	Peche latas	Cerrador	1	17	5	Fixo
		Capataz	1	39	10	Fixo
	Cocción peixe	Coecedor	1	36	8,5	Fixo
		Cociñeiro	1	43	12	Fixo
Fábrica envases	Reparación máquinas	Aprendiz axustador	4	17	4-6	Fixo
Idem		Axustador mecánico	8	23-45	12-15	Fixo
		Auxiliar mecánico	2	22-24	6,40-7,4	Fixo
		Torneiro mecánico	4	26-43	12-14	Fixo
		Mecánico encargado	1	42	20	Fixo
		Xefe Taller	1	32	650 ^m	Fixo
	Construcción envases	Aprendiz torneiro	2	17	4	Fixo
		Moldeador	10	17-39	5,8-7,4	Fixo
		Aprendiz soldador	5	17-20	4-5	Fixo
		Soldador	16	18-39	6,4-7,9	Fixo
		Capataz	1	39	9	Fixo
		Construcción chaves	2	28,33	7,2	Fixo
	Construcción caixas	Carpinteiro	12	18-45	7,2-10	Fixo

NOTA: O superíndice ^m denota o salario mensual; se non aparece será diario.

FONTE: Elaboración propia seguindo a "Declaración jurada de *Massó Hermanos S.A.* del personal masculino de entre 17 y 50 años", 1939, AHB.

Na táboa 3 faise evidente o predominio do contrato indefinido nos traballadores masculinos. A fonte inicial na que se basea a táboa 3 non recollía o tipo de contrato feito a cada traballador. Polo tanto, para confirmar que os homes traballaron na empresa de xeito continuo no longo prazo, foi necesario consulta-la lexislación

vixente. Ademais, cruzouse o nome de cada traballador rexistrado neste documento con outra fonte alternativa, os expedientes dos traballadores de *Massó* entre 1920 e 1960. Así corrobórase que os traballadores das oficinas da empresa *Massó* en Bueu eran fixos, pasando toda a súa vida laboral na empresa ata a xubilación. En cambio, os servicios de carga, descarga e transporte de mercadorías eran basicamente de carácter temporal, excepto a conducción de camións que era un posto permanente. Cando non había traballo nesta ocupación, os transportistas eran re-colocados noutras tarefas adecuadas á súa formación, por exemplo no taller mecánico⁷⁰. Nalgunhas funcións, como o cravado de caixas, non se dispón do ano de saída da empresa pero isto supón que os traballadores non investiron máis de 10 anos do seu ciclo vital nesa función xa que tampouco aparecían as variacións salariais nos seus expedientes.

Polo xeral, os homes que traballaban na planta de fabricación e no taller de envases figuraban no cadro de persoal⁷¹. Calquera que fose a categoría laboral, dende aprendices ata mestres ou capataces, eran traballadores fixos da empresa. Algún testemuño oral confírmanos que nos anos trinta os rapaces que entraban a traballar para *Massó* pasaban a formar parte do cadro de traballadores diarios en canto tiñan a idade establecida pola lexislación para facelo⁷². Cómpre dicir, sen embargo, que a fábrica de envases desapareceu de Bueu no 1941, ano no que foi trasladada ó Salgueirón en Cangas. Consecuentemente, os traballadores ben foron trasladados a Cangas ou ben quedaron na fábrica de Bueu e cambiaron de ocupación. Neste último caso, os seus expedientes non din nada do ano de saída ou ben din que saíron no ano 1941 por traslado ó taller de Cangas.

Os salarios que aparecen na táboa 3 presentan algunha variación na mesma categoría laboral que nalgúns casos se corresponde coa idade e noutros podería corresponder á antigüidade na empresa. Desafortunadamente, algunhas das categorías laborais están pouco desagregadas de xeito que os salarios mínimos e máximos para cada unha delas se deben a que encerran distintas funcións. Por exemplo, na oficina estarían incluídos distintos cargos como se aprecia pola diferenza salarial.

A composición do traballo feminino na empresa *Massó* no 1938 recóllese na táboa 4, que mostra algunhas diferenzas entre a factoría e as actividades auxiliares como a reparación de redes e a produción de envases. En xeral, os contratos de traballo femininos durante os anos 30 eran temporais, excepto algúns postos administrativos permanentes. A presenza feminina na xestión da empresa era escasa;

⁷⁰ *Reglamento régimen interior Massó Hermanos S.A.*, (1939), p.18

⁷¹ Que os contratos fosen indefinidos non significa que non houbera despedimentos se a empresa o consideraba conveniente e tamén se producían baixas voluntarias. Nalgunhas casos, a causa de cesamento do traballo estímulábase como "*falta de traballo*". (Fonte: Expedientes dos traballadores de *Massó*).

⁷² Segundo un dos traballadores de *Massó*: "*Yo cuando empecé a trabajar tenía 12 años y no constaba en plantilla, no tenía la edad, hasta los 14*". (Fonte: Serie entrevistas, setembro, 1998).

só unhas poucas mulleres solteiras ocupaban postos administrativos, como mostra a táboa 4.

Táboa 4.- Traballo feminino na firma Massó, 1938

Lugar de traballo	Idade	Casadas (con nenos)	Casadas (sen nenos)	Viúvas	Solteiras	Total	Salario día (Ptas.)	Contrato laboral
Factoría	15-60	250	25	28	383	686	1,7-3,5	Tempor.
Redes	25-60	1		1	6	8	2-3	Tempor.
Envases	16-48	18	2	1	78	99	3-4,2	Tempor.
Oficina	23-32				3	3	5,33	Perman.

FONTE: *Estadística de traballo del Ayuntamiento de Bueu, 1938, AHB.*

Nos anos 40, os contratos de traballo redefiníronse como "fixo", "fixo-descontínuo" e "eventual"⁷³. A nova clasificación ofrecía unha pequena vantaxe para as mulleres que eran recrutadas anualmente. As traballadoras "eventuais", que eran a maioría na firma *Massó*, tiñan a mesma regulación cás permanentes en canto a seguros sociais coma o de enfermidade. Despois da temporada de procesado do peixe, a relación laboral non se consideraba extinta, soamente interrompida. Ademais, estas traballadoras "fixas-descontínuas" podían acceder a un contrato "fixo" se existía algunha vacante nalgunha das categorías ocupacionais superiores. Estes contratos implicaban unha maior estabilidade no emprego, beneficios sociais e unha certa promoción interna. Cómpre sinala-la proximidade coa presente tipoloxía na contratación, xa que o contrato fixo-descontínuo está sendo incentivado de novo na actualidade, neste e noutros sectores, dende o último convenio colectivo asinado entre a patronal e mailos traballadores⁷⁴.

A estrutura máis formal do mercado de traballo nos anos 40 non supuxo a igualdade de oportunidades nin igual pagamento por igual traballo. As "escaleiras de traballo" limitaban os contratos femininos a certas ocupacións na base de entrada, mentres que os demais postos se reservaban para o traballo masculino. Os mercados internos de traballo separaban homes e mulleres e estas últimas tiñan escasas oportunidades de cubrir categorías laborais masculinas.

A desigualdade por sexo na transformación de peixe pode ser vista na nova lexislación do mercado de traballo que formalizaba as diferencias no pagamento segundo o sexo. Mediante a táboa 5 preténdese ilustrar a xerarquización da estrutura formal do mercado de traballo nos anos 40, que se mantería na seguinte década.

⁷³ Os postos fixo-descontínuo acadábanse debido a que a compañía contrataba ano tras ano a estes traballadores na época de maior actividade da industria. Vid. *Reglamentación nacional de traballo en las industrias de conservas y salazones de pescado y similares*. Orde do 17 de xullo de 1939, *BOE*, (29-07-39).

⁷⁴ O convenio entre a Federación Nacional de Asociaciones de Fabricantes de Conservas, Semiconservas, Salazones y Mariscos e as centrais sindicais CC.OO. e UGT ten unha vixencia de 4 anos, dende 1/1/1997 ata o 31/12/2000. Véxase en *Mar*, (maio, 1998), p. 53.

Cada categoría laboral implicaba distintas funcións dentro da empresa e na táboa 5 preséntase unha ordenación vertical do nivel de formación. En primeiro lugar, no mercado de traballo masculino os *oficiais de 1ª* eran os máis cualificados. Coñecían perfectamente o funcionamento das máquinas de baleiro e de cheo. Estaban capacitados para reparar distintos tipos de aparatos e coñecían as diversas fases do proceso de fabricación. Por exemplo, os técnicos cualificados que se encargaban do autoclave tiñan unha gran responsabilidade tanto polo que se refire á produción obtida como polo que respecta á seguridade dos traballadores⁷⁵. Os *oficiais de 2ª* facían tarefas similares pero con menor destreza e tiñan que ter dous anos traballados na empresa⁷⁶. Os traballadores masculinos de baixa cualificación serían os *peóns*, que realizaban todo tipo de tarefas sen formación específica ningunha. Segundo outra documentación referida á empresa *Massó*, os pescadores axudaban nas tarefas sinxelas da compañía cando era necesario. Polo tanto, existía unha certa mobilidade horizontal masculina⁷⁷.

Táboa 5.- Escaleiras de traballo na industria conserveira no ano 1949 (expresado en pesetas correntes)

<i>Homes</i>	<i>1949</i>	<i>Mulleres</i>	<i>1949</i>
Oficial 1ª	18,0	Obreira especializada	13,2
Oficial 2ª	16,8	Oficial 1ª	10,6
Peón	12,5	Oficial 2ª	10,0
Aprendiz >18 anos	9,4	Aprendiz	8,7
Aprendiz 17 anos	7,5	Aprendiz 16-18 anos	6,8
Aprendiz 16 anos	6,8	Aprendiz 14-16 anos	5,0
Aprendiz 15 anos	6,2		
Aprendiz 14 anos	5,6		

FONTE: "Legislación Industrial", *Industria Conserveira*, (1949), p. 22. (Referido ó *BOE*, 12-12-49).

No segundo segmento, as obreiras conserveiras estaban subdivididas en cinco categorías: as *obreiras especializadas* eran as mellor pagadas⁷⁸ (mestras), as de

⁷⁵ En California existía un servizo de control das fábricas de conservas que esixía que cada encargado do autoclave tivese unha autorización para manexalo. Un inspector retiraba as follas dos termómetros rexistradores, comprobábaas e asinaba. Se observaba algún erro ou irregularidade apartaba o lote que pasaría a ser revisado no laboratorio antes de poñerse á venda. *Industria Conserveira*, (1947), p.24.

⁷⁶ A industria da salgadura seguía a mesma regulación. Se un toneleiro ou un salgador eran especialistas considerábanse oficiais de 1ª, senón como oficiais de 2ª despois de traballar dous anos para a compañía (Lei do 17 de xullo de 1939, publicada no *BOE*, (29-07-39)).

⁷⁷ Un regulamento interno da empresa *Massó* nos anos 40 revela as múltiples tarefas realizadas polos mariñeiros en terra: *Los barcos de pesca no están siempre en actividad y cuando esta faena se interrumpe, viene obligado el personal de plantilla de a bordo a trabajar en tierra, ya sea en faenas de arreglar aparejos, redes, o calamentos, o de trabajos en la fábrica de fácil ejecución.* (Fonte: *Reglamento de régimen Interior de las fábricas Massó Hermanos S.A.* de Bueu e Cangas).

⁷⁸ As traballadoras especializadas eran *fritidoras, servidoras de prensa, estampadoras, estañadoras e encargadas de sección.*

maior formación non estruturada, as máis expertas. Ás veces isto coincidía cunha maior idade pero a destreza e a habilidade non levaban unha correlación directa coa idade ou co número de anos traballados na empresa. Moitas das traballadoras de *Massó* non pasaron de oficiais de 2ª aínda que levaban traballando 40 anos na compañía⁷⁹. As *oficiais de 1ª* ben estaban ó cargo de máquinas ou ben dominaban tódolos pasos do proceso de produción⁸⁰. Un grao menos terían as *oficiais de 2ª* que coñecían tódalas operacións e as executaban sen necesidade de ser asesoradas. Nestes dous primeiros grupos, a formación das obreiras implicaba basicamente adquirir destreza manual. Os grupos de obreiras con menor cualificación eran os das categorías de *auxiliares* e *pinches*, que levaban a cabo tarefas sinxelas⁸¹. A lexislación industrial nos anos 50 prevía unha cota empresarial dedicada á formación profesional dos empregados que ía asignada á organización de escolas propias ou a centros docentes oficiais para a formación dos seus operarios⁸². ¿De que maneira afectaría esta lexislación ás mulleres conserveiras? Polo que xa vimos ata agora non formaban parte dos postos administrativos máis ca en contadas excepcións. O único en que podería ter sido beneficiado sería en proporcionarlle emprego, en concepto de aprendizaxe, a unha proporción de traballadoras de idades comprendidas entre os 14 e os 18 anos⁸³.

Os datos da firma *Massó* no período comprendido entre 1920 e 1960 serviron de fonte documental para demostrar que, de feito, as mulleres permanecían efectivamente restrinxidas a traballos na base da pirámide ocupacional e continuaban estando peor pagadas có máis baixo dos salarios masculinos. As vantaxes salariais, segundo grao de cualificación, sexo e antigüidade na industria conserveira, poden ser vistas na gráfica 1.

A gráfica 1 está baseada nunha submostra de 228 traballadores de *Massó* no ano 1960 que representan as categorías laborais descritas, constituíndo as mulleres o 90 % da submostra. Para a elaboración da gráfica empregáronse dúas fontes empresariais referidas á devandita compañía *Massó*. En primeiro lugar, o libro de xornais do ano 1960 que rexistra o xornal diario dos traballadores e maila categoría laboral. En segundo lugar, os expedientes dos traballadores dende a década dos

⁷⁹ Fonte: Expedientes de traballadores de *Massó*.

⁸⁰ Limpeza do peixe, empaque ou estiba, en calquera tipo de envase, aceitado e revisado de cheo e baleiro.

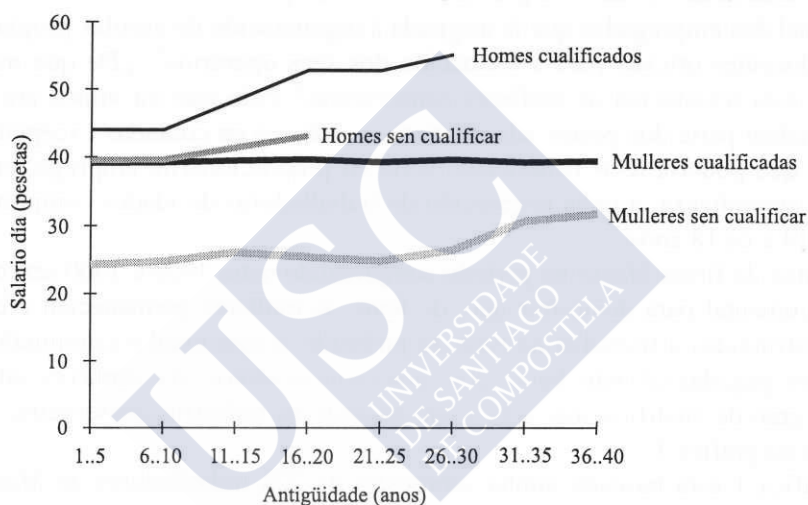
⁸¹ As *auxiliares* tiñan máis de 18 anos e tiñan que ter participado nalgunha costeira de máis de tres meses e as *pinches* eran as obreiras menores de 18 ou maiores sen experiencia, realizando as tarefas máis elementais da fabricación de conservas, salgadasuras e escabeches.

⁸² Tamén se podía contribuír á capacitación ou perfeccionamento dos recursos humanos mediante bolsas de viaxe ou bolsas de estudos para os mandos intermedios da empresa. Tamén sufragando gastos docentes: ben organizando para tódolos operarios da empresa a ensinanza e aplicación de novos métodos de produción ou ben, sinxelamente, mediante cursos de extensión cultural que melloraran o nivel social.

⁸³ Segundo a lei, garantíase unha adecuada formación profesional metódica e gratuíta, ben en escolas de aprendizaxe ben en centros docentes. Lei de formación profesional industrial de 1955, publicada no *BOE*, (20-07-55).

anos 20 nos que eran rexistrados o ano de entrada e o de saída da empresa. Mediante o enlace nominativo entrámbalas fontes coñécese a antigüidade do persoal que estaba a traballar para a empresa no ano 1960. Non existe unha clara correlación positiva entre antigüidade e maior salario no caso do traballo feminino. O que determinaba unha maior remuneración era o cambio de categoría laboral. Por exemplo, no grupo de traballadoras cualificadas aparecen mulleres novas, entre 20 e 30 anos, que levaban 10 anos traballando na empresa e cobraban o mesmo ou máis ca outras que levaban 20 ou 25 anos nela pero que non viran modificada a súa categoría laboral⁸⁴.

Gráfica 1.- Salarios segundo antigüidade e sexo (mostra=22)



Nota: As categorías representadas e a ponderación por sexo foron as seguintes: Homes (28): oficial 1ª (21%), oficial 2ª (36%), peón (43%). Mulleres (210): oficial 1ª (19%), oficial 2ª (33%), auxiliar (40%), pinche (8%).

FONTE: Expedientes de traballadores e Libros de xornais da empresa *Massó Hermanos S.A.* (1920-1960).

Na conserva, como noutras manufacturas⁸⁵, os salarios masculinos medraban ó longo da vida laboral, como se pode ver na gráfica 1. A pesar de que o incremento era suave, 25 % despois de 20 anos de traballo na compañía, suxire a existencia de mercados internos de traballo. Sen embargo, no caso das mulleres, o incremento sa-

⁸⁴ As características sociodemográficas desta submostra de traballadores de *Massó* coñécese mediante un segundo cruzamento de datos dos traballadores da empresa co padrón de poboación de 1960 (estado civil, idade, procedencia) aínda que no gráfico só aparece reflectida a antigüidade na empresa.

⁸⁵ No contexto catalán da industria téxtil, os salarios masculinos incrementábanse coa antigüidade mentres que os femininos se mantiñan constantes no tempo. Vid. Camps (1995).

larial era lixeiro e só no grupo de maior antigüidade, o cal implica poucas posibilidades de promoción interna. Ademais, os salarios das mulleres con maior formación (oficiais 1ª e 2ª) eran similares ós dos homes non-cualificados (peóns) cunha antigüidade inferior ós 10 anos⁸⁶, pero as mulleres cualificadas non recibían un notable incremento salarial a través dos anos. En definitiva, a gráfica 1 mostra a existencia de mercados internos de traballo para os homes e a súa ausencia para as mulleres.

CONCLUSIÓN

A transformación industrial de peixe constituíu dende finais do século XIX unha actividade económica impulsora do emprego e dinamizadora do investimento na costa galega: sector extractivo, construción naval, actividades comerciais, transporte... Nos limiares da industrialización dos produtos do mar, na salgadura, comézanse a perfila-lo que serán as características esenciais do mercado de traballo na industria conserveira: segmentación, dualidade e temporalidade na contratación. Estas características repercutiron tanto nas distintas vías de formación do traballo feminino e masculino como na súa remuneración.

Na industria da salgadura, os homes tiñan unha formación máis específica e ocupaban postos especializados. Pola contra, as mulleres adquirían unha formación xeral e desempeñaban múltiples ocupacións pouco pagadas. En Bueu, en 1870, as xornaleiras da salgadura cobraban a metade do que gañaban os traballadores especializados masculinos. A pesar disto, a formación das xornaleiras da salga esixía destreza e habilidade para obter un produto de calidade. De feito, hoxe en día, o produto salgado e afumado que se vende como diferenciado e artesanal continúa realizándose mediante procesos tradicionais que levan consigo man de obra experta⁸⁷. Na salga e en actividades auxiliares, a formación ofertábase moitas veces dende o seo da unidade familiar —cedo no ciclo vital— como estratexia de emprego dos activos potenciais. Nas familias de Bueu, existía unha clara división sexual do traballo na que os nenos eran enviados ó mar ou a aprender oficios tradicionais tales como a carpintería de ribeira e as nenas ían traballar na salgadura ou na reparación e produción de redes. En ámbolos dous oficios tradicionais a formación obtida era específica e experimentada.

A industria conserveira contaba cun cadro formativo máis complexo debido á maior diversidade ocupacional que implicaba a xestión e produción de peixe enlatado. Dende a década de 1880, formalízanse os contratos en fixos e temporais, segundo a función, coa conseguinte discriminación das mulleres, que quedaron

⁸⁶ Isto compróbase tamén nas fontes oficiais que regulaban os salarios do persoal de fabricación. Por exemplo, no 1946 unha obreira especializada gañaba practicamente o mesmo ca un peón. Véxase a Orde de 20 de febreiro de 1946 no *BOE*, (22-02-46).

⁸⁷ *Industria Conserveira*, (xuño, 1996), p. 53.

relegadas a postos formalmente pouco cualificados. A formación dos traballadores masculinos, próxima ó sistema gremial, mantiña unha ríxida xerarquización das categorías laborais. No primeiro tercio do século XX, o mercado de traballo na conserva galega tivo unha certa flexibilización como consecuencia do cambio tecnolóxico que implicaba a introdución dunha industria máis moderna como era a da conserva hermética. Para as mulleres, o resultado foi un aumento da mobilidade ocupacional horizontal do traballo feminino en tarefas tales como a soldadura ou o moldeado nas que, logo dun período de aprendizaxe, *on-the job-training*, mulleres e nenos podían desempeñar funcións anteriormente feitas por operarios masculinos especializados. A man de obra abaratábase e reducíase o grupo dos soldadores manuais.

Dende os anos trinta ata a década dos sesenta a desigualdade sexual na contratación, na formación e no salario persistiron na industria conserveira. Como excepcións teríamos algún caso illado de postos administrativos ocupados por mulleres solteiras. Polo común, os traballadores do segmento primario eran homes con formación específica adquirida na mesma empresa conserveira (*in-house-training*). No caso de *Massó*, por exemplo, algúns postos directivos técnicos e administrativos permaneceron dentro das mesmas familias por xeracións pasando de pais a fillos. Outros traballadores masculinos das plantas de fabricación e talleres, aínda que con inferior salario cós das oficinas, gozaban das vantaxes legislativas dos contratos indefinidos e de posibilidades de promoción interna. En cambio, as mulleres quedaban relegadas a ser cidadás de segunda clase no micro-universo da fábrica de conservas. Aínda que desempeñaban múltiples tarefas, tiñan peores contratos, peores condicións de traballo e salariais cós homes. Cómpre puntualizar que as veces a cualificación estaba presente na función desempeñada polas obreiras conserveiras, pero non estaba recoñecida. De aí que se deba relativizala idea da baixa cualificación do segundo segmento deste mercado de traballo. Recordemos que a automatización de certos procesos, como o descabezado e eviscerado do peixe pequeno, se traducía nunha peor calidade do produto final. Polo tanto, algunhas tarefas manuais eran esenciais na transformación do peixe e requirían habilidade e coidado, froito dunha aprendizaxe informal.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, A. (1976): *Industrialización y conflictos sociales en la Galicia del Antiguo Régimen 1750-1830*. Madrid.
- BECKER, G. (1983): "Inversión en capital humano e ingresos", en L. Toharia: *El mercado de traballo: teorías y aplicaciones*, pp. 39-63. Madrid.
- BROWN, M.; PHILIPS, P. (1986a): "The Historical Origin of Job Ladders and Gender Division of Labour", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 10, pp. 129-145.
- BROWN, M.; PHILIPS, P. (1986b): "Craft Labour and Mechanization in XXth Century American Canning", *Journal of Economic History*, vol. 3, pp. 134-135.

- BROWN, M.; CHRISTIANSEN, J.; PHILIPS, P. (1992): "The Decline of Child Labor in the US. Fruit and Vegetable Canning Industry: Law or Economics?", *Business History Review*, vol. 66, pp. 723-770.
- CAMPS, E. (1995): *Formación del mercado de trabajo industrial en la Cataluña del siglo XIX*. Madrid.
- CARMONA, J. (1983): *Producción textil rural e actividades marítimo pesqueiras na Galicia*. [Tese de doutoramento]. Santiago de Compostela.
- CARMONA, J. (1983) "La industria conservera gallega, 1840-1905", *Papeles de Economía Española*, vol. 3, pp. 177-189.
- CARMONA, J. (1994): "Crecimiento de la industria de conservas de pescado, 1900-1936", en J. Nadal e J. Catalán [ed.]: *La cara oculta de la industrialización española. La modernización de los sectores no líderes (siglos XIX y XX)*, pp. 127-162.
- CLARK, G. (1994): "Factory Discipline", *Journal of Economic History*, vol. 54, núm. 1, pp. 128-163.
- CERVIÑO, X. (1996): "A arte da xábega no Bueu de comenzo do século XIX. A aparición dunha burguesía local", *Revista de Estudos Provinciais*, vol. 12, pp. 75-97. Pontevedra.
- DÍAZ DE RÁBAGO, J. (1885): *La industria de la pesca en Galicia*. Santiago de Compostela.
- ELLIS, C. (1984): "Community Organization and Family Structure in Two Fishing Communities", *Journal of Marriage and the Family*, pp. 515-525.
- GIRÁLDEZ, J. (1996): "El trabajo de las mujeres en la industria conservera. Organización y conflictividad (Vigo, 1880-1917)", en M.J. Ortega e M.J. Mantilla: *El trabajo de las mujeres, siglos XVI-XX. Actas de las Sextas Jornadas de Investigación Disciplinaria*, pp. 415-423.
- GONZÁLEZ PORTILLA, M. (1994): "Internacionalización de la economía vasca y protoindustria", *Boletín ADEH*, vol. 4.
- Industria Conservera*, (varios números e varios anos).
- Mar*, (1998), p. 53.
- MARIÑO, M. (1996): *A industria derivada da pesca no Concello de Porto do Son. As salgadeiras, 1774-1934*. Muros.
- MILLER, P. (1994): "Gender Discrimination in Training: An Australian Perspective", *British Journal of Industrial Relations*, (diciembre), pp. 539-563.
- MÖRLING, S. (1989): *As embarcacións tradicionais de Galicia*. Noia: Consellería de Pesca.
- MÖRLING, S.; PATIÑO, X. (1989): "La lancha de relinga y la buceta. Tradición e innovación en la carpintería de ribera en Caldebarcos", *Tecnoloxía tradicional: dimensión patrimonial e valoración antropolóxica. Actas do Simposio Internacional in Memoriam Xaquín Lorenzo*. Ourense.
- MUÑOZ, L. (1996): *La industria conservera gallega. Su incidencia sobre el mercado de trabajo y las economías familiares. Un caso empírico en Bueu (1870-1930)*. [Tese de licenciatura do programa de doutoramento en Historia Económica]. Barcelona: UAB.
- NADEL KLEIN, J.; LEE DAVIS, D. (1987): *To Work and to Weep. Women Work in Fishing Economies*.
- NÚÑEZ, C.E. (1992): *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España contemporánea*. Madrid: Alianza Universidad.
- NEWELL, D. (1993): *Tangled Webs of History. Indians and the Law in Canada's Pacific Coast Fisheries*. Toronto.

- NYSETH, T. (1987): "The Young Girl's Migration from Finnmark", en D. Grobeck e S. Gerad [ed.]: *Women in the Norwegian Fisheries*.
- OSTERMAN, P. (1984): "Introduction: The Nature and Importance of the Internal Labour Markets", en Osterman: *Internal Labour Markets*, pp. 13-34. Cambridge.
- PAZ ANDRADE, V. (1952): *Principios de economía pesquera*. Santiago de Chile.
- PIORE, M.J. (1983): "Una estratificación del mercado de trabajo", en L. Toharia: *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, pp. 193-221. Madrid.
- REHER; POMBO, M.; NOGUERAS, B. (1993): *España a la luz del Censo de 1887*. Madrid.
- ROMANÍ, A. (1991): *A revolución tecnolóxica na industria salgadeira de Galicia*. Vigo.
- TOYNBEE, C.; JAMIESON, L. (1989): "Some Responses to Economic Change in Scottish Farming and Crofting Family Life, 1900-1925", *Journal of Family History*, vol. 38, pp. 706-731.

