



# LA APORTACIÓN DE LAS MUJERES A LAS EMPRESAS FAMILIARES ANDALUZAS: TRABAJO Y VALOR MONETARIO

**Lina Gálvez Muñoz**  
Dpto. de Economía, Mét. Cuantitativos e H<sup>a</sup> Económica  
[lgalvez@upo.es](mailto:lgalvez@upo.es)

**Paula Rodríguez Modroño**  
Dpto. de Economía, Mét. Cuantitativos e H<sup>a</sup> Económica  
Universidad Pablo de Olavide  
[prodmod@upo.es](mailto:prodmod@upo.es)

**Astrid Agenjo Calderón**  
Universidad Pablo de Olavide  
[cmagecal@upo.es](mailto:cmagecal@upo.es)

**Resumen:** en las pequeñas empresas aún perdura una gran cantidad de trabajo no registrado realizado mayoritariamente por las mujeres de la familia. Ello atiende a un doble proceso de invisibilidad: primero, por la neutralidad/naturalidad que se asigna a las aportaciones de las mujeres en el ámbito familiar, motivada por el rol que se les ha impuesto históricamente. Y segundo, por la informalidad que suele caracterizar a las ayudas o colaboraciones familiares en las empresas como mecanismo para externalizar costes, sustituyendo trabajo asalariado por trabajo familiar *informal*. De manera que la presente comunicación constituye una investigación relevante y pionera al visibilizar el trabajo informal desempeñado por las mujeres en las empresas familiares en Andalucía, a través de su cuantificación tanto en horas de trabajo como en valor monetario.

**Palabras clave:** economía informal, trabajo no remunerado de las mujeres, empresas familiares

## 1. Introducción

Según datos del Instituto de Empresa Familiar, se estima que en España hay más de 2,9 millones de empresas familiares, las cuales proporcionan empleo a casi 14 millones de personas y representan aproximadamente al 75% del empleo privado. El objetivo de este estudio ha sido profundizar, desde una perspectiva de género, en lo que ocurre dentro de estas empresas, en cómo se toman las decisiones, qué aspectos influyen y qué efectos tiene ello sobre las condiciones de trabajo, centrándonos fundamentalmente en las trabajadoras de la familia.

A este respecto, se trata de una investigación relevante y pionera, puesto que existe un gran desconocimiento en cuanto a la población objeto de estudio, en el sentido de que las aportaciones de las mujeres en el negocio familiar suelen permanecer invisibles. La mayor parte de los análisis se centran, o bien en el estudio del empleo formal remunerado de las mujeres, o bien, cuando se hace referencia a "esas otras aportaciones", se incide en ámbitos relacionados en su papel "como esposas y madres", tales como la educación de los futuros líderes de la empresa, la siguiente generación o la transmisión de valores (Ceja, 2008). Es decir, que las empresas familiares son ámbitos



en los que los roles de género se reproducen doblemente al entrar en juego, no solo la *división sexual del trabajo*, sino también la influencia de la normatividad en torno a la *familia nuclear tradicional* y los roles asociados a las mujeres en ella.

Por un lado, la división histórica y jerárquica de los espacios público y privado ha impuesto una férrea distribución de las tareas en función del sexo, adscribiendo a los hombres al empleo (gozando de ingresos propios, derechos y valoración social), y a las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado en el hogar (relegado a la gratuidad y, en teoría, al altruismo e invisibilidad). Una división de espacios que también ha dado lugar a una construcción sexuada de las identidades, en el sentido de que a las mujeres se les socializa para ser altruistas en el hogar como madres y esposas que cuidan a su familia, mientras que los hombres deben realizarse a través de su profesión en el mercado. Todo ello conlleva que, en el ámbito de las empresas familiares, el papel de las mujeres continúe siendo doblemente invisible: primero, por la neutralidad que se asigna a sus aportaciones en el ámbito familiar, dado que se considera que ese es su rol, y segundo, por la informalidad que suele caracterizar a sus ayudas o colaboraciones en la empresa familiar, más en un contexto de crisis en el que la caída de ingresos y el cierre de negocios ha podido llevar aparejado la sustitución de trabajo asalariado por trabajo familiar.

Por tanto, cuando en este estudio hacemos referencia a la "invisibilidad", no nos referimos exclusivamente a que se pueda medir lo que allí ocurre, sino que tiene que ver con la capacidad que tienen los sujetos responsables de esa esfera para definir cómo quieren que funcione el conjunto, a su poder económico, político y social, y a su reconocimiento como ciudadanas o ciudadanos de pleno derecho. En este sentido, los trabajos no remunerados de las mujeres en los ámbitos mencionados son trabajos paradigmáticamente invisibles: no hay datos, no hay conceptos para entenderlos, no se pagan, no generan derechos sociales, no hay una negociación pública y política para regularlos. Por tanto, se trata de una invisibilidad no neutral al género sobre la que es necesario profundizar, tratando de debilitar la validez y/o transformar los conceptos dominantes para enfrentar y cambiar los paradigmas (Scott, 1986). De hecho, la potencia del concepto "género" es precisamente designar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, denotando las construcciones culturales desde una perspectiva de síntesis que permita explicar las desigualdades persistentes, así como experiencias sociales radicalmente diferentes (*Ibíd.*).

Por ello, el objetivo último de este estudio es analizar el volumen y características del trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía que se escapa tanto a las medidas legislativas como a las estadísticas y análisis convencionales, tratando de pasar de un análisis meramente descriptivo, a un estudio de las consecuencias que ello tiene para su autonomía y empoderamiento, comparando la cantidad y condiciones de trabajo de aquéllas que lo realizan con carácter formal (autónomas titulares de la empresa o en situación de "Ayuda familiar"), y aquéllas que trabajan de manera informal (siendo colaboradoras ocasionales o habituales).

A este respecto es necesario señalar que, a los efectos del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se entiende como trabajador/a por cuenta propia o autónomo/a, aquella persona que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa



individual o familiar. A este respecto, las mujeres que son titulares de las empresas familiares en general deberían gozar de los mismos derechos sin distinción de género, percibiendo una remuneración económica procedente de los resultados de la actividad y cotizando a la seguridad social, pasando a contar con ciertas prestaciones. Sin embargo, el estatus de titulares no conlleva siempre que las mujeres sean las jefas, puesto que en muchos casos son los maridos o compañeros los que ejercen como tales. Como señalan Martínez León *et al.* (2009) para el caso concreto de las explotaciones agrarias o ganaderas, existe un colectivo "ficticio" de mujeres empresarias que figuran como tales por conveniencia del cónyuge a efectos legales (porque están jubilados, están dados de alta en otra actividad o tratan de reducir sus cargas fiscales). Esto conlleva una escasa posibilidad de participar en la toma de decisiones, pues es el marido el que realmente gestiona la explotación y la actividad.

En el caso de las mujeres que no son titulares de la empresa familiar, pero trabajan en ella de forma habitual, pueden estar dadas de alta como autónomas en la modalidad de "ayuda familiar", siempre que cumplan los siguientes requisitos: ser familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona titular, con quien además se convive, y siempre que colabore en la empresa de forma personal, habitual y directa, y no tenga la condición de asalariada. Según cita el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se considera que se encuentran en esta situación las personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que conviven, añadiendo que "suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo"<sup>58</sup>.

Si bien, en muchas ocasiones este registro formal no siempre se produce, de forma que son las mujeres de la familia quienes colaboran con su trabajo gratuito en la empresa, contribuyendo de forma muy importante a la marcha del negocio familiar pero sin que ello les reporte, en cambio, derechos sociales ni identidad profesional. Esta situación les lleva a carecer de independencia económica, puesto que su trabajo genera un beneficio que no se contabiliza de forma separada, siendo el hombre el que generalmente ostenta la titularidad de la empresa. Complementariamente, la mujer no cotiza a la seguridad social, por lo que no tiene derecho a beneficiarse de una cobertura social adecuada, ni a percibir indemnización de paro, accidente o maternidad. Entre las razones que lo justifican, se encuentra el hecho de que los ingresos de estas empresas no suelen ser tan altos que permitan afrontar el pago de dos cotizaciones, en cuyo caso se paga solo la del marido, y la mujer se queda de nuevo y como siempre con los derechos que derivan de su condición de esposa y madre (Martínez León *et al.*, 2009).

Por tanto, en las pequeñas empresas aún perdura una gran cantidad de trabajo no registrado realizado mayoritariamente por las mujeres de la familia, que en este estudio hemos denominados "colaboradoras informales", diferenciando aquéllas que realizan este trabajo de manera ocasional y las que lo hacen habitualmente, situaciones éstas que representan una importante discriminación de género, puesto que su trabajo suele ser a menudo precario y de baja calidad, irregular o sin remuneración, con escaso o nulo acceso a la protección social y a la capacidad de organización para la defensa de sus derechos, sin acceso a la toma de decisiones, ni al estatus social y familiar como trabajadora de la empresa.

---

<sup>58</sup> <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=97>



Por todo ello, es necesario conocer en profundidad la cantidad y precariedad de este trabajo para poder informar de la amplitud de esta situación de desigualdad de género y poder así reducirla. Y dado que existen muy pocos análisis sobre la población objeto de estudio y ninguna fuente oficial, esta investigación resulta de gran interés y relevancia puesto que se aporta información tanto sobre la cuantificación, como la ubicación sectorial y las condiciones en las cuáles se produce este trabajo. Asimismo, nos permite definir las características de las empresas familiares en las que perdura todavía esta situación, y acercarnos a las causas y consecuencias de su existencia.

Los resultados que exponemos a continuación se recogen y amplían en la publicación *El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía* (Gálvez et. al. 2013) editado por el Instituto Andaluz de la Mujer. Para su realización se contó con el apoyo de las técnicas municipales de las Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM) en Andalucía, cuya labor de recogida de información mediante entrevistas personales a las usuarias ha sido fundamental para la elaboración del presente estudio.

## 2. Hipótesis iniciales y objetivos

Existen distintos criterios, más o menos restrictivos, a la hora de calificar una empresa como familiar. La definición del Grupo Europeo de Empresas Familiares (GEEF) y del Instituto de la Empresa Familiar (IEF) establece como criterio clave que la propiedad de la empresa pertenezca, parcial o globalmente, a una familia, y al menos un/a representante de la misma participa en la gestión o gobierno de la compañía. Entramos, por tanto, en un terreno intermedio entre mercado y hogares, entre trabajo remunerado y no remunerado, en el que se ponen de manifiesto los límites del uso de estas dicotomías a la hora de analizar el trabajo que las mujeres llevan a cabo en ellas, ya que este tipo de empresas se conforman como una especie de “cajas negras” en las que los conceptos e instrumentos de medición convencionales resultan limitados.

Las empresas familiares presentan un conjunto de características y patrones de comportamiento específicos que las diferencian del resto del tejido empresarial. Sin embargo, no cabe considerarlas como un grupo homogéneo, pues bajo este modelo, es posible identificar diferentes grupos o tipología de empresas en función de parámetros tales como la inversión inicial requerida, la masa crítica necesaria para competir, el arraigo social, las relaciones familiares, etc. Para este estudio, el criterio elegido es el poder de negociación de las y los miembros de la familia, entendiéndolo que se trata de agrupaciones humanas que cooperan en cierta medida, pero que también están en conflicto a la hora de establecer quién y cómo se decide (y donde la edad o el género van a ser factores clave). Se trata de un enfoque utilizado desde la teoría feminista para analizar el funcionamiento de las unidades doméstica y los factores que afectan al poder de negociación de las distintas personas que los integran; si bien, no es el único<sup>59</sup>, ya que ha coexistido con enfoques de corte neoclásico basados en un supuesto de hogares armónicos en los que las decisiones se toman en función de la utilidad, sin distinguir entre los diferentes miembros que lo conforman (Becker, 1981), hasta enfoques más heterodoxos en torno a la familia de clase trabajadora (Humphries, 1977), la unidad doméstica conflictiva (Hartman, 1979 y 1982) y la explotación en el hogar (Folbre, 1982).

---

<sup>59</sup> Una excelente síntesis se realiza en Benería, 2008, de la que extraemos algunas de las conclusiones fundamentales.



No obstante, como hemos comentado anteriormente, para este estudio vamos a utilizar la noción de la unidad doméstica como un área de “conflictos cooperativos”, tal y como plantea Sen (1985) y lo reelaboran autoras como Katz (1997) o Agarwal (1997), entendiendo que en los hogares existe una desigualdad de género y de generación (edad) que está en la base misma de su funcionamiento. Pero también existen otros ejes que determinan el poder de negociación de los miembros que los conforman: por un lado, los factores intra-hogar, esto es, la influencia que se ejerce sobre el resto y que de manera clave, va a venir dada por los recursos materiales y los apoyos externos que se tengan. Por otro lado, las normas sociales a la hora de marcar las nociones aceptadas en cuanto al reparto del trabajo y los recursos, y que definen quién se merece qué (la costumbre social, las percepciones sobre las contribuciones que realiza cada miembro de la familia y las percepciones sobre sus necesidades y sobre sus capacidades). En este sentido, hay que tener en cuenta que las normas sociales no sólo afectan al poder de negociación diferencial de mujeres y hombres dentro de la familia, sino también fuera, e incluso determinan qué es lo que se puede negociar (Agarwal, 1997).

También en este sentido es necesario recoger las aportaciones de Katz (1997) sobre el tratamiento de los miembros de una familia como actores en cuanto a su capacidad para participar en el proceso de negociación (su “voz”) y a su capacidad para percibir y disponer de las alternativas viables para una solución cooperativa (la “salida”). Dicho tratamiento no puede ser simétrico ya que, en lo que se refiere al género, la *voz* y la *salida* de mujeres y hombres es muy diferente, debido a una variedad de factores que oscilan desde la valoración de los ingresos de unos y otras según las normas sociales y las prácticas culturales, hasta las sanciones sociales diferenciadas por género que prevalecen cuando una pareja heterosexual rompe los lazos de matrimonio (Benería, 2008).

En síntesis, los hogares funcionan con conflicto cooperativo, actuando en general los métodos de distribución de los recursos y las normas sociales en contra de las mujeres, restándoles poder de negociación, lo cual disminuye su capacidad para obtener, controlar y decidir sobre los recursos. La cuestión que se nos plantea a continuación es en qué medida es esto extensible al ámbito de las empresas familiares, tratando de dar respuestas a preguntas como: ¿Quién es la persona titular? ¿Quién y cómo se decide sobre dicha titularidad? ¿y sobre el carácter informal del trabajo? ¿qué tipo de consecuencias conlleva esta situación? ¿quién y cómo se decide el tipo de tareas realiza cada miembro de la familia que trabaja en la empresa? ¿Y sobre el tipo de remuneración que obtienen?

Estas y otras preguntas son a las que este estudio pretende dar respuesta. Y para ello, el proceso de investigación se ha estructurado en torno a los siguientes objetivos específicos: ampliar la información existente sobre la población objeto de estudio, tanto sobre su cuantificación como su ubicación sectorial y características claves; analizar el volumen y condiciones del trabajo de las mujeres en situación de "Ayuda familiar" y el trabajo informal en las empresas familiares; cuantificar el valor económico de este trabajo; y profundizar con un enfoque de género en las causas y consecuencias de la existencia de este trabajo informal y en situación de "Ayuda familiar".





### 3. Metodología

Una de las primeras cuestiones metodológicas a abordar, fue la división de la población objeto de estudio en dos grupos: el primer grupo está conformado por trabajadoras de la empresa familiar que se encuentran registradas en el RETA como *titulares* o en la modalidad de “*ayuda/colaboración familiar*”. Por su parte, el segundo grupo lo conforman las colaboradoras habituales u ocasionales en la empresa/ explotación familiar *sin estar registradas en la Seguridad Social*. Por tanto, se descartan del estudio las titulares de la empresa familiar que no trabajan en ella, las titulares o trabajadoras de una explotación que no es la actividad principal de la familia, y las trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas) en la empresa familiar.

Para la recogida de información se realizaron entrevistas personales presenciales utilizando un cuestionario diseñado previamente. El planteamiento ha sido el de una toma de datos conversacional por parte de personal cualificado de las Unidades de Empleo de Mujeres<sup>60</sup> (UNEM) en Andalucía. Desde el inicio de la investigación, se contó con el apoyo de las técnicas de cada municipio para realizar las entrevistas a aquellas usuarias que se encontraban trabajando en empresas familiares. La confianza y cercanía con las usuarias ha sido fundamental para este estudio, debido a la complejidad y sensibilidad de la información a recoger.

El cuestionario recogía información sobre la frecuencia y el tiempo dedicando al trabajo en la empresa familiar, las características de su trabajo y del resto de trabajadores/as de la empresa, las motivaciones para trabajar en la empresa familiar y el tipo de compensación recibida, la percepción de las entrevistadas respecto a las condiciones laborales y las posibilidades de conciliación personal, laboral y familiar de las entrevistadas.

En lo que respecta al cálculo del valor económico del trabajo informal, existen diferentes alternativas metodológicas. En este estudio se ha implementado aquella que cuenta con un mayor consenso a nivel europeo: la técnica del coste de reemplazo aconsejada por Eurostat, utilizándose para ello los datos para España de los salarios medios anuales en términos brutos y a precios corrientes de las categorías laborales de la CNAE-93. Con los datos del número medio de horas trabajadas anualmente para cada una de las categorías, es posible estimar el salario/hora que se usará como referencia para el cálculo del valor monetario del input trabajo de la producción doméstica.

En total fueron realizadas 551 encuestas presenciales semi-estructuradas a mujeres de toda Andalucía. La distribución porcentual por tipo de trabajo en la empresa ha sido la siguiente: un 42% pertenece al Grupo 1 (28% son autónomas titulares de la empresa y un 14% son autónomas en situación de "Ayuda familiar" familiar) mientras que el 58% restante lo conforman las trabajadoras del Grupo 2, esto es, colaboradoras informales en la empresa familiar de manera ocasional (25%) o habitual (33%).

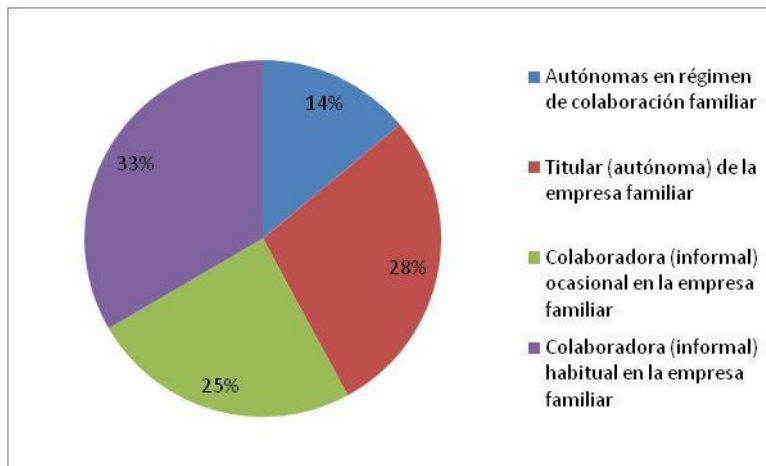
---

<sup>60</sup> Programa puesto en 2007 por el Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/unem-unidades-de-empleo-para-mujeres>



**Gráfico 1. Distribución de las entrevistadas por tipo de trabajo realizado.**



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

### 3.1 Principales resultados del análisis del trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía

Las mujeres que trabajan en empresas familiares son mayoritariamente mujeres con edades comprendidas entre los 40 y los 49 años, casadas y conviviendo en un hogar con 3 o 4 miembros (la pareja con una o dos personas a su cargo), en el que mensualmente entran unos ingresos totales de 1.000 a 1.500 euros. Se trata de trabajadoras con un nivel educativo entre bachiller elemental y superior, y cuya última ocupación fue como asalariadas o amas de casa.

Por tipo de ocupación, la mayoría de las entrevistadas son trabajadoras del sector servicios, fundamentalmente en las actividades de comercio y hostelería. Las tareas más habituales que suelen desempeñar en la empresa son las de atención al público (comercial, dependienta, camarera...). Si comparamos con su nivel educativo, las autónomas estarían poco cualificadas para el desempeño de sus tareas, las cuales requieren de niveles de estudios superiores, mientras que las colaboradoras informales estarían sobrecualificadas, ya que las tareas que desempeñan requieren en su mayoría de niveles de educación primarios.

En su mayoría, se trata de trabajadoras que acuden diariamente a la empresa, a excepción de las colaboradoras ocasionales que acuden varias veces a la semana y mayoritariamente con carácter temporal debido, señalan, a circunstancias de la producción. En cuanto al tiempo medio de trabajo en la empresa, son las autónomas las que más dedican tanto en los días laborables como en los fines de semana. Por su parte, la dedicación de las colaboradoras tanto ocasionales como habituales es bastante menor, si bien aumenta en los fines de semana.

A excepción de las autónomas titulares, en la mayoría de los casos la persona titular de la empresa es la pareja o cónyuge de las entrevistadas. Para las primeras, su trabajo en la empresa lo ven como un medio de ganarse la vida, de hecho, mayoritariamente reciben una compensación económica que oscila entre los 1.000 -1.500€. Para el resto, el trabajo en la empresa supone fundamentalmente "un medio para servir al bienestar de la familia". De hecho, la mayoría de las colaboradoras con carácter informal no reciben ningún tipo de compensación, y si reciben una compensación económica, ésta suele ser inferior a 500€ y no con carácter fijo. En cuanto a los motivos principales que les llevan



a trabajar en la empresa, las autónomas señalan mayoritariamente que es "porque se han formado para ello", mientras que para las colaboradoras "se trata de una ayuda excepcional con algún tipo de actividad concreta", argumento este último que las colaboradoras ocasionales utilizan para justificar su situación de informalidad, la cual no consideran negativa por tratarse de una ayuda a la familia. Sin embargo, las colaboradoras habituales consideran que su situación informal se debe a que "los problemas de liquidez de la empresa impiden afrontar el gasto que supondría su contratación", lo cual consideran que sí tiene consecuencias negativas, sobre todo, "en cuanto a prestaciones sociales en el futuro".

Respecto a las condiciones laborales en cuanto a duración del trabajo, flexibilidad de horario, dificultad de las tareas, relación con el resto de trabajadores/as y posibilidades de conciliación de la vida personal y profesional, generalmente los distintos tipos de trabajadoras coinciden en señalarlas como buenas, muy buenas y, en menor ocasión, como regulares. La única nota negativa la obtiene el apartado de retribución, aspecto que las autónomas consideran "regular" y las colaboradoras "muy negativo".

Para una amplia mayoría en los cuatro grupos la persona principal en las tareas domésticas son ellas mismas, respuesta que corrobora la inercia en la perpetuación de roles familiares por la que las mujeres asumen el mantenimiento y satisfacción diaria de las necesidades de los hogares. De hecho, al analizar los datos de uso del tiempo, el tiempo dedicado a las actividades domésticas y de cuidados es similar para todos los tipos de trabajadoras, si bien, existen diferencias significativas entre los tipos de actividades. Las más intensivas en tiempo de trabajo (medias semanales) son las tareas relativas a la alimentación (13,5 horas), seguida de las tareas de cuidados no remunerados a las personas que viven en el hogar (12 horas de media) y las tareas de limpieza y orden (11,3 horas de media semanales). Sobre su grado de satisfacción respecto a las facilidades que pone la empresa para conciliar la vida personal, familiar y laboral, la mayoría de las autónomas señalan un grado medio, y las colaboradoras un grado de facilidad para conciliar alto. En todos los casos se señala mayoritariamente una percepción positiva sobre su estado de salud.

Por último, la siguiente tabla recoge el valor monetario medio del trabajo informal de una trabajadora ocasional o habitual en la empresa familiar para cada rama de actividad. El valor monetario se obtiene a partir del promedio anual de horas trabajadas por las mujeres encuestadas y el valor promedio del salario por hora en ese sector.

**Tabla 1. Valor monetario del trabajo informal no remunerado**

ACTIVIDAD	COLABORADORA OCASIONAL			COLABORADORA HABITUAL		
	Promedio diario trabajado	Promedio anual	Valor económico anual	Promedio diario trabajado	Promedio anual	Valor económico anual
B: industrias extractivas	0,0	0	-	0	0	-
C: industria manufacturera	1,0	342,9	4.131,95	4,5	1618,3	19.500,52
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,0	360	9.126,00	0,9	308,6	7.823,01
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	1,7	617,1	7.868,03	2,5	908,6	11.584,65
F: construcción	2,3	834,5	9.888,83	4,5	1636,5	19.392,53
G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor	1,1	390,9	3.772,19	2,9	1028,6	9.925,99





H: transporte y almacenamiento	2,0	709,7	8.835,77	3,8	1373	17.093,85
I: hostelería	2,6	925,7	7.822,17	1,7	617,1	5.214,50
J: información y comunicaciones	0,8	274,3	4.822,44	2,9	1028,6	18.083,73
K: actividades financieras y de seguros	0,7	257,1	5.694,77	0	0	-
L: actividades inmobiliarias	2,6	942,9	10.277,61	3,3	1182,9	12.893,61
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	0,9	308,6	3.826,89	5	1787,1	22.161,52
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	0,6	205,7	1.721,86	0	0	-
O: administración pública y defensa seguridad social obligatoria	1,3	462,9	-	2,9	1028,6	-
P: educación	1,0	360	6.408,00	0	0	-
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	2,0	720	11.052,00	4,1	1474,3	22.630,51
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,1	750,9	7.659,18	4,6	1669,1	17.024,82
S: otros servicios	1,6	591,4	5.470,45	6	2160	19.980,00
<b>MEDIA</b>		<b>503,03</b>	<b>6.773,63</b>		<b>990,07</b>	<b>12.706,83</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

De manera, que obtenemos de media un trabajo anual por valor de 12.707 euros para una trabajadora informal habitual y de 6.774 euros para una trabajadora informal ocasional en una empresa familiar en Andalucía. Estas cifras representan un valor promedio, porque el valor del trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares duplica estos valores en algunos sectores de actividad. Todo este trabajo no está registrado, y normalmente tampoco es remunerado, o por lo menos no a este precio, ni se encuentra valorado ni contabilizado en las estadísticas oficiales. Al ser un trabajo no registrado en la seguridad social ni en otras estadísticas, resulta imposible saber cuántas mujeres pueden estar todavía en esta situación en Andalucía y calcular el valor total del trabajo informal realizado.

#### 4. Conclusiones

En el presente estudio se aporta información cuantitativa y cualitativa en torno al trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Se trata de una investigación pionera cuyo objetivo ha sido visibilizar el papel desempeñado por las mujeres de la familia en la empresa, comparando las condiciones de trabajo, motivaciones, usos del tiempo, etc. de aquéllas que lo realizan con carácter formal (autónomas titulares o autónomas colaboradoras), y aquéllas que trabajan de manera informal como colaboradoras ocasionales o habituales.

Las principales conclusiones a las que se llega en este estudio es que en las empresas familiares andaluzas tiene lugar un doble proceso de invisibilidad del trabajo de las mujeres: primero, por la neutralidad/naturalidad que se asigna a sus aportaciones en el ámbito familiar motivada por el rol que se les ha impuesto históricamente -esto es, por su socialización como cuidadoras altruistas del hogar y de las personas que viven en él,



y por la culpabilización también histórica para aquéllas que no cumplen con esta norma. Y segundo, por la informalidad que suele caracterizar a las ayudas o colaboraciones familiares en las empresas como mecanismo para externalizar costes, sustituyendo trabajo asalariado por trabajo familiar informal.

En la mayoría de los casos, la persona titular de la empresa es la pareja o cónyuge de las entrevistadas. Este hecho nos aporta una información importante sobre la influencia de la *familia nuclear* en la construcción de las identidades de las mujeres no de sí para sí mismas, sino de sí para los demás. Esta norma social está en la base misma del sistema patriarcal, y es la que define, por ejemplo, que al preguntarles por el significado que tiene para ellas el trabajo que realizan en la empresa, la mayoría de las trabajadoras informales lo consideran como un “medio para servir al bienestar de la familia”. En cuanto a los motivos principales que les llevan a trabajar en la empresa, las colaboradoras consideran que se trata de una "ayuda excepcional con algún tipo de actividad concreta", argumento que utilizan para justificar su situación de informalidad, la cual no consideran negativa por tratarse de una ayuda a la familia. Esta respuesta es la expresión de la forma en que acaban interiorizando la desconsideración social hacia su trabajo, que no lo ven como una ocupación propiamente dicha, y de que aunque sea trabajo remunerado, es doméstico y privado, es decir, no es visible, es opaco y por tanto es como si no existiera.

También en este sentido es necesario señalar el hecho de que para una amplia mayoría, la persona principal en las tareas domésticas son ellas mismas, respuesta que corrobora la inercia en la perpetuación de roles familiares por la que las mujeres asumen el mantenimiento y satisfacción diaria de las necesidades de los hogares. La mayoría de mujeres objeto de este estudio están plenamente incorporadas al ámbito laboral y su jornada supera las 30 horas de media semanal. La cuestión relevante aquí es hasta qué punto muchas de ellas se han visto obligadas a mantener una doble presencia en el ámbito laboral y doméstico de forma simultánea debido a que no se ha producido un trasvase igualitario de hombres en la asunción de las tareas en el ámbito del hogar. Una situación que genera una intensificación de su tiempo de trabajo, y complica de forma exponencial la gestión cotidiana de sus vidas en los aspectos laboral, familiar y personal.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo de las mujeres, en su mayoría, acuden diariamente a la empresa, a excepción de las colaboradoras ocasionales que acuden varias veces a la semana y mayoritariamente con carácter temporal debido, señalan, a circunstancias de la producción. Se trata, por tanto, de un trabajo que ocupa la mayor parte de su jornada y cuyas condiciones suelen considerar como satisfactorias a excepción de las retribuciones obtenidas, ya que, en el caso de las colaboradoras informales, la mayoría no recibe ningún tipo de compensación, y si reciben una compensación económica, ésta suele ser inferior a 500€ y no con carácter fijo. A ello hay que añadir el nulo acceso a la protección social y a la capacidad de organización para la defensa de sus derechos, sin acceso a la toma de decisiones, ni al estatus social y familiar como trabajadora de la empresa. De hecho, las colaboradoras informales son plenamente conscientes de las consecuencias negativas que tiene para ellas esta situación. En este sentido, habría que repensar la legislación sobre empresas familiares y trabajo familiar para evitar la ocultación e incentivar a las empresas familiares a regularizar a sus trabajadores/as. De hecho, podría ser también interesante la puesta en funcionamiento de programas formativos, teniendo en cuenta que, las autónomas están



poco cualificadas para el desempeño de sus tareas, las cuales requieren de niveles de estudios superiores. Claro que, las colaboradoras informales están sobrecualificadas, ya que las tareas que desempeñan requieren en su mayoría de niveles de educación primarios.

La informalidad que sigue caracterizando a las ayudas o colaboraciones familiares en las empresas es un mecanismo para reducir costes de la empresa, sustituyendo trabajo asalariado por trabajo familiar informal. En este sentido, consideramos que la existencia de este trabajo informal no es tanto una cuestión coyuntural por la crisis económica, sino que cada vez se ve más claro que la informalidad es precondition y parte integral del proceso mismo de “crecimiento” en el contexto de políticas económicas de corte deflacionista que se han puesto en marcha en las últimas décadas, lo cual está en estrecha relación con el proceso de feminización del trabajo que se viene produciendo en los últimos años, y que hace referencia a que, tanto las condiciones como el propio contenido del trabajo de mercado, cada vez se parece más al que se lleva a cabo en el ámbito doméstico: polivalencia, precariedad, ritmos cambiantes, flexibilidad horaria y espacial, empeoramiento de las condiciones del seguro social, etc., dentro de un contexto de “privatización” que supone el desplazamiento de la responsabilidad última al trabajador o trabajadora (Gálvez, 2013).

Por último, creemos que la apuesta firme por políticas de igualdad y de empoderamiento de las mujeres es fundamental para que exijan sus propios derechos laborales también en el ámbito de las empresas familiares.

## 5. Bibliografía

Agarwal, B. (1997), “‘Bargaining and’ Gender Relations: Within and Beyond the Household”, *Feminist Economics*, 3 (1), pp. 1-51.

Becker, G. (1981), *Tratado sobre la familia*, Alianza D. L., Madrid.

Benería, L. (2008), “De la ‘armonía’ a los ‘conflictos cooperativos’”, *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 20 (2), pp. 15-34.

Ceja, L. (2008), "El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible", *IESE Bussines School*, 38, 1 de septiembre de 2008.

Folbre, N. (1982), “Exploitation come home: a critique of the Marxian Theory of family labour”, *Cambridge Journal of Economics*, 6, pp. 317-392.

Gálvez, L. (2013), “Una lectura feminista del austericidio”, *Revista de Economía Crítica*, 15, pp. 80-110.

Gálvez, L.; Rodríguez, P.; Agenjo, A. y Domínguez, M. (2013), *El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía*. Junta de Andalucía. Consejería de la Presidencia y Bienestar Social, *Estudios 30*, Sevilla.

Hartman, H. (1979), “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresista entre marxismo y feminismo”, *Zona Abierta*, 24, pp. 85-113.



- (1982), "The family as the locus of gender, class and political struggle. The example of housework", *Signs*, 6 (3), pp. 366-394.
- Humphries, J. (1977), "The Working Class Family, Women's Liberation and Class Struggle: The Case of Nineteenth Century British History", *Review of Radical Political Economics*, 9 (3), pp. 25-53.
- Katz, E. (1997), "The Intra-Household Economics of Voice and Exit", *Feminist Economics*, 3 (3), pp. 25-46.
- Martínez León, I.; Navarro, M. J.; Martí de Olives, A. y De Miguel, M.D. (2009), "El papel de la mujer, clave para un desarrollo rural sostenible" en Aznar et al (eds.) (2009). pp. 13-52.
- Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*, Oxford: Oxford University Press.
- Scott, J. (1986), "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas Marta (Comp) (1996): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, pp. 265-302.