

# Incidencia de la crisis en la mujer

Neus Pont Chafen  
Secretaria de la dona-País Valencià

**En 1993 la economía española mostró problemas que se constataron en los importantes desequilibrios que afectaron al saldo con el exterior, el déficit público, la inflación- y, sobre todo, la tasa de desempleo. El objetivo prioritario de cualquier política económica debe ser la sustancial disminución de la tasa de desempleo o, lo que es lo mismo, la aplicación de políticas que tengan como objetivo fundamental la creación de empleo con carácter estable.**

Se dice que la economía española y europea no son competitivas, porque el modelo de producción europeo tiene costes laborales y sociales que defender; esto supone mayor calidad de vida.

El eje de la política española se basa en dos supuestos:

1. una política monetaria restrictiva, lo que enfría la economía, dificulta los créditos de inversión, el consumo, etc.; y una política restrictiva fiscal con un presupuesto general del Estado muy austero, con un gran recorte en la prestación social, que afecta más a las mujeres que a los hombres, como veremos en la temporalidad de los contratos; y

2. una baja inversión pública, que también incide en la consecución de un empleo fijo, ya que se congela la oferta pública de empleo en la que, en las categorías profesionales más bajas, donde más plazas hay, la mujer accede masivamente con igualdad de oportunidades.

En este momento la mujer es la primera en desaparecer del mercado de trabajo. Como comprobaremos más adelante con estadísticas, se incorporan en algunas CC AA a la economía sumergida, o no es contratada y tiene el record de temporalidad, somos las primeras en las tasas de desempleo comparativamente, si tenemos en cuenta que sólo 1/3 de las mujeres están incorporadas al mercado de trabajo.

Una vez expulsadas del mercado de trabajo, pasan a las filas del paro, con prestaciones de desempleo que tienden a una disminución porcentual en el número de beneficiarias como consecuencia del Real Decreto Ley 1/92 de Medidas Urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo.

Por otra parte cabe destacar que no se han tomado medidas encaminadas a aumentar el empleo femenino, como está previsto en la Ley 125/91. Tampoco existe una política encaminada a salvaguardar el poder adquisitivo de las retribuciones de la mujer que, como decíamos, son más bajas, ni en modificar la tendencia general de la economía del mercado laboral, la competitividad, reforzar el tejido industrial y las evoluciones específicas de cada sector.

## **SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER**

La mano de obra femenina tiene como característica la inseguridad en el empleo con respecto a otros miembros de la unidad familiar, que se va corrigiendo a medida que se independiza la mujer española. La flexibilización del mercado de trabajo, por otra parte, hace que el empresario demande poca mano de obra femenina, lo que supone poca incorporación laboral y precarización en las condiciones contractuales de la mujer, ya que existen en la actualidad 16 modalidades de contratación de las que la mujer se concentra fundamentalmente en trabajo a tiempo parcial. Otra característica es la edad de trabajar, nos separamos un 11,1% de la edad Comunitaria, la tasa de actividad femenina está 8 puntos por debajo de la media europea y de cada 10 personas que llevan buscando empleo más de un año, 6 son mujeres. La poca movilidad de la mujer en el mercado de trabajo, con una situación de precariedad, que supone tener una media de salarios más bajos, provoca una limitación en sus relaciones sociales, a lo que hay que añadir la economía sumergida, difícil de evaluar, que afecta al trabajo doméstico y a importantes sectores industriales de algunas CC.AA., donde el trabajo se realiza en casa, sin condiciones laborales y se paga por número de piezas trabajadas, sin importar tiempos ni rendimientos.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) referidos al primer trimestre de 1993, la tasa de actividad de las mujeres es del 34'29% frente a la tasa de actividad de los hombres que es del 64'17%.

La discriminación de la mujer también se da a efectos contractuales; las cifras de precarización del empleo de las mujeres son importantes: un 39'2% del total de las asalariadas tiene contrato temporal, frente al 31'4% de los hombres.

Los datos de la EPA confirman que la precariedad en la contratación afecta más a las mujeres que a los hombres y más a las jóvenes que a las de mayor edad: 86,1 % en edades comprendidas entre 16 y 19 años, 69% entre 20 y 24, y el 80,9% entre mayores de 25 años tienen contrato temporal.

Si comparamos estos datos con los años anteriores, se observa que los porcentajes de precariedad en las mujeres han ido aumentando desde 1987, cuando la tasa de asalariados temporales se situaba en el 18'4%, al año siguiente era de 29'3% y cuatro años más tarde, en 1992, alcanzaba el 39'2%

## **SALARIOS**

Otro aspecto a tener en cuenta es el salarial y el papel secundario que desempeña la mano de obra femenina en el mercado de trabajo. El tipo de contrato define este nivel salarial y también influye sobre las estructuras ocupacionales.

Si comparamos con los salarios medios globales, las mujeres ganan un 26'1% menos que los hombres, y las eventuales ganan un 42'3% menos que los hombres eventuales, también las eventuales ganan un 53'5% menos que los hombres fijos como media de todas las categorías profesionales.

Así podemos asegurar que a la diferencia salarial de las trabajadoras temporales se suma la relativa mayor precarización de su estructura de empleo, que supera en 8 puntos el nivel que registran las ocupaciones de los hombres.

## MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Desde la promulgación de la Ley 32/84, por medio de la cual se modifica sustancialmente la normativa contractual, con un aumento sustancial de la flexibilidad, se ha ido produciendo una rapidísima sustitución de empleo fijo por eventual.

Así pues, vamos a analizar la evolución de algunas modalidades de contratación de carácter temporal más habituales.

El contrato temporal de fomento de empleo, pasa del 15'7% en 1985 al 21'4% en 1991, dándose una disminución importante a partir de marzo de 1992, debido a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/92, más conocido por el Decretazo, que afecta principalmente a las mujeres, por su débil incorporación en el mercado de trabajo; posteriormente promulgan la Ley 22/92 que alarga un año más este tipo de contrato para racionalizar el gasto en protección del desempleo, actuando -según dice el Preámbulo de la Ley- sobre "las principales causas que han originado un importante incremento en el coste de la protección", el incrementar la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo a 12 meses "supondrá -continúa el Preámbulo- una mayor permanencia en el empleo de los/as trabajadores/as y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal".

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual que está creciendo y afectando en gran medida al colectivo femenino. El contrato a tiempo parcial está sustituyendo, en muchos casos, un puesto de trabajo estable y a tiempo completo, y está ocupando espacios crecientes en la contratación laboral. Evidentemente, la ocupación a tiempo parcial es un fenómeno mayoritariamente femenino, tanto en nuestro país como en otros países europeos. Así, en España el 73'7% del total de ocupados a tiempo parcial son mujeres, frente a un 26'3% que presenta el colectivo masculino (datos de 1991), así mismo, vemos un crecimiento de esta modalidad contractual.

Si observamos los contratos a tiempo parcial vemos que la mayoría de ellos tiene una duración inferior a 6 meses, no tienen una duración de jornada completa, suelen ser por horas, de ahí que la mayoría sean mujeres; el empleador se ahorra costes en salarios, cuota de la Seguridad Social y se encuentra una productividad próxima a la efectuada a jornada completa. Este tipo de contrato para la mujer supone una menor cobertura en el desempleo y en las prestaciones sociales, ya que su base reguladora es inferior a la normal.

Destacamos que esta modalidad está muy generalizada en Europa, teniendo una especial incidencia en mujeres.

Teniendo en cuenta que es una modalidad de contratación que, si bien en España tiene una incidencia todavía baja, ha comenzado a aumentar de forma alarmante, sustituyendo a otras modalidades de contratación, como, por ejemplo, fijo discontinuo, que también tiene una mayor representación de mujeres que de hombres. En nuestro país, si hacemos un análisis comparativo de los tres últimos años, encontramos que en 1990 se realizaron 64.600 contratos para hombres frente a 319.300 para mujeres, y en 1992, 88.600 para hombres frente a 364.300 para mujeres. Se constata una marcada tendencia al aumento de este tipo de contrato, al igual que en Europa; esto contribuye a desregularizar más el mercado de trabajo, con una especial incidencia en las mujeres.

No bastan los argumentos de que la mujer opta "voluntariamente" a esta modalidad de contrato. Muchas trabajadoras se convierten así en elementos de flexibilidad para periodos punta (unas horas al día, unos días a la semana...) de actividades industriales y terciarias diversas. Trabajos que no siempre responden a "tiempos parciales" realmente existentes sino que enmascaran en muchas ocasiones sobreexplotación de las trabajadoras, situándolas en posición precaria, cuando no claramente informal..

Sólo la mitad de las mujeres llevan más de tres años en sus puestos de trabajo y el 32% lleva menos de un año. Existen grandes diferencias si se trabaja en el sector público o en el sector privado. Así el 66% de las mujeres que trabajan en el sector público llevan más de tres años en su empleo actual y la mitad (52'3%) llevan más de 6 años. En el sector privado es muy diferente, de las más de dos millones de mujeres que trabajan en él, tan sólo el 44% lleva más de 3 años en la empresa y el 37% lleva menos de 1 año.

El contrato en prácticas y para la formación también desciende a partir de mayo del 92, porque deja de ser subvencionado y los empresarios sólo se benefician por el uso de estas modalidades en caso de convertirlas en indefinidas tras el Real Decreto 1/92.

El 65% de la gente que va al paro, lo hace con contratos inferiores a 2 años, aunque la fuerte recesión industrial está elevando la media; ya que grandes empresas con expedientes están lanzando al desempleo a personas con vida laboral antigua.