

# Las mujeres y la reforma laboral

**Marisol Pardo**

**Secretaria de la Mujer FE-CC.OO.**

En la última década, la integración escolar y laboral de las mujeres se ha incrementado de forma progresiva, pero el logro de una plena e igualitaria participación, encuentra aún serios obstáculos en un mercado de trabajo afectado por una fuerte recesión económica y destrucción de empleo.

Los estereotipos y prejuicios sociales, el rol socialmente asignado a las mujeres de cuidarse de las tareas domésticas, las dobles jornadas, etc., obstaculizan su acceso a determinados puestos que requieren mayor dedicación, movilidad o tiempo de formación.

## **LAS MUJERES Y EL DESEMPLEO**

Las tasas de actividad femenina de los diferentes países europeos nos dan una idea de las diferencias existentes en la participación laboral de las mujeres y en las diferentes formas de vinculación al mercado de trabajo. Si bien es cierto que el proceso de incorporación de la mujer española al mercado de trabajo ha sido considerable, continúa lejos de la media comunitaria. En cuanto a las tasas de actividad femenina se refiere, la española se sitúa en un 35%, frente a una media europea, cercana al 50%, y difiere en mucho de la tasa de actividad masculina (64,6%). Ciertamente, si en España estuvieran ocupadas o demandaran trabajo un porcentaje de mujeres similar a la media europea, las cifras del paro aumentarían de forma aún más espectacular. A pesar de tener un índice de actividad bajo, las mujeres españolas con un 29,4% de paro superan al resto de las mujeres europeas en desempleo.

## **PRECARIEDAD EN EL TRABAJO**

En nuestro país la precariedad en el trabajo ha ido en aumento, para hombres y mujeres. Aunque existen grandes diferencias según se trate del sector público o privado. En el sector privado sólo el 44% lleva más de tres años en la empresa y el 37% menos de un año.

En cambio, el 66% de las mujeres que están ocupadas en el sector público llevan más de tres años en su empleo actual y el 52,3% llevan más de 6 años.

## **TASA DE PARO Y NIVEL DE FORMACIÓN**

A pesar de la mejora de la Educación en los últimos diez años, España tiene uno de los niveles más bajos de formación de los países europeos y de la OCDE, según los datos del informe sobre indicadores de educación.

En nuestro país, el 78% de la población entre 25 y 60 años sólo ha superado el nivel de enseñanza básica, el 12% el nivel de enseñanza media, y el 10% ha conseguido estudios superiores.

España es el país de la OCDE con mayor tasa de desempleo entre las personas de 25 a 60 años. Entre las mujeres, es el país con mayor nivel de paro, afectando esta situación a todos los niveles de formación, agravado este hecho en el millón de analfabetas y los casi tres millones de mujeres mayores de 35 años sin estudios.

Para hacer frente a este problema, los organismos internacionales otorgan un papel decisivo a la educación básica, a la de personas adultas y a la formación continua como el mejor modo de elevar el nivel educativo de la población.

Sin embargo en nuestro país, los Presupuestos Generales del Estado del 94 confirman que los programas de becas y ayudas que se destinan al principio de igualdad de oportunidades son también los más afectados en las reducciones de gastos; siendo los presupuestos de Educación de Personas Adultas (EPA), con presencia muy mayoritaria de mujeres, francamente insuficientes. Tampoco se apuesta por un protagonismo de la inversión en investigación y desarrollo tecnológico, ni se financian adecuadamente la reformas educativas en curso. Siendo así que el gasto público en educación ha disminuido hasta situarse en el 4% del PIB para 1994, lo que nos aleja más del 6% europeo.

Parece evidente que las políticas de formación y desarrollo como inversión en capital humano no son para nuestros gobernantes prioritarias a la hora de revitalizar el tejido social ante cualquier proceso de reactivación económica; sin embargo, hay que hacer un esfuerzo significativo, destinando recursos para elevar el nivel de formación general de la población y para incrementar la capacitación profesional de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

Parece razonable pensar que la financiación de las reformas educativas no puede dejarse a los avatares de la coyuntura económica, muy al contrario, debe estar garantizada por una Ley de Financiación en el sentido que propone la Federación de Enseñanza de CC.OO. mediante la Iniciativa Legislativa Popular.

## **DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. VULNERABILIDAD DEL COLECTIVO FEMENINO**

La medidas del Gobierno para la Reforma del Mercado Laboral suponen la desregulación de la normativa actualmente en vigor y la regulación libre de las partes, lo que sin duda dejará a trabajadores y trabajadoras en una situación de mayor desprotección e indefensión, a la vez se amplían las facultades empresariales, pudiéndose configurar así una sociedad cada vez más dual. Incluso entre los menos favorecidos habrá colectivos que estarán en una situación de mayor vulnerabilidad. Entre estos colectivos nos encontramos las mujeres, que veremos incrementarse las dificultades para el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral.

Las decisiones presupuestarias del Gobierno y esta desregulación laboral sin precedentes nos hacen temer que se restrinja en la práctica el mercado de trabajo de las mujeres y las obligue a asumir nuevamente el papel de cuidadoras.

En condiciones de recesión económica habría que situar los roles sociales y los cambios en el mercado de trabajo de las mujeres en una perspectiva más amplia, que tomara como eje central el empleo y la reestructuración del sistema económico y social, prestando

especial atención a la regulación del mercado laboral. Las mujeres con formas de empleo más flexibles y bajos salarios son más vulnerables a ser utilizadas como parte de una estrategia de desregulación. Un ejemplo claro es el contrato a tiempo parcial, asociado a reducciones en el salario y las prestaciones.

La no discriminación en el acceso al empleo, por razón de sexo, encontrará mayores obstáculos al perder el INEM su función de intermediario, que podía desarrollar programas de orientación, formación y empleo para las desempleadas.

Con la reforma planteada, las agencias privadas de colocación estarán sujetas únicamente a las demandas de los empleadores.

Con el contrato a tiempo parcial desaparece el contrato para trabajos fijos discontinuos, lo que afectará a un número importante de puestos de trabajo en sectores donde se ocupan importante número de mujeres (hostelería, alimentación, campo...).

- **El Contrato a Tiempo Parcial (CTP)** supondrá mayores dificultades para conseguir el tiempo de cotización necesario para acceder a las prestaciones por desempleo. En jornadas inferiores a 12 h. semanales y 48 horas al mes, se agrava la situación al no tener derecho a prestaciones de enfermedad, Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) por maternidad, accidente no laboral, desempleo y jubilación.
- **El contrato de aprendizaje** que afectará al colectivo de jóvenes, tanto hombres como mujeres, que no genera derecho a desempleo ni prestaciones de ILT, va a afectar especialmente a las mujeres, pues justamente la banda de edad entre 16 y 25 años, es donde se sitúan las mujeres que tiene su primer embarazo, que se verán excluidas de la prestación de salario en la baja por maternidad.
- **Todo lo relacionado con la jornada** es un cúmulo de obstáculos a la integración y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. Al poderse ampliar a un número mayor de 9 horas la jornada, fraccionar en más de dos el periodo de disfrute de vacaciones o computar el descanso semanal por periodos de dos semanas, son nuevas dificultades para compatibilizar el trabajo laboral y el doméstico.

En Lugar de ir a un reparto del empleo, la nueva regulación de horas extras, contribuirá a una mayor precarización laboral.

- **La movilidad geográfica** afectará más a las trabajadoras, pudiendo convertirse e una vía a utilizar cuando quieran despedir mujeres de los puestos de trabajo. Por el papel socialmente asignado a las mujeres, de atención y cuidado a los demás, serán quienes, dentro de la pareja, tendrán más presiones para abandonar sus puestos de trabajo. Eliminar la consulta a la representación sindical cuando la movilidad afecte a una persona, supone un duro ataque a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y a los propios sindicatos. La introducción de cláusulas de descuelgue o la posibilidad de no prorrogar el contenido normativo de un convenio dificultará el mantenimiento de cláusulas, costosamente conseguidas, o reivindicaciones relativas a la igualdad de oportunidades y un ataque a la Negociación Colectiva.

## **LA TRAMPA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

La diferente relación de las mujeres en el mercado de trabajo puede observarse con el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo y las que lo están a tiempo parcial.

Con frecuencia se alude a diversos estudios que muestran como en los países del Sur de Europa, con escasa incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, existe también un bajo porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial, forma de ocupación, por otra parte, que es minoritaria en el conjunto de la población ocupada: hombres y mujeres. Ello, según ciertas interpretaciones, debido a la rigidez del mercado.

Personalmente, no veo dónde está esa rigidez, ni una significativa diferencia, cuando del total de personas asalariadas que tienen contrato temporal en nuestro país, el 73,3% son mujeres, frente a un 78% en Dinamarca que tiene una tasa de actividad femenina mucho más elevada y, al parecer, mayor flexibilidad. No conozco ninguna realidad que relacione por sí misma el aumento de empleo con la flexibilidad.

Es posible que en los países donde el estado del bienestar se ha dejado notar con un mayor respaldo del Estado en prestaciones sociales, el trabajo a tiempo parcial haya sido una opción voluntaria de las propias mujeres. . Mientras que en los países del Sur, careciendo o siendo muy escaso ese respaldo, la vinculación de las mujeres con el mundo laboral es más individualizado y débil, lo que determinaría su posición como trabajadora de segunda, y el trabajo a tiempo parcial aceptado como un mal menor.

La experiencia de otros países comunitarios también demuestra que las trabajadoras a tiempo parcial son relegadas a los puestos de trabajo más bajos de las clasificaciones profesionales y peor remuneradas, sin posibilidad de promoción y, lo que resulta más peligroso, menos protegidas socialmente.

En el caso de la normativa española, este peligro se acentúa fuertemente para las trabajadoras a tiempo parcial inferior a 12 horas semanales, al estar excluidas de casi todo tipo de protección, incluso las situaciones de maternidad.

Los recortes sociales conllevan un incremento de las personas desprotegidas que requieren atención en el seno familiar. Así la división sexual del trabajo y el aún escaso reparto de responsabilidades familiares acaban marcando con fuerza la relación de las mujeres en los ámbitos laborales y sociales.

El Gobierno, en lugar de apostar por una política generadora de empleo y de reparto del trabajo, reduciendo la jornada laboral, opta por aumentarla, y manifiesta que el empleo a tiempo parcial es bueno para las mujeres, cuando las mujeres lo que desean es compartir los tiempos de trabajo y de vida, el laboral y el otro trabajo, el no productivo ni valorado, el doméstico.

¿El trabajo a tiempo parcial debe ser la solución para compatibilizar las tareas domésticas con las laborales? Aceptarlo como tal puede significar una trampa para muchas mujeres, que no optan voluntariamente por un contrato de ese tipo, muy al contrario, se ven obligadas a ello, aceptando un trabajo que nace ya discriminado.

El trabajo a tiempo parcial es uno de los ejes de las nuevas prácticas flexibilizadoras, adecuadas a los intereses empresariales, asociado a condiciones laborales de fuerte inestabilidad y reemplazando formas de trabajo estable por formas rotatorias de una mano de obra barata.

Enfatizar en la prioridad del empleo para el cabeza de familia y recomendar el trabajo a tiempo parcial para las mujeres, como han hecho algunos destacados miembros del gobierno, es, en mi opinión, un ataque al empleo femenino y claramente discriminatorio, al poder convertirse dicho tipo de trabajo en un elemento negativo para la promoción y competitividad de la mujer en el mercado de trabajo y en elemento justificador de la desigualdad de las mujeres en el mundo laboral y social.

¿Acaso se pretende hacer regresar a la mujer a lo que algunos consideran es su lugar natural, el hogar, y devolver así a la familia los servicios que debe cubrir el Estado? En lugar de ampliar las escasas prestaciones sociales (un 14% del gasto público frente al 272% que dedica la media europea), el Estado ahorra dinero, eso sí, a costa de las mujeres, haciendo recaer en ellas el cuidado de los demás.

Como decíamos en la Conferencia "CC.OO. un sindicato de hombres y mujeres:...no se trata de que las mujeres tengan más tiempo libre para seguir llevando las cargas domésticas, sino de trastocar la organización del trabajo, el tiempo y la convivencia, posibilitando la igualdad y el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, reconociendo que el tiempo dedicado a tareas domésticas es tiempo social e incluirlo en el ciclo laboral y repartirlo entre hombres y mujeres".

Sin duda es preciso cambiar en las actitudes de hombres y mujeres, pero también lo es asegurar que esos cambios y transformaciones son respaldados con una cobertura de los niveles básicos de un estado de bienestar a partir del cual distribuir los tiempos de vida y de trabajo.

Es preciso también mejoras reales en el acceso de las mujeres a las oportunidades, regulando y mejorando sus condiciones de trabajo, mediante un esfuerzo solidario y pactado de los interlocutores sociales. No mediante la imposición de medidas que incrementan las desigualdades, y que puedan afectar seriamente a los progresos realizados en el empleo, retrocediendo en garantías conseguidas en las relaciones laborales y poniendo en peligro otros avances logrados, fruto de una lucha secular de las mujeres por la igualdad.

**Nota:** Los datos estadísticos referidos al empleo español están sacados de la Encuesta de Población Activa (E.P.A.) del tercer trimestre del 93. La fuente de los europeos es Eurostat, sep.93. Los datos sobre indicadores de educación son del informe "Education at a Glance. OCDE. Indicators" París. 1993.