

**8 DE MARZO**

**DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA**

**"POR UN PRESENTE CON EMPLEO"**

**"POR UN FUTURO SIN DISCRIMINACION"**

**SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.**

**FEBRERO / 1994.**



## **8 DE MARZO. DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Bajo el lema **¡POR UN PRESENTE CON EMPLEO! ¡POR UN FUTURO SIN DISCRIMINACION!**, celebramos un nuevo **8 de Marzo** en el que renovar nuestro compromiso y nuestro esfuerzo para transformar en realidad las reivindicaciones, por las que durante mucho tiempo venimos luchando las mujeres, y que a pesar de los avances conseguidos aún siguen pendientes.

En los últimos años la integración 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.

Las mujeres se sitúan en el llamado mercado laboral secundario, caracterizado por una mayor precariedad en la contratación, menor cualificación, discriminación salarial y mayores dificultades para el acceso, permanencia y la promoción en el empleo y alta participación en la economía sumergida.

Consecuencia en gran medida, de los prejuicios y estereotipos sociales aún vigentes y del rol socialmente adjudicado a las mujeres por el que realizan una doble jornada, se restringe u obstaculiza su acceso a determinados puestos que requieren mayor dedicación, movilidad, o tiempo para la formación.

### **1. SITUACION LABORAL:**

#### **a) La tasa de actividad femenina (TAF):**

A pesar de que **1993** se ha caracterizado por una fuerte recesión económica y ocasionado una tremenda destrucción de empleo, las **tasas de actividad femenina**<sup>1</sup> se han incrementado alcanzando un histórico **35%**, aunque aún muy debajo de la masculina (**64%**).

#### **Comparación de la TAF a nivel comunitario:**

El crecimiento del empleo femenino ha sido una constante en todos los estados comunitarios, la media se sitúa en un **42%**, pudiendo establecer por países tres grandes grupos:

---

<sup>1</sup> Fuente: Encuesta de Población Activa III trimestre 1993.

**\* Países cuya media es mayor que la media TAF comunitaria:**

Dinamarca  
Francia            Entre 43% y 47%  
Portugal  
Reino Unido

**\* Países cuya media TAF se sitúa en torno a la media comunitaria:**

Alemania  
Bélgica            Entre 39% y 41%  
Países Bajos

**\* Países cuya TAF es menor que en el resto de la Comunidad:**

Luxemburgo  
Italia  
Irlanda            Entre 34 y 37%  
Grecia  
España

**b) Precariedad en la contratación:**

El ligero aumento del empleo producido no se ha correspondido con una mayor calidad en el mismo: disminuye la ocupación real y aumenta la eventualidad.

El porcentaje de asalariados/as con contrato temporal es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

	<b>% Asalariadas temporales</b>	<b>% Asalariados temporales</b>
1987	18,4	15,6
1989	32,1	28,2
1991	39,5	33,3
1993	37,6	32,5

Fuente: Datos Encuesta de Población Activa del INE.

**c) Trabajo a tiempo parcial:**

El trabajo a tiempo parcial se difundió especialmente en la década de 1980 y un gran número de las mujeres que se incorporaron a la población activa, ocuparon este tipo de empleo.

En 1991, más del 28% de las mujeres ocupadas en la Comunidad europea trabajaba a tiempo parcial, frente a sólo el 4% de los hombres. En los 12 estados miembros las mujeres representaban entre el 76% y el 90% de todo el trabajo a tiempo parcial.

Estos elevados porcentajes ponen de manifiesto que, las tasas más elevadas de actividad femenina de los países comunitarios en comparación con las españolas, se deben a que una importante parte del empleo que se genera es a tiempo parcial.

En España los datos sobre contratación a tiempo parcial (jornadas inferiores a 35 horas) son muy inferiores al resto de los países comunitarios, si bien en los últimos años se han incrementado y se observan claras diferencias por sexo:

1992      Hombres 1,6%      Mujeres 11,2%

Fuente: EPA 1992.

Si bien, las tasas de trabajo a tiempo parcial varían considerablemente en los distintos estados miembros:

En Países Bajos .....	60%,
Reino Unido y Dinamarca .....	40%.
Grecia, España, Italia y Portugal.....	10%.

Entre los dos extremos, se sitúan:

Francia y Bélgica .....	25%
Irlanda y Luxemburgo .....	20%. <sup>2</sup>

#### d) El desempleo femenino:

Las elevadas tasas de desempleo femenino que prevalecen en toda la Comunidad ponen de relieve la dificultad de las mujeres para encontrar empleo. Tasas que son sistemáticamente más altas que las masculinas en toda la Comunidad, excepto en el Reino Unido donde las mujeres tienen un 7,9% y los hombres un 12%.

La estructura del paro se feminiza cada vez más, el porcentaje de paro femenino comunitario en relación al total de parados, fue 1986 fue el 46% del total de parados, en 1987 el 48%.<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> El Empleo en Europa. Comisión CC.EE.1993.Bruseles 1993.

<sup>3</sup> Fuente: El empleo en Europa 1993. Comisión de la CC.EE.

<b>Tasas de desempleo<sup>4</sup>:</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Media comunitaria	12,2%	9,4%
España	27,7%	18%
Irlanda	20%	17,4%
Italia	17	
Bélgica	13,8%	
Francia	13,1%	9,5%
Dinamarca	11,6%	
Noruega	7,2	10,4%
Portugal	6,4	3,9%
Reino Unido	7,9	12

Irlanda, con un 20% es el único país de la CE que se acerca a la tasa española. Los restantes países de la CE tienen tasas de desempleo ligeramente superiores iguales o inferiores al 10%.

La tasa de desempleo en España, en Septiembre de 1993, se sitúa en un 23%, significativamente distanciada del promedio comunitario 12,2%<sup>5</sup>.

Resulta significativo analizar la evolución de las tasas de paro por sexo:

<b>Tasa de Paro</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1990	12,0%	24,8%
1991	12,1%	24,4%
1992	13,2%	26,9%
1993	19,3%	29,4%

Fuente: Datos de la Encuesta de Población Activa.

La TPM ha sufrido, en los últimos 4 años, un aumento de 7,3 puntos situándose en un 19,3%. La TPF ha aumentado 5,6 puntos lo que la sitúa en 29,4%. El empleo destruido ha sido principalmente el procedente del mercado del trabajo primario: indefinido, industrial y fuerza de trabajo adulta, lo que explica afecte con mayor contundencia a hombres que a mujeres, ya que éstas se ocupan básicamente en el mercado secundario: eventual y sector servicios principalmente.

<sup>4</sup> Fuente: Eurostat. Septiembre 1993

<sup>5</sup> Fuente: Eurostat. Septiembre 1993.

### e) Concentración en determinados sectores:

La segregación horizontal -agrupación en pocos sectores- y la vertical -en un número reducido de puestos de trabajo-, sigue caracterizando el empleo de las mujeres en los distintos países de la Comunidad europea.

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo no se ha acompañado de una diversificación de los puestos que desempeñan, a pesar de los cambios producidos en los distintos sectores y ocupaciones.

Como se señala en un reciente estudio<sup>6</sup> "se ha producido una reestructuración de las pautas de segregación en torno a niveles más altos de participación femenina y nuevas estructuras relacionadas con los puestos de trabajo, pero el efecto total ha sido el mantenimiento del mismo nivel de sobrerrepresentación y subrepresentación de las mujeres dentro de las ocupaciones a causa de los rápidos aumentos en la participación de las mujeres en las ocupaciones ya feminizadas".

En 1991 en la CE<sup>7</sup> las mujeres se ocupaban principalmente en:

- 75% Servicios
- 20% Industria
- 6% Agricultura

Dentro de los Servicios, la mayor concentración, un 33%, se da en Sanidad, Educación y otros Servicios, mientras, que otro 22% trabaja en Comercio y Hostelería.

Los trabajos desarrollados se caracterizan por ser de media y baja cualificación: secretarías, oficinistas, dependientas ...

En España se produce una segregación similar: básicamente Sector Servicios y sectores tradicionales y poco dinámicos: Educación, Sanidad, Comercio, Hostelería, Textil-Confección, Servicios personales y domésticos.

---

<sup>6</sup> Rubery J. (Comp.), *Las mujeres y la recesión*, M<sup>a</sup> Trabajo y S.Social, 1993. Madrid.

<sup>7</sup> Datos: Eurostat 1.993.

## Ocupadas por situación profesional, sexo y rama de actividad:

### 21.-OCUPADOS POR SITUACION PROFESIONAL, SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD (CONTINUACION)

PRIMER TRIMESTRE 1993

SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD	ASALARIADOS			OTRA SITUACION
	TOTAL	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	
MUJERES				
TOTAL .....	2,928.1	875.1	2,053.0	49.5
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SELVICULTURA.....	59.3	3.3	56.1	1.0
PESCA.....	2.8	.1	2.7	-
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.....	2.2	.2	1.9	-
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.....	471.3	10.9	460.3	6.8
PRODUCCION Y DISTRIBUCION DE ENERGIA ELECTRICA, GAS Y AGUA.....	6.2	2.0	4.2	-
CONSTRUCCION.....	37.6	1.5	36.2	.2
COMERCIO; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTICULOS PERSONALES Y DE USO DOMESTICO.....	450.1	3.9	446.2	3.8
HOSTELERIA.....	134.8	4.5	130.3	3.4
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.....	79.6	41.8	37.8	-
INTERMEDIACION FINANCIERA.....	85.7	3.7	82.0	1.8
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	233.6	5.9	227.6	.9
ADMINISTRACION PUBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA.....	246.4	243.1	3.3	.1
EDUCACION.....	357.8	257.8	100.0	2.2
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS SOCIALES.....	371.0	274.6	96.4	.6
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES.....	115.0	19.5	95.4	2.5
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMESTICO	274.0	1.5	272.5	26.2
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES.....	.6	.5	.1	-

## Ocupados por situación profesional, sexo y rama de actividad:

PRIMER TRIMESTRE 1993

SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD	ASALARIADOS			OTRA SITUACION
	TOTAL	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	
<b>VARONES</b>				
TOTAL .....	5,782.8	1,227.9	4,554.9	30.8
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SELVICULTURA.....	268.8	14.0	254.8	2.0
PESCA.....	53.9	.2	53.6	1.0
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.....	62.5	15.8	46.6	.1
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.....	1,630.9	78.9	1,552.0	4.2
PRODUCCION Y DISTRIBUCION DE ENERGIA ELECTRICA, GAS Y AGUA.....	68.9	19.9	49.0	-
CONSTRUCCION.....	802.5	27.3	775.2	6.8
COMERCIO; REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTICULOS PERSONALES Y DE USO DOMESTICO.....	718.9	6.3	712.6	4.6
HOSTELERIA.....	210.9	4.0	206.9	2.4
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.....	430.4	190.5	239.9	.8
INTERMEDIACION FINANCIERA.....	225.2	8.5	216.6	1.2
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	204.7	7.7	197.0	2.8
ADMINISTRACION PUBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA.....	510.1	507.7	2.5	.1
EDUCACION.....	231.5	181.6	49.9	.4
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS SOCIALES....	157.7	118.8	38.9	.7
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES.....	160.8	46.4	114.5	3.7
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMESTICO	44.2	.1	44.0	.1
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES.....	.9	.2	.7	-

## Ocupadas por situación profesional, sexo y ocupación

PRIMER TRIMESTRE 1993

SEXO Y OCUPACIONES	SITUACION PROFESIONAL				
	AYUDA FAMILIAR	ASALARIADO			OTRA SITUACION
		TOTAL	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	
MUJERES					
TOTAL .....	328.5	2,928.1	875.1	2,053.0	49.5
PROFESIONALES, TECNICOS Y SIMILARES....	5.0	634.0	434.9	199.1	3.1
MIEMBROS Y PERSONAL DIRECTIVO DE ORGANOS DE LA ADMON. PUBLICA Y					
DIRECTORES Y GERENTES DE EMPRESAS.....	1.0	13.2	5.5	7.7	-
PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y SIMILARES.....	26.9	787.0	266.1	520.8	2.1
COMERCIANENTES, VENEDORES Y SIMILARES...	81.7	251.8	1.8	250.0	4.4
PERSONAL DE SERVICIOS DE HOSTELERIA, DOMESTICOS, PERSONAL DE PROTECCION Y DE SEGURIDAD Y SIMILARES.....	68.0	788.1	142.8	645.2	32.4
PERSONAL DEDICADO A LA AGRICULTURA, GANADERIA, SELVICULTURA, PESCA, CAZA Y SIMILARES.....	126.0	56.8	4.0	52.8	.7
MINEROS, TRABAJADORES TEXTILES, DE LOS TRANSPORTES Y CONSTRUCCION Y TRABAJADORES ASIMILADOS .....	19.9	397.4	19.9	377.5	6.8
PROFESIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS...	-	-	-	-	-

## Ocupados por situación profesional, sexo y ocupación

PRIMER TRIMESTRE 1993

SEXO Y OCUPACIONES	SITUACION PROFESIONAL				
	AYUDA FAMILIAR	ASALARIADO			OTRA SITUACION
		TOTAL	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	
VARONES					
TOTAL .....	205.8	5,782.8	1,227.9	4,554.9	30.8
PROFESIONALES, TECNICOS Y SIMILARES....	1.7	606.9	319.2	287.6	6.0
MIEMBROS Y PERSONAL DIRECTIVO DE ORGANOS DE LA ADMON. PUBLICA Y					
DIRECTORES Y GERENTES DE EMPRESAS.....	.4	120.9	17.7	103.2	.1
PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y SIMILARES.....	8.7	782.4	267.7	514.7	1.7
COMERCIANTES, VENDEDORES Y SIMILARES...	27.5	378.3	2.6	375.7	5.9
PERSONAL DE SERVICIOS DE HOSTELERIA, DOMESTICOS, PERSONAL DE PROTECCION Y DE SEGURIDAD Y SIMILARES.....	22.6	543.6	182.1	361.5	2.9
PERSONAL DEDICADO A LA AGRICULTURA, GANADERIA, SELVICULTURA, PESCA, CAZA Y SIMILARES.....	83.0	327.6	25.1	302.5	2.2
MINEROS, TRABAJADORES TEXTILES, DE LOS TRANSPORTES Y CONSTRUCCION Y TRABAJADORES ASIMILADOS .....	61.9	2,931.4	321.8	2,609.7	11.9
PROFESIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS...	-	91.6	91.6	-	-

También es interesante señalar, que si bien se argumenta la segregación como causa del bajo salario de las mujeres, el acceso a ocupaciones masculinizadas no asegura un mejor salario, ya que al acceder las mujeres a estos se empleos se produce un efecto de descualificación de las ocupaciones en general.

#### f) Discriminación salarial:

Los estudios llevados a cabo en varios estados (Estudio del CERC 1988) ponen en evidencia una discriminación que llega hasta el 30% del salario, por un trabajo de igual valor, entre hombres y mujeres, en ciertos sectores y en ciertos tipos de actividad.

En España, según datos extraídos de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios del Instituto Nacional de Estadística (IV trimestre 1990) el salario medio del conjunto de las mujeres se encuentra alrededor de **20 puntos** por debajo del de los hombres.

La discriminación salarial por sexo se produce, en los distintos sectores de actividad y profesiones, unas veces en la misma categoría a través de complementos que cobran sólo los hombres, y otras a través del no reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres (discriminaciones indirectas).

#### Ganancia en % por trabajador por categoría profesional según tipo de contrato y sexo

GANANCIA POR TRABAJADOR (en porcentajes) POR CATEGORIA PROFESIONAL SEGUN TIPO DE CONTRATO Y SEXO					
	Media global	Durac. indefinida		Durac. determinada	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ingenieros y Licenciados	100	104,3	77,9	70,5	54,6
Ing. Técn. y Ayudantes Técn.	100	107,4	80,7	69,7	52,2
Jefes Admvs. y de Taller	100	103,6	90,6	61,9	56,6
Ayudantes no titulados	100	106,9	87,0	68,3	55,2
Oficiales Administrativos	100	108,2	94,3	72,9	62,5
Subalternos	100	109,1	97,5	68,9	62,9
Auxiliares Administrativos	100	119,2	103,1	87,0	79,3
Oficiales de 1.ª y 2.ª	100	110,0	83,9	79,9	62,5
Oficiales de 3.ª y Especialistas	100	114,8	89,7	81,8	65,5
Peones	100	116,7	102,9	96,9	76,3
Trabajadores menores de 18 años	100	133,9	121,3	100,8	88,5

*Fuente:* Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

**g) Participación femenina en la economía sumergida:**

Producto de la situación discriminatoria en el acceso al empleo, es la aceptación de cualquiera de las múltiples formas de trabajo sumergido cuando terminan sus prestaciones por desempleo o tras el fracaso o las dificultades para reincorporarse al mercado central de trabajo.

En España, según la encuesta sobre "Condiciones de Vida y Trabajo" del Mº de Economía y Hacienda de 1986, de cada 100 mujeres que trabajan 42 lo hacen en la economía sumergida en contraste con el 19% de los hombres.

Las ramas en las que existe mayor irregularidad y que concentran una importante proporción de mano de obra femenina, son tradicionalmente Agricultura, Confección, Hostelería Calzado, Cuero, Servicio doméstico, etc. y de manera reciente, Informática, Químicas.

**h) Menor cobertura en las prestaciones por desempleo:**

Otra de las diferencias importantes entre trabajadoras y trabajadores, se refieren a la protección económica al desempleo, el porcentaje de perceptoras es inferior en las mujeres que en los hombres.

DISTRIBUCION POR SEXOS DE LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES AL DESEMPLEO.(Diciembre 1992)			
	Total Prestaciones	Prest. Basicas.	Prest. Subsidio.
Total.....	1.428.921	728.342	700.579
Hombres...	836.780	478.084	358.696
Mujeres.....	592.141	250.258	341.883
Total.....	1.428.921	700.579	728.342

## 2. DESARROLLO LEGISLATIVO Y MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

### 2.1. Medidas desarrolladas a nivel comunitario:

Hay que destacar la elaboración de:

- \* 3 Planes para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (PIOM).
- \* 1 Programa NOW: Nuevas Oportunidades para las mujeres, que pretende mejorar la formación y potenciar la creación de empleo.
- \* Aprobación y debate de Directivas y Resoluciones que afectan específicamente a las mujeres.
  - En 1992 se aprobó la **Directiva sobre "protección de la mujer embarazada en el trabajo"** que tras generar múltiples expectativas ha tenido resultados frustrante al no conseguir recoger aspectos considerados fundamentales, si bien se introducen otros como cambio de puesto de trabajo cuando pueda suponer riesgo a la salud de la mujer embarazada o del futuro hijo, o prohibición de despido a la mujer embarazada, carentes en la legislación española (sigue paralizada la aprobación de la Ley de Salud Laboral donde se recogían aspectos similares). Es por ello necesaria la trasposición de esta Directiva a nuestra normativa interna.
  - 1992 Resolución y elaboración de un **Código de Conducta contra el acoso sexual**.
  - Durante 1993 se ha aprobado la **Directiva sobre "el tiempo de trabajo"** que aunque en forma tímida pero recoge una Recomendación sobre la conciliación de los tiempos dedicados al trabajo y a la familia.
  - Se han iniciado los debates de Directivas, durante mucho tiempo aparcadas, que afectan específicamente a las mujeres, tales como **"Permisos Parentales"**, o **"la Inversión de la Carga de la Prueba"** sobre remuneración y tratamiento igualitario para hombres y mujeres.
  - Elaboración de un **"Memorándum sobre igual salario para trabajo de igual valor"** que elimine las discriminaciones salariales y la infravaloración tradicional que en base al género se produce. Es interesante señalar, que el actual proyecto del Gobierno español sobre la reforma del mercado de trabajo, recoge esta reivindicación, largo tiempo planteada desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO., pero lo introduce en una reforma global con aspectos tan tremendamente negativos y perjudiciales para trabajadoras y trabajadores, que pueden anular los posibles aspectos positivos de esta medida.

## 2.2. Medidas desarrolladas a nivel institucional en España:

El Instituto de la Mujer español ha promovido en 1993 un segundo Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres (PIOM), que hasta 1995 plantea el desarrollo de una serie de medidas en distintos ámbitos: legislación, educación, salud, laboral, etc. Tanto el primer PIOM 1988-1990 como este segundo 1993-1995, consiguen constatar las necesidades de las mujeres, si bien con escasos resultados.

Apenas se han desarrollado medidas claras y eficaces para eliminar la discriminación directa e indirecta que por razón de sexo aún sigue existiendo. Los programas específicos para el empleo de las mujeres no han tenido los resultados positivos esperados y son muy tímidas y de poca efectividad, las acciones positivas en el empleo, en la formación, etc., realizadas en el Sector Público o en conciertos con empresas privadas.

Siguen pendientes medidas de sensibilización y prevención contra el acoso sexual, protección específica en el período de gestación, mejoras en infraestructuras sociales, campañas educativas a favor del reparto de las responsabilidades familiares...

Ante este panorama poco alentador, el Gobierno plantea una **reforma del mercado trabajo**, que contiene **medidas específicas que pueden afectar muy negativamente a las mujeres**. Veamos algunos de estos aspectos:

La nueva situación normativa que plantea el Gobierno va en la más clara y contundente línea de desregulación laboral, que afectará de manera muy específica a los colectivos menos favorecidos, que por encontrarse entre los tradicionalmente discriminados, estarán en una situación más vulnerable ante la recesión y la crisis económica.

Medidas que perjudicarán a trabajadores y trabajadoras, pero de forma especial y regresiva al colectivo femenino al incrementar sus dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Distintas medidas, unas ya aprobadas y otras pendientes de aprobación:

**1) Medidas aprobadas por Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 diciembre, con desarrollo reglamentario de Real Decreto 2317/1993 de 29 diciembre (BOE 30-12-93):**

## **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (CTP):**

- \* Con el CTP desaparece el contrato para trabajo fijo discontinuo.*
- \* Se considera CTP cualquier jornada inferior a la habitual.*
- \* En los supuestos de trabajo inferior a 12 horas semanales o 48 al mes, no se cotizará por:*
  - \* enfermedad común/ILT por maternidad*
  - \* accidente no laboral*
  - \* desempleo*
  - \* jubilación*

Consideramos, que al subsumir la figura del trabajo fijo discontinuo en el CTP, se van a ver afectados un número importante de puestos de trabajo de sectores como Hostelería, Campo, Alimentación, Limpiezas, donde se ocupan un importante número de mujeres.

El art. 15.6. del ET y jurisprudencia al respecto, recogían la obligatoriedad y el derecho de reincorporar al mismo/a trabajador/a en la temporada siguiente, algo que no se contempla en el CTP, remitiéndolo a la negociación colectiva.

El CTP podrá ser exclusivamente eventual y abarcar cualquier período de duración, lo cual supondrá un mayor perjuicio a la hora de conservar el empleo y mayores dificultades para conseguir el tiempo de cotización necesario para acceder prestaciones por desempleo. Situación que se agrava en los supuestos de servicios, inferiores a 12 horas semanales y 48 horas mes, donde no se cotizará para tener derecho a contingencias de enfermedad común, accidente no laboral, desempleo y jubilación.

## **CONTRATO DE APRENDIZAJE:**

- \* Dirigido a jóvenes de 16 a 25 años sin titulación, pudiendo tener una duración de hasta 3 años, con lo cual podrían encontrarse en esta situación jóvenes de hasta 28 años.*
- \* El tiempo dedicado a formación podrá ser de un 15% de jornada máxima.*
- \* La retribución será del 70% (primer año), 80% (2º año) y 90% (tercer año) del SMI (actualmente está en 40.020.- Ptas. mensuales -menores de 18 años- y 60.570.- Ptas. -mayores de 18 años-).*
- \* No cotiza prestaciones de ILT derivadas de enfermedad común/baja por maternidad.*
- \* No genera prestación por desempleo.*

El contrato basura por excelencia, va a afectar al colectivo de jóvenes, tanto a hombres como a mujeres, si bien, dado que existe un porcentaje mas alto de mujeres jóvenes que de hombres, la incidencia proporcionalmente será mayor.

No genera derecho a desempleo, ni a prestaciones de ILT por enfermedad común. Es aquí especialmente donde va a afectar a las mujeres, jóvenes entre 16 y 25 años, banda donde se sitúan las mujeres que tienen su primer embarazo, que se verán desprotegidas económicamente al excluirse la prestación de salario en la baja por maternidad.

**Medidas aprobadas por la Ley 22/1993 de medidas fiscales de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección al desempleo (BOE 31-12-93).**

*\* Se recorta sustancialmente el concepto de "cargas familiares" para la percepción del subsidio por desempleo, ya que sólo se consideran cargas familiares el cónyuge, hijos menores de 26 años y mayores incapacitados o menores acogidos. La anterior legislación incluía hasta el segundo grado de consanguinidad (se excluye por tanto a los padres, abuelos, hermanos y nietos).*

*La desaparición del cobro de subsidio para segundo grado de consanguinidad (padres o hermanos a cargo), afectará especialmente a las mujeres, quienes por el rol social adjudicado, asumen mayoritariamente estas responsabilidades.*

**2) Medidas pendientes de aprobación, en fase de discusión parlamentaria:**

**\* Anteproyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.**

**CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL:**

*\* Introduce el concepto de categorías equivalentes, entre las que se permite la movilidad absoluta.*

*\* Se amplían las causas para la movilidad funcional, a razones técnicas u organizativas.*

*\* Se suprime la posibilidad de reclamar el ascenso por la realización de trabajos de categoría superior.*

Con la introducción del concepto indeterminado de categorías equivalentes, se va a abrir un saco de movilidad funcional, donde se anule la posibilidad de ascenso o reconocimiento de una mayor cualificación por el trabajo realizado. Dado que son muchas las mujeres que ocupan categorías de escasa cualificación, aún cuando realizan trabajos a los que se debería conferir un mayor valor, será una forma de seguir manteniendo a la baja las categorías.

#### **SALARIO:**

*\* Se remite al convenio colectivo todo lo referente a la estructura del salario.*

Se introduce algo que desde los sindicatos llevábamos reivindicando hacía tiempo, y es el concepto de "salario igual por trabajo de igual valor", y que podría ser muy positivo para eliminar la discriminación salarial por sexo; si bien todo lo relacionado con la introducción de categorías equivalentes pueden anular los aspectos positivos de la mencionada medida.

#### **NEGOCIACION COLECTIVA:**

*\* En los convenios de ámbito superior a la empresa, se establecerán de forma obligatoria, cláusulas de descuelgue.*

*\* Se permite que las partes en la negociación, supriman la prórroga del contenido normativo del convenio.*

Consideramos que la introducción de cláusulas de descuelgue, va a suponer en la práctica, una importante pérdida de derechos para los/as trabajadores/as, sobre todo en las pequeñas empresas donde se encuentran un importante número de mujeres.

La posibilidad de no prorrogar el contenido normativo de un convenio, significará una mayor dificultad a la hora de mantener, cláusulas o reivindicaciones, relativas a la igualdad de oportunidades, costosamente conseguidas.

#### **JORNADA:**

*\* El tope legal de 9 horas de jornada ordinaria se podrá superar por convenio.*

*\* El descanso semanal se podrá computar por períodos de 2 semanas.*

*\* El disfrute de vacaciones se podrá fraccionar en más de 2 períodos.*

*\* Se suprime el mínimo legal de incremento de un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.*

*\* Las horas extraordinarias compensadas por descanso, no se computarán para los topes máximos de horas extras.*

Todo lo relativo con la jornada es un cúmulo de obstáculos a la integración y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral.

Ampliar a un número mayor de 9 horas la jornada, computar el descanso semanal por períodos de 2 semanas y fraccionar en más de 2 el período de disfrute de vacaciones, son nuevos impedimentos a la compatibilización del tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares, que no podemos olvidar aún en nuestro país son mayoritariamente asumidas por las mujeres.

Obstáculos que pueden ejercer una fuerte presión sobre las mujeres haciéndoles abandonar sus puestos de trabajo.

La nueva regulación de horas extras impedirá un mejor reparto del empleo, concentrándose el mismo en un número reducido de personas, y contribuirá además a una mayor precarización salarial.

#### **MOVILIDAD GEOGRAFICA:**

*\* Se suprime el control previo de la autoridad laboral.*

*\* Se añade una nueva causa a la movilidad, la económica*

*\* La movilidad podrá ejercerse sobre colectivos e individuos. Cuando tenga carácter individual no será precisa ninguna consulta por parte del empresario a los representantes de los trabajadores.*

*\* Únicamente se contempla la posibilidad de impugnación, una vez producida la movilidad, en un plazo de 20 días.*

De nuevo estas medidas afectarán más a las trabajadoras, quienes por el papel socialmente adjudicado, de atención y cuidado a los demás, serán quienes dentro de la pareja, opten por abandonar su puesto de trabajo. Puede convertirse en una vía a utilizar por los empresarios cuando quieren eliminar mujeres de los puestos de trabajo.

Se elimina la consulta a los representantes sindicales, cuando la movilidad afecta a una persona, lo que supone un ataque a la representatividad sindical y a los derechos de los/as trabajadores/as.

## **DESPIDOS:**

*\* Se modifica el art. 55 del E.T, que actualmente recoge diferentes causas de despido con la calificación de NULO.*

*\* La modificación mantiene la calificación de despido NULO únicamente cuando el móvil sea alguna de la causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien, se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Se eliminan otros supuestos de despido nulo, entre los que se encuentra la **SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO**, situación que afectará específicamente a las mujeres en baja por maternidad.

*\* Se deroga el art. 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto legislativo 521/1990 de 27 de abril, eliminando la obligatoriedad del empresario, de ingresar una cantidad diaria en el Tesoro Público ante el incumplimiento de readmisión de un/a trabajador/a, en los casos de despido nulo.*

Al eliminar la penalización que supone el incumplimiento de la sentencia, nos podemos encontrar con un alargamiento indefinido en el tiempo, de la readmisión del/a trabajador/a.

## **C. NUESTRAS PROPUESTAS PARA UN FUTURO SIN DISCRIMINACION:**

La introducción de aspectos positivos, a nivel legislativo, a través de la negociación colectiva, etc., que mejoran la situación laboral de las mujeres, es un avance ante el que no es posible retroceder, pedimos por tanto, la eliminación de las medidas desregularizadoras de la reforma y mantenemos, de manera firme y contundente, nuestra reivindicación por el logro de aspectos aún pendientes, tales como:

- 1) ELIMINACION DE SITUACIONES QUE SUPONGAN DISCRIMINACION DIRECTA O INDIRECTA POR RAZON DE SEXO.
- 2) DESAPARICION DE CATEGORIAS EXPLICITA O IMPLICITAMENTE FEMENINAS ASI COMO LA DENOMINACION SEXUADA DE LAS MISMAS.
- 3) EXIGENCIA DE QUE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO SE HAGA DESDE CRITERIOS OBJETIVOS Y MEDIBLES, VIGILANDO LA NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO.

- 4) INTRODUCCION Y DESARROLLO DE MEDIDAS DE ACCION POSITIVA, CON LA IMPLICACION DE EMPRESARIOS, SINDICATOS Y TRABAJADORES, COMO MECANISMOS CORRECTORES DE LAS DISCRIMINACIONES ACTUALMENTE EXISTENTES.
- 5) INTRODUCIR LA FIGURA DEL/LA AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN LAS MESAS DE NEGOCIACION COLECTIVA.
- 6) REALIZACION DE CURSOS DE FORMACION CONTINUA, DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA PROMOCION DE MUJERES SUBREPRESENTADAS EN DETERMINADOS PUESTOS O PARA QUE PUEDAN REANUDAR SU ACTIVIDAD LABORAL DESPUES DE PERIODOS DE BAJA MATERNAL O EXCEDENCIA.
- 7) GARANTIZAR POR PARTE DE EMPRESARIOS Y SINDICATOS, UN ENTORNO LABORAL EXENTO DE ACOSO SEXUAL, A TRAVES DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACION Y PREVENCION Y TIPIFICACION DE ESTAS CONDUCTAS COMO FALTAS CONTRA LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO.
- 8) SALUD LABORAL
  - \* Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre y/o el hijo/a, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior<sup>8</sup>.
  - \* Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos, durante el embarazo y período de lactancia.
  - \* Derecho a no trabajar en horario nocturno y/o a turnos, durante el embarazo y período de lactancia.
  - \* Permiso retribuido para la asistencia a las clases de preparación al parto.
  - \* Incluir el reconocimiento ginecológico en los reconocimientos médicos generales.
  - \* El permiso por nacimiento u adopción (baja por maternidad/paternidad) deberá ser abonado con el 100% de la retribución salarial.

---

<sup>8</sup> Medidas recogidas en la Directiva Comunitaria sobre protección a la maternidad.

### **Propuestas para otros ámbitos de actuación sindical:**

- \* Conseguir de las Administraciones Públicas la creación y ampliación de servicios e infraestructuras sociales.
- \* Derogación del R.D. 1424/85 que regula la relación laboral del Servicio Doméstico, aplicándose las condiciones del Estatuto de los Trabajadores y el Régimen General de Seguridad Social.
- \* Las pensiones de viudedad deben cubrir, como mínimo, el 75% de lo que recibía la persona fallecida. Considerar las pensiones no contributivas como un derecho individual de las personas.
- \* Potenciar políticas no sexistas y coeducativas, que formen al alumnado para asumir responsabilidades en la vida pública y privada, asegurándole una orientación profesional e inserción en la vida laboral y doméstica en un plano de igualdad y sin estereotipos en función del sexo.
- \* Puesta en marcha de mecanismos de control y vigilancia en los medios de comunicación públicos con el fin de garantizar un trato no sexista en la programación.
- \* Promover cláusulas de no discriminación por razón de opción sexual, y avanzar en la equiparación de derechos laborales, emanados de esa no discriminación.

### **ALGUNAS CONCLUSIONES:**

Las mujeres, a pesar de la crisis, siguen incorporándose progresivamente al mercado de trabajo, pero en gran medida lo siguen haciendo de forma segregada tanto, a nivel de sectores, como en trabajos de media y baja cualificación.

Como consecuencia de la asunción, por parte de las mujeres, de las responsabilidades familiares y domésticas, se produce por parte de muchas mujeres la tendencia a aceptar puestos de trabajo a tiempo parcial, lo que restringe, su acceso a determinados puestos de trabajo y casi imposibilita, su promoción a puestos de responsabilidad.

Aunque constatamos la precariedad del empleo femenino, también valoramos positivamente los avances sociales y legislativos en favor de la igualdad de oportunidades, desarrollados en los últimos años, resultado del esfuerzo y lucha continuada de miles de mujeres.

Las etapas de recesión acentúan sus efectos negativos, en un país como el nuestro, donde empezábamos a atisbar un incipiente estado de bienestar que había potenciado el papel de la mujer como trabajadora y como ciudadana y se había comenzado la adecuación de leyes tendentes a avanzar en la igualdad de oportunidades. Los efectos de esta recesión, mediante recortes en prestaciones y servicios sociales pueden ejercer en las mujeres un acicate para su regreso al ámbito de lo privado y doméstico, o su permanencia, dependiendo de lo barato que le resulte al empresario.

Resulta prioritario avanzar en una mayor y mejor integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Luchar contra la segregación sectorial, la discriminación salarial, la descualificación, la precariedad en la contratación, la atención de colectivos específicos como las empleadas de hogar, las pensionistas, mujeres inmigrantes...

Es urgente una acción decidida y contundente, en momentos en los que desde el Gobierno se plantea una **ofensiva salvaje para precarizar aún más el mercado laboral y desnaturalizar los avances legislativos** conseguidos en las relaciones laborales.

Es preciso el desarrollo de Acciones Positivas, estrategias que permitan corregir la situación de desventaja en el contexto socio-laboral de las mujeres. Estrategias que consideren los aspectos familiares que limitan su participación activa, su capacitación, sus posibilidades de movilidad ...

Son imprescindibles acciones firmes de protesta y rechazo, ya iniciadas en las recientes movilizaciones contra la reforma del mercado laboral, que garanticen los avances conseguidos y medidas eficaces que aborden la problemática específica de las mujeres.

Para ello es preciso el esfuerzo permanente del conjunto de trabajadores y trabajadoras y en particular la lucha activa y solidaria de todas las mujeres, que debe hacerse patente en este nuevo **8 de MARZO** como símbolo y expresión del esfuerzo de un colectivo, que lucha día a día, por conseguir el reconocimiento a una participación igualitaria en la vida política, laboral, social y económica.

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER CC.OO.

FEBRERO 1994.