1ª conferencia madrid, 17 y 18 de junio de 1993

comisiones obreras, un espacio para hombres y mujeres

anexo 2

ON
V3

secretaría de la mujer CC.OO.

INDICE

		Pág.
1.	Breve historia sobre «La mujer en el movimiento obrero» *Hernández, Concha; Fernández, Mar. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.*	3
2.	Datos delegadas/os EE.SS. y hombres/mujeres en Comisiones Ejecutivas de territorios y federaciones de CC.OO. *Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.*	17
3.	Análisis de los datos de la encuesta de distribución salarial en España: el empleo y el trabajo de las mujeres. *Otaegui, Amaia. Gabinete Técnico Confederal CC.OO.*	23
4.	Comentarios sobre los resultados de la encuesta a los delegados/as al V Congreso Confederal de CC.OO. *Otaegui, Amaia. Gabinete Técnico Confederal CC.OO.*	53
5.	«Las mujeres cambian los tiempos». Propuesta de ley italiana de le donne del PDS.	59
6.	Ley 125/91, Acciones Positivas para la consecución de la igualdad entre hombre y mujer en el trabajo.	85

Impreso en papel reciclado

CO-1261/3

BREVE HISTORIA SOBRE LA MUJER EN EL MOVIMIENTO OBRERO.

Mar Fernández
Concha Herández.

(Colaboradoras Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.).

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
C. S. CC.OO.
R. 4467

BREVE HISTORIA SOBRE LA MUJER EN EL MOVIMIENTO OBRERO (*).

Primer período: S.XIX-Primer tercio S.XX.:

En esta época se fraguaron los movimientos que desembocarán más tarde en corrientes ya organizadas y que, bien sea desde dentro de los partidos políticos, formando parte del movimiento obrero, o simplemente como asociaciones de mujeres, tendrán como principal razón de ser la lucha contra la discriminación de la mujer y la consiguiente petición de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. No obstante, habrá otro tipo de agrupaciones de mujeres que desde la derecha surgirán como reacción, y que pretenderán la continuación de la mujer en el papel secundario asignado, potenciando exlusivamente su imagen de esposa y madre dentro de la sociedad.

La actividad económica durante este periodo de tiempo estará centrada mayoritariamente en la agricultura, será una economía de subsistencia, con escasa circulación de dinero, el trueque seguirá siendo en muchas zonas de España la moneda más utilizada. Por su parte la revolución burguesa traerá consigo un proceso desamortizador que sin embargo no favorecerá la propiedad de la tierra por parte del campesinado.

Para todos los integrantes de la familia campesina, la tierra de labor, la casa y el establo constituyen un espacio a la vez de trabajo y ocio, sin la separación de lugar y horario entre "trabajo" y "vida", propia de la sociedad capitalista. En este contexto para las mujeres tampoco habrá separación entre un trabajo considerado "doméstico" y otro "productivo". La cría de los hijos, la casa y el cuidado del marido se mezclarán con su participación en las labores del campo y la producción de la mayor parte de los artículos necesarios para el consumo familiar.

La industria doméstica, ejercida a veces estacionalmente, en las épocas del año de baja actividad agrícola, será una fuente de ingresos que servirá para complementar la economía familiar. Así en 1880, encontramos datos que nos aseguran la existencia de calceteras, bordadoras, encajeras, modistas, sastras, tejedoras, guarnecedoras y apareadoras del calzado, esparteras, etc..
Por su parte los negociantes hacían sus encargos de trabajo en el campo, donde debido al carácter complementario, respecto a los ingresos de la agricultura y la ganadería podían pagar los salarios más bajos. La mayor parte de estos trabajos serán efectuados por mujeres.

En Cataluña, esta industria doméstica dispersa, coexiste con el avance de los centros fabriles. El paso de la manufactura a la industria propiamente dicha se produce en el sector algodonero catalán. En 1832 se instala en Barcelona la primera fábrica dotada de máquinas de hilar, movidas por vapor. En 1841 ya existen datos de la composición de la mano de obra en la industria de este sector, así como de la desproporción salarial

(*) Hernández Concha, Fernández Mar, Sª Confederal Mujer CC.OO.

existente entre hombres y mujeres. Había más obreras que obreros, y sin embargo los salarios reales/año suponían un 50% aproximadamente menos para las mujeres que para los hombres. El hecho de que hubiera más mujeres que hombres se debe a que al aumentar la mecanización y exigirse más habilidad que fuerza, la mano de obra se sustituye por otra más barata, varones por mujeres, y ambos por niñas y niños. La jornada media de trabajo oscilaba entre 12 y 15 horas.

Otro sector que ocupó a muchas mujeres durante el siglo XIX fue la elaboración del tabaco. En esta época las fábricas de tabaco representarán la mayor concentración obrera en un mismo centro de trabajo (2.000 a 5.000 personas en cada fábrica, el 90% de ellas, mujeres). Las cigarreras trabajaban a destajo, debían comprar sus propios útiles de trabajo y pagar la limpieza de los talleres.

En el mundo urbano encontramos a las mujeres ocupando diversos trabajos. El servicio doméstico se nutrirá de mujeres procedentes del éxodo rural, en 1860 existen en España más de 400.000 criadas. Esta cifra disminuirá en años posteriores debido al mayor acceso de la mujer a la educación y por tanto a la ocupación de otros empleos. No hay que olvidar el elevado índice de analfabetismo que en esta época se registra en España:

El sector de la confección se nutrirá básicamente del trabajo a domicilio, en 1900 emplea casi a 100.000 mujeres y será el que registre los salarios más bajos. En el comercio, la aparición de algunos grandes almacenes dará lugar a una feminización de la mano de obra, con la consiguiente rebaja de salario.

La modernización del sector terciario en los años veinte, trae consigo el aumento de las posibilidades de trabajo para las mujeres, en la Administración, empleos de oficina en empresas privadas etc... Hasta ahora eran las maestras las únicas que tenían una presencia importante en este sector.

La discriminación salarial es una constante durante todo este período. Esta discriminación que en el sector industrial se tratará de justificar en la menor fuerza física, continúa en estas nuevas profesiones.

1. SINDICALISMO FEMENINO.

1.1. Sindicalismo revolucionario

En el último cuarto del siglo XIX podríamos situar los primeros balbuceos de sindicación femenina. Estos surgirán por iniciativa de anarquistas y socialistas. La Unión Manufacturera Textil, creada en 1872 por el sindicato "Las Tres Clases de Vapor", que controlaba esta industria, constatará la existencia de un gran número de mujeres en la provincia de Barcelona. La Federación de Trabajadores de la Región Española (FTRE), contará con secciones de mujeres en varias localidades andaluzas.

No hay que olvidar que las industrias manufactureras, en 1887, representan el 20% de la mano fabril activa, y que esto sucede en un momento en que la mujer no se sindica, no vota, apenas lee, y no cuenta con otro reconocimiento social que trabajar y procrear. La participación de la mujer en estos momentos no pasa de ser un mero testimonio. En términos reales no podrá hablarse de sindicalismo entre la obrera hasta la 2ª década del siglo XX. Los sindicatos femeninos los encontramos casi exclusivamente en el sector industrial. Socialistas y anarquistas controlarán el mundo de la fábrica. Se organizarán campañas de captación y propaganda que tendrán una respuesta positiva por parte de las obreras. Para 1920 el sindicalismo femenino habrá definido sus líneas internas, al tiempo que creaba su infraestructura de organizaciones. En esta fecha se constata la presencia de las mujeres dentro de 75 sindicatos socialistas - 30 de ellos sólo de mujeres - y 151 católicos.

Este auge del sindicalismo traerá consigo la aparición de sus propias líderes, que además impulsarán de forma decisiva el proceso asociativo. De entre ellas destacaremos los nombres de Luz García, Claudina García, Virginia González, socialistas; Teresa Claramunt y Belén Sárraga, anarquistas.

En lo que se refiere a la situación de la mujer dentro de estas ramas, cabe señalar que en la textil, a pesar del mayor número de mujeres que de hombres, los puestos de mayor cualificación los ocupan los obreros, si acaso existe algún caso de presencia en ellos de la mujer, bien podemos tratarlo como una "hazaña individual". En el caso de las cigarreras, primer ejemplo de obrera industrial en España, al ser sus plantillas casi totalmente femeninas, encontramos a las mujeres en toda la escala de empleos, no obstante los 1.686 hombres que las estadísticas nos dan como pertenecientes a esta industria ocuparán los puestos directivos y de capataces.

1.2. Sindicalismo católico.

Sus ideales y sus pretensiones, a diferencia del sindicalismo revolucionario, serán reducir las desigualdades entre las clases, no terminar con ellas. Querrán una sociedad más justa no por el enfrentamiento entre patronos y obreros, sino a través del acuerdo mutuo.

Estos sindicatos por su concepción y esquema orgánico estarán enraizados en los antiguos gremios. Creados por tipos de trabajo con separación de los sexos, los femeninos engloban a "señoras y obreras". Las señoras por su origen y preparación ocuparán los cargos directivos, el resto por la incapacidad que genera la incultura serán las obreras.

La tradicional vinculación de la mujer con la Iglesia, facilitará esta forma de sindicación, además, desde el comienzo, irá encaminada a los sectores menos atendidos por las centrales revolucionarias, como es el caso de la **industria a domicilio.** Su arraigo se verá favorecido por el aislamiento en que se desarrolla este tipo de trabajo, lo que favorecerá el conservadurismo ideológico y su escasa concienciación.

Respecto a las cifras de mujeres sindicadas, la escasez, dispersión e incluso ausencia de fuentes constituyen el principal obstáculo. "El reparto de afiliadas, por corrientes ideológicas, dará una clara ventaja al sector católico. En 1930, el número de mujeres dentro del movimiento obrero oscila entre 43.000 y 45.000. De ellas, 8.656 se encuadran en sindicatos socialistas, mientras que del lado católico las cifras están entre 34.880 y 36.380. En términos absolutos, el desarrollo del movimiento sindical entre la obrera, no deja de ser limitado" (1).

Al finalizar el primer tercio del siglo XX, las afiliadas representan una minoría dentro de los sindicatos mayoritarios, UGT y CNT. Esto se puede explicar por el menor porcentaje de población activa que existe entre las mujeres, el carácter eventual con que acceden al mundo laboral, el mayor conservadurismo y el papel jugado por los sindicatos católicos.

Las reivindicaciones pedidas por las mujeres en las huelgas que tuvieron lugar entre 1900 y 1921, sorprenden por su actualidad: aumento de salarios, jornada de 8 horas, fin del trabajo a destajo, protesta por ataques a su dignidad personal por patronos y capataces, disciplina , seguro de maternidad, no a los despidos, derecho de asociación, prohibición de la contratación de niños.

A pesar de la cada vez mayor participación de la mujer en el movimiento sindical, los puestos directivos seguirán monopolizados por los trabajadores y la presencia a estos niveles de obreras será mínima, incluso sindicatos tan feminizados como el de las cigarreras, tendrán desde el comienzo a Severiano Chacón como presidente.

Segundo período: Segunda República- Guerra Civil 1931-1939.

1. Situación de las mujeres.

1.1. La realidad social

Con la caída de la monarquía y el advenimiento de la República, en 1931, se planteó una transformación democrática de la vida del país, y con ello la obligación para el gobierno republicano-socialista de promulgar una serie de leyes que hicieran posible la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. No obstante, el nuevo marco legal apenas cambió la vida cotidiana de las mujeres, ya que el derecho al trabajo remunerado, por ejemplo, se encontraba limitado por las obligaciones domésticas y familiares, de esta forma durante la República, las mujeres que trabajan fuera del hogar son una minoría, el 14% del total de las potencialmente activas. A pesar de la nueva legislación, el matrimonio seguía siendo una barrera para el trabajo remunerado.

Si en la etapa anterior señalábamos en los niveles de ocupación de la población activa, un predominio del sector primario, en este período se aprecia un descenso notable del campesinado, y un aumento de las trabajadoras urbanas, en concreto las del sector servicios que supondrán el 44% del total, un número considerable en el servicio doméstico, seguidas por las

trabajadoras de la industria, 32% del total, y que estarán divididas en tres sectores: textil, tabacos y confección.
En cuanto a la remuneración de estas trabajadoras, los contratos no respetaban la legislación igualitaria y se aprecian unas diferencias del 50% con respecto al salario de sus compañeros.

Las maestras, sector apenas desarrollado en la etapa anterior, adquirirá una importancia notable durante la Segunda República, será una profesión muy feminizada, al ser el magisterio una de las carreras más asequibles para las mujeres.

2. Participación de la mujer en la Guerra Civil.

2.1. La zona republicana.

En este espacio de tiempo la mujer, se integró masivamente en organizaciones políticas, sindicales, municipales, ciudadanas, etc., llegando a escalar puestos de dirección política. El máximo ejemplo en este sentido nos lo ofrece la designación de Federica Montseny para el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, durante el gobierno de Largo Caballero y en plena guerra civil.

La nueva situación permitió a las mujeres acceder a trabajos y espacios hasta entonces de dominio masculino. Las mujeres trabajaron, principalmente, en las industrias clave para el desarrollo bélico: la confección de prendas para el frente, las fábricas de armamento, etc.. Aunque en un principio este trabajo fue gratuito, en 1937 el Gobierno promulgó un decreto que establecía una salario por estos trabajos.

Estas tareas se efectuarán en fábricas colectivizadas o bien en los talleres creados por las organizaciones de mujeres: Mujeres Antifascistas y Mujeres Libres. Estos talleres se encontraban en los barrios urbanos, y a ellos acceden también a colaborar las amas de casa. De esta manera se produce el acceso a la actividad pública de las mujeres casadas, hasta entonces apenas inexistente.

Las guarderías, los hogares para refugiados, los comedores colectivos y sin olvidar la agricultura, el campo estará en este tiempo en manos de las mujeres, la educación, fueron gestionados por las mujeres. El trabajo femenino remunerado se incrementará a partir de 1937, con el mayor reclutamiento de soldados para el frente.

La actividad de las organizaciones de mujeres se desarrolló con más fuerza durante la guerra, además de organizar el trabajo femenino, repartían los envíos extranjeros de ropa, material sanitario y alimentos entre la población necesitada.

A pesar del gran incremento de la incorporación de las mujeres a la vida pública durante el período republicano, todavía no se cuestionará la tradicional división de papeles dentro del hogar, la mujer seguía estando en el hogar como madre, esposa o hija. Las incipientes transformaciones en la vida de las mujeres españolas, se vieron truncadas por los resultados adversos que la guerra civil tuvo para la República. Las mujeres más

destacadas por su actividad política sufrieron la represión, la cárcel o el exilio.

2.2. La zona nacional.

La Sección Femenina de FE y de las JONS, será la organización de mujeres, de ideología derechista, que conseguirá aglutinar a más componentes, erigiéndose en único portavoz de las mujeres nacionales. A pesar de carecer del más mínimo programa, sus objetivos, inspirados en las palabras de José Antonio, serán la labor que debe desempeñar la mujer española en el nuevo estado, que se reduce al hogar, el marido y los hijos. En un principio sólo se permitía ingresar en ella a mujeres con una cierta preparación cultural, pero en la guerra se perdió este carácter elitista.

Esta organización mantenía una estructura vertical fuertemente jerarquizada, lo que unido a una rígida disciplina, hizo que cumpliera airosamente las tareas asignadas, ganando cada vez mayor prestigio dentro de la zona nacional. Durante el conflicto bélico su contribución será muy importante para el bando victorioso. Trabajarán en talleres, guarderías, lavanderías, descanso del soldado y prestaciones sanitarias. En octubre de 1937 instituirán el Servicio Social de la Mujer, obligatorio para todas las españolas mayores de diecisiete años y menores de treinta y cinco, que desearan obtener el carnet de conducir, pasaporte, seguir estudios superiores, etc..

La primacía conseguida por la Sección Femenina fue debida al predominio que el grupo Falange Española alcanzó dentro del bando nacional. Con la victoria de Franco, la Sección Femenina se convirtió en el "órgano burocrático" del Nuevo Estado para llevar a cabo la instrucción ideológica de todas las mujeres de España.

Tercer período: Etapa franquista 1939-1975.

1. La situación de las mujeres en la posguerra.

1.1. Legislación y modelo de mujer creado por el franquismo.

El triunfo de la sublevación militar de 1936 supuso para la mujer española la pérdida de aquellos derechos adquiridos durante la República y que afectaban a su participación en la política, en el trabajo, en la cultura y en definitiva en la sociedad. A partir de ahora las mujeres serán consideradas "ciudadanos de segunda clase". Según ideólogos del nuevo régimen, la mujer ocupaba por su inferioridad intelectual y psíquica, un lugar intermedio entre el varón adulto y el niño. Su lugar será la casa y su función principal la de procrear. En plena guerra civil, mientras que en la zona republicana la mujer se integraba, cada vez más, en la lucha y en el trabajo, Franco empezaba a dictar las primeras normas legislativas que preanunciaban la futura actitud del régimen hacia la población femenina. Se mantuvo la vigencia de la legislación laboral anterior a la República y se proyectó una nueva legislación para proteger a la familia. Ya en

el año 1938, las formas de participación en el trabajo eran puntualizadas por el Fuero del Trabajo: "El Estado regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada de la oficina y de la fábrica". Un decreto, el mismo año, aclarará esto: "La tendencia del Nuevo Estado es que la mujer dedique su atención al hogar y se separe de los puestos de trabajo...". Además habrá una "prohibición del empleo de la mujer casada, a partir de un determinado ingreso que perciba el marido".

El descenso demográfico ocasionado por la guerra civil privilegiaba la función reproductora de la mujer, además, el régimen autárquico instaurado hasta los años 50 contribuía a alejarla del trabajo.

Para evitar un paro masculino demasiado elevado, fueron creadas las condiciones legales, ideológicas y culturales que limitarían el acceso de la mujer al mundo del trabajo, y dirigirían hacia sectores tradicionalmente considerados "femeninos". El nuevo estado prohibirá el acceso de la mujer a puestos de trabajo prestigiosos y lucrativos como son los siguientes: abogado del Estado, agente de Cambio y Bolsa, médico del Cuerpo Facultativo de Prisiones, técnico de Aduanas, inspector técnico del trabajo, fiscal, juez, magistrado, también fue excluida de las oposiciones al Cuerpo Diplomático, Cuerpo de Registradores de la Propiedad y Cuerpo de Notarios. Sólo había una carrera para la cual no le había sido vetada la entrada, Magisterio, una de las profesiones peor pagadas.

A partir de 1942, en la mayoría de las regulaciones laborales aprobadas, se disponía que la trabajadora debía dejar su puesto al casarse, a cambio recibiría una dote nupcial. Se pondrán en práctica una serie de medidas protectoras con este mismo propósito: subsidios familiares a partir del segundo hijo, rebaja en los transportes públicos a partir del tercero, mejora de la situación económica del trabajador que se case con trabajadora que deje de serlo para atender el hogar, y finalmente una discriminación salarial, dejada al arbitrio del empresario que podía llegar incluso al 30% menos del salario de la mujer respecto al del hombre.

2. Los años sesenta:

En aras de la conveniencia económica, a finales de los años cincuenta el régimen comienza una tímida reforma de las leyes, encaminada a favorecer el acceso de la mujer al mundo laboral. La propia Sección Femenina, visto el aumento cada vez mayor de mujeres trabajadoras, redacta en 1961 la Ley sobre "derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer". Pero fue necesario esperar a 1976, con la promulgación de la Ley de relaciones laborales, para ver caer, al menos de manera formal (su eliminación efectiva será mucho más lenta y aún hoy inconclusa), las discriminaciones que afectaban a la mujer en el terreno laboral.

Los electrodomésticos, la nueva industria alimentaria y la confección facilitaron, en cierta medida, la doble jornada de trabajo - doméstico y asalariado - que cada vez más mujeres

llevaban a cabo. La tasa de actividad femenina aumenta progresivamente: 15,8% en 1950, 20% en 1960, 24% en 1965, y 27,5% en 1970. La posibilidad de obtener un trabajo remunerado hace posible un aumento en la escolarización femenina, así entre 1950 y 1970 las mujeres pasan de ser el 35% del alumnado de bachillerato al 45%. No obstante persiste la discriminación, a un sistema educativo clasista que no permite el acceso a toda la población, se une la tradicional asimilación de la mujer con el hogar y la procreación y no con el mundo de la cultura y el trabajo.

Los años sesenta serán unos años marcados por la más dura represión, cargados de acontecimientos, huelgas y movilizaciones.

En este clima surgen las primeras agrupaciones de mujeres, que progresivamente irán adquiriendo caracteres masivos. De estas agrupaciones destacamos el **Movimiento Democrático de Mujeres, las Asociaciones de Amas de Casa y la Asociación de Mujeres Juristas.**

Todas estas asociaciones contribuirán al nacimiento del movimiento de mujeres que, oficialmente, se pone en marcha en diciembre de 1975.

Gracias a la presión ejercida por el movimiento de mujeres, entrelos años 66 y 68 se intensifican los análisis sobre la cuestión femenina. Consignas del tipo a igual trabajo, igual salario, igualdad de acceso a las escuelas de formación y cualificación profesional, abolición de la discriminiación y del ascenso de categoría en base al sexo, etc.., aparecen cada vez con más frecuencia en las plataformas reivindicativas, documentos y revistas sindicales.

El examen de la situación de las trabajadoras surge sobre todo en las **Comisiones Obreras**, nueva forma de organización creada a raíz de las huelgas mineras de Asturias en 1962-1963. Las reivindicaciones de la mujer trabajadora aparecen en los principales documentos elaborados por las CC.OO. En el 66, el "Proyecto alternativo de la nueva Ley Sindical", recoge dentro de sus objetivos "La conquista de una igualdad real para la mujer y el joven trabajador, y la aprobación y defensa de los derechos específicos de ambos".

En 1967 en el "Comunicado final de la primera Asamblea Nacional de las CC.OO", figuraba entre los puntos sometidos a debate y aprobados por asamblea el "Papel específico de la mujer en el seno de las CC.OO". En este documento se reconoce la formación de los grupos femeninos integrados en las Comisiones Obreras, así como la utilidad de su lucha en favor de sus reivindicaciones y derechos específicos. A partir de 1969 estas tomas de posición aparecen en prácticamente todas las plataformas reivindicativas. Hasta este momento los problemas concretos de la mujer trabajadora, apenas si habían aparecido en el movimiento obrero.En los últimos años de la Dictadura se incrementa la protesta de la población y la lucha por las libertades y los derechos civiles, al mismo tiempo que aumenta la represión. Las mujeres no permanecieron ajenas a estos hechos, y se puede decir que a finales de los 60, primeros de los 70 la conflictividad femenina en las fábricas adquiere una importancia decisiva, de

ningún modo secundaria, que se suma al resto de las agitaciones que atacan al contexto social y político del régimen.

Los conflictos laborales que surgen en estos años estuvieron determinados por la intensa superexplotación que la patronal imponía a la clase obrera. La situación en las fábricas extraordinariamente atrasada, las condiciones de trabajo con la ausencia de los más elementales sistemas de sanidad, seguridad e higiene y la fuerte estructura de poder que daba lugar a todo tipo de arbitrariedades.

Las plataformas reivindicativas reflejan esta situación: aumento de los salarios, reducción del horario laboral, regulación de las horas y pagas extraordinarias, retribución completa en caso de enfermedad, readmisión del personal despedido, nocividad ambiental, etc.. A esta situación que podemos calificar de general en todas las fábricas, se une la discriminación específica ejercida sobre las trabajadoras por el hecho de ser mujeres, y cuya reivindicación específica fue - y todavía lo es - la igualdad salarial con el hombre.

De esta conflictividad femenina destacamos, por su importancia, las siguientes huelgas y movilizaciones:

Por sectores cabe destacar el Textil, uno de los sectores más atrasados y que presenta las peores condiciones de trabajo, un bajo nivel tecnológico y una contratación de mano de obra muy joven (14 y 25 años), a la que pagará salarios de aprendizaje, aunque desarrolle trabajos de cualificación superior. La mujer siempre es empleada para trabajos auxiliares y secundarios. El hombre ocupa las categorías superiores. En este sector la patronal actúa sin ningún respeto a las leyes en lo referente a las condiciones de trabajo y es el que presenta los salarios más bajos. Un ejemplo a destacar es la fábrica "Lovable" de Guadalajara, donde en 1964 las trabajadoras efectuarán una huelga a intervalos para pedir un aumento de salario.

La desigualdad salarial constituyó la base de numerosos conflictos femeninos, no sólo en el sector textil. Por mencionar algunos casos, en la fábrica "José Ormaechea " (planchas) de Guipúzcoa, las mujeres interrumpían el trabajo pidiendo un aumento salarial e igualdad de salario con los hombres. En noviembre del 75 las trabajadoras de la empresa "Fiesta" de caramelos, suspenden las horas extraordinarias y disminuyen los ritmos para protestar por el aumento salarial que la empresa concedió sólo a los hombres.

La discriminación es más fuerte cuanto menor es el nivel tecnológico de la industria. El sector químico, especialmente la rama farmaceútica presenta una situación análoga a la del textil. Uno de los ejemplos fue la huelga protagonizada por las trabajadoras de la fábrica "Roche", con más de 700 trabajadoras,

las mujeres protestaron por el salario más bajo respecto a los hombres y por ser excluidas del aumento en la paga.

De los conflictos que surgen en estos años, llama la atención la actuación por parte de la patronal con respecto a las

trabajadoras. Por una parte no las considerará, por así decirlo, responsables de sus actos, y empleará métodos coercitivos tales como envío de telegramas para presionarlas a través de la familia (Mercados y Análisis, S.A., año 76), llamadas telefónicas o envío de personas a sus domicilios para convencer a los padres de que presionen a sus hijas (empresa Puente, 1977), con el único fin de que vuelvan al trabajo etc.. Sin embargo este paternalismo no aparece a la hora de utilizar la violencia física en la represión de las huelgas y manifestaciones. Insultos y palizas, unido a sanciones, suspensiones temporales del trabajo e incluso el despido serán las armas más utilizadas por la patronal.

En muchos casos el despido-represalia constituye una medida de castigo ejemplar. En Madrid en 1975 se producen más de 200 despidos en el Sector del Textil. También en distintas empresas en Barcelona se da un número importante de despidos.

A pesar de estas medidas, la conflictividad, las acciones de lucha y reivindicaciones aumentan cada vez más, debido al mayor apoyo por parte de la opinión pública y un mayor interés por parte de las organizaciones sindicales. Uno de los ejemplos más claros lo constituye la larga lucha llevada a cabo por las trabajadoras de la fábrica textil "Induyco" de Madrid. A partir de febrero del 77, 6.000 obreras se declaran en huelga parcial en apoyo de unas mejores condiciones de trabajo, y la readmisión del personal despedido. Ante la negativa de la empresa a negociar, la huelga se transformó en un duro enfrentamiento, manifestaciones, piquetes, reuniones en las iglesias, huelgas, boicot ante los grandes almacenes aprovisionados por Induyco se suceden durante varios meses.

En 1976 tiene lugar el conflicto de los "Almacenes Simago" que consigue movilizar a miles de mujeres. Readmisión de los trabajadores/as despedidos y mejores condiciones de trabajo son las reivindicaciones que aparecen de nuevo.

Otras acciones surgen como apoyo y solidaridad con los trabajadores, como es el caso de "Motor Ibérica" y "Radiadores Roca", para después evolucionar hacia peticiones de emancipación de la mujer y demás problemas específicos. El encierro de las esposas de los trabajadores con sus hijos en las iglesias, para llamar la atención sobre las reivindicaciones de sus maridos, fue apoyado también por la prensa y por los movimientos feministas. Aunque constituyen casos aislados, se puede apreciar una constante interacción entre problemática de la mujer trabajadora y premisas feministas.

En la fábrica "Siemens" de Cornellá (Barcelona), a partir del año 76 las trabajadoras empiezan a discutir además de los problemas laborales, problemas culturales, educación sexual, etc.. Poco a poco se va introduciendo en la sociedad española un cambio de mentalidad. La consideración del trabajo femenino ya no como auxiliar y complementario, sino con la misma entidad que el del hombre, forma parte ya de las líneas de acción del movimiento obrero.

En el año 1977, Comisiones Obreras, UGT y la USO catalana efectuarán programas, plataformas y convenios sobre un mismo tema: la mujer trabajadora.

Cuarto período: Etapa de transición 1975-1978:

En esta etapa de transición a la democracia, destacan las siguientes hitos históricos.

1975 : Momentos de fuerte represión y violencia, marcados por la muerte de Franco, donde se producen los acontecimientos de Vitoria y Montejurra. Se realizan las **Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer** en Madrid, en plena clandestinidad.

En este primer encuentro se debaten temas polémicos ligados a la coyuntura política.Se produce unanimidad en la necesidad de recuperar el termino "feminismo" como contrapunto a los valores tradicionales de lo "femenino" que 40 años de dictadura habían mantenido. Lejos de significar una cuestión trivial, el uso del termino "feminismo" aludía a una forma diferente de ser mujer, autónoma, libre y comprometida, que se recupera, en un ejercicio de "memoria colectiva" por parte de todas, jóvenes y viejas.

En este contexto va a emerger y desarrollarse el Movimiento Feminista en España, con retraso respecto a otros países europeos, y muy condicionado por la realidad social y política de la transición. La legalización de las Organizaciones políticas y sindicales y la efervescencia ideológica y activista del momento, pilla al M.F. a contrapié, sin haber tenido tiempo de debatir desde diferentes posiciones ideológicas, y sin llegar a acuerdos sobre estrategias a seguir. Rápidamente aparecerá el problema de la interacción con partidos de izquierda y sindicatos y la doble militancia, que da lugar a dos tendencias: grupos autónomos de mujeres y secciones de mujer de partidos y sindicatos.

1976: Gobierno Suárez y Ley de Reforma política, aprobada en Referendum. La oposición política aboga por la abstención. Durante este año se concede una amnistía parcial. Tienen lugar en Mayo las **Jornades Catalanes de la Dona.**

Dos circunstancias externas caracterizan estas Jornadas: el hacerlo en la legalidad, lo que permite un mayor eco en los medios de comunicación y el estar situadas en Cataluña, lo que introduce el factor nacionalismo en la temática de los debates.

Vuelven a tratarse temas centrales, desarrollándose con bastante amplitud el debate sobre lo específico: la sexualidad; la relación entre marginación y alineación femenina y estructura familiar, como sistema subsidiario del modo de producción capitalista. También se aborda la realidad laboral de la mujer, desde la experiencia concreta, con numerosas intervenciones de trabajadoras informando sobre el crecimiento de la lucha en las empresas.

A pesar de algunas divergencias, se aprueba la creación de una Coordinadora Feminista, que agrupe todas las tendencias del movimiento.

El Movimiento Feminista pone de manifiesto su carácter global, unitario en reivindicaciones concretas, y de relevancia numérica y cualitativa a nivel estatal, que obliga al resto de fuerzas democráticas y al movimiento obrero a tomarlo en consideración.

1978: Aprobación en Referendum de la Constitución. Se reconoce el derecho de igualdad sin discriminación por razón de sexo, entre otras. En este año se despenalizan los delitos de adulterio y amancebamiento, así como la venta y publicidad de anticonceptivos.

Podemos concluir que los planteamiento de liberación de la mujer han aportado elementos de cambio social importantes: junto a una mayor participación de las mujeres en la vida pública, en la política, en los movimiento sociales de barrio, en el trabajo, han introducido valores de emancipación, de oposición a roles sexistas, de rechazo de actitudes conformistas, que han dejado al descubierto la contradicción entre un modelo social progresista y una realidad cotidiana, tanto pública como privada, carga de desigualdad y discriminación.

Durante las dos últimas década ha tenido lugar un proceso de toma de conciencia, que ha conseguido, desde metas concretas en cuanto a derechos hasta generalizar debates entre ciudadanos y ciudadanas, y obligar a la reflexión sobre los temas de mujer.

1977: Legalización de todos los Partidos políticos y Primeras Elecciones generales. Gana el voto del miedo (UCD). Se abre un proceso constituyente. Durante este año se reconoce el Derecho de Huelga, se promulga el decreto de amnistía y se legalizan las principales centrales sindicales (CC.OO. y UGT).

Se incidirá así en España una práctica democrática que repercutirá en todos los ámbitos políticos, sindicales y sociales, fomentando y desarrollando, un poder asociativo y de participación que afectará de manera directa a los grupos y movimiento de mujeres.

DATOS DELEGADAS/OS ELECCIONES SINDICALES Y PORCENTAJES HOMBRES Y MUJERES EN COMISIONES EJECUTIVAS DE TERRITORIOS Y FEDERACIONES DE CC.OO.

Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.

% HOMBRES Y MUJERES EN LA COMISION EJECUTIVA DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

1981 II CONGRESO		1984 III CONGRESO		1987 IV CONGRESO		1991 V CONGRESO	
HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %
92	8	92	8	88'46	11'53	80	20

% HOMBRES Y MUJERES EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS DE CC.OO. FEDERACIONES ESTATALES

FEDERA-CIONES	1981 II CONGRESO		1984 III CONGRESO		1987 IV CONGRESO		1991/92 V CONGRESO	
	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM	MUJ.
A. DIVER.	-	-	65	35	86	14	93	7
A. PUBLIC	72	28	89	11	80	20	64	36
A. GRAFIC	100	0	90.5	9.5	94	5	87	13
ALIMENTAC	93	7	87.5	12.5	88	12	82	18
BANCA	100	0	94	6	96.5	3.5	88	12
CAMPO	100	0	100	0	95.5	4.5	91	9
COMERCIO	92.5	7.5	92	8	89.5	10.5	92	8
FICOMA	-	-	-	-	100	0	100	0
ENERGIA	-	-	100	0	85	15	89.5	10.5
ENSEÑANZA	65.5	34.5	80	20	91	9	61.5	38.5
ESPECTAC	87	13	100	0	100	0	100	0
HOSTELERI	90	10	100	0	94	6	78	22
METAL	98	2	96.5	3.5	100	0	93	7
MINERIA	-	-	-	-	-	-	-	-
PENSIONIS	95	5	100	0	100	0	95	5
QUIMICAS	86	14	100	0	100	0	90	10
SEGUROS	-	-	92	8	75	25	82	18
SANIDAD	56	44	65	35	58	42	56	44
TEXTIL-PI	73	27	90	10	80	28	61.5	38.5
FETCOMAR	100	0	96	4	90	10	83	17

FUENTE: CC.OO.

% DELEGADAS/OS SINDICALES DE CC.OO. DE

COMUNIDADES AUTONOMAS

ELECCIONES SINDICALES DE 1982, 1986 Y 1991

COMUNIDAD AUTONOMA	EE.SS. 1982		EE.SS. 1986		EE.SS. 1991	
	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.
COAN	-	14,10	85,6	12,8	85,2	14,8
ARAGON	-	14	81	18,5	81,7	18,3
ASTURIAS	-	7,86	89,1	10,9	86,2	13,8
CANTABRIA	-	14,7	85,4	13,9	81,1	18,9
C.MANCHA	-	17,8	82,7	16,3	78,3	21,7
C.LEON	-	-	85,2	14	83,6	16,4
CONC	-	22,6	76,6	21,8	79,3	20,7
EUSKADI	-	-	-	-	82,28	17,72
EXTREMADURA	-	7,8	83,9	14,7	88,2	11,8
GALICIA	-	11,9	77,8	20,6	78,1	21,9
ILLES	-	7,37	77,5	21	76,1	23,9
CANARIAS	-	17,5	76,9	21,7	77,5	22,5
USMR	-	16,8	80,4	19,1	78,4	21,6
MURCIA	-	7,41	75,2	23,2	74,7	25,3
P. VALENCIA	-	-	78,8	19,8	80	20
RIOJA	-	5,7	88,3	10,8	80,03	19,7
CEUTA	-	-	88,6	11,3	90,6	9,4
MELILLA	-	-	93,3	6,7	80,8	19,2
NAVARRA	-	-	75,5	22,4	77,3	22,7

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ELABORACION: SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

% HOMBRES Y MUJERES EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS DE TERRITORIOS DE CC.OO.(*)

COMUNIDAD AUTONOMA	1978 I CONGRESO		1981 II CONGRESO		1984 III CONGRESO		1987 IV CONGRESO		1991/22 V CONGRESO	
	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %
COAN	-	-	100	0	98	2	95	5	79	21
ARAGON	92	8	78	22	86	14	86	14	75	25
ASTURIAS	96	4	96	4	100	0	100	0	91	9
CANTABRIA	-	-	-	-	96	4	88	12	80	20
CASTILLA-LA MANCHA	-	-	-	-	92	8	90	10	87,5	12,5
CASTILLA-LEON	-	-	-	-	95	5	93.5	6.5	92	8
CONC	-	-	92,5	7,5	92	8	91	9	78.5	21.5
EUSKADI	-	-	94	6	100	0	-	-	79	21
EXTREMADURA	-	-	-	-	100	0	100	0	73	27

(Continua)
% HOMBRES Y MUJERES EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS DE TERRITORIOS DE CC.OO.

COMUNIDAD AUTONOMA	1978 I CONGRESO		1981 II CONGRESO		1984 III CONGRESO		1987 IV CONGRESO		1991/2 V CONGRESO	
	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %	HOM. %	MUJ. %
GALICIA	97	3	97	3	100	0	94	6	91	9
BALEARES	-	-	-	-	93	7	100	0	69	31
CANARIAS	-	-	-	-	100	0	100	0	-	-
U.S.M.R.	-	-	86	14	91	9	75	25	86	24
MURCIA	-	-	-	-	90	10	87,5	12,5	83	18
P. VALENCIANO	97	3	93	7	93	7	92	8	73	27
RIOJA	-	-	-	-	-	-	71.5	28.5	83	17
CEUTA	90	10	90	10	90	10	90	10	90	10
MELILLA	-	-	-	-	-	-	100	0	83,33	16,66

FUENTE: CC.OO.

(*) Las fechas, que aparecen correspondientes a la celebración de los Congresos Territoriales, se corresponden con las de los Congresos Confederales, si bien en algunos territorios las fechas no son exactas ya que la constitución de Sindicatos en algunos lugares se realizó -con anterioridad o con posterioridad- a la celebración del I Congreso Confederal.

1.- ANALISIS SOBRE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE DISTRIBUCIÓN SALARIAL: EL EMPLEO Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

2.- COMENTARIOS SOBRE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DELEGADOS Y DELEGADAS AL V CONGRESO

AMAIA OTAEGUI

GABINETE TECNICO CONFEDERAL DE CC.OO.

ANALISIS SOBRE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE DISTRIBUCION SALARIAL: EL EMPLEO Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA.

1.- INTRODUCCIÓN

En 1988 el INE realizó una Encuesta de Distribución Salarial en la que ofrecía información sobre la distribución de las categorías profesionales y la distribución de los ingresos de una muestra de trabajadores españoles, en base a los datos aportados por 20.000 empresas.

A diferencia de la Encuesta de Salarios que se realiza trimestralmente, esta Encuesta se elaboraba a partir de una desagregación de categorías profesionales más amplia que la desarrollada en la Encuesta de Salarios, cuya dificultad fundamental para el análisis de los datos es que recoge dos únicas categorías de Empleados y Obreros. A cada una de estas categorías se le suma indistintamente el salario de un Titulado superior con el de un Auxiliar Administrativo y el de un Peón con el de un Oficial de 1ª y se presenta la media de las ganancias. Las posibilidades de análisis de las retribuciones salariales para distintos colectivos de una forma más diferenciada queda, de esta manera, seriamente afectada.

Por consiguiente, el interés de la presente Encuesta de Distribución Salarial reside en que en ella se contemplan once categorías profesionales, puediéndose analizar conjuntamente la distribución de las ocupaciones de la población encuestada con los salarios que se corresponden con ellas. El análisis se realiza de una forma más realista que la que encontramos en la Encuesta de Salarios, ya que se interrelacionan como variables que explican los salarios, además de las citadas categorías, el sexo y el tipo de contrato.

La ventaja de utilizar un conjunto de datos desagregados por categorías y sexo resulta de que posibilita el examen sobre si existen o no discriminaciones entre los hombres y las mujeres, debido a que no solamente tomaremos en consideración las diferencias medias salariales entre los dos sexos (que nos proporcionan una primera aproximación a las diferencias), sino que además nos permite analizar las retribuciones de hombres y mujeres que tienen la misma categoría profesional, es decir, a quienes se les atribuye el mismo trabajo.

El análisis que sigue a continuación trata de interpretar este conjunto de información desde la perspectiva de la distinta situación de los hombres y las mujeres frente al trabajo y frente al empleo. Las explicaciones sobre la configuración del mercado de trabajo basadas en la interrelación de la oferta y la demanda, pueden ser interrogadas acerca de sus argumentos sobre el desigual acceso al empleo dependiendo del sexo (¿por qué las mujeres se incorporan en mayor proporción que los hombres al empleo eventual y a cualquiera de las formas de subempleo?); sobre las desigualdades en el desarrollo del trabajo (¿por qué

presentan grandes diferencias en su incorporación al trabajo respecto de los hombres, accediendo prioritariamente a determinados sectores, a determinadas profesiones y a determinadas cualificaciones?); y finalmente sobre desigualdades en las retribuciones salariales, como consecuencia de las dos anteriores cuestiones (¿por qué ganan menos que los hombres incluso aunque realicen el mismo trabajo?).

El pretexto de analizar un conjunto de datos supone también la posibilidad de confrontar una serie de aportaciones teóricas y de análisis, que han tenido un gran desarrollo desde la óptica de la sociología del trabajo y la economía.

También tiene por finalidad aportar una reflexión más al debate de las mujeres y el trabajo, con la intención de que su utilidad no sea solamente para las mujeres sino que sirva para mejorar el conocimiento desde el sindicato sobre la situación que viven las mujeres asalariadas en España.

2.- LAS LIMITACIONES DE LA ENCUESTA SOBRE DISTRIBUCIÓN SALARIAL

La Encuesta de Distribución Salarial aporta principalmente dos tipos de información, por un lado, relaciona las categorías profesionales de la población ocupada en ocho sectores de la actividad económica según el tipo de contrato (diferenciando los contratos de duración permanente y los de duración definida) y el sexo; y por otro lado relaciona las categorías profesionales con las retribuciones, asímismo por tipo de contrato y sexo. Incluye también información desagregada de estos apartados por tramos de empresas, además de incorporar la distribución por Comunidades Autónomas. Ninguno de estos dos últimos apartados va a ser tratado en el presente análisis de datos por no relacionarse estrictamente con el tema que nos ocupa.

Las fuentes estadísticas en España, como es el caso de la EPA, han adolecido de una más amplia categorización de las profesiones de los asalariados, mientras que las investigaciones sobre salarios han estado determinadas por la fiabilidad y el tipo de datos recogidos por las fuentes de información.

Hasta 1987 ninguna estadística de carácter oficial recogía las retribuciones de los trabajadores con contratos eventuales, ni los salarios de los trabajadores de empresas de menos de 10 trabajadores, ni los pertenecientes a sectores de la actividad productiva como la Agricultura o la Administración Pública.

La reforma de la Encuesta de Salarios consistió, entre otros cambios, en incluir las retribuciones de los trabajadores con contrato de duración determinada, y en ampliar la muestra de las empresas encuestadas, tomando en cuenta también a las empresas que cuentan con cinco trabajadores o más. La consecuencia directa de esta reforma resultó ser un mayor afinamiento en el conocimiento y la estimación sobre la distribución de los salarios en nuestro país, y en una disminución en la sobreestimación de las retribuciones que se producía anteriormente.

La aportación de mayor interés se encuentra en que pone en relación por primera vez los salarios de los trabajadores españoles con una relación de categorías profesionales, según el tipo de contrato y el sexo. Nos permite, a su vez, seleccionar el colectivo de mujeres trabajadoras y compararlas con sus compañeros masculinos en torno a la calidad de los contratos, las cualificaciones, y la remuneración que reciben.

En la Encuesta Piloto de Salarios quedaba ya patente, como se recoge en algunos análisis realizados anteriormente, que los niveles de retribuciones salariales estaban

perfectamente determinados por el sexo y el tipo de contrato. ([1]) Otras investigaciones que no partían de estas fuentes de datos también llegaban a la misma conclusión; un ejemplo de ello es una encuesta encargada por el Instituto de la Mujer en 1989 y realizada en una muestra de los hogares españoles que mostraba las diferencias salariales basadas en el sexo ([2]). Por otra parte, pertenece al conocimiento colectivo que el trabajo de las mujeres es valorado y pagado en menor medida que el que realizan los hombres.

A pesar de la considerable mejora en la fuente de recogida de la información, existen una serie de restricciones metodológicas que conviene precisar y aclarar antes de continuar con el análisis:

1.- El sector público queda excluido de esta investigación de distribución de los salarios y de estructura ocupacional. En el resto del sector privado no se ha incluido ni la agricultura ni el sector de Otros Servicios, los cuales en la Encuesta de Población Activa de 1988 suponen más de un 20% de los asalariados, con un importante porcentaje de mujeres en ambos sectores.

2.- La encuesta no proporciona los números absolutos de la población activa a la que se está refiriendo, por lo que no sabemos con certeza cuántas son las personas (hombres o mujeres, fijos o temporales, del sector industrial o del sector servicios) que están siendo afectadas por una situación determinada, según los datos de la Encuesta.

El hecho de trabajar siempre con porcentajes nos impide a su vez hacer comparaciones de unidades distintas entre sí: no hablaremos de igual manera de las consecuencias de la temporalidad en la pequeña empresa en relación a la grande sin poder referirnos a cifras concretas.

3.- La encuesta solo recoge datos de las empresas con más de cinco trabajadores, no teniendo constancia de los niveles de ocupación y salarios de las empresas de menor tamaño, de las que suponemos tienen los niveles salariales más bajos.

4.- Entre los 20.000 centros de trabajo encuestados, las unidades seleccionadas han sido los centros de cotización a la Seguridad Social y no las empresas como tal, por lo que las repercusiones sobre la estructura salarial resultante del estudio son las siguientes:

- en la Encuesta se repiten un número indeterminado de centros de trabajo que en realidad pertenecen a la misma empresa, con los mismos niveles salariales, el mismo convenio colectivo, etc. Esto significa que se produce una duplicidad en la extracción de la muestra al tomar como medida los centros de cotización, provocando una sobreestimación de los salarios medios de la población ocupada.

---

[1].- Ver Aragón, Gutiérrez y Blanco en "Los efectos de la precarización del empleo sobre los salarios". Gaceta Sindical Nº 97. Madrid, 1991.

[2].- Ver "Encuesta sobre Discriminación Salarial". Instituto de la Mujer. Madrid, 1989.

– se encuestan las empresas que están registradas en la Seguridad Social, con un tipo de relaciones laborales normalizado, pero probablemente con una mayor desviación respecto a la realidad de los trabajos y los salarios que realizan y perciben las mujeres españolas.

5.– La imposibilidad de conocer los números absolutos a los que se refiere la Encuesta, provoca que sea tremendamente difícil realizar comparaciones sectoriales, ya que la desagregación se reduce a ocho sectores según las divisiones del CNAE (Código Nacional de Actividades Económicas).
Por consiguiente no resulta una tarea fácil detectar o matizar distintas situacionesy estrategias de las empresas en cuanto a sus estructuras ocupacionales y en cuanto a la distribución salarial, que indudablemente conviven en un mismo sector o subsector de la actividad productiva.

Los sectores analizados son los siguientes:

1.– Industria:
- Energía y Agua
- Extracción y transformación de minerales no energéticos y productos derivados, industria química;
- Industrias transformadoras de los metales, mecánica de precisión.
- Otras Industrias manufactureras.

2.– Construcción.
3.– Servicios
- Comercio, restaurantes y hostelería, reparaciones
- Transporte y comunicaciones
- Instituciones financieras y seguros.

7.– Las categorías profesionales se han desagregado en once subapartados. Los criterios que se han utilizado para ello no son demasiado operativos porque en los niveles de alta cualificación las categorías son bastante exhaustivas (aparecen cuatro) y agrupan a un número relativamente pequeño en el conjunto de la población asalariada (16.5%).

En las cualificaciones intermedias las categorías no son tan exhaustivas (solo hay dos) y el salto en cuanto a las retribuciones existente entre el oficial de 1ª y el oficial de 2ª que aparecen en la misma categoría, sobre todo en algunos subsectores de la industria, son importantes.

Algo similar ocurre entre el oficial de 3ª y el especialista, donde las diferencias salariales también son importantes, a pesar de lo cual son asimilados en la misma categoría. El problema añadido es que estas son las categorías que mayor porcentaje de población reúnen, y sería de gran interés poder analizar la evolución en la

estructura del empleo para cada una de ellas.

Las categorías profesionales contempladas en la Encuesta de Distribución Salarial, al igual que las recogidas en otras fuentes estadísticas de carácter oficial son las siguientes:

1.- Ingenieros y licenciados.
2.- Ingenieros técnicos y ayudantes técnicos.
3.- Jefes administrativos y de taller.
4.- Ayudantes no titulados.
5.- Oficiales administrativos.
6.- Personal subalterno.
7.- Auxiliares administrativos.
8.- Oficiales de 1ª y 2ª.
9.- Oficiales de 3ª y especialistas.
10.- Peones.
11.- Trabajadores menores de 18 años.

3.- EL DESIGUAL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO Y AL TRABAJO

Una primera observación de los datos de la Encuesta nos indica que el sexo constituye una de las variables que define las características del empleo y del tipo de trabajo. Por un lado, da cuenta del distinto acceso al tipo y calidad del empleo. Por otro lado, da cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres por la diferenciación de trabajos a los que acceden. Finalmente, está en la base de la construcción de las diferencias de los niveles salariales.

En la siguiente tabla se ha resumido una parte de los datos de la Encuesta. La primera información que se desprende de los datos es que las mujeres se incorporan a la vida oficialmente activa en menor proporción que sus compañeros varones. También aparece cómo esta pauta de incorporación, aunque más lentamente que en el conjunto de los países europeos, tiende paulatinamente hacia la igualación.

Aparece también información sobre el porcentaje de población activa por tipo de contrato y sexo. Se aprecia que el acceso de las mujeres al empleo tiene una carácter distinto que el de los hombres, ya que se incorporan mucho más que sus compañeros a empleos de carácter definido o temporal. Esta diferenciación por sexo en la que las mujeres llevan la peor parte, teniendo en cuenta que el total de mujeres laboralmente activas se distribuyen casi a partes iguales entre fijas y eventuales, elimina el argumento de que en la actualidad la vía más común de acceso al empleo para todos indistintamente sea la de contratos de duración determinada.

CUADRO 1: EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (En porcentajes)

	ENCUESTA SAL. 1988	EPA 1988	EPA 1992
HOMBRE FIJO	58.8%	52.6%	44.8%
MUJER FIJA	12.8%	18.6%	16.4%
HOMBRE EVENTUAL	21.8%	19.0%	24.9%
MUJER EVENTUAL	6.5%	9.7%	14.0%
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes citadas.
* Los datos de la EPA corresponden al II Trimestre de cada año citado.

En el Cuadro 2 presentamos un resumen de la información contenida en la Encuesta respecto a la estructura ocupacional de las empresas españolas por sexos y tipo de contrato. A partir de este Cuadro se pretende reflexionar acerca de la segregación ocupacional, concepto que se refiere a la distribución de las categorías profesionales de las mujeres en comparación con los hombres.

CUADRO 2: ESTRUCTURA PORCENTUAL DEL EMPLEO POR CATEGORIAS PROFESIONALES SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	DUR. INDEFINIDA		DUR. DETERMINADA	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
INGENIEROS Y LICENCIADOS	6.0%	1.9%	1.1%	0.8%
ING. TECN. Y AYUDANTES TECN.	3.1%	1.1%	1.2%	0.7%
JEFES ADVOS. Y DE TALLER	8.3%	3.6%	1.3%	0.8%
AYUDANTES NO TITULADOS	6.4%	2.6%	2.2%	2.2%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	13.4%	26.4%	4.3%	8.3%
SUBALTERNOS	3.3%	3.5%	1.6%	2.2%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3.6%	16.8%	5.5%	23.8%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	32.1%	12.5%	31.4%	10.9%
OFICIALES DE 3ª Y ESPECIALISTAS	18.6%	22.2%	21.9%	20.5%
PEONES	9.0%	9.0%	25.3%	22.9%
TRABAJADORES MENORES DE 18 A	0.2%	0.9%	4.1%	6.9%

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.
* Suman 100 los porcentajes de las columnas de los fijos (hombres y mujeres) por un lado y de los temporales (hombres y mujeres) por otro.

La observación de la información contenida en la tabla indica que el peso de la mano de obra femenina en los trabajos que tradicionalmente se han entendido como femeninos, es decir, las tareas administrativas y las de baja cualificación, es bastante superior que el de los hombres. Estos, se encuentran ocupados más uniformemente en el conjunto de las categorías, excepto en las típicamente femeninas.

Existe también otra forma de mostrar la incidencia de la segregación en las ocupaciones, que es la denominada segregación vertical, la cual trata de probar que la segregación no se produce solamente por la elección de una determinada profesión, sino que

se produce también porque los varones ocupan los lugares más altos de la escala de cualificaciones y las mujeres los más bajos.

En el Cuadro 3 se muestran los datos de forma simplificada, en el que hemos agrupado las categorías profesionales en tres apartados, y las hemos ordenado agrupándolas según el nivel de cualificación en tres niveles: alto, medio y bajo, con el fin de que se pueden apreciar más fácilmente las diferencias que existen entre los trabajadores fijos y los trabajadores eventuales y se destaquen las diferencias entre hombres y mujeres:

CUADRO 3: ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR SEXOS Y TIPO DE CONTRATO

	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
HOMBRE FIJO	23.3%	45.5%	30.5%
MUJER FIJA	9.2%	38.9%	51.5%
HOMBRE EVENTUAL	5.9%	26.2%	63.7%
MUJER EVENTUAL	4.5%	19.1%	69.4%

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

* Los porcentajes no suman cien porque en la relación de categorías profesionales en la Encuesta se ha incluido a los trabajadores menores de 18 años. En los porcentajes aquí presentados no se incluyen al no considerarlos propiamente una categoría profesional.

GRUPO 1: Ingenieros y Licenciados
Ingenieros técnicos y ayudantes
Jefes Administrativos y de taller
Ayudantes no titulados
GRUPO 2: Oficiales Administrativos
Oficiales de 1ª y 2ª
GRUPO 3: Subalternos
Auxiliares Administrativos
Oficiales de 3ª y especialistas
Peones

En realidad, no puede decirse que exista un factor (el sexo o la naturaleza del contrato) con mayor capacidad de explicación por sí solo de las diferencias en la determinación del salario o de la distribución de las ocupaciones, sino que es la interrelación de ambas dos variables (el ser mujer y tener un contrato eventual) la que construye la categoría de mayor diferenciación de acceso a determinadas ocupaciones.

Así, la distribución de las categorías entre las asalariadas eventuales señala una segregación ocupacional todavía mayor que la existente entre las fijas. Las trabajadoras con

contrato definido se concentran en las cuatro categorías profesionales de más baja cualificación en una proporción mayor que las trabajadoras con carácter estable o los trabajadores eventuales masculinos. Si miramos los datos, advertimos que las trabajadoras eventuales concentran casi el 70% en tres categorías, las correspondientes a personal subalterno, auxiliares administrativos, oficiales de 3ª y especialistas, y peones. Mientras, para las trabajadoras con carácter estable, estas categorías agrupan a algo más del 50% del total de asalariadas.

A pesar de la evidencia de que el mayor interés de este tipo de información estriba en poder realizar comparaciones en el tiempo, de forma que nos permita evaluar la evolución de esta distribución de ocupaciones, es claro que la segregación ocupacional es una realidad muy extendida, y para la cual las concepciones neoclásicas del mercado de trabajo no tienen muchas explicaciones.

Numerosos investigadores y analistas del mercado de trabajo, explican que las medidas tendentes a la flexibilización del mercado de trabajo han tenido como objetivo el abaratamiento de los costes laborales. Se ha realizado por dos vías: la disminución numérica, como colectivo, de los trabajadores más costosos (los fijos de plantilla), y el aumento de los trabajadores temporales, en un proceso progresivo de sustitución de trabajadores fijos por eventuales, quienes, como veremos más adelante, son precisamente los que perciben los salarios más bajos.

Las políticas de empleo dirigidas desde la Administración han colaborado insistentemente en la configuración de esta situación, ampliando ad infinitum las modalidades de contratación. En esta orientación de la flexibilidad, las mujeres resultan ser el nuevo ejército de reserva en el sentido clásico del término, y el colectivo que se ha visto más profundamente afectado por estas políticas.

El abaratamiento de los costes en mano de obra no se produce solamente por el tipo de contrato, sino que la variación se produce también en la propia estructura del trabajo asalariado: el porcentaje de ocupaciones de alta o intermedia cualificación de los puestos de trabajo en España va descendiendo en beneficio del crecimiento de las ocupaciones de baja cualificación, creando dos mundos opuestos pero posiblemente complementarios entre sí.

Como la EPA no recoge una relación de categorías profesionales comparables con la Encuesta de Salarios no podemos saber exactamente si este aumento en el número de contratados eventuales se corresponde en 1991 con una distribución de ocupaciones similar a la de los temporales en 1988, aunque a la vista de esta información podemos deducir que el crecimiento económico al que hemos asistido en el último período se ha producido como consecuencia de la restructuración del espacio económico basada en la desregulación de la mano de obra a través de la flexibilidad en la ocupación, y el abaratamiento de los costes laborales desde la descualificación y los bajos salarios.

La mano de obra femenina se caracteriza porque tradicionalmente ha estado acompañada de una escasa cualificación, aunque está situación curiosamente se mantiene a pesar de la igualación e incluso superación de los niveles de formación reglada respecto a sus compañeros varones. La conversión de créditos educativos en status laboral es cada vez más difícil, ya que como muestra la EPA, a pesar de que los niveles medios de estudios han aumentado, el nivel de cualificación profesional no lo ha hecho en la misma proporción. Además, niveles semejantes de formación reglada se traducen en formas de acceso distinta al trabajo dependiendo del sexo.

Otra de las características es su escasa experiencia laboral, ya que la incorporación masiva no tiene más de diez años, y finalmente podríamos señalar que se trata de un colectivo con poca conciencia de sí mismo y con escasa capacidad de autorregulación colectiva. Todo ello crea las condiciones para la constitución de mano de obra más indicada para el acceso al empleo en las condiciones en que lo hemos descrito anteriormente: precario, dependiente, informal, y con un nivel de regulación de su condiciones de trabajo menor que otros colectivos de asalariados.

Fianlamente, destacar que en este periodo que analizamos es progresivamente importante la terciarización de la actividad económica, producida tanto por el aumento de las actividades del sector servicios como por el incremento, incluso en el sector industrial, de las actividades de gestión, comercialización, o de carácter administrativo en general. Ello favorece el aumento de la demanda de mano de obra femenina por dos causas: por un lado, no rompe con el estereotipo masculino del trabajo, y por otro, resulta ser una mano de obra más barata. Veamos en el siguiente cuadro la evolución de la ocupación en los distintos sectores por sexos.

CUADRO 7: EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN LOS DISTINTOS SECTORES

	1987		1992	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
AGRICULTURA	3.0%	10.3%	8.5%	10.9%
INDUSTRIA	28.5%	54.0%	16.4%	40.7%
SERVICIOS	68.5%	35.7%	75.1%	48.4%
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: EPA II Trimestre de 1987 y II Trimestre de 1992.

Podríamos concluir este apartado con la reflexión de que desde el concepto de la segregación ocupacional llegamos a la conclusión de la existencia de diversos mercados de trabajo, en los cuales, el sexo es una variable fundamental que condiciona las pautas para su acceso. En el caso de las mujeres, se concentran en determinados empleos, en determinados sectores, en determinadas ocupaciones.

Por consiguiente, podríamos hablar de que desde las mujeres no existe tanto una preferencia o una elección voluntaria por determinadas profesiones, sino una pasiva adaptación a una restringida oferta de trabajo en razón de su sexo, lo cual poco tiene que ver con la no discriminación o con la igualdad de oportunidades.

Lo que sí parece más evidente es que metodológicamente cada vez es más necesario abandonar la perspectiva del estudio del trabajo como concepto neutro y abordarlo desde la perspectiva de la diferencia de trabajo de hombres y trabajo de mujeres.

4.- LA DISCRIMINACION SALARIAL

Si la estructura de las ocupaciones es bien diferente para hombres y mujeres, fijos y eventuales, podemos detenernos en el análisis de las remuneraciones en cada uno de estos colectivos, que representa uno de los temas más importantes tanto desde la economía como desde la sociología del trabajo.

En el siguiente cuadro se ofrece un resumen de las ganancias medias en miles de pesetas anuales por tipo de contrato y sexo, para cada una de las categorías profesionales recogidas en la Encuesta. En él aparecen las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres en la totalidad de las categorías profesionales.

CUADRO 4: GANANCIA POR TRABAJADOR (En miles de pesetas brutas) POR CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	DUR. INDEFINIDA		DUR. DETERMINADA	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
INGENIEROS Y LICENCIADOS	3.714	2.775	2.509	1.946
ING. TECN. Y AYUDANTES TECN.	2.949	2.216	1.913	1.143
JEFES ADVOS. Y DE TALLER	2.643	2.310	1.580	1.445
AYUDANTES NO TITULADOS	2.174	1.768	1.388	1.123
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1.964	1.713	1.323	1.135
SUBALTERNOS	1.707	1.526	1.079	984
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1.398	1.209	1.021	930
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	1.590	1.212	1.155	902
OFICIALES DE 3ª Y ESPECIALISTAS	1.495	1.168	1.065	853
PEONES	1.118	986	928	731
TRABAJADORES MENORES DE 18 A	806	730	607	533

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

Los resultados de este cuadro nos muestran que los abanicos salariales correspondientes a los asalariados varones son más amplios que los asignados a las mujeres, tanto para los trabajadores con contrato indefinido, como para los de contrato temporal.

Muestran también que las diferencias se mantienen en todas las categorías profesionales entre sexos y por tipo de contrato, siendo la constante en todas ellas que las mujeres ganan menos.

Las diferencias se aprecian de forma notable: si comparamos con los salarios medios globales (sin tener en cuenta las categorías), las mujeres ganan un 26.1% menos que los hombres, y los trabajadores eventuales (hombres y mujeres) ganan un 42.3% menos que los fijos (hombres y mujeres). Si consideramos ambas características descubrimos que las mujeres eventuales ganan un 53.5% menos que los hombres fijos como media global en todas las categorías profesionales.

CUADRO 5: GANANCIA POR TRABAJADOR (En porcentajes) POR CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	MEDIA GLOBAL	DURACION INDEFINIDA		DURACION DETERMINADA	
	100	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
INGENIEROS Y LICENCIADOS	100	104.3	77.9	70.5	54.6
ING. TECN. Y AYUDANTES TECN.	100	107.4	80.7	69.7	52.2
JEFES ADVOS. 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 1ª Y 2ª	100	110.0	83.9	79.9	62.5
OFICIALES DE 3ª 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 A	100	133.9	121.3	100.8	88.5

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

En el cuadro observamos con más claridad las diferencias entre hombres y mujeres, fijos y eventuales. Vemos como las trabajadoras eventuales ganan un 23.3% menos que las fijas como media en todas las categorías, y a ello hemos de sumarle la diferenciación

por sexo: las mujeres eventuales ganan un 15.9% menos que los hombres eventuales como media de todas las categorías.

En el siguiente cuadro que se presenta simplificadamente por reducción de las categorías profesionales, se adjunta la información sobre las diferencias entre trabajadores con contratos estables e inestables, y dentro de ellos, se mantienen las diferencias por sexos, con el fin de que resalten más claramente las diferencias:

CUADRO 6: GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO (En miles de pesetas brutas)

	EN MILES BRUTAS/AÑO		EN PORCENTAJE	
	HOMBRES	MUJERES	MEDIA GLOBAL	MUJERES
INDEFINIDOS	1.89	1.42	100	75.1
EVENTUALES	1.09	0.88	57.6	46.5

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

El cuadro nos informa resumidamente de que si un trabajador fijo percibe un salario de 100, una mujer fija percibe 75.1, un trabajador con contrato definido percibe 57.6, y si es mujer percibe solamente 46.5.

Los análisis que hemos podido consultar y los estudios sobre mercado de trabajo parecen coincidir con este diagnóstico: el crecimiento del empleo lo que ha producido es una agudización de las diferencias en los extremos tanto cuantitativa como cualitativamente, diferencias que aunque no supongan novedad alguna con respecto a las situaciones anteriores (en las que la existencia de diferencias ha sido una constante), dan la medida del diseño con respecto a la competitividad de las empresas españolas.

De esta manera, se consolida como característica del mercado de trabajo en España una dualización o segmentación de los asalariados: un nivel compuesto por los trabajadores fijos con salarios más altos y relaciones laborales más "normalizadas" y otro nivel compuesto por empleo precario y de baja cualificación que resulta ser un mundo en expansión, fruto de un diseño empresarial que ha elegido reforzar la competitividad disminuyendo gastos de personal, generada en un ambiente donde lo que se busca es el beneficio inmediato y la supervivencia a corto plazo.

Ya que la encuesta no permite resaltar las excepciones a este panorama, lo genérico resulta ser una opción por la competitividad característica de los países semiperiféricos, los países que compiten con los centrales por el empeoramiento de las condiciones laborales de su población asalariada.

A la vista de esta información, parece que este diseño de salida de la crisis que busca ajustar costes, tiene su mayor fuente de mano de obra en las mujeres. Se ha escrito mucho sobre el notable aumento de la tasa de actividad femenina en los últimos diez años, lo cual se presenta paradójicamente acompañado de un aumento de la tasa de desempleo que también permanece constante, constituyendo una de las características más acusadas de la fuerza de trabajo en los últimos años: la feminización de la población activa, tanto de la ocupada como de la desempleada.

El conjunto de estas características genera un desigual acceso al salario. La teoría económica ha desarrollado algunas explicaciones para las diferencias salariales basadas en las diferentes formas de inversión en capital humano. Así, las teorías del Capital Humano que explican las menores ganancias vienen a decir que las mujeres invierten menos en formación, interrumpen su vida laboral activa por la maternidad y tienen menores expectativas que los hombres en relación a su actividad profesional.

Sin embargo, esta teoría no explica la concentración de mano de obra femenina en algunos sectores como la hostelería o la industria manufacturera que es la que tiene unos niveles salariales medios más bajos. No nos sirve tampoco para explicar la razón de que los abanicos salariales en las once categorías sean menores que los de los hombres.

Por otra parte, las diferencias salariales se mantendrían aunque las mujeres hipotéticamente se incluyeran en las categorías de más alta cualificación: las ingenieras, licenciadas superiores o medias ganan menos que los hombres de su misma categoría, dándose la circunstancia de que las diferencias salariales en estas categorías son mayores proporcionalmente de las que se producen en las categorías correspondientes a las más baja cualificación. El siguiente cuadro muestra la diferencia salarial que existe entre la retribución de un hombre con contrato indefinido, con una mujer que con su misma categoría profesional tenga un contrato definido. El salario del hombre se iguala a 100 para resaltar que a mayor cualificación, mayor diferencia de salario.

En el mismo sentido se pronuncia la ya citada "Encuesta de discriminación salarial", llegando a la conclusión de que las diferencias salariales crecen en paralelo a la elevación del status ocupacional, alcanzando su nivel más alto entre los Directivos y Titulados.([3])

[3].- "Encuesta de Discriminación Salarial" Op. Cit.

CUADRO 8: PORCENTAJE DE SALARIO ENTRE UN HOMBRE FIJO Y UNA MUJER EVENTUAL POR CATEGORIAS PROFESIONALES		
	HOMBRE	MUJER
INGENIEROS Y LICENCIADOS	100	53.5
INGENIEROS TÉCNICOS Y AYUDANTES TÉCNICOS	100	50.9
JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	100	55.9
AYUDANTES NO TITULADOS	100	53.9
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	100	60.0
SUBALTERNOS	100	61.1
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	100	73.6
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	100	61.2
OFICIALES DE 3ª Y ESPECIALISTAS	100	62.5
PEONES	100	73.5
TRABAJADORES MENORES DE 18 A	100	84.9
Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988		

Tampoco parece muy acertada la explicación de que las diferencias salariales se deben a la interrupción de la vida laboral: el crecimiento sostenido de la participación femenina en la vida laboral es una de las constantes de los últimos años, resistiendo incluso las épocas más agudas de la crisis, y produciendo un efecto de sensible reequilibrio en la participación de ambos sexos en el mercado de trabajo.

Es más, según una encuesta realizada en 1991 sobre Modos de Vida en la Comunidad Europea ([4]) una de las conclusiones más relevantes es que, a diferencia del estereotipo al uso, los países donde las mujeres interrumpen más la vida laboral activa no son las mujeres de los países mediterráneos sino las mujeres de países del Norte de Europa.

Una de las explicaciones que parecen más plausibles para este hecho es que las características de la demanda de mano de obra femenina, como hemos visto anteriormente de escasa cualificación, con pocas perspectivas de desarrollo profesional o promoción interna las convierten en mano de obra fácilmente intercambiable, con lo que el abandono de un

[4].- Eurobaromètre 34. Paris, 1991.

puesto de trabajo, incluso aunque sea en una determinada época por la maternidad, incapacite para retomar no solamente el puesto de trabajo en la empresa, sino probablemente (y por los consabidos prejuicios de los empleadores masculinos hacia las mujeres que tienen hijos) la incapacidad para retomar una ocupación profesional cualquiera que ésta sea.

CUADRO 9: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA.

	1981	1991
16-19 AÑOS	38.7%	27.8%
20-24 AÑOS	55.4%	60.6%
25-54 AÑOS	30.4%	48.6%
55 Y MAS AÑOS	10.8%	9.0%

Fuente: EPA II Trimestre de 1981 y 1991.

El mantenimiento de altas tasas de paro entre la población activa femenina muestra la dificultad de acceso al empleo de forma generalizada para un importante número de mujeres quienes, abandonadas a las "leyes" del mercado, se encuentran en una posición más vulnerable a las oscilaciones de la economía

La consideración global de todos los factores ya citados señala que un crecimiento de empleo de semejantes características confirma que en el mismo espacio y al mismo tiempo existen distintos niveles de acceso al mercado de trabajo, o de acceso al trabajo, y que estas formas de acceso tienen repercusiones radicalmente diferentes en las condiciones laborales de los trabajadores que se encuentran en ellos, siendo el género una de las características de la persona más influyentes para acceder a un tipo de trabajo o a otro.

Los salarios de las empresas seleccionadas muestralmente en la Encuesta que nos ocupa, están determinados no solo por la ley de la oferta y la demanda o por decisión del empresario, sino también por la acción sindical en el nivel de la negociación colectiva.
Por ello resulta de mayor relevancia el hecho de que en la encuesta puede reflejarse que como media, las mujeres ganen un 26.1% menos que los hombres, cuando el principio de no discriminación en razón de sexo y el amparo de tal principio son preceptos constitucionales, estando recogidos en toda la normativa laboral. Ejemplos de ello son el artículo 14 de la Constitución, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ampliados por la Doctrina del Tribunal Constitucional, así como las directrices y la jurisprudencia comunitarias.(5)

5.- Consultar en este tema Rosa Quesada "Discriminación Salarial en razón de sexo" en Revista Crítica De Teoría y Práctica de Relaciones Laborales. Nº 19 1992.

Estos resultados, que coinciden con los de otros estudios realizados ([6]) pueden tener varias explicaciones:

1/ La encuesta no tiene en cuenta la antigüedad, lo cual en numerosos estudios se ha demostrado de gran importancia para explicar las diferencias salariales. La relativamente reciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo haría que la antigüedad fuera una de las causas de las diferencias.

2/ La negociación colectiva regula los mínimos salariales, pero no los máximos, que pertenecen a la discrecionalidad de la empresa, transformándose en pluses de productividad, primas individuales o cualquier otro tipo de diferencia que supone discriminaciones indirectas, y que se reflejan en el salario. ([7])

Las diferencias que aparecen lo que están indicando es un creciente nivel de individualización de las relaciones laborales, en donde una parte de las retribuciones se regulan al margen del convenio colectivo.([8])

En los niveles profesionales donde el personal que está fuera de convenio representa un porcentaje más elevado es donde se están produciendo el mayor número de discriminaciones salariales, precisamente entre los directivos, los técnicos y los titulados.

3/ Existe una gran parte de mujeres ocupada en una pequeña empresa, y por tanto, sujeta a convenio provincial o sectorial, regulador de mínimos, y no a convenios de empresas que cuentan con salarios más altos. Las mujeres se incorporan a las pequeñas empresas en mayor proporción que los varones, y en ellas el porcentaje de trabajadores con contrato definido es mayor que en otros colectivos.

4/ El acceso de las mujeres al trabajo no se ha realizado de manera igualitaria ni en todos los sectores de la actividad económica ni en todas las profesiones: no es nuevo afirmar que las mujeres se encuadran preferentemente de algunas ocupaciones y por ello en muchas empresas encontramos una composición de las plantillas fuertemente diferenciadas por el sexo.

Como hipótesis podríamos afirmar que la encuesta mostraría que independientemente de la regulación en negociación colectiva las realidades de los salarios pagados a las trabajadoras en las empresas son menores que los de sus compañeros varones.

---

[6].- Ver A. Peinado "Análisis de las diferencias salariales por sexo" en Economía y Sociología del Trabajo 13-14. Madrid, 1991.

[7].- Ver "Las Mujeres ante la Negociación colectiva". Secretaría de la Mujer de CC.OO. Madrid, 1991.

[8].- Para un análisis más pormenorizado de esta cuestión consultar "Negociación colectiva, presente y futuro" VV.AA. Fomento del Trabajo Nacional. 1989.

4.- EL SEXO COMO FACTOR EXPLICATIVO DE LAS DESIGUALDADES: UNA COMPARACIÓN SECTORIAL

El análisis de este conjunto de información se completa al examinar las diferencias salariales y de estructura ocupacional en los distintos sectores de la actividad económica. Sin eliminar el que posteriormente analicemos las diferencias intersectoriales, comprobando que en algunos sectores se gana menos que en otros en la misma categoría profesional, las diferencias que aparecen en los distinta ramas de la actividad económica son dignas de reseña, ya que es en los sectores con fuerte presencia de mano de obra femenina donde, para la misma categoría, las diferencias salariales que aparecen en la encuesta entre hombres y mujeres son mayores.

Las aportaciones de los análisis feministas y las más recientes investigaciones desde la sociología del trabajo apuntan que esta circunstancia se explica por el hecho de que, a menudo, la forma de diferenciar las cualificaciones se ha realizado por el distinto valor adjudicado al trabajo masculino y al trabajo femenino.

Desde estas perspectivas se argumenta que este hecho se observa con mayor claridad si distinguimos los sectores industriales o de servicios que han ocupado tradicionalmente a mujeres de los sectores que han contado con mano de obra masculina. Los primeros son los que, como veremos en el siguiente cuadro, presentan mayores diferencias entre hombres y mujeres. La definición de las cualificaciones y la génesis de la diferenciación entre ellas es el resultado de un complejísimo proceso en el que intervienen un gran número de variables. Entre ellas no es ajena la apropiación del trabajo que se denomina como cualificado por parte del grupo socialmente dominante como es el caso de los varones.

Podemos verlo con un ejemplo de los datos de la Encuesta, y para ello hemos escogido dos sectores de la industria y dos de los servicios, seleccionando en cada uno de ellos un sector tradicionalmente feminizado y otro no feminizado. En el sector secundario hemos seleccionado la industria de transformación del metal como sector no feminizado y el subsector de Otras manufacturas que agrupa al textil, el cuero, la piel, etc. como sector feminizado. En el terciario hemos seleccionado a los Transportes como no feminizado y el subsector que agrupa al comercio, la hostelería y la restauración como sector feminizado. El porcentaje por sexos y la diferencia salarial media, sin tener en cuenta la categoría profesional ni el tipo de contrato han constituido el siguiente cuadro:

CUADRO 10: PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN POR SEXOS Y DIFERENCIA SALARIAL			
	% OCUPACIÓN POR SEXOS		DIFERENCIA SALARIAL MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES
	HOMBRES	MUJERES	
MEDIA GLOBAL	80.6%	19.4%	26.1%
TRANSFOR. METAL	89.3%	10.7%	17.8%
TRANSPORTES	89.6%	10.4%	3.1%
OTRAS MANUFACTURAS	67.1%	32.9%	31.2%
COMERCIO, HOSTELERÍA	65.9%	34.1%	23.6%
Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.			

Un análisis superficial de los datos muestra que es en los sectores con fuerte presencia de mano de obra femenina donde las diferencias salariales son mayores, comprobando que el porcentaje de mujeres asalariadas en un sector es inversamente proporcional a las diferencias en las retribuciones.

Por consiguiente, parece que en los sectores tradicionalmente feminizados las diferencias se han construido con más eficacia que en los sectores donde la presencia de mano de obra femenina no ha sido abundante; recordando que el punto de partida es describir los niveles de discriminación, tanto en lo referente a los salarios como en lo referente a las ocupaciones en función del sexo, se puede pensar que en los sectores con mayor presencia de mujeres entre sus trabajadores, la amenaza que supone la cercanía de ambos sexos es la que ha producido una construcción de diferencias más acusadas que en los sectores en los que no ha sido necesario marcarlas con mayor radicalidad.

Las metodologías cualitativas de investigación y análisis sobre las mujeres y sus condiciones de trabajo en las empresas muestran a través de los relatos de las propias interesadas que denuncian que teniendo la misma categoría profesional, la generalidad de las promociones dentro de la empresa están dirigidas exclusivamente a los hombres, existiendo variadas vías de diferenciación con respecto a las políticas de formación, de promoción, de desarrollo de la carrera profesional en general que podemos considerar de discriminaciones de tipo indirecto, a través de las cuales se marcan las diferencias en el trabajo de hombres y mujeres.

Si la definición de las cualificaciones se desarrolla en un proceso que es social, en el que las cualificaciones se construyen siempre con referencia a otras, en oposición o

como marca de las diferencias entre los distintos trabajos, podemos ver que aquí se encuentra probablemente la clave que ha producido tal discriminación. En este sentido tendría cabida una labor de revisión y reconceptualización de las definiciones de trabajo cualificado y no cualificado que revierta en un mayor reconocimiento del trabajo de las mujeres.(9)

Esta forma de organización del trabajo con sobrevaloración del trabajo de la mano de obra masculina es precisamente uno de los puntos que producen las diferencias entre los géneros, diferencias que acabarían a su vez incidiendo en la vida social y cultural, creando un entramado autorreproductivo del que resulta una lógica coincidente entre la vida social y la realidad del mercado de trabajo.

9.- Consultar la exposición de M. Maruani "La Construcción social de las cualificaciones" en la Revista de Economía y Sociología del Trabajo 13-14. Mº de Trabajo. Madrid, 1991.

4.1. – Las diferencias intersectoriales

Podemos continuar analizando la encuesta desde la perspectiva de las diferencias intersectoriales, las cuales tienen también un alto poder explicativo de las diferencias salariales y de las diferencias en la distribución del empleo. Las mismas categorías profesionales no obtienen la misma remuneración en los distintos sectores de la actividad económica mientras que la distribución del empleo no es la misma en todos los sectores, siendo en algunos el porcentaje de asalariados ocupados en categorías de baja cualificación más elevado que en otros.

En primer lugar se analiza con más detalle en un ejemplo que pone en relación el porcentaje de población media ocupada en cada categoría profesional en comparación con los cuatro sectores seleccionados:

CUADRO 11: PORCENTAJE DE EMPLEO POR CATEGORIAS PROFESIONALES EN CUATRO SECTORES EN RELACION A LA MEDIA GLOBAL.

	MEDIA	TRANS METAL	TRANSP ORTE.	OT.MAN UFACT.	COMER. HOSTEL.
INGENIEROS Y LICENCIADOS	4.1	3.9	3.7	3.0	4.2
ING. TECN. Y AYUDANTES TECN.	2.3	3.4	2.5	1.1	1.4
JEFES ADVOS. Y DE TALLER	5.7	4.7	7.5	4.0	6.2
AYUDANTES NO TITULADOS	4.7	3.0	6.9	3.6	5.5
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	12.7	8.9	10.5	6.8	19.6
SUBALTERNOS	2.9	1.5	9.2	1.5	4.1
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	7.0	3.1	6.2	4.1	13.7
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	28.1	28.5	31.3	36.6	19.2
OFICIAL 3ª Y ESPECIALISTAS	19.9	37.2	15.6	25.4	12.6
PEONES	11.1	4.7	5.7	13.2	11.6
TRABAJADO. MENORES DE 18 A	1.5	1.2	0.2	2.6	1.9

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988

Una de las conclusiones de este cuadro es que en el sector de las empresas transformadoras del metal, el 80.9% de las mujeres eventuales se encuentran en las categorías de Auxiliar administrativo, oficiales de 3ª y peones, cifra que supone un aumento del 22% más que las trabajadoras fijas en estas mismas categorías.

En el subsector de los transportes, estas tres categorías representan el 69.1% de las trabajadoras con contrato definido, lo cual significa un 47.1% más que para las fijas. En otras manufacturas las eventuales suponen el 72.9% de estas tres categorías, un 11.5% más que las fijas. Finalmente, en la hostelería, las tres categorías representan el 62.2% de las eventuales, un 15.5% menos que entre las fijas.

Como era de esperar, los efectos de la temporalidad en la contratación no tiene las mismas repercusiones en las retribuciones salariales en todos los sectores económicos, dándose la circunstancia de que es en los sectores con mayor presencia de mujeres y en los del sector servicios, donde los salarios son notoriamente más bajos que en el resto de sectores. Esto se puede apreciar en el siguiente cuadro que cuenta resumidamente el porcentaje de los que gana un trabajador de cada uno de estos cuatro sectores respecto de la media del conjunto de sectores sin tener en cuenta la categoría profesional:

CUADRO 12: LOS EFECTOS DE LA TEMPORALIDAD SOBRE LOS SALARIOS EN LOS DISTINTOS SECTORES. (En miles de pesetas)

	MEDIA GLOBAL	HOMBRE FIJO	MUJER FIJA	HOMBRE EVENTUAL	MUJER EVENTUAL
TRANSFORMACIONES METAL	100	121.7	121.7	74.4	72.1
TRANSPORTES	100	117.8	98.2	72.3	63.7
OTRAS MANUFACTURAS	100	105.4	74.9	62.6	48.7
COMERCIO, HOSTELERÍA	100	99.1	76.9	63.1	54.6

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

Otra observación que surge del análisis de los datos se puede apreciar en el análisis de una de las categorías profesionales más típicas del trabajo femenino, y que puede ser utilizada sin miedo a que las diferencias sectoriales distorsionen demasiado los resultados: es el caso de los auxiliares administrativos, a quienes podemos atribuir unos contenidos, unos requerimientos profesionales y un tipo de trabajo bastante similares en los cuatro sectores que hemos seleccionado.

Sin embargo, la comparación intersectorial muestra que las retribuciones son bastante divergentes dependiendo del sector en que se encuentren. El siguiente cuadro muestra las retribuciones medias de una auxiliar administrativo en cada uno de los cuatro sectores

analizados, comparados con la retribución media anual de uan auxiliar administrativo, sin tener en cuenta el sector al que pertenece:

CUADRO 13: GANANCIA MEDIA ANUAL DE UNA AUXILIAR ADMINISTRATIVA EN CUATRO SECTORES (En miles de pesetas brutas) EN COMPARACION CON LA MEDIA GLOBAL.

	MEDIA	FIJA	EVENTUAL
TRANSFORMACION METAL	100	118.4	90.3
TRANSPORTES	100	108.4	80.6
OTRAS MANUFACTUR	100	97.5	74.9
COMERCIO, HOSTELERÍA	100	101.4	70.8

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

De nuevo nos encontramos con que en los sectores donde la presencia de mujeres trabajadoras es más importante, los salarios que perciben son menores que en los sectores donde la mano de obra es fundamentalmente masculina.

4.2.- La importancia de las pequeñas empresas

Una de las características más sobresalientes de la estructura económica española es el porcentaje elevadísimo de pequeñas unidades de producción con sistemas, tanto de relaciones laborales como de nivel tecnológico, muy poco desarrollados, dándose la circunstancia de que el mayor crecimiento del empleo en los últimos años se ha producido en las pequeñas empresas, hasta alcanzar la cifra de que más del 50% de los trabajadores españoles trabaje en una empresa de menos de 50 trabajadores, y llegando a suponer más del 67% del crecimiento del empleo entre 1988 y 1991.

El peso de las pequeñas empresas en la economía española es creciente y, en gran parte, son producto de un proceso de desconcentración de las grandes empresas dominantes en el tradicional paradigma industrial. La crisis económica habría provocado la proliferación de una gran cantidad de centros de trabajo provinientes de la desaparición o la desconcentración de algunas partes del proceso productivo de las grandes empresas, a menudo las que requieren menor nivel de cualificación de la fuerza de trabajo.

El tamaño de la empresa determina radicalmente el marco de relaciones laborales, el margen de maniobra de los trabajadores, las posibilidades de acción sindical y de concertación, dejando abierta la vía en las pequeñas empresas para un desarrollo de relaciones informales donde el empresario tiene la capacidad unilateral de fijación de las condiciones de trabajo. ([10])

En esta encuesta se considera pequeña empresa la que tiene entre 5 y 19 trabajadores. La información que nos aporta es suficientemente relevante por sí misma: en ellas, los niveles de precarización son más altos que los existentes en el conjunto de las empresas españolas. Se aprecia además que la proporción de mujeres con contratos eventuales es mayor.

En cuanto a la distribución salarial también se observan diferencias respecto al resto de trabajadores. En el cuadro siguiente se ha utilizado como referencia de comparación las retribuciones globales medias, adjuntándose las retribuciones de las mujeres eventuales por su especificidad.

En el cuadro se aprecia que las diferencias salariales se reproducen de forma parecida a las que encontramos de forma global, ya que el mayor nivel de diferenciación salarial lo encontramos en la interrelación del sexo con el tipo de contrato: las mujeres eventuales que trabajan en una empresa de menos de 20 trabajadores ganan como media un 40% menos que los trabajadores fijos de cualquier categoría, aunque en algunas de ellas,

---

[10].- Blanco J. y Otaegui A. "Los Trabajadores de las Pymes y la acción sindical". Revista de Sociología del Trabajo. Madrid, 1991.

como los peones o los trabajadores menores de 18 años, las diferencias tiendan a hacerse menores, reproduciéndose el hecho de que las mayores diferencias se encuentren entre las categoría profesionales más altas y que en las más bajas se produzca una especie de "igualación".

CUADRO 14: PORCENTAJE DE SALARIO ENTRE LA MEDIA GLOBAL Y EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA EMPRESA POR CATEGORIAS PROFESIONALES

	MEDIA GLOBAL	HOMBRES MEDIA	MUJERES MEDIA	MUJERE VENT.
INGENIEROS Y LICENCIADOS	100	65.5	46.9	32.4
INGENIEROS TÉCNICOS Y AYUDANTES TÉCNICOS	100	74.1	56.2	43.4
JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	100	75.7	57.3	44.4
AYUDANTES NO TITULADOS	100	69.8	55.5	47.1
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	100	77.2	65.7	48.4
SUBALTERNOS	100	73.9	64.7	55.4
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	100	85.7	78.1	66.5
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	100	81.1	60.3	51.3
OFICIALES DE 3ª Y ESPECIALISTAS	100	79.6	84.6	59.4
PEONES	100	94.8	78.9	69.8
TRABAJADORES MENORES DE 18 A	100	95.4	79.7	78.9

Fuente: Encuesta de Distribución Salarial en España 1988.

Las diferencias son tan considerables que pueden poner claramente en cuestión el llamado impulso innovador y la eficiencia de las empresas de pequeño tamaño en el conjunto de la actividad económica de este país.

5.- ALGUNAS CONCLUSIONES

El conjunto del análisis se ha basado en que las relaciones de poder entre hombres y mujeres son las que generan las discriminaciones entre los sexos, definiendo la desigual construcción social del mercado, el cual aparece explicado no solamente a través de la división sexual del trabajo, o el hecho de que las mujeres realizan unas tareas y los hombres otras, sino que se explica como una segregación definida por el sexo, es decir, las mujeres realizan las peores tareas y las menos reconocidas socialmente.

Esta segregación viene a condicionar desde las modalidades de acceso al empleo (estabilidad o inestabilidad y tipo de empleo) hasta las posibilidades de acceso al trabajo, es decir, las características de las tareas que realizan hombres y mujeres o la misma definición del concepto de trabajo cualificado o trabajo no cualificado, pasando por las condiciones de remuneración por el trabajo realizado y las posibilidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, hemos visto que los datos de la Encuesta señalan cómo la existencia de discriminaciones salariales basadas en el sexo son una realidad indiscutible. Desgraciadamente parece que la frase de a igual trabajo igual salario que se recoge en todo el derecho laboral, no se cumple en su traslación a los centros de trabajo, en donde la realidad es que en la actualidad se paga distinto a igual trabajo.

Segregación ocupacional y discriminación salarial son pues las dos características más relevantes de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual nos proporciona los parámetros para dibujar el papel social que ocupan en nuestra sociedad.

A pesar de que las discriminaciones directas no han desaparecido, no esconde la existencia de otro tipo de discriminación, que aunque repetidamente denunciado, deja de tener una gran importancia en la relación de la mujeres en el acceso e incorporación al mercado de trabajo y es que éstas se integran mayoritariamente en determinados sectores y determinadas ocupaciones que coinciden con las de menor cualificación, y naturalmente, con las de menores salarios.

Si tal y como hemos visto anteriormente los procesos de precarización y feminización de la fuerza de trabajo se están produciendo a la vez y son los protagonistas del crecimiento de los últimos años, nos encontramos ante un fenómeno que va más allá del aumento de la segmentación del mercado de trabajo, creándose una mayor polarización social basada en la discriminación en razón de sexo.

Es más, algunas perspectivas teóricas mantienen que estos datos vienen a

confirmar que no existe un único mercado de trabajo, sino una multiplicidad de mercados completamente diferenciados entre sí y que no se mezclan jamás ([11]), condenando a algunos colectivos (en este caso las mujeres de baja cualificación) a la marginación con respecto a sus compañeros y a su relegación en ghettos que quedan fuera del desarrollo económico.

Desde el punto de vista de la acción sindical, la consecuencia más importante es que muestra que la negociación colectiva no está recogiendo las retribuciones salariales tal y como se están produciendo en la realidad. El nivel de cobertura con respecto al número de trabajadores de los convenios colectivos está descendiendo, dando paso a una individualización de las relaciones laborales que benefician cada vez más a unos pocos y perjudican a los más, y ello supone que además de que la acción sindical tiene el peligro de ir reduciendo su campo de actuación, no se consiga una disminución de las diferencias que separan a los hombres y las mujeres.

En otras investigaciones realizadas sobre mujeres y trabajo se resalta el escaso interés de éstas en los temas concernientes a la negociación colectiva. Las razones que alegan es que en los convenios no se determinan las cuestiones que tienen interés para ellas. Las mujeres se muestran alejadas de las discusiones y los procesos referentes a la elaboración y negociación de los convenios colectivos e incluso apartadas de las actividades sindicales, en parte por su socialización específica como mujeres (se les supone centradas en la esfera privada y escasamente protagonistas de la vida laboral activa), y en parte porque a menudo las únicas reivindicaciones que se recogen diferenciadas por sexo son las materias referidas a la protección del embarazo y la maternidad, es decir, aquellas que refuerzan su rol femenino.

Otro problema que denuncian es el escaso interés que frecuentemente muestran sus compañeros masculinos por los temas de las discriminaciones en el trabajo, incluso cuando se denuncia que ante el mismo trabajo se reciben remuneraciones distintas según el sexo.([12]) En este sentido podríamos incluir como aportación la necesidad de revisar sindicalmente el proceso de definición de las cualificaciones y comenzar un proceso articualdo en la negociación colectiva destinado a reevaluar

Por ello, una de las conclusiones es la necesidad de incorporar a la negociación colectiva los temas que aludan a las mujeres, para que potencien su entrada en este ámbito y que trabajen en el sentido de identificar y eliminar las discriminaciones objetivas que padecen en los centros de trabajo.

Así, el poder contribuir al control de las diferencias de salarios, al control de las contrataciones, con el añadido de que la negociación colectiva es seguramente el lugar idóneo donde pueden revisarse los procesos de construcción de las cualificaciones, alejándose de criterios sexistas, y porque además es la forma de conseguir que los responsables sindicales

---

[11].- Ver Prieto, C. en "¿Mercado de Trabajo?" . REIS 43. Madrid, 1990

[12].- Un ejemplo representativo de ésto sería el caso de Jaeger Ibérica.

desde los propios centros de trabajo asuman como una de sus obligaciones el desarrollar una acción sindical no sexista y que potencie la igualdad.

Este sería probablemente una de los caminos para potenciar que las mujeres se integren de manera regular en la actividad sindical y consigan modificar sus condiciones de trabajo así como las estructuras sindicales encargadas de negociar y mejorar tales condiciones.

Finalmente, concluir con la necesidad de investigar en torno a los resultados de las medidas y las acciones sobre Igualdad de Oportunidades y las consecuencias que tiene sobre la acción sindical, la formación de los sindicalistas y las repercusiones sobre las condiciones de trabajo y salariales de las mujeres, ya que suponen un instrumento de gran importancia para combatir la discriminación en el trabajo.

2.- COMENTARIOS SOBRE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DELEGADOS Y DELEGADAS AL V CONGRESO CONFEDERAL

La celebración del V Congreso Confederal constituía una oportunidad extraordinaria para la continuación de la trayectoria de estudios e investigaciones que desde hace un tiempo ha sido impulsada por la Confederación.

La ocasión de reunir a más de mil delegados, la mayor parte de ellos con responsabilidades de dirección en el sindicato, ofrecía la posibilidad de conocer con más profundidad las características de los dirigentes sindicales desde una perspectiva sociológica.

El planteamiento del estudio pretendía, en primer lugar, describir el perfil de los delegados al Congreso y, en segundo lugar, buscar las opiniones y valoraciones de los delegados acerca de la trayectoria sindical de los últimos cuatro años y sus perspectivas de futuro.

Finalmente, el número de cuestionarios recogidos fue de 429 sobre un total de 1001 delegados, lo cual nos obliga a ser extremadamente prudentes con las conclusiones extraidas de sus respuestas. Sin embargo, el lugar que ocupan en nuestra organización y su capacidad de decisión en muchos temas nos anima a presentar una parte de los resultados, aunque no podamos mantener una perspectiva de representatividad.

Con especial interés por parte del equipo redactor y en estrecha colaboración con la Secretaría de la Mujer, se abordó en el cuestionario uno de los que sería tema estrella en los debates congresuales: el referido a la participación y representación de las mujeres en los órganos de dirección del sindicato.

Entendiendo que la punta de lanza de la proporcionalidad en la representación no agotaba el tema de la mujer en el sindicato, se incluyeron en la pregunta una relación de ítems orientados a definir la opinión de delegados y delegadas en dos ámbitos: el citado anteriormente y un segundo referente a los planteamientos de acción sindical hacia el colectivo de mujeres.

Nos vamos a detener brevemente en el análisis del primer ítem, que era idéntico a una enmienda que fue sometida a votación en el plenario del Congreso, considerando de interés contrastar los resultados que por ambas vía se obtuvieron (cuestionario/ votación).

La votación obtuvo un 40.2% a favor de la proporcionalidad y un 56.7% en contra; en la encuesta los resultados fueron de un 38.7% a favor y un 50.4% en contra. Sin embargo, la diferenciación en las tablas entre hombres y mujeres indica que la distinción por sexos explica absolutamente las posiciones a favor o en contra de la enmienda (a pesar de que

en el Congreso fueran las propias mujeres las que defendieran una y otra posición). Mientras, en la encuesta se aprecia que la enmienda no fue aprobada porque lo impide la abrumadora superioridad numérica de delegados de sexo masculino en el Congreso (87% de hombres y 13% de mujeres). La conclusión es paradójica: no se aprueba la propuesta de que haya más mujeres porque no hay suficientes mujeres para aprobarlo.

Existe otra contradicción que aparece en las respuestas al cuestionario: el 84.3% de los hombres cree que las mujeres están más discriminadas que los hombres, y por ello deben ser objeto de atención específica en el sindicato, atención específica que, por lo visto, no alcanza a la representación proporcional en los órganos directivos.

Situaciones ciertamente contradictorias sobre las que parecen vislumbrarse salidas, dado que finalmente se aprobó en congresualmente promover la representación proporcional a la afiliación en cargos de dirección del sindicato, favorecer la creación de Secretarías de la Mujer y el compromiso de realizar una conferencia sobre CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres.

Parece, por tanto, que salvar las contradicciones pasa por el desarrollo de una acción sindical capaz de discriminar positivamente a las mujeres (provocando mayor número de liberaciones, integrándolas en la vida sindical cotidiana, programando formación, etc.) hasta conseguir un aumento del número de mujeres en cargos de responsabilidad que revierta en un aumento del número de mujeres en los próximos congresos.

En los dos cuadros siguientes se reproduce la pregunta del cuestionario donde se pedía a los delegados que valoraran el grado de importancia (muy, bastante poco o nada importante) de cuatro frases sobre las mujeres y la acción sindical en el seno de nuestra organización.

Además del ya mencionado ítem sobre la proporcionalidad, se les preguntaba si creían que las mujeres no querían o no podían acceder a los niveles de responsabilidad de la organización, si pensaban que la peor situación de las mujeres en comparación con los hombres se debía fundamentalmente a suposición más desfavorecida en el mercado de trabajo o a su condición de mujeres, y una valoración genérica sobre la necesidad de atención específica.

Los resultados los hemos diferenciado en dos cuadros entre las opiniones de los hombres y las mujeres con la finalidad de que se puedan establecer comparaciones entre ambos grupos.

IMPORTANCIA QUE CONCEDEN A LAS SIGUIENTES FRASES: (% de respuestas de hombres)	MUY/ BASTANTE IMPORTANTE	POCO/ NADA IMPORTANTE
El % de mujeres en órganos de dirección debe ser proporcional a la afiliación	32.5%	55.5%
Hay pocas mujeres en los órganos de dirección porque no saben/no quieren asumir esas responsabilidades	30.1%	58.0%
El sindicato debe actuar solo en problemas de las trabajadoras, no de las mujeres en general.	26.3%	61.2%
El sindicato no puede hacer nada si las mujeres no definen sus reivindicaciones.	32.0%	56.9%
Las mujeres están más discriminadas que los hombres y por ello requieren atención específica.	84.3%	8.9%
Los porcentajes no suman 100 porque no se han incluido los No sabe/no contesta.		

IMPORTANCIA QUE CONCEDEN A LAS SIGUIENTES FRASES: (% de respuestas de mujeres)	MUY/ BASTANTE IMPORTANTE	POCO/ NADA IMPORTANTE
El % de mujeres en órganos de dirección debe ser proporcional a la afiliación	76.7%	48.4%
Hay pocas mujeres en los órganos de dirección porque no saben/no quieren asumir esas responsabilidades	11.7%	80.0%
El sindicato debe actuar solo en problemas de las trabajadoras, no de las mujeres en general.	11.7%	76.7%
El sindicato no puede hacer nada si las mujeres no definen sus reivindicaciones.	16.6%	71.7%
Las mujeres están más discriminadas que los hombres y por ello requieren atención específica.	85.0%	11.7%
Los porcentajes no suman 100 porque no se han incluido los No sabe/no contesta.		

Del conjunto de información que nos ofrecen las tablas podemos remarcar que los delegados varones aparecen genéricamente receptivos a las especifidades de las mujeres en el desarrollo de la acción sindical: entienden la problemática de las mujeres en un sentido más amplio que en el de trabajadoras exclusivamente, reconociendo una discriminación originaria en razón de sexo.

Por otra parte, creen que la superación de estas diferencias es tarea que nos atañe a todos, no únicamente a las mujeres, y que estas reivindicaciones deben formar parte de los objetivos y las estrategias de la organización sindical.

La diferenciación por sexos que se muestra en la tabla de resultados vuelve a mostrar la importancia del género en la conformación de las opiniones: las delegadas están de acuerdo con sus compañeros, pero sus opiniones son mucho más radicales que las de sus compañeros, como muestra la distancia media de 15 puntos en las valoraciones de los tres ítems centrales.

Como conclusión del análisis de estos tres ítems parece que los delegados tienen una actitud positiva y son sensibles al reconocimiento y defensa de los intereses de las mujeres como colectivo especialmente discriminado, y parece que sus pautas de actuación se inclinan hacia la reducción de las situaciones de desigualdad.

Si bien es cierto que nadie puede tener la certeza de que el hecho de ser mujer y acceder a un puesto de responsabilidad signifique directamente favorecer medidas para el resto de mujeres, o que sean más capaces de ello (no hemos tenido demasiadas ocasiones de comprobarlo), no por eso se puede legitimar la posición dominante (que se encuentra en discursos tanto de hombres como de mujeres) nacida al abrigo de los principios del individualismo burgués que preconiza la no diferencia entre los sexos y el igualitarismo democrático, por el que todos nos igualamos por el voto.

De estos presupuestos se deduce que el género de las personas que ocupan los puestos de decisión no es relevante para desarrollar medidas que acaben con la discriminación de las mujeres en el conjunto de la vida social, aunque paradójicamente se olvide que el control de la organización es fundamentalmente masculino, lo cual pone en cuestión la pretendida neutralidad de los sistemas de representación.

Parece que lo que ésto significa es que los delegados se muestran decididos a mantener la exclusión de uno de los dos sexos de los ámbitos de decisión, imposibilitando a las mujeres el acceso a la esfera de lo político, instituyendo de hecho, una incompatibilidad formal entre el sexo y la representación, reafirmando, en definitiva, un orden social y su correlativo orden político que postula el mantenimiento de la secular diferencia entre los sexos.

LAS MUJERES CAMBIAN LOS TIEMPOS

Una ley para humanizar los tiempos
del trabajo, los horarios de la ciudad
y el ritmo de la vida.

EL TIEMPO NO ES SOLO DINERO, ES TAMBIEN RIQUEZA

Livia Turco

La proposición de una ley para cambiar los tiempos de la vida, que, siguiendo una iniciativa popular, fue presentada por las mujeres comunistas, constituye la segunda fase de la Carta Itinerante. En efecto, ella surge como una necesidad luego de escuchar el relato de tantas experiencias de vida de las mujeres y de las conclusiones obtenidas por los grupos de estudiosos, quienes en sus trabajos de elaboración e investigación han detectado la problemática de los tiempos como factor relevante.

No hablamos sólo de horarios, sino de tiempos; aquí reside la originalidad y el coraje de una propuesta de ley que no tiene precedentes en Europa.

Con este proyecto, las comunistas se proponen, como está dicho en la Carta, «invadir» y «ocupar» las instituciones, el Gobierno y la vida política. Será una «ocupación» rumorosa, porque requerirá a las mujeres pero, sobre todo, a los hombres, la discusión de los consolidados estilos de vida; porque determinará conflictos con el Gobierno, con los patronos, quizá también con los sectores sindicales y, asimismo, entre trabajadoras y trabajadores. En efecto, esto sugiere un nuevo sistema de valores y nuevos estilos de vida, a partir de una idea simple (y marxista): el tiempo no es dinero.

Mujeres y hombres deben afirmar así su propia soberanía, su propia libertad para el uso del tiempo. Esto significa cambiar las reglas del mercado, reducir el dominio del provecho, separar recursos y poderes a favor de los tiempos del no-trabajo, a favor del valor del uso, a favor de la expresión de la vida en libertad y con solidaridad. Significa introducir el principio democrático en cada esfera de la vida para construir una sociedad más humana. Esta ambición no puede menos que tener como protagonista a la mujer. Efectivamente, las grandes transformaciones sociales y culturales que conmueven al mundo de hoy tienen sus raíces en el cambio del «tiempo interior» de las mujeres, cuyo «rol natural» y destino inmutable, que desde siempre les fueron atribuidos, se transforman en algo imprevisible, en tiempo de correr riesgos y tiempo de ser responsables por sus propias elecciones de vida.

Las mujeres eligen hoy vivir plenamente la multiplicidad de experiencias que la vida propone: el trabajo, la familia, los afectos, el estudio, el tiempo para sí mismas. Sin embargo, se encuentran con una organización material y simbólica de la sociedad basada aún en las relaciones sociales de los sexos, que tienden a negar esta experiencia de vida múltiple y compleja, dejando casi inalterada la división sexual del trabajo.

Es necesaria una nueva concepción del tiempo. Las mujeres que trabajan representan actualmente el 33 por 100 de los ocupados, pero el trabajo familiar y de cuidados al prójimo queda casi completamente a su cargo, y más aún en estos años en los que se ha visto disminuir la calidad y la cantidad de los servicios que el Gobierno pone a disposición.

Las mujeres se encuentran hoy bajo una verdadera «tiranía» del tiempo del trabajo, que considera inferiores y residuales los otros tiempos de la vida. Es así que muchos ámbitos y fases importantes de la vida humana, como lo son el tiempo de la maternidad, el tiempo para los otros, el tiempo para sí mismas, el tiempo para el estudio, o para la infancia y la vejez, son maltratados a causa de esta organización social. Pero no son sólo las mujeres las que viven un profundo malestar por esta concepción y organización del tiempo basada en la primacía del tiempo del trabajo, en la prisa y en la velocidad del consumo.

Son cada vez más las culturas y los sujetos que manifiestan hoy una intolerancia por el ritmo frenético de nuestros tiempos sociales; una intolerancia que se convierte también en des-

confianza por la evidente contradicción de una civilización que insistió mucho en la eficiencia, en la importancia de producir, desvalorizando en la vida de las personas el tiempo cualitativo, el tiempo de las actividades no monetarias, el tiempo del amor, el tiempo de hacer en conjunto, el tiempo de la reflexión.

El tiempo es un precioso recurso. Mujeres y hombres deben poder vivir en toda su vida una pluralidad de tiempos: estudio, trabajo, tiempo para los otros, tiempo para sí mismos. El ciclo de la vida, en todas sus etapas —nacimiento, niñez, adolescencia, juventud, madurez, vejez—, debe ser reconocido como experiencia de vida plena, al cual corresponden derechos, recursos y poderes. Aun el tiempo cotidiano, día a día, debe romper la prevaricación del horario de trabajo para dar iguales expresiones a las múltiples dimensiones de la vida individual y social. La ciudad, sus espacios y sus tiempos deben dar cabida a la complejidad de la vida humana, partiendo desde los cambios que las mujeres producen.

La presente propuesta de ley de iniciativa popular se divide en tres partes:

I. Los ciclos de la vida. II. Los horarios de trabajo. III. Los tiempos en la ciudad.

La misma propone:

* reducir el horario de trabajo a 35 horas semanales;

* introducir licencias paternales y familiares remuneradas, ya sea tanto para mujeres como para hombres;

* introducir el derecho al cuidado familiar como un derecho universal que no sólo se refiere a trabajadoras y trabajadores, sino a todos los ciudadanos;

* conceder licencias para proyectos personales y para la formación;

* redistribuir el trabajo familiar entre los dos sexos.

Por otro lado, la ley atribuye poderes a las comunas y a los usuarios para organizar en un modo diferente los horarios de la ciudad; propone una división de los mismos que supere la actual coincidencia y sobreposición entre los horarios de trabajo y de servicios públicos en general. La ley constituye una contribución autónoma, teniendo en cuenta la próxima caducidad del contrato actual, y es un tema original en la agenda de las instituciones planteado por las mujeres. La misma propone un nuevo pacto social entre mujeres y hombres, entre las razones del crecimiento económico y el crecimiento humano; un pacto nuevo entre ellas, ellos y el Estado, partiendo desde sí mismas, desde la propia vivencia del tiempo, siendo hoy, las mujeres, el único sujeto político idóneo y capaz para proponer una vida más humana para todos.

TIEMPOS NUEVOS PARA LAS MUJERES

Sección Femenina Nacional del PDS

La razón que nos impulsa a considerar el tiempo como una cuestión política y cultural de nuestros años es simple: mientras los modos de pensar y de organizarse de nuestra sociedad están regidos por el concepto masculino del tiempo, como mujeres tenemos una concepción distinta.

Este hecho, que tiene raíces lejanas pero que en los años de la emancipación femenina se revela en contraste con la elección y los deseos de las mujeres, ¿es verdaderamente inmutable?

Creemos que no, y por esto, como mujeres comunistas, proponemos un debate para impulsar un cambio concreto. Aun a través de una propuesta de ley de iniciativa popular.

Pero volvamos al punto de partida: ¿por qué hemos elegido justamente el tiempo como problema y como aliciente para afirmar una mayor libertad femenina?

La primera razón está en nosotras, en la subjetividad de las mujeres; los procesos de emancipación, la voluntad y la experiencia del trabajo, la maternidad como elección y no como destino, la inversión sobre nosotras mismas y no sólo sobre los otros, no constituyen una vía directa y fácil. No sólo por los grandes obstáculos que se encuentran en la sociedad, sino también por los conflictos interiores que traen consigo.

¿Cuántas veces «escoger» resulta un deseo o una posibilidad incompleta?

¡Cuántas veces «chocamos» con nosotras mismas, más que con las oportunidades desiguales que la sociedad nos ofrece!

La dificultad para elegir depende del hecho de que la racionalidad y el poder de la mente no alcanzan, que se tropieza con el propio cuerpo, con las emociones y los sentimientos. Romper con la pasividad, elegir un destino, es una obra de total invención para las mujeres, que no resuelven los problemas del modo en que lo hacen los hombres. He aquí la diferencia principal.

Esto es evidente a propósito de la maternidad. Tener distinta sexualidad y la capacidad de procrear han sido decisivos. No obstante, elegir si y cuándo convertirse en madre es más complicado. «La maternidad como fantasma, mito, potencialidad, esquema de relación con el otro, está inscrita en la identidad de la mujer en un modo tan íntimo y delicado que parece imposible manejarla con elecciones puramente racionales. La capacidad reproductiva no es sólo una característica biológica, es el elemento portador y fundador de la diferencia sexual. Por tanto, tiene esencialmente un carácter simbólico».

El tiempo, y el tiempo profundo de la maternidad, no encuentra —a veces en nuestra biografía y jamás en los tiempos sociales— el reconocimiento de su peculiaridad. Imponer a los tiempos sociales este reconocimiento significa dar una voz al «tiempo interior» de las mujeres, considerado durante siglos opaco e insignificante, y hacerlo actuar en el tiempo histórico de nuestra sociedad.

No es sólo en la elección de procreación, cualquiera que ésta sea, donde está la contradicción entre el tiempo interior de las mujeres y el tiempo «dominante».

El «malestar» nace por el hecho de que, generalmente, los deseos y las propias capacidades se ven condicionados por modelos de pensamiento, de conducta y de relación que no pertenecen a nuestra autónoma proyección.

Es difícil afirmarse en los estrechos canales de una sociedad que en su organización material, en sus trabajos, en sus tiempos y en sus símbolos considera al sexo femenino como com-

plementario y subalterno del masculino, y es así que las mujeres terminan renunciando a una parte de sí.

Nosotras lo hemos llamado «el malestar de la emancipación», o sea: la experiencia que las mujeres logran en sus relaciones sociales, determinadas por el sexo masculino, como relaciones de poder, que tienden a desvalorizar el elemento femenino. Nosotras no queremos que la emancipación sea, de hecho, la experiencia de la pérdida de partes importantes del ser.

Es por esta razón que queremos asumir como un patrimonio, y no más como un vínculo con la pasividad, la calidad y los intereses que la historia de las mujeres nos ha entregado: el interés por la comunicación, la capacidad de relacionarse con los otros, la consciencia y la experiencia en el cuidado de las personas, para poder así valorizarlos saliendo del ámbito privado que, por tanto, es gratuito y generalmente ignorado.

No es nuestra intención rehabilitar la «femineidad tradicional», pero sí recrear las relaciones sociales y de sexo de modo que las experiencias, los pensamientos, los modos de ser de las mujeres tengan peso y valor, con todos los trastornos simbólicos, sociales y estructurales que esto significa, a partir de la jerarquía que ordena los tiempos de nuestras vidas.

Existe una segunda razón que nos impulsa a tratar la cuestión del tiempo y que está ligada directamente a la organización de la sociedad, y que, como comunistas, queremos modificar. Nuestra observación es la siguiente: en la sociedad en que vivimos existe una «división del trabajo» en base al sexo que experimentamos todos y cada día.

El cuidado de los demás y el trabajo doméstico y familiar lo llevan a cabo las mujeres, aun aquellas que trabajan; en el mundo del trabajo comprobamos que existe todavía una concentración de las mujeres en algunos sectores productivos y una desvalorización salarial y social de las tareas femeninas (escuela, salud, Administración pública, textil, etcétera).

Es evidente que ya no existe más la vieja «división de roles» por la cual se establecía: mujeres en casa, hombres al trabajo; pero existe una división del trabajo por la cual a las mujeres corresponde, como si fuera natural, ocuparse de las personas (hijos, ancianos, enfermos), entre otras cosas, sin ningún reconocimiento, y en relación a la esfera de los empleos «oficiales», les toca ocupar puestos de menor valor, no sólo económico, sino también de inferior categoría y con menores responsabilidades.

Mientras tanto, las mujeres, cada día más, desean un trabajo e invierten las propias energías y no están más dispuestas a discernir entre trabajo y afectos, entre trabajo y tiempo para sí mismas.

Es así que el conflicto con el tiempo surge en modo prepotente.

La división sexual del trabajo, en efecto, no es un simple principio organizativo de la sociedad, sino una armadura simbólico-cultural robusta que presupone la subordinación femenina a la masculina y concibe sólo así la diferencia entre los sexos; de esta división deviene, entonces, no sólo una organización social, sino una valoración de qué es importante y qué lo es menos; qué es público y qué es privado; del tiempo «dominante» (el del trabajo) y aquel «oculto» (el personal, el del cuidado familiar...).

En otras palabras, la tradicional separación del tiempo de la vida y de la jornada que se nos ha impuesto confirma esta discriminación por sexo y se modela siguiendo las necesidades masculinas y el modelo industrial que hace girar todo en torno a la producción. Este es el motivo por el cual las mujeres tenemos siempre «hambre» de tiempo: porque debemos cumplir en la vida y en la jornada con varias tareas y con varios tiempos.

El problema entonces no es «tener más tiempo» para poner todo esto de acuerdo, sino ser libres para proyectar un uso más humano del mismo. Convertirnos en dueñas y patronas del propio tiempo.

Esto implica trastocar el modo de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social.

Sí, las mujeres trabajan mucho, pero tropiezan con un modelo laboral masculino, donde el tiempo es rígido y sólo el tiempo laboral es reconocido como importante; si asumir el cuidado al prójimo es un trabajo íntegramente social, compatible con tareas de servicio, cada día más importante y que requiere tiempo (pensemos en los problemas de la adolescencia y de la vejez), entonces es necesario «mezclar otra vez las cartas» y preguntarnos qué es importante, qué es público y qué es lo que requiere tiempo (y el trabajo del cuidado familiar no es un asunto privado, dado que es de vital importancia y que las mujeres no están más dispuestas a afrontarlo solas).

Es menester decidir una nueva escala jerárquica.

En efecto, no es imposible. Es suficiente reconocer el trabajo de cuidado como «tiempo social», parte del ciclo laboral de los hombres y de las mujeres, comprendiendo menos rígidamente el ciclo de la vida; es decir, cambiando el tradicional y obligado itinerario de estudio-30 años de trabajo ininterrumpido-jubilación.

La organización de un Estado social y de políticas de trabajo en modo tal de garantizar recursos para el apoyo de las elecciones individuales y permitir la entrada o salida del sistema ocupacional en base a las necesidades familiares y de formación, ya sea para mujeres como para hombres, no costaría más que el actual, injusto e ineficaz, Estado social.

Los incentivos monetarios dejan inalterada la desigualdad, ante todo, entre hombres y mujeres. El trabajo de cuidado familiar debe convertirse en un derecho de todos, mujeres y hombres, que no perjudica pero que enriquece a la sociedad, ya que debe ser considerado como un «tiempo social».

Con la reducción del horario de trabajo se reconocen derechos individuales, se valoriza el trabajo femenino desde el punto de vista salarial y social, siendo este el modo más serio de reconocer la existencia de una sociedad femenina.

Ser realistas hoy significa ver qué sucede de verdad; las mujeres no estamos más dispuestas a desperdiciar y confinar nuestras cualidades y capacidades, que históricamente se fueron sedimentando, ni a sostener solas y con fatigoso esfuerzo un trabajo ordenador de la sociedad entera, como lo es el del cuidado al prójimo. ¡Tener tiempo para sí! Para el estudio, para el trabajo, para asistir a los seres queridos. Aglutinar todo esto, siguiendo un nuevo orden, significa crear un cambio, que dará, sin duda, mayor libertad para todos.

Para esta causa convocamos también a los hombres. Para superar la división entre actividad privada y pública y conseguir la reducción de la jornada laboral y, sobre todo, para lograr que las mujeres tengan mayor libertad y puedan vivir más cerca de sus propios anhelos.

Hemos pensado que para dar fuerza al proyecto de reconquista individual del tiempo sería útil, también, una ley. Sabemos que los modos de pensar y los comportamientos en la esfera privada no cambian con decretos, pero sabemos que una ley de iniciativa popular como la que aquí proponemos puede ser un gran vehículo para las ideas y puede dar la oportunidad, a tantas mujeres y hombres, de comenzar a crear bases sólidas para una confrontación cultural, lo cual ha sido hasta ahora imposible, y cuyo logro dará lugar, paulatinamente, a los cambios sociales e individuales que aquí analizamos.

La necesidad de hacer que la política se convierta en algo concreto y la convicción de que no es del todo imposible humanizar el tiempo, son las razones que nos han demostrado la utilidad de la creación de esta ley.

Pero existe otra razón más importante, por la cual recurrimos al terreno legislativo y tratamos de hacer entrar la cuestión también en las instituciones: ésta es la convicción de que ha

llegado, para las mujeres, el momento de ser, en sentido pleno, un sujeto autónomo en la política, que no va tras los grandes temas de confrontación que se han abierto en toda Italia, ni renuncia a la propia autonomía, pero que es capaz de condicionar la política a partir de sí y de la propia experiencia. El Estado social, el horario de trabajo, el poder de los entes locales, los derechos de los usuarios, la función misma de la izquierda; los conflictos abiertos en todos estos campos cambian, si llegamos a la cuestión del manejo individual del tiempo. La discriminación de la elección se convierte en aumento de la libertad y del poder de las mujeres y de los hombres, no sólo de los ciudadanos o de los trabajadores o de los usuarios.

Intentar comprometer al Parlamento y cuantos más mujeres y hombres posibles en esta apuesta, no se contradice con la crisis de las instituciones y la restricción de los espacios para la batalla democrática. Al contrario, es una elección consecuente y motivada; estamos convencidas de que no queda más que un espacio marginal para las mujeres, si no se asume como parte del proyecto de afirmación de la libertad femenina la conquista de una democracia no condicionada por un restringido círculo de corporaciones y por el intercambio de recíprocas conveniencias entre centros de poder y sectores fuertes de la sociedad. Quien condujo en estos años el juego del neoliberalismo no sólo ha restablecido la primacía del interés y del provecho, sino que ha cambiado los poderes democráticos y ha reducido los personajes capaces de condicionar la escena política. Esta tendencia podrá ser contrarrestada sólo si los sujetos no corporativos interesados en una libertad plena, como lo son las mujeres, ponen en juego toda su fuerza. No para sacrificarla en una causa superior, sino para convertirla en una causa vencedora.

Nuestro intento es, en definitiva, el de transformar un proyecto ambicioso en cambios tangibles en la vida de todos los días.

Convertirse en dueñas y dueños del propio tiempo, valorizando todas las fases de la vida; extender a todos la responsabilidad del cuidado de los otros; dar cuerpo a una democracia de la vida cotidiana que implicará cuestionar muchas de nuestras acciones consideradas naturales o inevitables, comporta también la transferencia de los recursos y de los poderes desde el individuo hacia una solidaridad más humana y participada. Todo esto en nombre de una mayor libertad que la sociedad moderna puede darnos si así nos lo proponemos y nos comprometemos para lograrla.

EL DERECHO AL TIEMPO SE CONVIERTE EN LEY

Sección Femenina Nacional del PDS

En nuestra sociedad, la organización del tiempo no es neutral.
El único tiempo reconocido como público es el masculino, el del trabajo.
Las comunistas proponen un texto de iniciativa popular.
La experiencia femenina sienta las bases para la creación de un nuevo derecho.

Sentimos «hambre de tiempo». La enfermera que trabaja en el hospital, de noche, de día y en los días festivos; la investigadora universitaria y la docente que luego de las horas de enseñanza pasa muchas más en la biblioteca; la obrera que trabaja según los ritmos y los tiempos decididos por la empresa; la secretaria de un profesional o la oficinista, la maestra que corrige en su casa las tareas de sus alumnos; la vendedora que sale del negocio y encuentra todo cerrado; la periodista que está siempre de viaje, la trabajadora doméstica que encuentra «todo» sobre la mesa de la cocina y trabaja a todas horas; la campesina que para llegar al puesto de trabajo viaja horas y horas; la dirigente empresaria que para afirmarse debe estar siempre a disposición. Mujer médica, dirigente, campesina, todas nosotras en el trabajo, en la profesión que hemos elegido, en un trabajo estable o en actividades temporarias u ocasionales que nos «dan para vivir», todas nosotras, agregamos miles de otras tareas para la casa, para los niños, para nuestros seres queridos (maridos, hermanos, compañeros, padres), empleamos muchas horas en las tareas domésticas y en ocuparnos de los otros, realizando trámites en las oficinas, hablando con los profesores de nuestros hijos, haciendo fila para conseguir las citas en los consultorios médicos, y muchas otras cosas más.

Estamos hambrientas de tiempo. Porque no nos alcanza nunca, y normalmente no podemos disponer de él para nosotras.

Cabe decir que una parte importante de este trabajo debería hacerlo la sociedad; necesitamos más y mejores jardines maternales (los que ya existen deberían ofrecer características y horarios adecuados a nuestras exigencias), necesitamos escuelas elementales con doble horario, lugares de juego para los niños fuera del espacio escolar; centros para ancianos, colonias de vacaciones, asistencia domiciliaria.

Tenemos necesidad de estas y muchas otras mejoras, sobre todo en aquellas partes de Italia —pensemos en el Sur— donde faltan casi por completo, no obstante nuestros concretos reclamos que desde hace mucho tiempo venimos realizando. Seguiremos, por tanto, manteniendo nuestro empeño.

Pero, por más servicios sociales que existan, una parte del trabajo familiar y de cuidado al prójimo no podrá ser delegado a la sociedad. Son todas aquellas actividades que nos dan, también, dicha y satisfacciones. En cambio, generalmente, hasta para nuestros afectos el tiempo nos escasea. Y no porque no sepamos organizarnos mejor. Depende de los otros, del horario de trabajo, del horario de los mercados, del horario de las oficinas, de las escuelas, del tránsito y de los transportes.

Pocas veces podemos decidir nosotras el uso del tiempo. ¡No pedimos ayuda para compatibilizar mejor nuestras distintas tareas, pedimos que todos los trabajos, incluidos «los de las mujeres», sean compartidos por los hombres!

EL TIEMPO EN EL ARCO DE LA VIDA

Toda nuestra vida está condicionada por un modelo que no tiene en cuenta el hecho de que somos mujeres.

¿Es realmente tan natural que mientras somos jóvenes nos veamos plenamente empeñados en la escuela, en la universidad y con otras actividades de formación?, y luego, si tenemos la buena suerte de hallar un empleo, ¿es natural que se trabaje todos los días, toda la semana, durante los once meses y a lo largo de veinticinco o cuarenta años, hasta el momento de la jubilación?

Empecemos a pensar que no, a darnos cuenta de que este modelo de vida está pensado y hecho para los hombres, y que para nosotras no está bien.

¿Cuántas mujeres en el pasado y todavía hoy abandonan el trabajo en el momento del nacimiento de un hijo?, y cuando los hijos están ya crecidos, ¿cuántas quieren volver a trabajar y no encuentran una colocación?

¿Cuántas mujeres, con tal de no perder el trabajo o el empeño cultural, mantienen una vida de verdaderas acróbatas?

¡Cuántas, si quieren ganar un concurso público, afirmarse en la profesión de abogado o médico, quizá comprometerse en política, están obligadas a elegir no tener hijos o a postergar la maternidad hasta llegar a una edad avanzada, biológicamente menos fecunda y/o más arriesgada tanto para el embarazo cuanto para el niño!

Este es un ejemplo que muestra cuán masculino es el actual modelo de organización social y laboral, el cual agrede directamente al «reloj biológico» de la mujer.

No nos debería sorprender, entonces, que haya mujeres que no acepten vivir como hombres o no se encuentren en condiciones de asumir la fatiga de la doble presencia. Que prefieran ser sólo amas de casa, aunque esta «elección» las perjudique no sólo económicamente, sino también como personas. Todo esto está decidido de antemano por los hombres, y por tanto podría ser modificado de un modo más congruente con las complejas exigencias de la persona, porque aquello que está bien para nosotras permitirá mejorar la vida a todos.

También la vida de los hombres, para que sea legítimo estudiar, trabajar, pensar en sí mismos; amar o cuidar a los otros, satisfacer las propias exigencias y enriquecer los conocimientos; practicar deportes, viajar, participar en la vida cultural; comprometerse social y políticamente. Una vida con muchas dimensiones y no una vida a «tiempo único», cuyo centro es el trabajo.

Somos conscientes de que estamos proponiendo una verdadera revolución cultural. Los padres-trabajadores deberían empezar a transformarse en trabajadores-padres. Las empresas deben pensar en una organización del trabajo que no sea modelada exclusivamente sobre las exigencias de la producción y del lucro, plasmadas sobre una hipótesis de trabajador a total disposición de la empresa y sin otra obligación que la de trabajar para ganar un sueldo.

El Estado debe adaptar la destinación de los recursos financieros de manera tal que sea reconocido el tiempo que requiere la atención a la familia, y sobre todo debe reconocer los derechos autónomos de los niños, de los ancianos y de las mujeres, y debe construir los servicios sociales necesarios.

Nosotras proponemos, entonces, una política (que hemos denominado del «nuevo ciclo de la vida») que combine experiencias de trabajo ya durante el período estudiantil, y viceversa, momentos de estudio y formación y licencias por motivos familiares y personales durante la vida laboral.

Es decir, queremos que una persona (hombre o mujer) tenga la posibilidad de distanciarse

temporariamente de su trabajo para volver a estudiar, para estar con sus hijos, para brindar compañía a un familiar anciano o enfermo, para calificarse o sólo para reflexionar sobre su propia vida. Y que pueda hacerlo manteniendo el puesto de trabajo, sin recortes sustanciales en sus ingresos, sin perder los derechos sociales y previsionales; en definitiva, sin comprometer su carrera.

Con este fin proponemos que cada trabajador y trabajadora tengan derecho a una licencia por motivos familiares, para ocuparse de sus propios hijos; un período de licencia que puede llegar a un máximo de doce meses, continuados o fraccionados, dentro de los primeros once años de edad del niño, y si el mismo fuere discapacitado o huérfano de uno de los padres, la duración de la licencia se elevará a veinticuatro meses.

Pero sabemos que en la vida existen emergencias, ya sea cuando los hijos atraviesan la crítica etapa de la adolescencia, cuando se enferma gravemente un miembro familiar o cuando alguien fallece, etcétera; es decir, todas aquellas situaciones que requieren una especial presencia afectiva. Es por esto que proponemos la institución de una licencia por motivos familiares. El derecho a ausentarse del trabajo por períodos que no superen los treinta días cada dos años de trabajo.

Las licencias por motivos familiares serían un modo de reconocer que el tiempo necesario para el cuidado que brindamos a nuestras familias es un tiempo con una utilidad social y que es productivo en el marco del mercado. Por esto pensamos que, durante dichas licencias, se debe tener derecho también a un ingreso económico, el cual estará a cargo del empleador y del Estado, por partes iguales.

Concretamente, durante los períodos de licencia, los trabajadores y trabajadoras deberán percibir un haber mínimo garantizado, equivalente al 50 por 100 de la retribución promedio nacional. Deberán tener derecho, además, si lo solicitan, a que dicho importe mínimo cubra el cien por cien de la propia retribución (último sueldo), utilizando anticipadamente la futura liquidación por cese de la relación laboral.

Si el tiempo para el cuidado familiar tiene un valor para toda la sociedad, entonces el derecho a prestar cuidado debe ser reconocido también para los hombres y las mujeres que no trabajan en relación de dependencia (desocupados/as, estudiantes y amas de casa) o quienes desarrollan trabajo autónomo (artesanos/as, comerciantes, agricultores/as, profesionales, etcétera).

Sabemos que los primeros tienen tiempo para el cuidado, pero no perciben haberes. Los otros pueden decidir suspender tempranamente la propia actividad, pero en ese caso están privados de los ingresos, o bien se ven obligados a hacerse sustituir por otras personas.

Nosotras proponemos que todos los ciudadanos y ciudadanas que no tienen un trabajo dependiente (incluyendo los inmigrados e inmigradas extracomunitarios que se domicilian en el país) tengan derecho a percibir un haber mínimo garantizado, erogado por el Estado, en igual medida que los trabajadores y las trabajadoras dependientes, por un período correspondiente a la licencia por motivos familiares, es decir, por un máximo de doce meses utilizables dentro del cumplimiento de los once años de edad del hijo.

Sabemos bien que no será suficiente una ley para redistribuir entre los dos sexos el trabajo del cuidado. ¿Cuántos hombres pedirán las licencias por motivos familiares?

Es necesario —lo hemos dicho— una revolución cultural. Queremos facilitarla introduciendo las «acciones positivas». Proponemos, por tanto, para los hombres solos, que se comprometan en el trabajo de cuidado familiar, un haber mínimo garantizado, que sea más alto y que las regiones organicen cursos para los hombres con el fin de enseñarles, por ejemplo, a criar un niño, a cuidar de un enfermo y, por qué no, a planchar las camisas.

En este sentido, la escuela podría cumplir un rol importante y decisivo. Pero también se podrían lograr otros objetivos.

¿Por qué no proponer, por ejemplo, la utilización para esta finalidad del reclutamiento militar o la institución de un servicio civil?

Los conscriptos podrían realizar, durante tres meses, por ejemplo, un «entrenamiento» en las actividades de cuidado, abarcando desde las escuelas maternales hasta la asistencia domiciliaria a los ancianos, período durante el cual estarían a disposición de los municipios, de las USL (Unidades Sanitarias Locales) y de las asociaciones de índole social que sean reconocidas oficialmente como tales.

Un ciclo de vida distinto del actual significa sobre todo poder usar el tiempo para sí mismos sin tener que esperar la llegada de la jubilación.

Porque hay momentos en que el trabajo y el ambiente en el cual se desarrolla se convierten en insoportables. Porque hay quien descubre, repentinamente, que ha elegido o, como más a menudo sucede, que ha encontrado un trabajo que no corresponde a sus propias aptitudes y expectativas de vida.

Porque está también quien siente el deseo de dedicarse, por un cierto tiempo, a un familiar necesitado, o de asistir a un amigo, o de participar como voluntario en una actividad de bien social. Y, de todas formas, si el tiempo y la vida pertenecen a cada individuo, ¿por qué no es posible tener tiempo para ver el mundo y para hacer miles de otras cosas?

Esto significa también tener más tiempo para la formación, para la superación profesional y el estudio.

Existen ya licencias por exámenes o por motivos de estudio (secundarios, terciarios, especialización, etcétera) y el derecho a la calificación profesional ya conquistados por los convenios o las leyes en vigencia. En algunos casos, es el empleador mismo quien necesita nuestra calificación profesional por exigencias de modernización tecnológica o por reorganización de la empresa. Pero, en este caso, se trata de una prestación laboral, y queremos que continúe siendo considerada y retribuida como tal.

Por otro lado, hay trabajos sin futuro. ¿Es posible pasar toda la vida haciendo sandwiches en un fast-food, sin ninguna perspectiva?

Hay también muchas tareas gratificantes que, con el transcurrir del tiempo, se convierten en extenuantes, como las de las maestras infantiles.

O bien, un profesor de escuela secundaria puede desear volver a la universidad.

Nosotras proponemos que los trabajadores y las trabajadoras, después de haber prestado siete años de servicio (como los docentes universitarios) tengan derecho a un año de retiro. En esencia, un período de «expectativa» que se pueda solicitar sin la obligación de especificar los motivos de la misma, y sin perder el propio puesto de trabajo. No se trata de una concesión del empleador, se trata de un derecho de la persona.

Dicha licencia deberá ser restituida postergando el retiro jubilatorio, trabajando un año más por cada año de licencia gozada. Es decir, trabajando por más tiempo cuando se es más anciano, para tener así más tiempo para sí mismo cuando se es más joven.

Considerando que se trata de un tiempo «personal», el mismo está a cargo de quien lo solicita; no podemos pretender que el Estado o el empleador (que deberá recurrir a otro trabajador en reemplazo de quien se ausenta) nos pague durante la licencia. Por otro lado, necesitamos al mismo tiempo percibir nuestro sueldo, ya que sin él nos veríamos en serias dificultades. Para dar una solución a este particular detalle proponemos que, durante dicha licencia, el trabajador y la trabajadora puedan recurrir a la liquidación final, o recibir una suma (a reintegrar con los correspondientes intereses) otorgada por el instituto previsional, o al anticipo de la jubilación acumulada hasta el momento de la licencia.

EL TIEMPO EN EL TRABAJO

Nuestro legisladores, empleadores y sindicalistas conciben sólo y siempre tres tiempos: trabajo-descanso-tiempo «libre». Durante decenios, el objetivo de los trabajadores fue el de obtener ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de tiempo libre. Pero nunca existió el tiempo «del cuidado». Y es por esto que nosotras, las mujeres, no tenemos tiempo libre; nuestro tiempo libre está dedicado a otro trabajo.

Por esto proponemos que el horario legal de trabajo (aquel fijado por la ley) se reduzca a un máximo de 35 horas semanales para todas las trabajadoras, los trabajadores y también para los autónomos. Por tal motivo, queremos que en los contratos laborales se establezcan horarios de trabajo diario que dejen tiempo no sólo para el trabajo y el tiempo libre, sino también para el cuidado de nuestra prole.

Queremos horarios flexibles que permitan conciliar las exigencias de la producción con el cumplimiento eficaz de los servicios y también con la vida privada. Queremos evitar que los horarios «reales» en práctica sean diferentes de los que fija la ley o los respectivos contratos. Es necesario que el trabajo extraordinario (el que excede del horario normal) vuelva a ser realmente «extraordinario»; es decir, la excepción y no la regla. Requerimos, por tanto, que el mismo sea voluntario, que no supere una hora diaria, ocho horas semanales y veinte horas mensuales, y, en relación a la planificación de las mismas, la participación del sindicato junto a los empleadores para elaborar un esquema que deberá tener en consideración las necesidades individuales.

Queremos también tener el derecho a recuperar, en otro día, el tiempo trabajado de más. Debemos tener derecho todos y todas, tanto en las pequeñas como en las grandes empresas públicas y privadas, a por lo menos cuatro semanas de vacaciones remuneradas, y, además, queremos elegir cuándo salir de vacaciones, al menos por dos semanas.

Sabemos que si trabajamos durante el día podemos descansar, amar y divertirnos durante la noche, pero no nos olvidemos que mientras tanto muchas otras personas están cumpliendo con su deber; pensemos en los trenes, los hospitales, los restaurantes, las panaderías, los periódicos, etcétera. Son todos servicios de utilidad pública y, por tanto, indispensables.

Ahora bien, nuestra propuesta es que se reduzcan las actividades laborales nocturnas, ya que muchas de ellas podrían ser efectuadas durante el día, como por ejemplo las tareas de distribución de mercancías y otras.

Consideramos que es justo que las trabajadoras industriales mantengan el derecho a no trabajar de noche, y que, si lo hacen, sea una excepción (por convenio) y no una obligación.

Le ley debe también otorgar el derecho a alternar el trabajo nocturno con el diurno y el derecho a un intervalo entre uno y otro turno nocturno. Para quien además lo efectúe en domingos y/o festivos, podrá recuperar (descansar) el 20 por 100 del tiempo por cada ocho horas de trabajo.

Está claro que la presente ley pretende garantizar una base de derechos. Esto no quita la posibilidad de lograr condiciones aún mejores en los distintos convenios sindicales.

Todas estas propuestas tienden a liberar el tiempo y sugieren la creación de nuevos puestos de trabajo para tantos jóvenes que lo necesitan, para tantas amas de casa que lo son a la fuerza. Podríamos encontrar otras soluciones, lo sabemos. Hay quien propone al part-time (horario reducido) o el trabajo compartido. En este caso, la condición es que sea voluntario y no impuesto, y que esta forma de trabajo esté adecuadamente garantizada con la protección previsional y tutelada por el sindicato. Sin embargo, esto sería una mera forma de «conciliar» el trabajo de la mujer con la actividad familiar y doméstica; un modo que no lograría redistri-

buir el trabajo entre los sexos, una forma de no brindar nuevos servicios sociales. Por estas razones, según nosotras, el mejor camino es el de reducir el horario de trabajo para todos, hombres y mujeres.

LOS TIEMPOS DE LA CIUDAD

Los tiempos de la ciudad parecen hachos a despecho. Para muchas de nosotras está todo cerrado cuando salimos del trabajo.

Quizá se piensa que todas las mujeres son amas de casa o que todos los trabajadores tienen una mujer, una madre, una hermana, que, mientras él trabaja, se puede ocupar de todo el resto.

¿Es posible ignorar que muchas de nosotras, y somos cada vez más, estudian, trabajan, ejercen una profesión?

Al preguntarnos quién decide estos horarios y estos tiempos de trabajo, hemos descubierto que no existe coordinación alguna. Los horarios escolares son establecidos por el Ministerio (¿tal vez por el ministro?); el horario comercial, por el prefecto; el bancario, por las correspondientes administraciones; el horario de las oficinas públicas, por el Estado; el de los medios de transporte, por las mismas empresas, y así sucesivamente para las demás actividades.

Algunas veces, es cierto, se realizan acuerdos con los trabajadores en relación de dependencia, como, por ejemplo, cuando se determinan los calendarios de las escuelas maternales, porque el contrato de estos empleados está contenido en el de los entes locales. No obstante algunas excepciones, podemos decir que no existe un horario de la ciudad hecho para quien vive en ella.

Esto no es causal. No es sólo desorganización o incompetencia, responde a un modelo bien preciso, y es el de una ciudad pensada para los hombres, una ciudad hecha para quien produce. Una ciudad en la cual las mujeres y sus tareas son invisibles o canceladas.

¿Y si tomáramos como punto de partida nuestras propias exigencias para rediseñar los tiempos en las ciudades?

Creemos que para lograrlo se necesitan, por lo menos, dos elementos fundamentales: 1) alguien que posea la autoridad para coordinar, y 2) que quienes deben usar el tiempo y los servicios, es decir los usuarios, tengan voz. Y, dado que estos últimos son hombres y mujeres, es necesario que sus delegados sean hombres y mujeres.

Nosotras proponemos entonces, teniendo en cuenta la experiencia que no casualmente ha sido iniciada por un intendente mujer, en la ciudad de Módena, encargar al municipio de ordenar y coordinar todos los horarios de la ciudad, mediante un «plan regulador de los tiempos». Para elaborar este plan serán convocados todos los afectados: administradores, empresas, sindicatos, trabajadores autónomos, asociaciones y usuarios. Pedimos que todos sean representados en la consulta, hombres y mujeres.

Proponemos, además, establecer que en los acuerdos colectivos entre empleadores y trabajadores, para aquellos aspectos que inciden en la organización de los servicios y de los horarios, exista una tercera parte contractual que participe en el tratamiento en igualdad de condiciones: los usuarios.

Por otro lado, ya que se habla de autonomía impositiva de las comunas para recaudar nuevos impuestos, que serían empleados para mejorar y ampliar algunos servicios, proponemos que una parte de dichos impuestos pueda ser pagada con tiempo, en vez de con dinero.

Es decir, proponer a los ciudadanos que dediquen un poco de tiempo y de trabajo volunta-

riamente para complementar o flexibilizar algunos de los servicios que los entes locales otorgan a las personas.

Para finalizar mencionaremos también el tiempo que se nos roba; todo el tiempo que desperdiciamos debido a la lentitud de la Administración pública, que, muchas veces, hace que la espera para obtener un documento o certificado que nos corresponde para ejercer nuestros derechos sea extenuante. Nos preguntamos si no sería posible dar un pequeño paso hacia adelante, anticipando, por ejemplo, una parte de la reforma del ordenamiento de las Administraciones locales autónomas y autorizando a las comunas a derogar una parte de las normas vigentes para simplificar y agilizar algunos procedimientos administrativos.

33 ARTICULOS PARA NUESTROS TIEMPOS

Sección Femenina Nacional del PDS

Parlamento, comunas, sindicatos, instituciones del Estado social y empresarios; la ley interpela a todos estos sujetos. Reclamamos un nuevo pacto entre las mujeres y el Estado y un nuevo pacto entre los dos sexos.

«Las mujeres cambian los tiempos», es el título de la ley de iniciativa popular propuesta por las comunistas y por la cual desde el 9 de abril de 1990 se inició la recolección de firmas.

¿Cómo se ubica históricamente la experiencia efectuada por las mujeres del PDS en estos años?

A la «Carta de las mujeres» de 1986, siguieron los seminarios sobre «Consciencia del límite» y sobre la procreación. El año anterior fue el turno de un fórum denominado «El tiempo de las mujeres». Estas iniciativas, para las comunistas, están unidas por dos «hilos rojos»: el descubrimiento y la valoración de la subjetividad femenina y la crítica a la división sexual del trabajo. Una ley sobre los tiempos, justamente, significa expresar la experiencia de vida típicamente femenina y, partiendo desde ella, convocar también a los hombres: sancionar el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a apropiarse de todas las dimensiones de la vida. Trabajo, estudio, cuidado de sí mismos y de los otros.

¿Cuáles son los sujetos a los que esta ley convoca?

Ellos son: el Parlamento, las instituciones del Estado social, los empresarios públicos y privados, los sindicatos, los municipios. También se dirige a las leyes y a los acuerdos ya existentes (decreto real sobre horario de trabajo, ordenamiento de los entes locales, normas previsionales, etcétera) que hoy disciplinan el uso del tiempo en Italia.

¿Por qué una ley de iniciativa popular?

La aspiración es que ésta sea un instrumento de discusión para el mayor número de mujeres y hombres. Y que cada firma expresamente diga: ¡el calendario de las instituciones debe abrirse a una cuestión concreta de derechos y de necesidades, la política se asume este requerimiento de avanzada de la sociedad civil!

PROPUESTA DE LEY DE INICIATIVA POPULAR
«LAS MUJERES CAMBIAN LOS TIEMPOS»
(El ciclo de la vida, el horario de trabajo, el tiempo en las ciudades)

Roma, 4 de abril de 1990
Sección Femenina Nacional del PDS

Artículo 1 (finalidad de la ley)

La República reconoce:

1) el derecho de las ciudadanas y de los ciudadanos al autogobierno individual del tiempo en el marco de una renovada solidaridad social;

2) el derecho de las ciudadanas y de los ciudadanos a la libre expresión de la propia personalidad en el reconocimiento de la complejidad de la vida humana: el trabajo, el cuidado al prójimo, la formación, el tiempo libre, la vida afectiva y de relación, propios de la vida humana;

3) el derecho de todos los ciudadanos, hombres y mujeres, y también de los niños, de los ancianos, de los discapacitados y de otros sujetos no autónomos, al cuidado, entendiendo por ello el derecho a recibir y prestar cuidado y a disponer de los servicios, de los recursos y del tiempo necesarios para el el ejercicio de tales derechos.

De conformidad con tales principios, las instituciones nacionales y locales, las partes sociales, la Administración pública y las empresas, los sujetos públicos y privados, tienen el deber de promover lo siguiente:

— la superación de la división sexual del trabajo;
— la redistribución del trabajo de cuidado familiar entre los dos sexos, la sociedad y los individuos;
— el autogobierno individual del tiempo.

A tal fin, los poderes públicos adecuan:

— la organización social y productiva;
— el régimen fiscal y tributario;
— la Administración pública;
— las normas inherentes a la previsión y a la asistencia social;
— el ordenamiento, los programas y los textos escolares y de otras actividades formativas, incluidas aquellas profesionales;
— las normas de urbanización y edilicia.

A tal fin, los poderes públicos programan y financian:

— adecuadas redes de servicios generales para la persona y servicios para el trabajo doméstico de reemplazo, aun para la trabajadora autónoma;
— espacios e infraestructuras para el goce del tiempo libre;
— iniciativas y campañas dirigidas a la información y a la promoción en la sociedad de los principios y de los objetivos del presente artículo.

La presente ley está dirigida a la realización de los objetivos enunciados concernientes al gobierno del tiempo.

TITULO I: EL TIEMPO EN EL ARCO DE LA VIDA

***Artículo 2** (licencias por motivos personales, formativos, familiares y de solidaridad social)*

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo por motivos personales, por razones de estudio, de formación y calificación profesional; por motivos familiares y de solidaridad social por períodos no superiores a los doce meses, aun para quien se encuentre bajo mejores condiciones contractuales o de ley. Durante dicho período le es conservado el puesto de trabajo.

2. El derecho previsto en el inciso 1 puede ser ejercido también por períodos fraccionados, sólo después del séptimo año de aportes previsionales, aun cuando haya interrumpido o cambiado de empresa, en razón de un año de licencia por cada siete de aportes previsionales, descontado el tiempo correspondiente a períodos de licencia ya gozados por el trabajador, dispuestas en legislaciones y contratos preexistentes.

3. Las ausencias previstas en el presente artículo no son retribuidas y no son computadas en los años de servicio ni a los fines previsionales.

4. Las licencias del presente artículo no pueden, en ningún caso, ser concedidas por motivos de formación profesional a cargo de la empresa.

5. Las licencias enumeradas en el presente artículo excluyen las licencias por estudios ya establecidas por la ley o los contratos.

6. Las normas del inciso 4 se suman a las previstas en el artículo 4, inciso 1, de la ley del 9/12/77, n.º 903 (con relación a la paridad).

***Artículo 3** (licencias para los padres trabajadores)*

1. El padre y la madre trabajadores tienen derecho, aun contemporáneamente, a ausentarse del trabajo por el período de un año, completo o fraccionado, entre los primeros once años de vida del hijo, sea éste legítimo, adoptado o bajo tutela, período durante el cual les será conservado el puesto de trabajo.

2. En el caso de niños discapacitados, de padres separados o inexistencia de uno de los padres, el período del inciso 1 se extiende a dos años. El goce de dicho derecho está reservado al progenitor con el cual el niño vive.

3. La voluntad de usufructuar de la licencia debe ser comunicada por escrito al empleador y con una anticipación de por lo menos quince días.

4. Los períodos de licencia previstos en el presente artículo son cubiertos con contribuciones figurativas y son computados a los fines de la antigüedad de servicio y de la carrera.

***Artículo 4** (licencias familiares)*

1. En adición a lo previsto en el artículo 2, y excepto quienes se encuentren bajo mejores condiciones contractuales, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo por un período de treinta días cada dos años, en modo continuo o fraccionado, por particulares razones familiares.

2. Las condiciones del inciso 1 pueden ser: grave enfermedad, muerte o cualquier otra particular situación que requiera la presencia permanente de parientes y afines hasta el tercer grado, comprendidos los hijos mayores de once años de edad.

3. La subsistencia de las condiciones previstas en los incisos 1 y 2 debe ser comunicada al empleador dentro de un término conveniente, adecuado a las circunstancias, y documentada por un médico de una entidad pública o servicio sanitario u otro documento comprobante, con contribuciones figurativas, y son computados a los fines de la antigüedad y de la carrera.

Artículo 5 (aplicación del derecho, sujetos)

1. Las disposiciones de los artículos 3 y 4 se aplican a los sujetos del inciso 1, artículo 1, de la ley del 30 de diciembre de 1971, n.º 1204 (referida a la tutela a la maternidad) y a los sujetos del inciso 4 del artículo 7 de la ley del 9 de diciembre de 1977, n.º 903 (referida a la paridad).

2. Estas se aplican, asimismo, a las trabajadoras y a los trabajadores del inciso 1 del presente artículo, aun cuando el cónyuge sea trabajador o trabajadora autónomo o no profesional.

3. Los sujetos no trabajadores dependientes, aun cuando no trabajan, inmigrados e inmigradas extracomunitarios con permiso de estadía, privados de trabajo, tienen derecho al reconocimiento del «tiempo paternal», según las normas del artículo 12 de la presente ley.

Artículo 6 (tratamiento durante las licencias)

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen pleno derecho de usufructuar, a requerimiento y a elección, en el período de las licencias previstas en el artículo 2, de:

a) una específica anticipación previsional según lo previsto por el artículo 7 de la presente ley;

b) un anticipo de la liquidación por cese de la relación laboral según el artículo 8 de la presente ley;

c) prolongación de la relación laboral no obstante las disposiciones concernientes a la edad de jubilación obligatoria, según el artículo 9 de la presente ley;

d) anticipación del tratamiento de retiro jubilatorio según el artículo 10 de la presente ley.

2. Los puntos *a), b)* y *d)* no son acumulables entre sí.

Artículo 7 (anticipo jubilatorio-INPS)

1. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a requerir y a percibir durante el período de las licencias previstas en el artículo 2 un específico anticipo erogado por el ente de previsión social en el cual el trabajador se encuentra inscrito, siguiendo la modalidad establecida por el Ministerio del Trabajo y de la Previsión Social en sus decretos dictados, dentro de los seis meses de entrada en vigencia de la ley.

2. El anticipo del inciso 1 se establece del 70 por 100 de la retribución percibida en función de la licencia y constituye la base imponible a los fines del impuesto al rédito personal. El anticipo es reembolsado por el trabajador y la trabajadora en un lapso no superior a cinco años al respectivo ente previsional, con la aplicación de una tasa de interés equivalente a la variación de precios al consumidor, calculada por el ISTAT (Instituto Nacional de Estadísticas), producida en el período de referencia con la modalidad establecida en los decretos mencionados en el inciso 1.

Artículo 8 (anticipo de la liquidación por cese de la relación laboral)

1. Los sujetos que, teniendo derecho, usufructúan de las licencias previstas en los artículos 2, 3 y 4 de la presente ley, tienen derecho a demandar un anticipo, igual al total o parcial importe de la retribución correspondiente a los días de licencia, del tratamiento de fin de la relación, según el artículo 2120 del Código Civil y la modificación de la ley del 29/5/1982, n.º 297.

2. Derogando lo establecido en los incisos 6 y subsiguientes del artículo 2120 del Código Civil, el anticipo del inciso 1:

a) corresponde a todos los trabajadores y trabajadoras que, teniendo derecho, lo requieran;

b) corresponde conjuntamente a la retribución del primer período de pago sucesivo al término de la licencia;

c) no puede ser acumulativamente superior a la media del tratamiento del fin de la relación a la cual los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho en el caso de cese de la relación laboral al momento de solicitarlo.

Artículo 9 (prolongación de la edad para el retiro jubilatorio)

1. Los sujetos que, teniendo derecho, usufructúan de las licencias previstas en el artículo 2, inciso 1, tienen derecho a prolongar la relación de trabajo, haciendo caso omiso de las disposiciones concernientes a la edad obligatoria.

Artículo 10 (anticipo jubilatorio)

1. Los sujetos que, teniendo derecho, usufructúan de las licencias del artículo 2, tienen derecho a elegir, solicitar y percibir una indemnización mensual equivalente al monto del prorrateo mensual de la jubilación acumulada, erogada por el ente previsional en el cual el trabajador o la trabajadora estén inscritos.

2. La edad para la obtención del derecho al retiro jubilatorio y los requisitos para el retiro por antigüedad de los aportes se prolongan por un tiempo igual al de la duración de la licencia por jubilación anticipada.

Artículo 11 (haber mínimo garantizado)

1. A favor de los sujetos del artículo 5, incisos 1 y 2, que usufructúan de licencias según los artículos 3 y 4 de la presente ley, se establece el pago de un haber mínimo garantizado por la duración total de la licencia.

2. El haber del inciso precedente es calculado por el INPS y equivale al 50 por 100 de la retribución media diaria de hecho percibida por los trabajadores y las trabajadoras dependientes, controlada por el ISTAT en relación al año anterior, salvo lo dispuesto en el artículo 15, punto *c)*. El haber mínimo no se computa en la base imponible a los fines tributarios.

3. La indemnización es pagada con los mismos criterios previstos en el inciso 3 del artículo 15 de la ley del 30/12/1971, n.º 1204 (tutela de la maternidad).

4. El antedicho haber es acumulable hasta alcanzar el importe total de la retribución correspondiente a los días de licencia, con el anticipo previsto por el artículo 8 de la presente ley.

Artículo 12 (tiempo de los padres trabajadores)

1. Los haberes previstos en el artículo 11 corresponden a los sujetos del artículo 5, inciso 3, de la presente ley, limitándose a lo previsto por el artículo 3 de la presente ley.

2. Los haberes serán erogados por el INPS a continuación del expreso pedido por escrito en carta libre de impuestos, en el cual se indique la subsistencia de las condiciones, también en caso de adopción o tutela. El INPS procede administrativamente para la comprobación necesaria, según lo dispuesto por la ley 4/1/1968, n.º 15.

3. Para quien se sujeta al presente artículo, el haber mínimo no es acumulable con otros erogados por el INPS en calidad de apoyo a los ingresos familiares y para los desocupados.

Artículo 13 (período de gestación-maternidad)

1. Por cada período de gestación ocurrido con anterioridad a la relación de dependencia laboral, o bien en ausencia de la misma, la trabajadora será compensada con un total de seis

meses de aportes útiles a los fines del derecho a la jubilación y de la antigüedad de dichos aportes.

2. La trabajadora presentará la solicitud para la antedicha compensación directamente al INPS o bien a través del empleador.

Artículo 14 (servicio militar)

1. Hasta la entrada en vigencia de la ley de reforma orgánica del servicio militar y de institucionalización del servicio militar, con el objeto de hacer cumplir a los jóvenes de sexo masculino una experiencia formativa durante el período de alistamiento obligatorio, los jóvenes sujetos a dicha obligación serán empleados en tareas de cuidado al prójimo, por un período de tres meses por lo menos.

2. La Administración de la Defensa dispone la designación de los jóvenes para el cumplimiento de la obligación de inciso 1 en los entes locales, USL y regiones.

3. Tales entes emplearán a los jóvenes sujetos a las obligaciones en actividades referentes a servicios a las personas (servicios sociales para la infancia y para la tercera edad), de asistencia domiciliaria, actividad recreativa y de colonias de vacaciones, socialización e integración de los discapacitados y centros de rehabilitación, servicios para los toxicómanos.

4. Los antedichos entes se encargarán de la formación laboral de los jóvenes según sea necesario.

Artículo 15 (acciones tendentes a la redistribución del trabajo de cuidado familiar y al prójimo entre los sexos)

1. Para favorecer la práctica del derecho de los niños y niñas a contar con la presencia paterna y para una igualitaria distribución de las tareas de cuidado entre los sexos, se establece que:

a) las regiones promuevan, para los trabajadores hombres, cursos para la enseñanza del cuidado y la crianza de la prole, la asistencia a los ancianos y el trabajo doméstico;

b) el ministro de la Instrucción Pública, en el ámbito del procedimiento previsto, ordena la introducción, en los programas y en las actividades didácticas, de iniciativas dirigidas a la formación de los alumnos de sexo masculino en el cuidado y crianza de la prole, asistencia a los ancianos y el trabajo doméstico;

c) sea aumentado en un 30 por 100 el haber mínimo garantizado para los trabajadores hombres que se valen de licencias según los artículos 3 y 4 de la presente ley.

Artículo 16 (formación profesional en las regiones)

1. Para respetar la finalidad de la presente ley, las regiones, aun aquellas que tienen un estatuto especial, y la provincia autónoma de Trento y Bolzano, promueven intervenciones para propiciar cursos de formación y recalificación para trabajadores y trabajadoras que usufructúen de las licencias comprendidas en la presente ley.

2. Los programas del inciso 1 deben referirse a:

a) la promoción de las bajas categorías laborales y la superación de la segregación profesional;

b) las tareas y calificaciones profesionales de las que se prevea un futuro crecimiento, con relación a los servicios a las personas en el territorio de la región y de sus distritos.

TITULO II : EL TIEMPO EN EL TRABAJO

Artículo 17 (horario máximo de trabajo)

1. El horario normal de la semana laboral de los y las dependientes privados y públicos no puede exceder las treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

2. Las medidas de «ocho horas diarias» y de «48 horas semanales de trabajo efectivo», indicadas en el artículo 1, inciso 1, del RDL 15/3/23, n.º 692, convertido en ley el 17/4/25 con el n.º 473, están sustituidas, respectivamente, por «ocho horas diarias y 35 horas semanales».

3. Las contravenciones a las normas del presente artículo y de los artículos 13 y 14 por parte de los empleadores están penadas con multas de hasta 400.000 liras diarias por cada trabajador y trabajadora, duplicables en caso de reincidencia.

Artículo 18 (programación y articulación del horario de trabajo)

1. La distribución del horario semanal y diario se establece por contrato.

2. Son consentidas sucesivas variaciones en la distribución del horario exclusivamente con el consenso del trabajador afectado.

3. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho, por justificados motivos personales, a regímenes de flexibilidad en el inicio y fin de la prestación laboral diaria.

Artículo 19 (vacaciones)

1. La duración de las vacaciones es establecida por contrato.

La duración de las vacaciones anuales remuneradas no puede, en ningún caso, ser inferior a cuatro semanas, salvo mejores acuerdos por convenio.

2. La distribución de los días de vacaciones pagadas es establecida EN forma contractual. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a usufructuar de, por lo menos, dos semanas de vacaciones pagadas en el período que ellos mismos eligieren.

Artículo 20 (trabajo extraordinario)

1. El trabajo extraordinario está vedado, ya sea en las administraciones y entes públicos territoriales, en las empresas industriales o comerciales de cualquier índole, donde no tenga exclusivamente carácter temporario y en ausencia de las condiciones según los incisos siguientes:

2. Se considera trabajo extraordinario aquel que se desarrolla después del normal horario diario y semanal, previsto en el contrato colectivo de trabajo o, por la ley, por un período extraordinario, que no supere una hora al día, las ocho horas semanales, las veinte horas mensuales, salvo los límites anuales inferiores establecidos por los contratos colectivos.

3. Las eventuales prestaciones de trabajo extraordinario son establecidas contractualmente.

4. El trabajo extraordinario no puede ser requerido en las empresas o unidades productivas que:

a) en los seis meses anteriores hayan incurrido en reducciones o suspensiones del trabajo del personal dependiente;

b) tengan algún dependiente en tratamiento de integración salarial (suspensión temporaria con subsidio), excepto que el Inspectorado compruebe y certifique la imposibilidad real, por razones técnicas u organizativas, de reubicación de los trabajadores suspendidos.

5. La ejecución de trabajo extraordinario está autorizada por el organismo de Inspección de Trabajo de cada jurisdicción, el cual debe recibir con 24 horas de anticipación la solicitud

del empleador conteniendo los nombres de los trabajadores afectados, y el cumplimiento de los requisitos descritos en el inciso 6.

Dicho pedido deberá ser al mismo tiempo comunicado a los representantes gremiales constituidos en la empresa, a las unidades de producción y a la Administración o bien, en ausencia de organismos locales, a las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo aplicado.

6. Cuando se obtenga la autorización para el trabajo extraordinario, el empleador deberá proporcionar al sindicato un informe cuyo contenido indique el número de horas autorizadas por cada trabajador y trabajadora y los nombres de los mismos.

7. El trabajo extraordinario es de carácter voluntario y el trabajador que asiente tiene derecho, excepto mejores condiciones previstas por el convenio colectivo, a lo establecido en el artículo 21, incisos 1 y 4.

Artículo 21 (retribución, compensación descuentos por trabajo extraordinario)

1. La ejecución del trabajo extraordinario fija un «plus» retributivo no inferior al 10 por 100 respecto a la retribución del trabajo ordinario y no inferior al 20 por 100 en el caso del trabajo nocturno o en días festivos, excepto mejores condiciones previstas en el convenio colectivo.

2. La retribución correspondiente al trabajo extraordinario constituirá una parte de la base imponible sujeta al debido descuento por aportes jubilatorios obligatorios y una parte para contribuir con el fondo para la desocupación, con una alícuota del 18 por 100, de la cual el 3 por 100 estará a cargo del trabajador y de la trabajadora.

3. La alícuota mencionada en el inciso 2 será del 30 por 100 si las horas de trabajo extraordinario exceden el número de cuatro como promedio semanal por cada trabajador, siendo el 5 por 100 a cargo de este último.

4. El trabajador y la trabajadora que realizan trabajo extraordinario tienen derecho a un número de horas de permiso retribuido igual a las horas de trabajo extraordinario efectuado, utilizables en modo total o parcial dentro de los tres meses sucesivos. En tal caso, el trabajador y la trabajadora están obligados a comunicarlo al empleador antes de iniciar el trabajo extraordinario, cuya retribución será adecuada al plus enunciado en el inciso 1.

Artículo 22 (impuesto a los aportes)

1. El monto mensual de la imposición fiscal de los aportes sociales se incrementa de 25.000 liras por cada trabajador. El monto aumenta a 75.000 liras en el caso de empresas que operan en los territorios según el artículo 1 del Texto Unico aprobado con DPR del 6 de marzo de 1978, n.º 218.

Los importes mencionados están elevados, respectivamente, a 35.000 y 100.000 liras en el caso de las trabajadoras.

2. Los importes referidos en el inciso 1 serán triplicados y duplicados por los primeros seis y doce meses, respectivamente, para todos los trabajadores (efectivos y temporarios) hasta la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, con la introducción del límite de horario semanal, según el artículo 17.

Artículo 23 (trabajo nocturno)

1. El trabajo nocturno comprendido entre las 22 horas y hasta las 6 horas, salvo definiciones más favorables establecidas en los convenios colectivos, está consentido para hacer frente a los servicios de interés general, actividades de mantenimiento o especiales actividades pro-

ductivas relacionadas con las exigencias tecnológicas de ciclo ininterrumpido o con circunstancias excepcionales temporarias no solucionables de otro modo.

2. El Ministerio del Trabajo, mediante un decreto, y de común acuerdo con las organizaciones sindicales de los empleadores y de los trabajadores, determinará los sectores y las actividades en las cuales se admite el trabajo nocturno.

3. La introducción de turnos de trabajo nocturno será a continuación negociada por las partes contratantes.

4. Los eventuales acuerdos sindicales para la introducción de turnos nocturnos deben prever, además:

— la alternancia de los trabajadores y de las trabajadoras destinados a las tareas nocturnas;

— el derecho a un intervalo entre uno y otro turno nocturno y también el derecho de alternar los turnos diurnos con los nocturnos.

5. El horario de trabajo nocturno semanal, normal y extraordinario, gozará de una reducción igual a 1/20 de las horas de servicio nocturno efectuadas, salvo mejores acuerdos contractuales.

Las mismas disposiciones serán aplicadas para el trabajo no extraordinario en los días festivos.

6. En caso de discordancia o no adhesión al acuerdo por parte de una o más representaciones sindicales de la empresa, o de un requerimiento por parte del 20 por 100 de los trabajadores interesados, la eficacia del acuerdo se suspenderá y quedará condicionado a su aprobación por parte de la mayoría absoluta de los trabajadores por medio de un referéndum.

7. Para la actividad definida por el artículo 5 de la ley 903/77 (relativa a la igualdad), queda confirmado el veto a la utilización del personal femenino para el trabajo nocturno, salvo suspensión del mismo mediante acuerdos sindicales en la empresa según la misma norma de ley a estipularse unitariamente, reafirmando lo indicado en el inciso 6 del presente artículo. En tal caso, el empleo de una trabajadora en las tareas nocturnas está sujeto al consenso de la misma.

Artículo 24 (trabajo desgastante e insalubre)

1. La edad para el retiro jubilatorio será anticipada de dos meses por cada año trabajados en actividades desgastantes, y de cuatro meses por cada año de trabajo en sectores insalubres.

2. Por cada año de trabajo en sectores desgastantes e insalubres o particularmente desgastantes corresponden en modo figurado y respectivamente dos y cuatro meses de aportes útiles a los fines del derecho a la jubilación y a la antigüedad por aportes, hasta un máximo de 60 meses en toda la vida laboral por trabajo desgastante, y de 120 meses por actividades insalubres.

3. El ministro de Trabajo y Previsión Social, con el consenso de las organizaciones sindicales, y con un decreto promulgable dentro de los seis meses de entrada en vigencia de la ley, determinará las mencionadas ocupaciones desgastantes o particularmente desgastantes o insalubres y las categorías de los trabajadores afectados. Establecerá también porcentajes mayores en los aportes jubilatorios a cargo del empleador, con el objeto de cubrir los mayores costos del INPS ocasionados por la concesión de jubilaciones anticipadas según el presente artículo.

4. En relación a las actividades consideradas en el presente artículo y al horario semanal indicado en el artículo 17, se aplicará una reducción de 1/20.

TITULO III: EL TIEMPO EN LA CIUDAD

Artículo 25 (planificación de los horarios)

1. El municipio tiene la atribución y el deber de coordinar y ordenar los horarios de atención al público (apertura-cierre) de todas las oficinas públicas y privadas, de los servicios a las personas, de los servicios sanitarios, escolares, de transportes; de los locales públicos, de las actividades comerciales, turísticas y culturales.

2. El municipio tiene la facultad de coordinar el conjunto de los horarios de las actividades productivas que se desarrollan en el territorio.

3. El Consejo Municipal adoptará, en el término de un año a partir de la aprobación de la presente ley, el plan regulador de los horarios según los puntos 1 y 2, teniendo en cuenta:

a) el reconocimiento del valor del tiempo y el valor del trabajo de cuidado cuya acción está dirigida a superar la división sexual del trabajo;

b) el reconocimiento de los derechos de los usuarios;

c) la necesidad de mejorar las condiciones de vida en la ciudad y la funcionalidad de los servicios públicos y personales.

4. Eventuales modificaciones posteriores deben ser adoptadas con deliberación del Consejo Municipal.

5. Al fin de disponer el plan regulador de los horarios, todos los sujetos públicos, privados, entes, empresas, operadores individuales, comerciantes, actividades profesionales están obligados a comunicar al municipio, dentro de los tres meses de entrada en vigencia de la presente ley o después de un mes del inicio de la actividad, los propios horarios de trabajo y de apertura al público.

6. A los fines del presente artículo, la Administración municipal procederá a la formación de una consulta permanente sobre el tiempo en la ciudad, presidida por el intendente o un delegado, y compuesta además por un representante sindical de los trabajadores y de los empleadores, y por representantes de las asociaciones de usuarios de los principales servicios públicos, por delegados de los comités de gestión de los servicios a las personas y de los consejos de los círculos escolares.

La función de esta consulta es la de proporcionar indicaciones útiles para la preparación de la planificación prevista en el presente artículo.

Las asociaciones y organismos mixtos que forman la consulta deberán estar representados por delegados hombres y mujeres.

7. Los criterios a seguir para la planificación son los siguientes:

a) los horarios de las oficinas, de los servicios y de las actividades que se desarrollan directamente en contacto con el público deben ser organizados en modo tal de no coincidir, por lo menos durante dos días por semana, con la mayoría de los horarios de las actividades productivas y evitando ser distribuidos en el mismo horario cada día;

b) los horarios de los servicios a las personas deben:

1. tener en cuenta los horarios de la mayoría de las actividades laborales para que dichos servicios puedan ser utilizados por los trabajadores y trabajadoras y todos aquellos que no desarrollan actividades productivas;

2. no ser inferiores a la duración media de los horarios de trabajo, salvo particulares exigencias de producción, prevalentes en el territorio dado;

c) los horarios de las actividades comerciales deben ser organizados en modo tal que no coincidan con los horarios de apertura y cierre, y de turno de descanso, de todas las actividades relativas al específico ramo de actividad.

8. Dichos horarios deben ser garantizados, sin perjuicio del horario de trabajo de las personas afectadas al mismo, por medio de adecuadas reorganizaciones.

Artículo 26 (planificación extracomunal o municipal)

1. Cuando la planificación de los antedichos horarios afecta, por razones de funcionalidad (ej. transportes), a otros municipios o áreas que están fuera del propio ejido, la coordinación de los mismos estará a cargo de los afectados y deberá ser realizada de común acuerdo.

2. La planificación de los horarios extramunicipales será adoptada por todas las municipalidades afectadas.

3. La consulta descrita en el inciso 6 del artículo 25 está referida a las áreas extramunicipales y a los municipios afectados.

Artículo 27 (comisión de mujeres-consulta)

1. A los fines de la planificación referida en el artículo 25, el Consejo municipal o comunal proveerá a individuar instrumentos de consulta femeninos (singulares o asociaciones) presentes en el territorio y la modalidad de dicha consulta.

2. Para igual fin, todas las mujeres que forman parte del Consejo municipal, reunidas en una comisión, tienen la obligación de dar el propio parecer al respecto.

Artículo 28 (poderes de los usuarios)

1. Las administraciones de los entes públicos y privados, en el ámbito de la organización de los horarios de los servicios y de la apertura al público de sus oficinas, deben tener en cuenta las observaciones y propuestas dadas por las organizaciones efectivamente representativas de los ciudadanos usuarios de los servicios mismos presentes en el territorio. Dichas asociaciones u organizaciones deben estar representadas por delegados hombres y mujeres.

2. En el ámbito de la negociación sindical, las partes están obligadas a invitar a participar en las reuniones a las organizaciones efectivamente representativas de los ciudadanos usuarios de los servicios públicos, para tratar las modalidades de organización y los horarios de los servicios públicos.

3. Las presentes disposiciones se aplican también con referencia a la elaboración de proyectos, según el artículo 25, incisos 6 y 7, que en ausencia no justificada de tales requisitos no podrán ser tomadas en consideración según las normas anteriores.

4. La no observancia de las presentes disposiciones implica la nulidad de los contratos estipulados.

5. El ministro de la Función Pública tiene el deber de hacer vigilar el respeto de las presentes normas y a presentar anualmente al Parlamento un informe sobre el estado de actuación de las mismas.

6. Para los contratos nacionales, las disposiciones de reconocimiento y de tutela de las representaciones de los usuarios serán establecidas por las leyes de la República.

7. Para la descentralización de las negociaciones, los Consejos municipales deliberarán específicos reglamentos para disciplinar el reconocimiento y la tutela de las asociaciones de los usuarios en el ámbito de los principios nacionales.

Artículo 29 (función de las Administraciones regionales)

1. Las regiones están obligadas a adaptar la propia legislación, en base a los principios y a los objetivos de la presente ley, dentro de los primeros seis meses de entrada en vigencia de la misma.

Artículo 30 (impuesto sobre el tiempo)

1. Hasta la entrada en vigor de la ley de reforma del sistema impositivo local, las comunas tienen la facultad de proponer a los sujetos pasivos de impuestos y tasas locales la posibilidad de optar entre el pago del impuesto o tasa debida y el empleo temporario en actividades relativas a los servicios a las personas, servicios sociales para la infancia y la tercera edad, asistencia domiciliar, actividades recreativas y de vacaciones, socialización o integración de los niños discapacitados, servicios de rehabilitación, servicios para los toxicómanos.

2. El empleo temporario no es retribuido y tiene una duración igual a las horas de trabajo, correspondientes a la retribución media necesaria para producir un haber igual al monto del impuesto debido.

3. La realización del trabajo previsto en el presente artículo extingue la obligación tributaria.

Artículo 31 (simplificación de las certificaciones burocráticas)

1. Dentro de los tres meses de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, las Administraciones invocadas adoptarán las medidas organizativas idóneas para garantizar la plena aplicación de las disposiciones en materia de certificación y presentación de actos y documentos por parte de los ciudadanos a las Administraciones públicas, según la ley del 4 de enero de 1968, n.º 15.

2. Cuando el interesado declaran que, hechos, estados y calidad, están certificados en documentos ya poseídos por la misma Administración pública, el responsable del procedimiento deberá obtener por vía administrativa dichos documentos o copias de los mismos, cuando sea factible, por ejemplo, con medios automatizados o bien con otros a su disposición.

3. Ninguna Administración pública puede pedir a los ciudadanos documentaciones o certificaciones cuya extensión fuere de su competencia.

4. De igual modo se procederá cuando se tratara de la certificación de hechos, estado y calidad de las personas, que la misma u otra sección administrativa del Estado se encargará de certificar.

Artículo 32 (cobertura financiera)

1. Los costos originados por la presente ley están previstos en el capítulo 6856 del Presupuesto de Gastos del Ministerio del Tesoro (Finanzas) para los años 1991 y siguientes, por medio de la creación de una cuenta denominada «Reforma de los tiempos sociales».

Artículo 33 (entrada en vigor)

1. La presente ley entrará en vigor el primer día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.

Todas las normas vigentes contrarias a la presente ley se entenderán derogadas.

LEY italiana 125/91, 10 de abril,

ACCIONES POSITIVAS PARA LA CONSECUCION DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER EN EL TRABAJO.

LEY ITALIANA

LEY 125/91, 10 DE ABRIL, ACCIONES POSITIVAS PARA LA CONSECUCION DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 1.- FINALIDAD.-

1.- Las disposiciones contenidas en la presente ley tienen como finalidad favorecer la ocupación femenina y realizar la igualdad sustancial entre hombres y mujeres en el trabajo, también mediante la adopción de medidas, denominadas acciones positivas para las mujeres, con el fin de remover los obstáculos que impiden de hecho la realización de la igualdad de oportunidades.

2.- Las acciones positivas a las que se refiere el párrafo primero tienen en particular la finalidad de:

a) Eliminar las disparidades de hecho, del que las mujeres son objeto en la formación escolar y profesional, en el acceso al trabajo, en la promoción profesional, en la vida laboral y en los períodos de movilidad.

b) Favorecer la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres en particular, a través de la orientación escolar y profesional y los instrumentos de la formación; favorecer el acceso al trabajo autónomo y a la formación empresarial y la cualificación profesional de las trabajadoras autónomas y de las empresarias.

c) Superar condiciones, organización y distribución del trabajo que provoquen efectos diversos, según el sexo, frente a los trabajadores con prejuicios en la formación, en el avance profesional o bien en el tratamiento económico y retributivo.

d) Promover la inserción de las mujeres en la actividad, en los sectores profesionales y en las categorías en que se encuentren infrarrepresentadas y, en particular en los sectores tecnológicamente avanzados y en puestos de responsabilidad.

e) Favorecer también, mediante una diversa organización del trabajo, de las condiciones y del tiempo de trabajo, el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales y un mejor reparto de las mismas entre los dos sexos.

3.- Las acciones positivas a las que se refieren los párrafos primero y segundo, pueden ser promovidas por el Comité al que se refiere el artículo 5 y por los Consejeros de Igualdad a que se refiere el artículo 8, por los centros para la igualdad y la paridad de oportunidades en el nivel nacional, local, y empresarial, como quiera que sean denominados, por empresarios públicos y privados, por centros de formación profesional, por organizaciones sindicales nacionales y territoriales, también a propuesta de representaciones sindicales de empresa o de órganos de representación del personal, a los que se refiere el artículo 25, de la ley de 29 de marzo de 1983, nº 93.

ARTÍCULO 2.- ACTUACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS. FINANCIACIÓN.

1.- Las empresas, también en forma de cooperativas, sus consorcios, los entes públicos económicos, las asociaciones sindicales de trabajadores y los centros de formación profesional que adopten los proyectos de acciones positivas a que se refiere el artículo 1, pueden solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que les sea restituido el valor total o parcial de los costes financieros conectados con la actuación de los citados proyectos, a excepción de aquellos a que se refiere el artículo 3.

2.- El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, oído el Comité a que hace referencia el artículo 5, reconocerá a los proyectos de acciones positivas el beneficio a que se refiere el párrafo 1 y, en la misma resolución, autorizará el correspondiente gasto. La actuación de los proyectos a que se refiere el primer párrafo deberá tener lugar, dentro de los dos meses desde el otorgamiento de la subvención.

3.- Mediante Decreto emanado del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo acuerdo con el Ministro de Hacienda, se establecerán las modalidades de presentación de solicitudes, de concesión de los fondos y de tiempos de realización del proyecto. En todo caso, las aportaciones económicas deberán ser otorgadas tras la verificación de la puesta en práctica de los proyectos de acciones positivas, o de partes concretas de ellos, en función de la complejidad del proyecto mismo. La falta de actuación del proyecto comportará la pérdida del beneficio y la restitución de las cantidades que se hubieran podido percibir. En caso de actuación parcial, la pérdida operará limitadamente a la parte no actuada, cuya valoración se efectuará en base a criterios determinados por el Decreto al que se refiere el presente apartado.

4.- Los proyectos de acción positiva, acordados por los empleadores con las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, tendrán preferencia en el acceso a los beneficios a que se refiere el apartado 1.

5.- El acceso a los fondos comunitarios destinados a la realización de programas o proyectos de acción positiva, a excepción de aquellos a que se refiere el artículo 5.

6.- En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, las Administraciones del Estado, incluso las Comunidades Autónomas, las provincias, los ayuntamientos y todos los entes públicos no económicos, nacionales, regionales y locales, oídas las organizaciones sindicales locales adheridas a las confederaciones más representativas en el ámbito nacional, oído, de otra parte, por lo que se refiere a su propia competencia, el Comité a que se refiere el artículo 5 o el Consejero de igualdad, a que se refiere el artículo 8, adoptarán planes de acción positiva, con el objetivo de asegurar en su ámbito respectivo la remoción de los obstáculos que de hecho impidan la plena realización de la igualdad de oportunidades, de trabajo y en el trabajo, entre hombres y mujeres.

ARTÍCULO 3.- FINANCIACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS REALIZADAS MEDIANTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

1.- A la financiación de los proyectos de formación encaminados a la consecución del objetivo de que habla el artículo 1.1, autorizados según el procedimiento previsto por los artículos 25, 26 y 27 de la Ley de 21 de diciembre de 1978, y aprobados por el Fondo Social Europeo, se destinará una cuota del Fondo de Rotación creado por el artículo 25 de la misma ley, que será determinada anualmente mediante acuerdo del Comité Interministerial para la Programación Económica. Para la aplicación inicial, dicha cuota se fijará en un 10 %.

2.- La finalidad de los proyectos de formación que persiguen el objetivo a que se refiere el artículo 1.1, se declarará antes del 31 de marzo del año en que la iniciativa deba ser ejecutada por la comisión regional de empleo. Caducado el plazo, dicha declaración competerá al Comité al que se refiere el artículo 5.

3.- La cuota del Fondo de rotación a que se refiere el párrafo 1 se repartirá entre las regiones de forma proporcional al montante de las contribuciones requeridas por los proyectos aprobados.

ARTÍCULO 4.- ACCIONES JUDICIALES.

1.- Constituye discriminación, en el sentido de la ley de 9 de diciembre de 1977, cualquier acto o comportamiento que produzca un efecto perjudicial discriminando, también de forma indirecta, a los trabajadores por razón de sexo.

2.- Constituye discriminación indirecta, cualquier tratamiento perjudicial derivado de la adopción de criterios que perjudiquen de modo proporcionalmente mayor a los trabajadores de uno u otro sexo, y se basen sobre requisitos no esenciales para el desarrollo de la actividad laboral.

3.- En los concursos y en las formas de selección aplicadas por la empresa privada y pública, la prestación requerida deberá ser acompañada por las palabras "de uno y otro sexo", a excepción de los casos en los cuales la referencia al sexo constituya requisito determinante de la naturaleza del trabajo o de la prestación.

4.- Quien intente actuar judicialmente para que se declare la discriminación en el sentido de los dos primeros párrafos, y no pretenda valerse del procedimiento de conciliación previsto en los Convenios Colectivos, puede promover el intento de conciliación previsto en el artículo 410 del Código de Procedimiento Civil, también ante el Consejero de Paridad a que se refiere el artículo 8.2, competente por razón del territorio.

5.- Cuando el recurrente aporte elementos de hecho deducibles incluso de datos estadísticos relativos a la contratación, al régimen retributivo, a la asignación de tareas y categorías, a los traslados, a la promoción y al despido idóneos para fundamentar, en términos precisos y coherentes, la presunción de existencia de actos o comportamientos discriminatorios por razón de sexo, recaerá sobre el demandado la carga de probar la inexistencia de la discriminación.

6.- En cualquier momento en que el empleador realice un acto o comportamiento discriminatorio de tipo colectivo, incluso si no son individualizables de modo inmediato y directo los trabajadores perjudicados por la discriminación, el recurso podrá ser presentado por el Consejero de Paridad que opere en ámbito regional, previo informe no vinculante del Colegio Instructorio a que se refiere el artículo 7, que debe adjuntarse a la demanda, oída la comisión regional para el empleo.

Transcurrido el plazo de 30 días sin que el Colegio instructorio haya emitido informe, la demanda podrá proponerse, de todos modos.

7.- El Juez, en la Sentencia que decida sobre la discriminación en base a la demanda presentada conforme al párrafo anterior, ordenará al empleador definir, oída la representación sindical en la empresa, o en su defecto, a las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, además del Consejero nacional para la igualdad competente por razón del territorio, un plan de remoción de las discriminaciones constatadas. En la Sentencia, el Juez fijará un plazo para que se defina este plan.

8.- En caso de incumplimiento de la Sentencia a que se refiere el párrafo 7, se aplicará el artículo 860 del Código Penal (..)

9.- Cualquier constatación de actos o comportamientos discriminatorios a que se refieren los párrafos 1 y 2, actuados por los empresarios a los que se les hayan concedido los beneficios previstos en la legislación vigente, o que hayan estipulado contratos de ejecución de obras públicas, de servicios o de suministro, vendrá comunicada inmediatamente a la Inspección de Trabajo o al Ministerio cuya Administración haya dispuesto la concesión del beneficio citado, los cuales adoptarán las oportunas determinaciones, comprendida, si es necesaria, la revocación del beneficio, y en los casos más graves o de reincidencia podrán decidir, la exclusión del responsable por un período de tiempo de hasta dos años de cualquier concesión de ayudas financieras o crediticias, o de cualquier colaboración con la Administración. Tales disposiciones se aplicarán también cuando se trate de ayudas financieras o crediticias o de contratos concedidos por los entes públicos, a los que el Inspector de Trabajo comunicará directamente la discriminación constatada, para la adopción de las sanciones previstas.

10.- Queda en vigor todo lo establecido en el artículo 15 de la ley de 9 de diciembre de 1977.

ARTÍCULO 5.- COMITÉ NACIONAL PARA LA ACTUACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE TRABAJADORES/AS.

1.- A fin de promover la remoción de los comportamientos discriminatorios por razón de sexo y de cualquier otro obstáculo que limite de hecho la igualdad de las mujeres en el acceso al trabajo y en el trabajo, y la promoción profesional, se crea, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Comité Nacional para la actuación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores/as.

2.- Formarán parte del Comité:

a) El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, o, por delegación, un Subsecretario de Estado con funciones de presidente.

b) Cinco miembros designados por las Confederaciones Sindicales más representativas en el ámbito nacional.

c) Cinco miembros designados por las asociaciones patronales más representativas en el ámbito nacional.

d) Un miembro designado unitariamente por las organizaciones de representación, asistencia y tutela del movimiento cooperativo, más representativas en el ámbito nacional.

e) Once miembros designados por las asociaciones y movimientos feministas más representativos en el ámbito nacional, que actúen en el ámbito de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

f) El Consejero de igualdad componente de la Comisión Central de Empleo.

3.- Participarán, además, en las reuniones del Comité, sin derecho de voto:

a) Seis expertos en materia jurídica, económica y sociológica en el área laboral.

b) Cinco representantes, respectivamente, de los Ministerios de Educación, Justicia, Asuntos Exteriores, Industria, Comercio y Administraciones Públicas.

c) Cinco funcionarios del Ministerio de Trabajo con rango no inferior al de Director General, en representación de las Direcciones Generales de Empleo, Relaciones Laborales, Estudio de Mercado de Trabajo, Previsión y Asistencia Social y de la Oficina Central para la orientación y formación profesional de los trabajadores.

4.- Los miembros del Comité tendrán un mandato de tres años y serán designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Por cada componente titular, se nombrará un suplente.

5.- El Comité será convocado, por iniciativa del Ministro de Trabajo, y cuando lo solicite la mitad más uno de sus componentes.

6.- El Comité decidirá sobre su propio funcionamiento y el del Colegio Instructorio y de la Secretaría Técnica.

7.- El Vicepresidente del Comité será designado por el Ministro de Trabajo, de entre los componentes del mismo.

ARTÍCULO 6.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ.

1.- Para la consecución de las finalidades a que se refiere el artículo 5.1, el Comité adoptará cualquier iniciativa útil, y, en particular:

- Formulará propuestas sobre las cuestiones generales relativas a la actuación de los objetivos de igualdad y de paridad de oportunidades y también para el desarrollo y perfeccionamiento de la legislación vigente que incidan directamente sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

- Informará y sensibilizará a la opinión pública sobre la necesidad de promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en la formación y en el trabajo.

- Promoverá la adopción de acciones positivas por parte de las instituciones públicas que incidan sobre la política de trabajo, incluidos los sujetos a que se refiere el artículo 2.

- Expresará, por mayoría, sus opiniones sobre la financiación de los proyectos de acción positiva y controlará su ejecución, verificando su correcta actuación y el resultado final.

- Elaborará Códigos de comportamiento dirigidos a especificar las reglas de conducta conformes a la igualdad y a individualizar las manifestaciones, incluso indirectas, de la discriminación.

- Verificará el nivel de aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad.

- Propondrá soluciones a los conflictos colectivos, incluso orientando a los interesados para la adopción de acción positiva para la remoción de las discriminaciones y la creación de igualdad de oportunidades de las trabajadoras.

- Podrá reclamar a la Inspección de Trabajo que recabe información sobre las situaciones ocupacionales masculinas y femeninas en relación con la situación del acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

- Promoverá una adecuada representación de las mujeres en los organismos públicos, nacionales y locales, competentes en materia de trabajo y formación profesional.

- Redactará el informe al que se refiere el artículo 10.

ARTÍCULO 7.- COLEGIO INSTRUCTORIO Y SECRETARÍA TÉCNICA.

1.- Para la instrucción de las actuaciones relativas a la individualización y a la remoción de las discriminaciones, y para la redacción de los informes al Comité a que se refiere el artículo 5 y a los Consejeros de Paridad, se crea un Colegio Instructorio compuesto de la siguiente manera:

a) El vicepresidente del Comité, a que se refiere el artículo 5, que lo presidirá.

b) Un Magistrado designado por el Ministerio de Justicia, entre los miembros de la Jurisdicción Laboral.

c) Un Funcionario Superior de la Inspección de Trabajo.

d) Los expertos a que se refiere el artículo 5.3.a)

e) El Consejero de Paridad a que se refiere el artículo 8.4.

2.- Cuando se considere necesario, en atención a las circunstancias del caso, los componentes a que se refieren las letras b y c del párrafo 1, y a petición del Comité, podrán ser elevados a dos.

3.- A fin de proveer a la gestión administrativa y al soporte técnico del Comité y del Colegio Instructorio, se crea la Secretaría Técnica, con funciones ejecutivas, que estará bajo la dependencia de la Presidencia del Comité, y estará compuesta por personal proveniente de las diversas Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo, y será coordinado por un Director General del mismo Ministerio. La composición de la secretaría técnica se determinará por Decreto del Ministerio de Trabajo, oído el Comité.

4.- El Comité tendrá facultades deliberantes para estipular convenios a fin de realizar estudios e investigaciones.

ARTÍCULO 8.- CONSEJEROS DE PARIDAD.

1.- Los Consejeros de Paridad a que se refiere el Decreto Ley de 30 de octubre de 1984, modificado por la ley de 19 de diciembre de 1984, serán miembros a todos los efectos de las respectivas Comisiones Regionales para el Empleo.

2.- A nivel provincial, se nombrará un Consejero de Paridad, dentro de la Comisión para el Empleo con sede en la capital de la provincia, y con facultades de intervenir ante las otras comisiones para el empleo que operen en el ámbito de la misma provincia.

3.- Los Consejeros de Paridad serán nombrados por el Ministro de Trabajo, por designación del órgano regional competente, oídas las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, y deberán ser elegidos entre personas que hayan adquirido una experiencia técnico-profesional de una duración mínima de 3 años en las materias relativas al ámbito de la presente ley.

4.- El Consejero de Paridad será competente, con voz y voto, de la Comisión Central de empleo.

5.- En los casos de empate en las Comisiones a que se refiere el párrafo 1 y 2, el presidente tendrá voto de calidad.

6.- Además de las competencias asignadas a éstos por la ley en el ámbito de las competencias de las Comisiones Provinciales, Regionales y Centrales para el empleo, el Consejero de Paridad desarrollará cualquier iniciativa útil para la realización de la finalidad de la presente ley. En el ejercicio de sus funciones, los Consejeros de Paridad son autoridad pública, y tienen obligaciones de informar a la autoridad judicial de los delitos

de los que tengan conocimiento por razón de su cargo. Los Consejeros de Paridad en los diferentes niveles serán componentes de los organismos de paridad ante los entes locales, provinciales y regionales.

7.- Para el cumplimiento de sus competencias, los Consejeros de Paridad podrán requerir a la Inspección de Trabajo que recabe información relativa a la situación ocupacional masculina y femenina, en relación con la contratación, promoción y formación profesional.

8.- Los Consejeros de Paridad a que se refiere el párrafo 2 y los regionales competentes por razón del territorio, sin perjuicio de la acción judicial a que se refiere el artículo 4.6, tienen facultades de actuar en juicio, sea en procesos promovidos ante el Pretor en funciones de Juez laboral, y ante el Tribunal administrativo regional, previa delegación de la trabajadora. Podrán también intervenir en los juicios promovidos por las interesadas en el sentido del artículo 4.

9.- Los Consejeros de Paridad recibirán comunicaciones sobre las orientaciones del Comité y harán informes al mismo acerca de su propia actividad. Tendrán facultad para consultar al Comité y al Consejero Nacional de Paridad sobre cualquier cuestión que les parezca útil.

10.- Los Consejeros de Paridad, para el ejercicio de sus funciones, tendrán su sede, respectivamente, en la Oficina Regional de Trabajo y en la Dirección General de Trabajo. Estas oficinas proporcionarán la sede, la infraestructura y el personal, y cuanto sea necesario para el cumplimiento de las funciones de los Consejeros de Paridad. El Ministerio de Trabajo, por Decreto propio, podrá modificar la ubicación del Consejero de Paridad en el ámbito del Ministerio.

11.- Además de las dietas de presencia por la participación en las reuniones de las Comisiones Provincial, Regional y Central para el empleo, corresponderán al Consejero de paridad dietas del mismo importe por cada jornada de efectiva presencia en las sedes en que estén domiciliados por razón de su oficio, dentro de un límite máximo fijado anualmente por Decreto del Ministerio de Trabajo.

12.- El Consejero de Paridad tiene derecho, si es trabajador por cuenta ajena, a permisos no retribuidos para el cumplimiento de su función, cuando intente ejercitar este derecho, deberá preavisar al empresario por escrito, normalmente con una antelación de 3 días.

ARTÍCULO 9.- INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL PERSONAL.

1.- Las empresas, públicas y privadas, que ocupen a más de 100 trabajadores, estarán obligadas a realizar un informe, por lo menos cada dos años, sobre la situación del personal masculino y femenino en cada una de las profesiones, y en relación al estado de la contratación, de la formación y de la promoción profesional de los niveles de promoción de categoría o cualificación, y de otros fenómenos de movilidad en que se intervenga la Caja de Integración de Ganancias, de los despidos, de prejubilación y jubilación, y de la retribución efectivamente percibida.

2.- El citado informe se remitirá a las representaciones sindicales de empresa y al Consejero Regional de Paridad.

3.- El primer informe deberá realizarse en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley, de conformidad con las indicaciones definidas según lo previsto en el párrafo primero, por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, mediante un Decreto propio que deberá elaborarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

4.- Cuando, en los términos previstos, las empresas no remitan el citado informe, el Inspector Regional de Trabajo, previa cita de los sujetos a que se refiere el párrafo 2, invitará a las empresas a realizarlo en el plazo de 60 días. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas en el artículo 11 del Departamento del Presidente de la República de 19 de marzo de 1955.

En los casos más graves podrá decidirse la suspensión por un año de los beneficios económicos que eventualmente se hayan concedido a la empresa.

ARTÍCULO 10.- INFORME AL PARLAMENTO.

Transcurridos dos años desde la entrada en vigor de la presente ley, el Ministro de Trabajo enviará, en un plazo de 30 días, a las Comisiones competentes del Parlamento y del Senado, y a la Cámara de los Diputados, un informe de actuación de esta ley, redactado en base al informe que deberá elaborar el Comité a que se refiere el artículo 5.

Valor inicial del plan (primer trienio) 10.000 millones de liras, sin contar los gastos de mantenimiento de los órganos que se crean en la ley (1.000 millones de liras), según el artículo 11 de la ley.