

LA MUJER: un paro silencioso



II Jornadas de CC.OO.
Secretaría de la Mujer

Que CC.OO. sea el sindicato de las trabajadoras

MARCELINO CAMACHO

Queridas compañeras:
Es la primera vez en nuestro país que una Central Sindical analiza con esta amplitud y profundidad las características específicas del empleo de la mujer y aspectos como las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres en el medio rural o todo ese mundo del empleo marginal, del trabajo negro.
Nuestro objetivo no es sólo conocer la situación —una situación que, por otra parte, es normalmente ignorada— sino transformarla, aumentar nuestra capacidad de unir y de movilizar a las trabajadoras y los trabajadores para que se produzcan esos cambios.

Está claro que la organización de las mujeres en CC.OO. es vital para esa movilización, para esa transformación. Sin ella no hubiéramos podido recoger las experiencias analizadas aquí, sin ella no hubiéramos podido unir esfuerzos que coinciden en una dirección eficaz.

Yo quiero insistir en algo que es importante para el sindicato en general, pero especialmente para un sector tradicionalmente poco integrado sindicalmente como las mujeres, que es el que conectemos, que nos dediquemos a los problemas concretos que se plantean a las trabajadoras.

CC.OO. será el sindicato de las mujeres en la medida en que recoja sus planteamientos y aspiraciones generales y los incorpore en una perspectiva de clase; pero, sobre todo, en la medida en que esté entretelado con las pequeñas y cotidianas reivindicaciones y su resolución. El trabajador, la trabajadora, lucha, se mueve por las cosas que palpa y lo hace mucho más si tras una lucha concreta ve un resultado concreto. A CC.OO. nos corresponde asumir, tanto la multitud de pequeñas reivindicaciones, como la transformación global del sistema, y combinar ambos niveles de forma que se potencien mutuamente al máximo.

Estas Jornadas se realizan en plena etapa de crisis económica, con implicaciones, en todos los órdenes, en la vida de los trabajadores y la sociedad. En el cuadro de la crisis y el desencanto, tenemos que ser conscientes de que no llegamos a importantes sectores de trabajadores, que la acción sindical queda muy reducida al que tiene trabajo, incluso a los que tienen convenio que negociar. Las mujeres, los jóvenes, los parados, se quedan marginados de la acción sindical. Necesitamos diversificar más nuestro trabajo sindical para adaptarlo a las características específicas de cada sector, y a la vez es más necesario que nunca el articular nuestras actividades sindicales concretas.

En la Conferencia Sindical Mundial a la que hemos asistido en mayo en Belgrado, 122 organizaciones sindicales de todo el mundo decían que era necesario un nuevo orden económico mundial, para salir de esta crisis que condena al paro a 500 millones de personas; esta crisis que no es sólo económica, sino política, militar y de modo de vida, que es la suma de varias crisis que convergen en una global, estructural. Con una crisis cíclica del capitalismo converge una crisis mucho

más grave, producida por la revolución científico-técnica en la fase de la microelectrónica, que destruye muchos más puestos de trabajo de los que crea, y aquí están las palabras de las compañeras de Telefónica, de Standard, que ha pasado de tener una plantilla de 23.900 trabajadores a una de 17.000 en los últimos cinco años. Pero es que la Ericson, la multinacional sueca, ha pasado de 15.000 a 10.000 del año 75 al 79. La microelectrónica, los microcomputadores a base de las pastillas de circuitos integrados, penetran donde no penetraba antes la gran electrónica, en procesos que empleaban mucha mano de obra en los montajes y servicios auxiliares.

La división internacional del trabajo está modificándose también. Por ejemplo, el textil europeo —de Francia, Italia, España— está siendo trasladado a los países del Tercer Mundo. Y no hablemos del importantísimo cambio de papel en la economía y la vida mundial de los países productores de petróleo. Ese conjunto de circunstancias determinan que la economía basada en el consumo masivo de energía a precios de saldo ha terminado ya. La Conferencia Sindical Mundial, con una presencia muy importante de los países tercermundistas, ha sacado en conclusión la necesidad de un nuevo orden económico internacional, que elimine esas ayudas más o menos coloniales y se base en el desarme y la cooperación.

La crisis en España, con los problemas de recesión, de inseguridad, de derechización, con sus profundas repercusiones en el empleo y el nivel de vida de las clases populares, sucede cuando estamos realizando la transición del franquismo y además cuando se está negociando nuestra entrada en el Mercado Común, lo que agrega nuevas dificultades. Nuestra entrada en el Mercado Común, aparte de las consecuencias para algunos sectores de nuestra industria, que tratarán de eliminar a causa de la división europea de la producción, va a plantear más agudamente el tema de la competitividad exterior de nuestra industria, de la productividad. Los costos y los precios de nuestra producción van a entrar en confrontación directa con los europeos.

Vivimos en un sistema nacional e internacional de competencia, en el cual la empresa que no alcanza una productividad competitiva se hunde, y se hunde dejando sin empleo a sus trabajadores. Pero tenemos que decir que la utilización que la patronal está haciendo de este problema objetivo, la forma de incrementar la productividad que ellos plantean pretende, no ya racionalizar y poner al día nuestro sistema productivo, sino aumentar sus márgenes de beneficio, a costa de reducir plantillas, de aumentar el paro y de reducir el nivel de vida de los trabajadores.

El Acuerdo Marco UGT-CEOE en este tema rompe la unidad y la fuerza de los trabajadores, porque después de enumerar los diversos factores que inciden en la productividad, sólo modifica los factores que dependen del esfuerzo del trabajador, sin pactar nada sobre el control e incremento de las inversiones que es el aumento de productividad que corresponde a los empresarios. La vía de aumento de productividad

del Acuerdo UGT-CEOE favorece directamente la reducción de plantillas, más paro y penaliza el absentismo sin preocuparse de eliminar sus causas, sólo por una vía de represión. CC.OO. no estamos de acuerdo con ese planteamiento y ésta es una de las razones fundamentales por la que no hemos firmado.

Somos conscientes de que, con todas sus dificultades y complicaciones, hay que discutir y negociar sobre la productividad. Somos conscientes de que, en las condiciones económicas y de correlación de fuerzas en lo sindical, incrementar la productividad implica más paro, pero hay que ir a una reorganización global del mercado de trabajo, del sistema económico, para que la mayor productividad no determine un número mayor de parados, sino un número menor de horas de trabajo, la semana de 35 horas que reivindicamos ya los trabajadores europeos.

Nosotros nos proponemos hacer una política de clase, una política de solidaridad. Sabemos que la solidaridad es la actividad de la vanguardia de los trabajadores; los sectores más atrasados tienen más la postura del sálvese quien pueda, y hay quien plantea hacer sindicalismo en base a esas actitudes más atrasadas, más corporativas. Esa es la política de la UGT en el AMI y la negociación colectiva de este año. Nosotros queremos hacer sindicalismo de masas y un sindicalismo real, de transformaciones, no sólo de declaraciones, pero elevando la conciencia solidaria de los sectores atrasados.

No nos conformamos con hacer las grandes arengas que nadie se atreve a seguir. No nos justificamos diciendo que la mayoría de los trabajadores no nos comprenden hoy pero nos comprenderán mañana. No. Todos esos sectores que se desenganchan al subir la dura cuesta de la crisis son pasto del sindicalismo amarillo y de todos los que andan a la búsqueda de votos de la gente cansada o asustada.

En nuestro país tenemos 1.470.000 parados según la Encuesta de Población Activa, que aumentan a razón de 1.500 por día. Contando con los parados desanimados, de los que la mayor parte son mujeres, el número supera los dos millones. El ministro de Trabajo habla de que 5.767 empresas han hecho regulación de empleo en los cuatro primeros meses de 1980, un 92 por 100 más que el año pasado. El índice de inflación es superior ligeramente al de 1979. En contrapartida, la gran Banca tiene beneficios fabulosos. Pero esos 115.000 millones de beneficios que se han repartido la Banca y las Cajas de Ahorros no serían suficientes para resolver el problema

Las excedencias por maternidad y matrimonio, en el Parlamento

La excedencia por maternidad, que teóricamente es un privilegio de la trabajadora madre, se ha convertido en una trampa para despedirla fácil y gratuitamente, añadiéndose así a la carrera de obstáculos con que se encuentra la mujer para ejercer su derecho al trabajo y la maternidad.

CC.OO. presentamos hace un año una denuncia al Ministerio de Trabajo por cerca de 200 despidos de excedentes por maternidad en Standard, Wella, Cristalería, Metal-Mazda, Schering, Kodak, Ford, etc. Al realizarse una inspección de trabajo se comprobó que la magnitud de esta práctica era incluso mayor de lo que creíamos.

Este mecanismo es intolerable en un país cuya Constitución establece la no discriminación en el empleo por sexo, en un país que se ha adherido a la Recomendación 123 y los Convenios 111, 117 y 122 de la O.I.T. y la Declaración de la ONU que, lejos de institucionalizar el despido de la trabajadora por maternidad, establecen una especial garantía de sus derechos laborales, empezando por el derecho a conservar el puesto de trabajo.

La excedencia forzosa por matrimonio, vigente desde la

de la crisis. Sólo para dar un subsidio de 20.000 pesetas mensuales a cada uno harían falta 500.000 millones de pesetas. Una inversión mínima para crear puestos de trabajo ascendería a mucho más. ¿Dispone nuestro país de un billón de pesetas, del presupuesto público o de la inversión privada, para afrontar el paro?

La CEOE plantea la crisis como si fuera una maldición del cielo, algo inevitable que sólo se palia aumentando los beneficios de los empresarios a base de disminuir la renta de los trabajadores, para restablecer, fortalecido, el mismo modelo de economía, de explotación. El Acuerdo Marco y el Estatuto del Trabajador, y ahora la Ley de Empleo, son instrumentos que facilitan esa operación, profundizan las desigualdades económicas, pretenden la resignación de unos y la insolidaridad de otros. Dividen a los sindicatos, nacidos para unir a los trabajadores.

Sin embargo, y aunque no estamos de acuerdo con las soluciones que apuntan, hay un hecho importante: hasta la propia CEOE ha tenido que reconocer que el paro es el primer problema del país y que hay que pronunciarse sobre él. Y en la medida en que de verdad consigamos situar el paro como primer problema del país la política económica no podrá ser la de ahora. La UCD y la CEOE, por su misma esencia, han renunciado siempre al pleno empleo, pero es que ahora, con la Ley de Empleo, renuncian incluso a la protección de los desempleados. El Gobierno admite de la responsabilidad que le confiere la Constitución de dar a cada español un puesto de trabajo, o en su defecto un subsidio. La Ley de Empleo pretende reducir drásticamente el colectivo de parados protegidos, que según las cifras oficiales, las más triunfalistas, había llegado sólo a ser la mitad de los desempleados.

Camino de 3 millones de parados en 1983, sin contar el paro desanimado, con pueblos enteros e infinidad de familias sumidos en el hambre y la desesperación, CC.OO., más que nunca, tenemos que proponer una alternativa de solidaridad. De solidaridad, tanto por su contenido, que articule los intereses de todos, parados y empleados, hombres y mujeres, como por su defensa, porque integre las luchas y los esfuerzos de todos. Yo estoy seguro de que las conclusiones de estas Jornadas, en el campo de la mujer trabajadora, con o sin empleo, se van a proyectar en esa dirección. Que trabajéis, y trabajemos, mucho y bien para desarrollar las en la práctica.

guerra hasta el año 61, imponía por decreto el despido de la trabajadora que se casaba. Después, han sido numerosas las reclamaciones de reincorporación al trabajo de mujeres afectadas, lográndose en la Administración y en las empresas públicas y negándose en general en las empresas privadas. Especial relieve tiene el caso de Telefónica que, con una plantilla de 5.000 trabajadores, no quiere absorber, ni siquiera con la reconversión profesional resuelta, a las cerca de 250 demandantes.

Aunque con la democratización se promulgó la amnistía laboral para reparar la restricción de derechos que aplicaron las leyes y normas anteriores, no se ha dispuesto ninguna norma para reparar el daño que una legislación brutalmente discriminatoria ha causado en estas mujeres.

Ante estos dos hechos, el Grupo Parlamentario Comunista ha presentado al Parlamento dos proposiciones de ley, que de aprobarse obligarían al Gobierno a regular en el plazo máximo de 6 meses EL DERECHO AL REINGRESO DE LAS TRABAJADORAS EN EXCEDENCIA POR MATRIMONIO O MATERNIDAD.

Lo que establece y lo que deja pendiente el Estatuto con relación al trabajo de la mujer

TEMA	PROPUESTA UNITARIA DE LAS CENTRALES SINDICALES	TEXTO DEL ESTATUTO
Art. 1. Ambito.Exclu- sión Servicio Doméstico.	Inclusión en el Estatuto.	Sigue excluido de los derechos laborales generales "Es una relación especial". Nuevamente el Gobierno se compromete a promulgar una Reglamentación antes de sept./81.
Art. 4. Derechos Laborales.	Ninguna discriminación en el empleo ni en sus prestaciones, directa e indirectamente (mecanismos de pre- selección...).	No discriminación en el empleo o una vez empleados.
	Derecho a la salud (evitar riesgos, prevenir enfermedades).	Integridad física y una "adecuada política de Seguridad e Higiene.
	Regulación con criterios científicos de los trabajos peno- sos, insalubres y nocturnos. Derogación de su prohibi- ción genérica a las mujeres.	Se mantienen los Decretos de 15/8/27 y del 26/7/57.
Art. 5. Deberes.		El aumento de la productividad es un deber del trabajador.
Art. 12. Contrato a tiempo parcial.	Oposición a su institucionalización y generalización, por considerar que disminuye el empleo y la estabilidad en él y que discrimina a la mujer.	Se establece por días al año, al mes o semana, u horas, in- terior a 2/3 de las habituales. Se establece la cotización proporcional a la Seguridad Social, sin tope mínimo. Sólo pueden contratarse así: parados que estén cobrando o que hayan agotado el Seguro, menores de 25 años y parados agrícolas.
Art. 17. No discrimina- ción en las relaciones la- borales.	Nula toda cláusula pactada y penalizable toda práctica discriminatoria. Arbitrar procedimiento de reclamación y penalización y protección de represalias.	Nulas las cláusulas pactadas que contengan discriminacio- nes. Sólo por ley o decreto podrán establecerse preferen- cias o reservas de empleo a grupos de edad o de capacidad laboral disminuida, previa consulta a las Centrales Sindica- les.
Art. 24. Clasificación y promoción profesional.	Acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones. Regulación de la Formación Profesional en empresas de 500 o más trabajadores. Control por el Comité de la clasificación y ascensos. Planes de acceso y reciclaje profesional de las mujeres.	Las categorías y los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo. Los ascensos de categoría se harán teniendo en cuenta las facultades organizativas del empresario.
Art. 28. Igualdad salarial por razón de sexo.	Igual retribución por salario al que es atribuible un valor igual.	Igual salario (base y complementos), el mismo trabajo.
Art. 34. Jornada.	40 horas semanales, 35 para trabajadores nocturnos, insalubres o peligrosos.	43 horas en jornada partida y 42 en continuada. Se emple- za y termina de contar cuando el trabajador está en el puesto de trabajo, no en el centro de trabajo (vestirse, la- varse).
Maternidad.	En reconocimiento de la función social de la maternidad y la paternidad, se establece: —Prestaciones y servicios sociales, especialmente guarde- rías. —Condiciones de salud laboral que eviten todo perjuicio en la gestación, nacimiento y desarrollo de los hijos. —Prohibición del despido de la trabajadora durante el embarazo y en los 4 meses posteriores al parto. —14 semanas de baja por parto, distribuíbles a elección de la interesada.	En el plano laboral, os hablaré de las conquistas más re- cientes: lo más importante ha sido la "Ley de Paridad" entre el hombre y la mujer, que supone numerosos avances. Existen listas únicas de parados en las Oficinas de Coloca- ción, donde no se diferencian hombres y mujeres, y los em- presarios no pueden rechazar a las mujeres que les son envia- das. Por ello, han ingresado en los dos últimos años 12.000 mujeres en la FIAT, sobre todo en las cadenas. Además de fijar la igualdad de salarios, fija también la igualdad en cuan- to a cualificación profesional. Establece que los permisos pa- ra atención de los hijos menores pueden ser tomados indis- tintamente por el padre o la madre y que la pensión de viude- dad puede ser disfrutada también por el marido. En el caso de no ser respetada esta Ley de Paridad Labo- ral, las mujeres, a través del Sindicato, pueden obtener una rápida sentencia legal sobre el caso presentado.
Art. 37A. Permiso de lactancia.	1 hora retribuida de reducción de jornada para el padre o la madre de un niño menor de 9 meses.	Pese a esta ley, la realidad continúa siendo difícil y no es verdad que la paridad e igualdad existan de hecho. Porque cuando en un país existen 1.600.000 parados entre hombres y mujeres, cuando la falta de trabajo crea una división entre los trabajadores, es muy difícil aceptar la igualdad. Pero sólo impidiendo ese camino fácil de mandar a las mujeres a casa reforzaremos la lucha general de todos los trabajadores con- tra los despidos.
Art. 46. Excedencia por nacimiento de hijo.	Derecho al reingreso automático tras la excedencia por maternidad o paternidad.	Se posibilita que sea el padre quien pida la excedencia, pero "el trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se den en igual o similar categoría".
Art. 50. Despido por absentismo justificado.	Permiso retribuido, al padre o la madre, para atención del hijo enfermo.	Es causa de despido el absentismo del 20 por 100 de los días hábiles en dos meses seguidos o el 25 por 100 en 4 meses discontinuos en un año, aunque las faltas sean jus- tificadas.
Art. Equiparación en la Seguridad Social.	En las prestaciones de orfandad y viudedad, en la inclu- sión del marido en la cartilla médica. Equiparación en las prestaciones de los Regímenes Especiales.	Nos encontramos en una crisis mundial que tiene raíces profundas, frente a la cual es preciso cambiar a todos los ni- veles el proceso de desarrollo de la sociedad capitalista.

Las mujeres: una fuerza indispensable para el cambio

MARIA LORINI
Secretaria de la Mujer de la CGIL

La solución no está en asegurar el trabajo a los hombres y enviar a las mujeres al hogar. La crisis es tan grave que sólo una transformación total del modelo económico podría ga- rantizar el trabajo para hombres y mujeres.

Las fuerzas empresariales están en plena ofensiva, preten- diendo hacer caer los costos de esta crisis general del mundo capitalista sobre los trabajadores y las masas populares. Por tanto, la actitud de éstos no puede ser pasiva, ni siquiera de- fensiva; es imprescindible elaborar un plan de ataque que agrupe todas las fuerzas disponibles para tratar de imponer una salida distinta a la crisis, más favorable para los trabaja- dores. Y en este proceso las mujeres podemos suponer un fac- tor real de cambio, puesto que para salir de nuestra actual condición necesitamos de la transformación del sistema exis- tente.

A pesar de que los trabajadores italianos tenemos una fuerte organización e implantación (la Federación de Sindica- tos Unitarios aglutina a la mitad de los asalariados), no hemos podido detener la agresión patronal y esto se debe en gran medida a que en un proceso de cambio de tal envergadura de- ben participar todas las fuerzas sociales, ocupados y parados, hombres y mujeres. Los Sindicatos y los trabajadores deben entender que en la mano de obra femenina existe una fuerza no sólo necesaria sino indispensable para imponer este cam- bio.

El problema de la productividad es ciertamente importan- te, sólo que no tiene la fuerza de resolver la crisis tal como lo entienden los empresarios. La crisis sólo se puede resolver con un aumento de la productividad, pero también con una programación económica que aumente el aparato productivo y que aumente la ocupación, el empleo. En Italia implica también el problema de la industrialización del sur y el pro- blema de la crisis de la agricultura.

Iniciativas como estas Jornadas son fundamentales en la batalla de concienciación que es necesario llevar a cabo den- tro del propio Sindicato. El Sindicato debe dirigirse a las mu- jeres con trabajo y a las que quieren trabajar y, no sólo apo- yar su lucha, sino contar muy especialmente con ellas para conseguir ese objetivo de transformación social, en el que es fundamental la batalla por el derecho al puesto de trabajo de todos y que además el acceso al trabajo de la mujer no quede limitado a los sectores tradicionalmente femeninos y peor cualificados.

La batalla es dura y compleja y hay que tener en cuenta que la lucha por los derechos de la mujer, la lucha para cam- biar la consideración de su papel en la sociedad, es una lucha que tiene los mismos enemigos, los enemigos de la clase obre- ra, de la democracia, de un desarrollo más equilibrado y justo para la sociedad. Por último, quiero decir que toda conquista aunque sea parcial contribuye más que cien conferencias a cambiar la mentalidad y la conciencia de los trabajadores y de las capas populares.

Con estas palabras os doy otra vez las gracias en mi nom- bre y en el de la CGIL y os deseo los mejores augurios en tan difícil tarea.

Las mujeres francesas: por el derecho a un puesto de trabajo para todos

NICOLE REYNAL

Comisión de la Mujer de la CGT

Queridas compañeras y compañeros:

Un saludo fraternal en nombre de los compañeros Georges Seguy, secretario general y Christian Gilles, responsable del trabajo mujer a nivel confederal.

La situación que habéis descrito se parece mucho a la problemática que padecen los trabajadores en nuestro país y no podría ser de otro modo cuando, en esta etapa de la crisis, los capitalistas tienen un objetivo común: conservar sus privilegios a costa del esfuerzo de la clase trabajadora.

La CGT está desarrollando una campaña ideológica contra la política de la patronal, contra el desmantelamiento de las industrias francesas, contra las falsas salidas a la crisis del sistema capitalista.

Nuestra organización permite que numerosas luchas se desarrollen en nuestro país por el derecho al puesto de trabajo para todos, por la reducción de jornada (35 horas semanales sin disminución del salario), por mejores condiciones de trabajo, por las libertades sindicales e individuales. Y en estas luchas para mejorar las condiciones de vida y trabajo, las trabajadoras juegan un papel importante.

En Francia, las trabajadoras representan el 40 por 100 de la población activa, están empleadas en los sectores del textil, de la enseñanza, comercio, servicios, alimentación..., los menos cualificados y peor pagados. De cada 5 trabajadoras, 3 cobran el salario mínimo (SMIG). Las mujeres representan el 52 por 100 de los parados, de las cuales el 62 por 100 son mujeres menores de 25 años.

Las mujeres francesas se niegan a ser consideradas como mano de obra de reserva que el capitalismo y el gobierno pueda utilizar según sus necesidades económicas, políticas y sociales. Rechazan la imagen única de madre y esposa. Las mujeres en Francia quieren ser reconocidas como seres humanos independientes de la vida económica, política y social de nuestro país.

La CGT trata de poner los medios para organizar la lucha de las mujeres por su emancipación, para ello trata de crear las Comisiones de Trabajo específicas a todos los niveles del Sindicato. Estas Comisiones tienen como función fundamen-

tal interesarse en conocer la situación de las trabajadoras y proponer reivindicaciones específicas relativas al empleo, al salario, al aborto, contra las violaciones, etc. Y también sugerir acciones concretas al Sindicato, donde hombres y mujeres participan conjuntamente.

Las ciencias y la técnica avanzan, y esta evolución las mujeres deben tener también el derecho a controlarla, vivirla y disfrutarla.

La toma de conciencia social y de clase se desarrolla en la vida de las fábricas, en los centros de trabajo, mucho más rápidamente que en el pequeño reducido del hogar. Por ello, para hacer posible esa participación en el desarrollo social es preciso que las mujeres se incorporen en igualdad de condiciones al mundo del trabajo y no dejarse engañar con falsas soluciones, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial que la patronal propone a las trabajadoras a fin de "conciliar la vida familiar y profesional".

El presidente de la República, Giscard d'Estaing, tras exponer que en Francia existe un problema demográfico, indica la necesidad de aumentar la media familiar a tres hijos y para facilitar esto propone el trabajo a tiempo parcial, una baja de maternidad de seis meses y una indemnización de 10.000 francos (unas 175.000 pesetas). Con esta campaña, lo que se propone el gobierno es hacer bajar artificialmente las estadísticas de paro, enviando a las mujeres a casa. El proyecto del señor presidente no cuenta la realidad de que ese tercer niño sería un futuro parado que engrasaría aún más las listas de desempleo.

Así, el trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales para jóvenes se multiplican para las mujeres y cuestionan las conquistas de la clase obrera, particularmente la protección contra los despidos, los derechos sociales y sindicales, y sitúan a la patronal en condiciones de utilizar la mano de obra a su conveniencia.

No puede existir progreso social, cambio de mentalidades, ni conquista del socialismo sin la participación plena y consciente de la mayoría de las mujeres.

Os deseamos grandes éxitos para vuestras luchas futuras y por el reconocimiento del derecho al trabajo para las mujeres.

OIT: trabajadores con responsabilidades familiares

MARI PAZ PARDO

Delegada por CC.OO. a la 66.ª Conferencia de la OIT

1) Que no se habla de mujeres con responsabilidades familiares, sino de los trabajadores, hombres y mujeres, con responsabilidades familiares.

2) Que se ha ampliado el concepto de "responsabilidades familiares" sobre el texto original, que hablaba de "los hijos o personas de su familia directa que vivieran con ellos", determinando que responsabilidades familiares son "las responsabilidades hacia hijos a su cargo o responsabilidades hacia otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su asistencia", con lo cual cabe, por ejemplo, que vivan en otro lado.

— Que el estado civil, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deben constituir motivos válidos para rechazar a una persona que quiere trabajar, ni tampoco para despedirla o sujetarla a discriminaciones si ya estuviese trabajando.

Estos son los puntos más destacables que han sido propuestos como proyecto de convenio. Otros muy importantes han quedado propuestos como Recomendación solamente, como por ejemplo:

— La garantía de la vuelta al puesto de trabajo, tras una excedencia por razón de responsabilidades familiares.

— La tendencia a reducir la jornada laboral y las horas extraordinarias para todos los trabajadores.

— La puesta en marcha de servicios de ayuda a la familia (Guarderías, Residencias de Ancianos...).

Este es, en resumen, el contenido de la primera lectura de los textos provisionales (el de Convenio y el de Recomendación), elaborados en esta Conferencia. La O.I.T. deberá remitirla a los gobiernos y éstos a su vez enviarlo a las organizaciones empresariales y obreras para que puedan aportar sus enmiendas (si no lo hacen habrá que reclamarlo). La segunda y última lectura sobre el tema será en junio de 1981. Es interesante estar pendientes y presentar nuestras enmiendas, aunque hay que tener claro en el contexto en que esto se realiza.

De momento, sigue en vigor la Recomendación 123, hasta que no se apruebe el texto definitivo. Hay que tener en cuenta que para nuestro país es todavía un objetivo el cumplimiento de lo dispuesto en el mismo en su actual redacción.

En la 66ª Conferencia de la O.I.T., en junio de 1980, se ha tratado un tema que interesa en estas Jornadas: Propuesta de modificación de la Recomendación 123 de la O.I.T., referente a "El empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares", que fue aprobado en 1975, ya que se consideraba superado por la mentalidad actual.

El pasado año la O.I.T. envió a los gobiernos una encuesta que éstos deberían haber consultado a las organizaciones empresariales y obreras —CC.OO. contestó la encuesta y sus respuestas no llegaron allí—, sobre cuyos resultados fue elaborando un texto, base de discusión para la Conferencia.

La Asamblea General se compone de tres representaciones: las de empresarios, trabajadores y gobiernos, composición que se reproduce en cada Comisión. A la hora de votar, las fuerzas se aglutinan y unifican criterios. Lógicamente, las organizaciones de trabajadores votan una cosa y las de empresarios la contraria. Por tanto, quienes deciden son los gobiernos.

El interés de la O.I.T. consiste en que pertenece a la ONU, que tiene prestigio y poder —quizás más moral que otra cosa—, por ser un organismo internacional. La gran desventaja es que los textos aprobados son excesivamente vagos y complejos, ya que van dirigidos a países cuyas situaciones no tienen nada en común, ni social, ni económica, ni culturalmente. Esta ambigüedad "En el caso de que esté de acuerdo con las Políticas Nacionales..." o "... si ello fuera posible", permite que en muchos casos las posiciones allí tomadas no sirvan más que a nivel indicativo.

A pesar de estos condicionantes, es positivo que se hayan alcanzado en esta Conferencia puntos como:

— En el caso que nos ocupa, el texto ha pasado de ser una Recomendación a norma para un Convenio, de tal manera que si es ratificada por los gobiernos, éstos se ven más obligados a su cumplimiento.

— Se ha mejorado el concepto de "Responsabilidades familiares" en dos sentidos:

Una política sindical de empleo frente al corporativismo y la insolidaridad

AGUSTIN MORENO
Secretario Confederal de Acción Sindical

Es necesario abordar en una discusión seria y profunda una serie de aspectos fundamentales de la estrategia de CC. OO. Y es necesario porque el análisis que estamos haciendo de la situación actual y el balance de la negociación colectiva nos indican que estamos en una etapa radicalmente distinta de la anterior y que arranca de la primavera del 79, con las elecciones generales, la victoria de la UCD, el giro a la derecha que se inicia a partir de entonces y el recrudecimiento de la ofensiva patronal.

Este nuevo momento coincide con una agudización de la crisis económica. Se calcula que para el 2º semestre del 80 habrá una recesión económica importante, la tasa de crecimiento para este año se estima entre el 0 y el 1, y todo ello unido a un fuerte aumento de los niveles de desempleo que, además, no viene dado sólo por la no absorción de nueva mano de obra que se incorpora al mercado de trabajo, sino fundamentalmente por la destrucción de puestos de trabajo y el descenso de la población activa.

Esta agudización de la crisis y el relanzamiento de la ofensiva patronal sirven de pauta para intentar hacer retroceder los avances salariales y los avances en derechos sindicales que habrían conseguido los trabajadores en los años de la transición.

La recuperación de la iniciativa política por parte del capital frente a ese auge del movimiento obrero, sobre todo por la vía de utilizar el paro como mecanismo de ajuste a la crisis, nos coloca en una situación nueva, con otro elemento que también es fundamental y es la quiebra de la unidad sindical en nuestro país. La debilidad de los sindicatos en cuanto al porcentaje de afiliación, a los medios, al poder sindical dentro y fuera de la empresa, en buena medida la veníamos sufriendo con la unidad de acción dentro de los sindicatos. Esto se rompe a partir de julio del 79 y las consecuencias son claras: debilitamiento con respecto a la negociación colectiva, ruptura de los ámbitos de negociación, un aumento progresivo del paro y un gran retroceso en el terreno legislativo-laboral por parte del gobierno que se manifiesta sobre todo con la aprobación del Estatuto del Trabajador y la Ley de Empleo.

Con una situación de este tipo, que nosotros hemos afrontado el año pasado con bastantes hábitos que traíamos de antiguo, con bastantes inercias —considerando, por ejemplo,

que un eje puntual y casi absoluto de la Acción Sindical eran los Convenios—, CC. OO., y en general el conjunto del movimiento sindical, hemos sufrido la pérdida de la iniciativa ante esta ofensiva patronal unida a una cierta desorientación a nivel del Sindicato, debido a que el intento del capital de recomponer su poder empresarial dentro y fuera de las empresas lleva aparejado como objetivo particular el debilitamiento, el aislamiento y la marginación de CC. OO.

Ante esta situación, se hace imprescindible sentar unas cuantas piezas claves de lo que podría ser la nueva estrategia de CC. OO. en este contexto de crisis y de división sindical que no parece que se vaya a resolver a corto plazo, al menos en temas concretos como la negociación colectiva, donde el Acuerdo Marco Interconfederal sigue en vigor hasta el año 81.

Y aunque en otras cuestiones puntuales como la participación en los Institutos (INEM, IMAC...), las posturas cara al tema del empleo..., podemos coincidir con UGT y con otras fuerzas, nosotros creemos que, frente a esta situación, que se manifiesta además con la existencia de tendencias peligrosas al particularismo, al corporativismo y a la insolidaridad entre los propios trabajadores —vosotras como mujeres trabajadoras lo sabéis bien porque os afecta particularmente—, tenemos que ajustar estas claves y dar una respuesta progresista. Es decir, se trata de diseñar una política sindical más global, no cogiendo como único punto de referencia los Convenios. Nosotros vamos a tratar de recomponer los destrozados que ha habido este año, de mantener los Convenios Unitarios, pero no hay que olvidar que hay temas tan fundamentales como la negociación colectiva que el Sindicato no ha cogido a fondo, y hay que decirlo con claridad, como es el tema del empleo. Por eso es muy importante la realización de vuestras Jornadas. Y aunque el análisis que hacéis abarca sólo los aspectos referentes al empleo y el paro femenino, estas Jornadas representan un gran paso adelante en la profundización de la realidad del paro en nuestro país y en el desarrollo de las perspectivas de actuación sindical en este terreno.

Esta política sindical supone coger con mucha más fuerza el tema de despidos individuales, expedientes de crisis, planes de salvación de las empresas, reestructuración de sectores... En cuanto a la reestructuración de sectores, hay una cierta

toma de la iniciativa por parte de la Administración, aunque nosotros veníamos reclamándolo hace tiempo. (Por ejemplo, la Administración ha planteado recientemente a los sindicatos y a la patronal iniciar un plan de reestructuración del textil que incluiría a todos los sectores excepto confección y fibras artificiales.) A nivel general, es muy posible que para el otoño se nos plantee un Pacto para el Empleo. La CEOE, el Ministerio de Trabajo, el PSOE a través de Felipe González en la moción de censura, han planteado la necesidad de un Pacto para el Empleo y es muy posible que tengamos que entrar en ello, que se nos plantee esta hipótesis de trabajo y que tengamos que exponer claramente y debatir los intereses de los trabajadores en este tema.

Otro tema central para el sindicato es saber coger con fuerza todo el trabajo en el INEM, IMAC, Seguridad Social, en todos los organismos, y relacionarlo con el trabajo de masas, con las reivindicaciones de los trabajadores, es decir una relación dialéctica entre nuestra presencia allí, la política, las alternativas e iniciativas que planteamos y las aspiraciones de los trabajadores.

Asimismo, es fundamental llevar una acción sindical fuerte y profunda a nivel de las empresas, cogiendo todos los problemas que hay en las mismas —que a veces quizás se descuidan—, como pueden ser las tareas “menudas” (problema de comedores, primas, todo aquello relacionado con el ambiente de trabajo...), cuestiones de productividad, etcétera.

Se trata de asumir todo esto a fondo; éstos son, junto con los aspectos sociopolíticos más generales (sanidad, vivienda, salarios diferidos e indirectos, etc.), cuestiones que deben entrar en esta nueva estrategia de CC. OO., más global y más universal que el centrarse exclusivamente en la negociación colectiva.

En definitiva, el eje central de esta nueva estrategia debe ser el tema del empleo; es necesario que el sindicato se sensibilice y lo coja de verdad. Sólo en esta medida podremos dar tirones importantes, independientemente de la situación de división coyuntural, de los intentos de aislamiento. Si logramos ajustar nuestra estrategia sindical de manera ofensiva, de tal forma que no estemos a expensas de lo que hacen los demás, sino con una coherencia a medio plazo, si logramos pegar un tirón fuerte en las elecciones sindicales, estamos convencidos que podremos recomponer la unidad y recuperar la iniciativa ante la gran ofensiva del capital y del Gobierno.

Por ello, Jornadas como las que habéis realizado constituyen un elemento muy importante para enriquecer este debate, para avanzar en la búsqueda de líneas de salida a esta larga crisis que afecta al mundo capitalista occidental. Por eso también, sólo en la medida en que el sindicato asuma e integre todo este trabajo específico en su estrategia global, podremos elaborar una salida progresista a la crisis, que no se realice a costa de un sector fundamental de la clase obrera como es la mujer trabajadora.



Datos generales del empleo y desempleo de la mujer

Secretaría de la Mujer de Cataluña

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado en el Estado español es inferior a la de los países europeos. Hay que tener en cuenta en este hecho la repercusión de la política llevada a cabo por la dictadura franquista.

2. POLITICA DE LA DICTADURA DESDE 1940 AL 1959 SOBRE EL TRABAJO ASALARIADO DE LAS MUJERES

Lo caracteriza una fuerte campaña ideológica, política, económica y legislativa para conseguir el retorno de la mujer a casa. Varios factores se conjugan:

- Necesidades de política demográfica del régimen.
- La destrucción durante la guerra del aparato productivo y el bloqueo económico exigen la reducción de la población asalariada. Serán las mujeres quienes sufran las consecuencias de la crisis de mercado de trabajo.
- Factor ideológico: la Falange concibe a la mujer como "madre de hijos para el Imperio"

- La Iglesia presenta a la "mujer de su casa" como pilar de la España católica y tradicional.

Consecuentes con estos principios, desde 1939 a 1961 la reglamentación laboral establece la excedencia forzosa por matrimonio.

3. CARACTERISTICAS DE LA INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO EN LA ETAPA DESARROLLISTA (60-74)

Las mujeres han pasado de ser el 15,8 por 100 de la población activa en 1950 a ser el 28,5 por 100 en 1974.

¿Cómo se ha realizado este proceso? ¿Y con qué características?

a) Necesidades económicas del régimen

Después de la anterior etapa, necesitan llevar a cabo una política de desarrollo productivo a toda costa. Esta expansión industrial necesita mano de obra y, sobre todo, mano de

qué tipos de trabajo pueden ocupar las mujeres en función del "papel" que tienen en la sociedad. No hay que olvidar la depreciación social de estas tareas... tipos de trabajo, salarios, etcétera.

Sector agrícola

Es muy significativo el análisis de este sector. Es curioso la constatación de que la tasa de actividad de la mujer en la agricultura ha aumentado constantemente, incluso en mayor medida que en la industria.

Es muy complejo el analizar los datos, ya que va muy unido al tipo de explotación de la agricultura.

Así, encontramos gran cantidad de mujeres que trabajan en la propia explotación familiar.

Porcentaje de P.A. agrícola femenina en ayuda familiar sobre población activa agrícola femenina (según EPA 63-69): en 1964 — 64 por 100 en 1969 — 71 por 100

En la mayoría de casos, este tipo de trabajo no tiene remuneración con un salario, sino que se abusa del "trabajo familiar" tratando de suplir a base de brazos otros elementos que se carece.

Las asalariadas del campo varían mucho en función del tipo de cultivo, lo que influye en las oscilaciones estacionales de demanda de trabajo y también en la propia especialización de tareas por sexo.

Así, encontramos: olivar (33 por 100 jornales femeninos), cereal (20 por 100), algodón (32 por 100), productos hortícolas (39 por 100).

Hay una diferencia importante entre la ocupación femenina en los pueblos de secano, 12 por 100 mujeres trabajando todo el año y en cambio un 40 por 100 en los pueblos de regadío.

En este sector valdría mucho la pena profundizar más en algunos interrogantes:

¿Cómo ha influido la "emigración" del campo a la ciudad en las mujeres campesinas?

¿Qué tipo de mujeres están hoy trabajando en agricultura en régimen de ayuda familiar?

¿Cómo se da la división del trabajo en función de sexo en el campo?

c) Características de la incorporación de la mujer al trabajo asalariado según las diversas zonas del país

El tipo de desarrollo industrial y la forma de explotación agrícola de cada nacionalidad o región de nuestro país, tiene una importancia fundamental de cara a analizar en qué sectores las mujeres se incorporan, lo que marca unas diferencias sustanciales entre unas zonas y otras.

Por ejemplo, en Galicia la campesina trabaja todo el año (en régimen de ayuda familiar), haciendo todo tipo de trabajo en la tierra, con el ganado, etc. En cambio, en el resto del país, lo más frecuente es que sólo realicen tareas determinadas en la recolección.

En Castilla, las mujeres apenas cultivan el campo.

La incorporación en la industria también varía mucho de unas zonas a otras. Cataluña, País Valencià, mayor incorporación de la mujer en la industria textil—calzado—alimentación).

d) Edad y estado civil, influencia en el trabajo asalariado de las mujeres

Es un indicativo muy importante para conocer las dificultades con que se encuentran las mujeres para seguir trabajando, una vez casadas y con hijos; y, sobre todo, para valorar el tipo de ideología existente sobre el "papel que la mujer puede cumplir en la sociedad".

A partir de los 24 años de edad la tasa de participación de la mujer disminuye en más de la mitad. Coincide, en general,

con el período de contraer matrimonio y con el nacimiento de los hijos. Así, en 1974, 2 de cada 3 mujeres dejan el trabajo al casarse, y 4 de cada 5 mujeres dejan el trabajo al tener el primer hijo.

De hecho, mientras que un 53 por 100 de las mujeres solteras tienen una actividad laboral, tan sólo son activas un 16 por 100 de las mujeres casadas y la proporción de viudas o separadas es de un 44 por 100.

En general, la vida activa laboral de las mujeres es corta y depende de si se casa o no.

Hay que profundizar más para conocer la evolución que ha existido en este tema para valorar una cierta tendencia en los últimos años de "mantener más tiempo el puesto de trabajo".

4. CRISIS ECONOMICA. EVOLUCION DEL DESEMPLEO FEMENINO

Al resaltar dos aspectos muy importantes desde que empezó la crisis:

- 1) El frenazo radical al proceso de incorporación de la mujer al trabajo asalariado.

Así, de haberse mantenido el ritmo de incorporación del 70 al 74, hoy habría más de un millón de mujeres en "activo", lo que supondría una tasa de actividad femenina del 33 por 100.

- 2) La constante expulsión de las mujeres ya en "activo" por los medios más diversos (despidos "voluntarios", despidos por absentismo, expedientes de crisis, regulación de plantillas, etc.).

De los puestos de trabajo perdidos entre 74-76, el 57 por 100 de ellos son mujeres. Así, a pesar de que no llegamos a ser el 28 por 100 de la población activa, somos el 34 por 100 de los parados.

Hoy la UCD está poniendo los medios para que sigamos siendo el "ejército de reserva de mano de obra del capitalismo", y de aquí la agitación y las presiones de todo tipo para que las mujeres se "conformen" si no encuentran trabajo o si la despiden.

Las viejas ideas de que la "mujer está quitando el puesto de trabajo a un padre de familia", vuelven a estar en boga. En las reducciones de plantilla por amortización de puesto de trabajo, las mujeres y especialmente las que tienen hijos son las primeras en abandonar su puesto de trabajo presionadas por el cansancio de la doble jornada, por la falta de servicios sociales y por la mentalidad de que el trabajo de la mujer es eventual, transitorio.

Hay que tener en cuenta al analizar la situación de la discriminación de la mujer ante la crisis que se manifiesta, tanto en el desempleo, como en el desplazamiento hacia el subempleo, las actividades marginadas y la población inactiva.

a) Sectores económicos más afectados

A pesar de la débil incorporación de la mujer en la industria, es precisamente en este sector donde en proporción se da una incidencia mayor del desempleo de las mujeres.

La reestructuración de sectores donde básicamente trabajan mujeres como es el textil, ha tenido una incidencia fundamental. Por ejemplo, de los expedientes de crisis que afectan al textil presentados en 1977, un 65 por 100 de los afectados son mujeres.

Otro sector especialmente importante por el número de mujeres paradas es el de servicios. Pero dada la variedad y heterogeneidad de este sector, sería necesario profundizar más en cuáles son las actividades más afectadas.

En la agricultura, los trabajadores más afectados son los asalariados del campo y, lógicamente, afecta menos a las mujeres que trabajan en régimen de explotación familiar.

Hay que tener en cuenta, que según los datos del primer trimestre de 1979, prácticamente la mitad de las mujeres que se las considera paradas, están en el sector de "no clasificadas".

El agravamiento del paro en Euskadi

Comisión de la Mujer de Euskadi

La población activa en Euskadi es de 995.600, compuesta por un 72 por ciento de hombres y un 28,28 por ciento de mujeres. La tasa de población activa está distribuida por sectores, de la siguiente forma:

1979 Euskadi	Agric. y Pesca 8,2	Industria 41,7
	Construcción 7,5	Servicios 42,7

La tasa de actividad general en Euskadi viene descendiendo desde 1974, reduciéndose incluso en términos absolutos a pesar del constante aumento de la población en edad de trabajar, aunque algo menos que en el resto de España por razones demográficas y sociológicas.

Esto se debe al descenso de la tasa de actividad masculina (prolongación de la escolarización, adelanto de la jubilación), en 3,67 puntos entre 1976 y 1979. La tasa de actividad femenina ha aumentado en 0,69 puntos (del 27,75 por 100 en 1976 al 28,28 por 100 en 1979), aunque en los dos últimos años decrece también.

El nivel de desarrollo económico del País Vasco no se corresponde con la tasa de actividad femenina. Las razones de ello son:

1) LA ESTRUCTURA DE PRODUCCION EN EUSKADI

La escasa actividad agrícola y un desarrollo muy fuerte de la industria pesada (siderurgia, astilleros), careciendo de industria textil, de alimentación, hostelería, piel y calzado, ramas tradicionales receptoras de mano de obra femenina.

En Euskadi existe, pues, prácticamente un monocultivo metalúrgico.

El desarrollo de los servicios es sorprendentemente menor al del resto del Estado. La razón hay que buscarla en el tipo de desarrollo industrial, en base a la industria pesada, estructurada en empresas de grandes dimensiones, cuyos mercados desde el primer momento desbordan el ámbito local siendo nuestro principal cliente el Estado español y el mercado internacional. Esto supuso el desplazamiento de los servicios hacia el núcleo administrativo central (Madrid), de lo que es ejemplo el carácter estatal de la banca vasca.

2) ASPECTOS SOCIALES

a) De 1951 a 1975, Euskadi acogió a 590.519 emigrantes, dato que influye poderosamente en la estructura de población vasca y, más concretamente, en las tasas de actividad femenina.

Las mujeres emigrantes que se incorporan a la actividad laboral no pasan a contabilizarse como activas por trabajar en el servicio doméstico o en actividades marginales.

b) La enseñanza está en función de la estructura productiva de Euskadi; tanto la Universidad como la F.P. están dirigidas a la preparación de cuadros y mano de obra industrial cualificada y masculina. En concreto, no hay ninguna escuela de F.P. donde tengan cabida las mujeres como no sea para

aprender administración, peluquería, corte y confección, y aún así con escaso número de plazas. Incluso al principio de los años 60 había orden expresa de prohibir la entrada de las mujeres en las escuelas de F.P. y hacia 1965 llegó a estos centros una circular en la que se especificaba que no se permitía que fuesen profesoras las que impartiesen materia en estos centros.

En el otro extremo, ha existido una universidad "literaria" en manos de los jesuitas, donde el número de mujeres era considerablemente alto y los estudios se orientaban bien hacia la profesión de enseñanza o bien a considerar el título como "enriquecimiento personal", pero sin proyección laboral práctica. Es interesante tener en cuenta la ligazón de la enseñanza privada con la religión.

c) La población autóctona femenina tiene unas **componentes sociales e ideológicas** muy características. Se encuentra profundamente influenciada por unas ideas conservadoras y clericales que se generan en parte por la influencia y el desarrollo de la ideología "sabiniana", y el peso que tradicionalmente ha tenido la religión en nuestro país.

RESUMEN

—Las mujeres somos más de la mitad de la población total, 50,6 por ciento.

—La tasa de actividad femenina en 1979 es del 28,28 por 100.

—La tasa de actividad femenina en Euskadi no se corresponde con el nivel de desarrollo económico de nuestro país. Ni con el aumento de la población total.

—Componentes ideológicos característicos: peso de las ideas religiosas y moralistas. Ideología "sabiniana".

PARO: SITUACION, EVOLUCION Y PERSPECTIVAS

La especial virulencia de la crisis económica en Euskadi, debido a su estructura de monocultivo metalúrgico, unida a la crisis socio-política, ha hecho que a partir de 1978 la tasa oficial de paro en Euskadi (tradicionalmente inferior a la media española) haya superado la estatal. Como primera aproximación, un estudio de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco arroja el dato de 150.000 parados a finales de 1979, lo que supone el 17,5 por 100 sobre la población activa.

a) Definición de paro

Nos ha parecido conveniente analizar críticamente la definición de paro que viene aceptándose de manera generalizada y utilizada para la confección de las diferentes estadísticas.

La definición de la OIT, que considera parado a aquél que: 1) no trabaja; 2) busca activamente empleo remunerado; 3) está en disponibilidad de ocuparlo de inmediato, excluye a amplios colectivos de parados como:

a) Colectivos que en época de crisis tienen importancia (regulaciones de empleo, jubilaciones anticipadas, suspensio-

nes temporales de contrato) y que lógicamente no buscan empleo.

b) Otros que se encuentran a mitad de camino entre paro y subempleo: trabajo esporádico o jornada parcial, es decir activos marginales, de los que es especial protagonista la mujer.

c) Por último, el colectivo que más dificultades presenta de cuantificación es todo ese ejército de mujeres que no trabajan y que no están inscritas en las oficinas de paro o no se consideran paradas por la presión de los mecanismos —oficinas de empleo disuasorias, presiones ideológicas, falta de servicios sociales— existentes. Es decir, las que se definirían como paradas desanimadas.

Las cifras oficiales que hemos utilizado nos acercan aún menos que en el caso masculino a los datos reales sobre el paro femenino. Debemos hacer un esfuerzo por calibrar cualitativa y cuantitativamente este fenómeno.

b) Situación actual de paro en el País Vasco (incluida Navarra)

Nuestra base de trabajo ha sido la E.P.A., teniendo en cuenta no sólo lo anteriormente citado sino además que el margen de error de la encuesta estaría alrededor del 20 por 100 por debajo de los datos reales, siempre dentro de la definición restrictiva del paro.

	PARO ESTIMADO (EPA) 1979	
	Total	Mujeres
País Vasco	110.600	46.700
Estado español	1.334.200	448.700
PARO REGISTRADO (INEM)		
	Total	
País Vasco	79.620	
Estado español	1.110.900	

Volviendo a la cifra de 110,6 parados que nos da la EPA, y que obviamente no es la real, tendríamos que añadirle 6,6 de activos marginales contabilizados, 1,3 de jubilaciones an-

GEE: No a la regulación de empleo preferente para las mujeres

Secretaría de la Mujer de CC.OO. de GEE

General Eléctrica, filial de General Electric y empresa punta de la Asociación patronal SERCOBE, tiene una plantilla de 4.291 trabajadores, de los que 499 son mujeres.

La Dirección presentó una Regulación de Empleo seleccionando a los trabajadores afectados en base a los siguientes criterios: absentistas, disminuidos físicos, presentistas y mujeres casadas, solteras o viudas con familiares a su cargo.

Asimismo, la dirección de la empresa condicionaba su oferta para el Convenio Colectivo de 1980 a la aceptación de dicha regulación.

La posición de CC.OO. ha sido de oposición a la regulación de empleo y de exigencia de negociación inmediata del 11º Convenio, en defensa de la cual, durante cuatro meses se han hecho paros y asambleas, concentraciones ante la Delegación de Trabajo y la Consejería de Trabajo del entonces Consejo General Vasco, y manifestaciones en diversos pueblos.

En todas estas acciones, así como en hojas, pancartas, carteles, artículos en la prensa, etc., se ha hecho patente el rechazo a la discriminación de las trabajadoras de GEE y la defensa de su derecho a un puesto de trabajo. La presencia de mujeres en todo este proceso de lucha contra la propuesta patronal de regulación de empleo ha sido la más relevante de toda la historia de movimiento obrero en la empresa.

ticipadas, 8,2 suspensiones temporales, 26,6 regulaciones de jornada a un 50 por 100. Esto nos da la cifra de 153,2 parados equivalente a 138.000 parados completos. Lo cual supone una tasa de paro del 13,9 por 100 sobre la población activa y sobre el colectivo asalariado supone el 16,8 por 100. Es decir uno de cada 6 trabajadores vascos estaban en paro a finales de 1979. Todo ello sin contar con los parados desanimados, que en una primera aproximación de la Consejería de Trabajo, superaban los 60.000 de los que cerca del 70 por 100 son mujeres.

c) ¿Cómo afecta el paro a la población femenina?

Las tasas de paro femeninas crecen alarmantemente y son sistemáticamente superiores a las masculinas en más del 50 por 100. Respecto al acortamiento de esa diferencia por sexos, insistimos en la insensibilidad de las estadísticas a fenómenos típicamente femeninos: parados desanimados, subempleo, etcétera.

Veamos algunos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA):

	País Vasco Estado español	Hombres	Mujeres	Diferencia %
1976				
		3,06	7,08	131
		4,94	5,67	147
1979				
		8,20	14,46	76
		6,67	10,49	57

Conviene resaltar que mientras el 82 por 100 de los hombres parados están registrados en las Oficinas de Empleo, sólo el 61 por 100 de las paradas lo están. Esta altísima tasa de paro femenino viene dada por la crisis de las empresas auxiliares del Metal, comercio, inclusive grandes almacenes..., también se aprecia una menor contratación de trabajadoras domésticas.

Baleares: Temporeras y descualificadas

Secretaría de la Mujer de Baleares

nen derecho como los hombres a una habitación; en general, las habitaciones del personal están situadas en los sótanos y al lado de las salas de máquinas, son habitaciones para 6 y 8 personas y a veces más, y la mayoría de ellas con una muy deficiente ventilación, fuera de contadas excepciones; las parejas que trabajan en el mismo hotel se ven obligadas a vivir en habitaciones distintas, separadas por sexos y las limpiezas de estas habitaciones están siempre a cargo de la mujer; para las mujeres trabajadoras con hijos los problemas de las condiciones de trabajo se agravan por la inexistencia de guarderías y otros equipamientos. En las zonas de aglomeración turística, no hay tampoco un servicio de transportes adecuado para el traslado de los niños a otras guarderías, cuando no se carece de ellas y, aunque en contados casos se consigan guarderías o escuelas, está el problema de los días festivos y del horario de éstas, porque aunque los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 4 años tengan preferentemente el día libre en sábados o domingos, la gran mayoría de ellos han de estar en su lugar de trabajo, siendo así la vida familiar prácticamente nula.

En la negociación del Convenio de este año se ha intentado el que se fueran creando guarderías por zonas, pero sin embargo tanto ésta como todas las demás reivindicaciones que se planteaban a nivel de la mujer fueron de las primeras que se "tacharon" de la plataforma del Convenio.

Como los demás sectores de la producción, la combatividad de la mujer trabajadora de Hostelería se ve condicionada por las estructuras sociales, la inseguridad en ella misma y la inseguridad que la inducen desde fuera, unido esto a la doble jornada laboral.

Sin embargo, en nuestro sector, debido a las deficientes condiciones de trabajo en las que la mujer se ve obligada a trabajar, esta barrera se ha ido superando por las mismas mujeres, en muchos de los casos de manera espontánea.

Las trabajadoras de Hostelería comenzaron a luchar en contra de estas condiciones de trabajo y en muchos hoteles fueron seguidas por el resto del personal.

Actualmente en las luchas que se han llevado en contra del Estatuto de los Trabajadores, como el Acuerdo Marco y por el Convenio, la participación de la mujer ha sido mayor con respecto a la de sus compañeros, no viéndose reflejada esta combatividad espontánea en la organización del Sindicato ni en los Comités de Empresa.

La afiliación de la mujer de Hostelería, en relación con los demás sectores de producción, es mayor pero sigue siendo inferior en relación con los trabajadores de Hostelería.

Es trabajo de la Secretaría de la Mujer que esta espontaneidad se vaya organizando a través del Sindicato y de los Comités de Empresa.

Trabajo marginal

Comisiones de la Mujer de Andalucía y País Valencià

LAS ZONAS DE EMPLEO MARGINAL Y EL SUBEMPLEO FEMENINO

Dentro del mercado capitalista de trabajo podemos distinguir dos zonas diferenciadas. Existe una zona "central" del mercado, integrada fundamentalmente por las grandes empresas o grupos industriales y de servicios. Forman la columna vertebral de la estructura productiva. Los trabajadores integrados a este "centro" cuentan con un grado de protección y de estabilidad en el empleo relativamente elevado, a través de mecanismos como la **negociación colectiva** y la **lucha sindical**.

El **mercado de trabajo** se estructura alrededor de este mercado central, como círculos concéntricos de radio creciente.

El primero de estos círculos lo integran empresas pequeñas y medianas dependientes de los pedidos de las grandes empresas y que trabajan en régimen de sub-contratas de éstas. Sucesivos círculos están formados por los **trabajadores eventuales, ocasionales y a domicilio**. La zona más externa está constituida por la pequeña explotación familiar, fundamentalmente agraria, con una amplia capacidad para absorber mano de obra en forma de subempleo, lo que las estadísticas llaman "**Ayuda familiar**" y el trabajo clandestino. Fuera de ello, no queda más que el desempleo o simplemente la desaparición del mercado para integrarse en la "Población Inactiva".

A medida que nos separamos del "centro" del mercado de trabajo la **precariedad** y la **inestabilidad** en el empleo **aumentan**, disminuyendo la protección sindical del mismo.

Esta estructuración del mercado de trabajo de forma "escalonada" cumple funciones esenciales en el capitalismo avanzado. En efecto, las grandes empresas necesitan funcionar con un grado de flexibilidad importante. La producción de series pequeñas de piezas, por ejemplo, no son rentables para la gran empresa y son trasladadas a empresas subcontratadas para su fabricación. Estas últimas pueden funcionar con una **flexibilidad mayor** y en muchos casos con **bajos márgenes de rentabilidad**.

El **papel social** de este tipo de mercado es quizá más importante. En épocas de recesión económica, el **paro**, cuyos costes políticos serían muy elevados en la zona "central" del mercado de trabajo, es **transmitido hacia los sectores marginales** que ofrecen menor resistencia social y política. Así, las grandes empresas, en vez de despedir a sus trabajadores, dis-

marginal o subempleo afectaría al 0,8 por 100 de la población activa, mientras que en Italia se considera como tales al 11,5 por 100 (es decir, dos millones y medio de personas). Esto da idea de la parcialidad de las estadísticas, que contemplan apenas un 5 por 100 del total de trabajadores marginales.

LA GENERALIZACION DEL EMPLEO MARGINAL ES UN OBJETIVO BASICO DE LA POLITICA DE EMPLEO DEL GOBIERNO

Tanto el Estatuto del Trabajador como la Ley de Empleo configuran el marco legal para desarrollar, de una forma mucho más favorable para el empresario, las formas precarias de contratación.

En definitiva, el empleo marginal, junto con el paro, se sitúa en la perspectiva de **aumentar la productividad del trabajo** y de **restablecer el beneficio empresarial**. Y ello en cuanto el empleo marginal supone:

- el **abaratamiento** de los costes de producción en la medida en que reduce las inversiones de capital y se basa, en cambio, en la super-explotación de la mano de obra, con salarios inferiores que, además, presionan a la baja al conjunto.

- **flexibilidad** en la contratación, basada en la inestabilidad en el empleo de estos trabajadores y en su falta absoluta de **cobertura sindical**.

- reducción de los **costes sociales** (Seguridad Social y prestaciones sociales: comederos, servicio médico, etc.)

El **Programa del nuevo Gobierno**, presentado en septiembre al Parlamento por el presidente Suárez, dice:

"Uno de los hechos capaces de animar la inversión privada es el progresivo establecimiento de un sistema de relaciones laborales más próximo al de los países entre los que vivimos y que nos permita acercarnos a su nivel medio de productividad. El Gobierno se propone completar el desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores para conseguir su aplicación efectiva, **especialmente en lo que se refiere a contratos a tiempo parcial y por tiempo determinado.**"

Se hace evidente, pues, la necesidad de que profundicemos las consecuencias globales de la generalización de este tipo de mercado, sobre todo en medio de la crisis económica, y **nuestra actuación** frente a ellas.

Si bien la implantación de estas formas de contratación afecta fundamentalmente a las mujeres y los jóvenes, sus consecuencias son extensibles a otros colectivos de trabajadores y sólo una respuesta conjunta y global del Sindicato frente a la política de Empleo del Gobierno podrá hacernos incidir en un cambio de esta situación.

Asimismo, tenemos que hacer llegar la **acción sindical y la negociación colectiva** a estos sectores de trabajadores. Habrá que discutir el papel de las Secretarías de la Mujer y de la Juventud en la concreción de este objetivo.

LA MUJER: PROTAGONISTA DEL EMPLEO MARGINAL

La discriminación de la mujer ante la crisis económica se manifiesta tanto en el desempleo como en su desplazamiento hacia el subempleo y las actividades marginales, el "trabajo negro" (incontrolado legal y sindicalmente, super explotado). En esta **ancha franja** del empleo marginal se encuentran más de dos millones de trabajadores, de los que el 70 por 100 son mujeres.

Evidentemente, esta situación de aislamiento de la mujer del trabajo asalariado y su desplazamiento al empleo marginal, está en la línea de la defensa por parte del gobierno y los sectores más reaccionarios del **mantenimiento del trabajo doméstico** con los consiguientes abaratamientos en sus presupuestos (Servicios Sociales, guarderías, etc.), a base de que sean las mujeres quienes los suplan con su sobreesfuerzo. Asimismo, se refuerza el concepto de "salario de ayuda" a la familia y complementario al del marido. El no sentir la necesi-

dad de un trabajo fijo asegurado, puesto que las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social están cubiertas con la cotización del marido, es también un factor que resta en la mujer la búsqueda de un trabajo digno.

TIPOS DE EMPLEO MARGINAL

1. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio responde a la lógica básica del funcionamiento de la economía capitalista de mercado, de maximización de los beneficios, a un precio de competencia en el mercado.

El desarrollo del trabajo a domicilio se produce casi exclusivamente en las industrias de utilización intensiva del factor trabajo y ello por varias razones de índole económica:

- a) El **ahorro en el costo salarial**. Los salarios reales son de 5 a 10 veces inferiores a los Convenios, no pagan las cuotas de la Seguridad Social.

- b) La **disminución del riesgo empresarial** al no ser necesarias las inversiones en instalaciones.

- c) El **traspasar parte de la inversión necesaria en medios de producción a los trabajadores**, con el "señuelo" de que trabajan por su cuenta.

En el País Valenciano existen ejemplos claros de eso, la **industria juguetera** de IBI o la del calzado de Vall d'Uxo y Elda, basan contingentes importantes de su producción en el trabajo a domicilio, pudiendo así ofrecer precios más baratos que sus competidores y consiguiendo unos beneficios mayores.

Otro ejemplo claro es el textil (confecciones). Esta industria se desarrolló precisamente a partir de pequeños talleres donde se cortaban los patrones y después se repartían a domicilio, para el cosido y acabado. Con el desarrollismo de los años 60 y al tener el trabajo de la mujer un coste salarial bajo, se constituyen en empresas con instalaciones y medios de producción propios. Sin embargo, hoy se está observando con claridad el cierre o la reducción de plantillas en numerosas empresas, con la clara intención de volver a utilizar el trabajo a domicilio.

Un caso particular en este sentido es el de las **cooperativas** que actualmente proliferan en Andalucía, en las que las empresas, a cambio de unas mínimas indemnizaciones, o con trabajadoras en la mayoría de los casos casadas que estuvieron en la empresa, potencian la formación de las mismas como forma jurídica, con la garantía de facilitarles trabajo suficiente y que se desarrolle unas veces en el propio domicilio y otras en pequeños centros de trabajo conjuntos.

Para la mujer es un tema importante de cara a profundizar con él, ya que la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres; el **80 por 100** según estudio realizado de la Consejería de Trabajo del P. V.

La regulación por el Estatuto del Trabajador del trabajo a domicilio contiene los siguientes aspectos:

- obliga a darles de alta en la Seguridad Social
- plantea que el salario de estos trabajadores será como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente. Sin embargo, **no se establece control de la jornada**, limitándose a hablar de "clase y cantidad de trabajo", por lo que se favorece el salario por obra ejecutada.

- se reconocen para estos trabajadores **derechos de representación colectiva**. Sin embargo, las dificultades son claras ya que, ni se especifica cómo han de concretarse ni tampoco hay esa posibilidad por el propio aislamiento de estos trabajadoras. Es imprescindible la atención sindical a estos colectivos.

- en el tema de Seguridad e Higiene, no se establece ninguna **vigilancia por parte de la empresa** acerca del lugar y condiciones en que se desarrolla el trabajo.

- **no se establecen límites porcentuales de trabajadores a domicilio en relación a los de la plantilla**. Es muy importante que el Sindicato introduzca cláusulas en los Convenios en este sentido, defendiendo desde las empresas los derechos de

estos trabajadores, reivindicando su derecho preferente a entrar como hijos de plantilla en caso de nuevas contrataciones y exigiendo un límite porcentual de su contratación en relación a los trabajadores fijos.

2. Trabajo a tiempo parcial

Se considera trabajo a tiempo parcial a aquél realizado durante un período diario, semanal o mensual, considerablemente menor que el horario normal y corriente de trabajo. Es un mecanismo típico de las sociedades capitalistas avanzadas y se caracteriza por ser un mercado no controlado por el movimiento sindical. Asimismo, el "part-time" lo realizan casi exclusivamente las mujeres. Y ello por dos razones: la dificultad material de la trabajadora con hijos de sobrellevar la "doble jornada" por la falta de servicios sociales y la adjudicación exclusiva a la mujer del trabajo doméstico; y la necesidad de los empresarios de afrontar las fases recesivas y expansivas se dan con cierta periodicidad en ciertas empresas y que requieren una mano de obra menos protegida sindicalmente y menos consciente de su papel laboral.

En España, las estadísticas no contemplan la figura del trabajo a tiempo parcial, ya que su introducción legal es reciente y muy tardía con respecto al resto de países de Europa occidental. Sin embargo, en estos países, en los cuales España muy extendido, el 23,6 por 100 de la población activa femenina trabaja a tiempo parcial y las mujeres suponen el 87 por 100 de estos trabajadores.

En nuestro país, las magnitud del paro y los intentos patronales de lograr formas de flexibilización de plantillas han tenido como resultado la regulación en el Estatuto del trabajo a tiempo parcial.

La consecuencia más evidente de esta regulación será su generalización, al haberse reducido los tipos de cotización patronal a la Seguridad Social para estos trabajadores. CC.OO. nos opusimos a esto (nuestra propuesta fue rechazada por el Gobierno), por considerar que el trabajo a tiempo parcial disminuye el empleo y su estabilidad, con la consiguiente marginación de la mujer.

El trabajo a tiempo parcial se da fundamentalmente en sectores de servicios para el público: Comercio, Hostelería... pero se extiende rápidamente a otros servicios y a la industria. Además de la masiva presencia de la mujer, una buena proporción de las cuales son casadas con "responsabilidades familiares", se observa presencia también en el caso de los jóvenes (estudiantes, etc.) y en personas de edad (jubilados).

La actuación de CC.OO. frente a esta situación debe centrarse en:

- 1) el control y establecimiento de un cupo máximo de contratación a tiempo parcial por empresa.
- 2) prioridad de estos trabajadores para acceder a los puestos de jornada normal y su promoción profesional.
- 3) garantía de participación sindical.
- 4) que su aplicación mantenga o aumente el volumen global de empleo de la empresa.
- 5) la equiparación de estos trabajadores en las prestaciones de la Seguridad Social y de servicios sociales.

3. Servicio Doméstico

Es el único trabajo para mujeres casadas sin cualificación y de cierta edad. En la medida en que no hay reglamentación para este trabajo, las condiciones son inhumanas. El hecho de que afecte a una cantidad tan elevada de trabajadores, casi un millón, hace que la situación sea grave y necesaria su inclusión en los derechos laborales generales.

Remontándonos a 1978, a falta de datos más actuales, estaban dados de alta en este régimen especial de la Seguridad Social 315.569 personas, de las cuales estaban afiliados como hijas 222.884 y 92.675 como asistentes.

Sin embargo, podemos estimar que hay un grupo de cerca de 700.000 trabajadoras del servicio doméstico que trabajan

por horas, y que entran de lleno en el trabajo negro o marginal, por su falta absoluta de regulación de derechos laborales, derechos sindicales, estabilidad en el empleo, Seguridad Social, etcétera.

El incumplimiento sistemático por parte del Ministerio de Trabajo del establecimiento de la regulación laboral prometida en la ley de Relaciones Laborales de 1976 ha mantenido hasta hoy a este millón de trabajadores, en su inmensa mayoría mujeres, en situación de superexplotación.

La proposición de ley presentada por el Grupo Parlamentario Comunista (recogiendo las propuestas de CC.OO. de equiparación en derechos laborales y en prestaciones de la Seguridad Social), así como de inclusión en el Estatuto de estos trabajadores han sido rechazadas por el Gobierno.

Ante el nuevo compromiso del Ministerio de Trabajo de regularlo antes de septiembre de 1981, tenemos que renovar nuestro esfuerzo para organizar sindicalmente a estas trabajadoras y hacer una campaña de presión por sus derechos.

4. Trabajo de ayuda familiar

Esta clase de trabajo marginal afecta fundamentalmente a jóvenes, incluso niños, y mujeres. Se da fundamentalmente en agricultura de carácter familiar y en el pequeño comercio.

Sin embargo, este trabajo no se considera como tal a ningún efecto. Ni están dados de alta en la Seguridad Social, tanto agraria como de régimen general, ni a efectos de población activa figuran en ninguna parte, ya que es el cabeza de familia el que está dado de alta como trabajador autónomo. Ni los que lo efectúan tienen apenas conciencia de su condición de trabajadores. En la gran mayoría de los casos no se recibe compensación económica alguna, pues todo forma parte de la renta familiar.

A pesar de esta falta de conciencia y de la dificultad para llegar a estos trabajadores, creemos que CC.OO. debería reivindicar que, al menos, pasen a estar incluidos dentro del censo de población activa.

5. Trabajos ocasionales y temporeros

El paro estacional afecta a la totalidad de los trabajadores agrícolas pero podemos afirmar que a las mujeres en mayor medida. Por la misma razón, las industrias de transformación de productos agrícolas (conservas, embalaje de frutas y verduras) están sometidas a altas y bajas en el empleo.

Hay otros sectores, como la Juguetería y la Hostelería, que también tienen ciclos estacionales, por otras razones.

Aparte de la importancia de estos sectores dentro del trabajo marginal y las consecuencias que tienen para el trabajo de la mujer, constituyen un elemento fundamental de la política de empleo del Gobierno (véase los programas de contratación eventual), que favorece la proliferación de contratos temporales más baratos para la patronal.

Por último, están los trabajos ocasionales (de venta de todo tipo de artículos, encuestas, trabajos ocasionales de oficina...), que escapan totalmente al control legal (Seguridad Social), laboral (excluidos de los convenios colectivos y leyes laborales) y sindical.

Sin embargo, en la situación de estos trabajadores es donde puede haber una mayor incidencia sindical dado que no trabajan individualmente, sino por grupos: Almacenes de Naranjas, Conservas, Textil, Hostelería, Juguetería... Habrá que tener muy en cuenta a este sector a la hora de la negociación colectiva, para evitar que ocurra lo que en el Convenio Estatal del Textil, donde la UGT ha firmado la posibilidad de contratación de temporeros para la confección de bañadores, paraguas, etcétera.

Por último, hay que hacer constar que, debido a la crisis económica, hay determinados sectores ligados a la agricultura (concretamente en el País Valencià), donde existe un desplazamiento en la contratación de eventuales o temporeros hacia la contratación de hombres, aumentando el número de mujeres paradas.

El empleo de la mujer rural

ADORACION NAVASA
CC.OO. Ministerio de Agricultura

no ha de ser en base, necesariamente, a la explotación familiar, sino también de cooperativas u otros colectivos agrarios.

g) **Alteración del medio ambiente.** Dentro de los muchos problemas higiénicos y sanitarios, el campo venía disfrutando de un medio ambiente no contaminado. Este se ha destruido hoy en numerosas zonas a causa de las centrales nucleares, industrias contaminantes, como la celulosa y el fluor, los insecticidas, herbicidas, abonos y piensos sintéticos, el turismo, las urbanizaciones, etcétera.

LA MUJER RURAL HOY

Su situación también varía según el tipo de explotación agrícola predominante en las diferentes regiones o comarcas. Con todo, es general que la familia campesina se encuentre íntimamente ligada a la explotación agraria, de tal manera que forman una economía doméstica extensa, actuando como un equipo productivo poco diferenciado en el que la mujer interviene activa y totalmente, a la vez que atiende al trabajo de cuidado del marido y los hijos.

Tanto la mujer campesina como la obrera agrícola han participado y participan activamente junto a los hombres, en todo tipo de labores agrícolas, desde la siembra a la recolección, pasando por la labranza y el cuidado del ganado. Sin embargo, esa igualdad de trabajo no se corresponde con la igualdad de consideración social, reforzada por concepciones ideológicas tradicionales cultivadas por la Iglesia, instituciones como la Sección Femenina, el Opus Dei y otras de índole oficial.

Así, a la hora de mecanizar una explotación tanto agrícola como ganadera, se adjudica al varón el manejo de las máquinas, aunque haya sido la mujer quien anteriormente ejerciera manualmente esa actividad. Por ejemplo, en la Cornisa Cantábrica el ordeño a mano lo realiza la mujer, mientras las ordeñadoras mecánicas las maneja el varón. La máquina es un claro indicador social que el varón se atribuye a sí mismo.

Algunos autores hablan de la feminización de la agricultura. Por lo que se refiere a la explotación agrícola familiar, la mujer sustituye al hombre en los casos de emigración temporal y en los de agricultura a tiempo parcial, esto es, cuando el marido trabaja en una segunda ocupación, generalmente in-

dustrial (Andalucía, Extremadura, Murcia, País Vasco, Cataluña, Levante, etc.).

En zonas de grandes explotaciones agrarias de carácter comercial, la mujer se proletariza y va sustituyendo como obrera agrícola a los hombres que emigraron a otras zonas. Este fenómeno se va dando en toda la agricultura europea.

Es importante destacar la poca valoración de la aportación laboral de la mujer a la economía agraria, menospreciando con alusiones peyorativas de "ocupación: sus labores", la amplia gama de labores agrarias que realiza la mujer.

Otra característica a destacar es la inseguridad e inconsistencia de las conquistas laborales que corresponde a un trabajador considerado subsidiario, esencialmente estacional y con grandes fluctuaciones.

Años	Nº de mujeres activas en la agricultura	
	Hombres	Mujeres
1964	798.400	22,0
1965	850.500	23,9
1966	851.400	23,1
1967	809.100	25,0
1968	763.600	24,7
1969	732.000	24,2
1970	784.000	26,8

Población activa agraria: evolución por sexo

Años	Total		Sexo	
	Hombres	%	Mujeres	%
1970	100,0	78,0	22,0	22,0
1971	100,0	76,1	23,9	23,9
1972	100,0	76,9	23,1	23,1
1973	100,0	75,0	25,0	25,0
1974	100,0	75,0	25,0	25,0
1975	100,0	75,3	24,7	24,7
1976	100,0	75,8	24,2	24,2
1977	100,0	72,8	27,2	27,2
1978	100,0	73,2	26,8	26,8

En conclusión, la incorporación de la mujer al trabajo en el medio rural, especialmente en lo referente al trabajo agrario, más que una "conquista", aparece como una sustitución residual de puestos de trabajo y actividades incómodas y poco rentables que los hombres han abandonado para incorporarse a otras mejores.

De las 784.000 mujeres activas en la agricultura en 1970 (INE), 102.000 —es decir, el 13 por 100— eran mano de obra asalariada. Prima, por tanto, el trabajo de la mujer como ayudante familiar.

También es muy destacable que en el sector agrario a diferencia de la industria y los servicios, predomina la mujer casada y que se da un envejecimiento progresivo de la masa de estas trabajadoras.

La distribución de las trabajadoras solteras y casadas en los distintos sectores de producción es ésta:

Estado civil	Agricultura	Industria	Servicios	Total
Solteras	14,6	36,0	49,4	100 (1.690,100)
Casadas, Viudas Separadas	40,7	14,5	44,8	100 (1.334.200)

La distribución por estado civil de las trabajadoras agrarias es la siguiente:

Solteras	%	Casadas etc.	%	Total
Agríc. 246.500	31,2	542.500	76,7	789.000,100
Total 1.703.400	56,0	1.340.500	44,0	3043900,100

A pesar de los valores de independencia, relación con la naturaleza, etc. tópicos del trabajo del campo, la tónica gene-

ral es que es un trabajo que cada vez interesa menos al hombre y aún menos a la mujer. La inexistencia de servicios en el medio rural, la falta de condiciones higiénicas y de seguridad, la falta de protección en el manejo de máquinas y productos agrícolas, pesticidas, etc., unidas a la dureza climática, el horario que no permite vacaciones, especialmente en la explotación ganadera, hacen del trabajo agrícola uno de los menos aceptados laboralmente.

Salarios

Como muestra de la discriminación por sexo que suele darse, aportamos estos datos:

SECTOR	VARON	MUJER
Murcia, recogida de frutos (1977)	86 pts/h	64 pts/h
Murcia, fábricas de conserva (1977)	119 pts/h	115 pts/h
Levante, almacenés (1979)	187 pts/h	75 pts/h (x)
Levante, viña (1979)	143-170 pts/h	86-100 pts/h
(x) Sin Seguridad Social y no sujetas a convenio.		

En los nuevos convenios del campo se va suprimiendo progresivamente esta discriminación, aunque se aprecia, como consecuencia, un rechazo de los empresarios a contratar entones a las mujeres.

Salarios y Seguridad Social

Además de la discriminación en cuanto a prestaciones, al ser el trabajo agrario de la mujer de tipo marginal, en jornada reducida, a domicilio, etc., el fraude de las altas y cotizaciones es más frecuente. Sin embargo, puede apreciarse un incremento en la afiliación de trabajadoras autónomas o en explotación familiar en Castilla la Vieja y Galicia. No sucede lo mismo en Andalucía, donde sólo se da de alta en la Seguridad Social el cabeza de familia, con los consiguientes problemas para la percepción por la mujer del Empleo Comunitario y otras prestaciones. Un ejemplo de la lucha por este derecho es el de las jornaleras de las provincias de Córdoba y Sevilla, donde se han realizado huelgas, concentraciones y encierros, a veces con fuerte apoyo de los hombres y del pueblo.

Existen también resistencias de algunas Comisiones Provinciales de la Mutualidad Agraria a dar de alta en la Seguridad Social agraria a las trabajadoras, alegando su situación deficitaria. Ha sido notoria la demanda de tres trabajadoras de Rioja, que ganaron en Magistratura y que demostró el carácter productivo de actividades realizadas tradicionalmente por mujeres.

MODALIDADES DE EMPLEO

- 1) Ayuda a la explotación agrícola familiar.
 - 2) Asalariada agrícola.
 - 3) Almacenes de conserva.
 - 4) Fábricas de confección.
 - 5) Cooperativas de confección.
 - 6) Turismo.
 - 7) Trabajo a domicilio.
 - 8) Servicio doméstico.
- Todos ellos caracterizados por la baja profesionalización y la impermeabilidad a los avances tecnológicos y la mecanización.

- 1) Trabajadoras de explotaciones agrícolas familiares. Constituyen el 83 por 100 de las trabajadoras agrícolas en: — zonas de fuerte emigración masculina y agricultura de subsistencia (Galicia) — zonas de regadío y pluralidad de cultivos: Valencia, Murcia, Rioja

— zonas de agricultura a tiempo parcial; combinada con el trabajo en la industria, la hostelería, etc. (Málaga, País Vasco, parte de Catalunya)

— zonas de montaña, ganadería: Cornisa Cantábrica; la mujer comparte casi todos los trabajos de recogida y acarreo de alimentos, ordeño, elaboración del queso, del pan, etc., además de cuidar la casa y los hijos.

En la línea de modernización y eliminación del carácter subsidiario del trabajo de la mujer campesina, podría ir la concesión de préstamos a jóvenes agricultores autónomos, eliminando las actuales dificultades impuestas a las mujeres (Real Decreto 1297/1977, 2 de junio).

- 2) La asalariada agrícola. Existen unas 100.000 en España. En estudios del Ministerio de Agricultura se estima que el 99 por 100 de los jornales de la aceituna, el 53 por 100 de los de la vendimia, el 82 por 100 de la recogida del albaricoque, el 52 por 100 de la recogida y el 37 por 100 de la escarda de la patata de regadío, el 82 por 100 de la escarda y el 90 por 100 de la siega de habas en regadío los realizan las mujeres. Las regiones de mayor índice son: Andalucía, Extremadura y Levante, sustituyendo a la mano de obra masculina y cuando la máquina no puede realizar estos trabajos o bien en calidad de mano de obra barata y eventual.

- 3) Almacenes de frutas y hortalizas y fábricas de conserva: Lérida, Valencia, Castellón, Almería y Murcia. Estudios localizados en Valencia muestran pueblos en los que el 49 por 100 de las mujeres trabajan en almacenes de frutas, con contratos que duran de 3 a 10 meses, en un 80 por 100 sin Seguridad Social.

En Murcia, especialmente en la comarca de Molina del Segura, se da la mayor concentración de fábricas de conservas. Por ejemplo, en Cobarro Hortícola trabajan en plena campaña más de 2.000 mujeres y durante 10 o 12 meses al año; hoy debido al paro, con fuertes factores especulativos, sólo trabajan 200 y durante 4 o 5 meses. De cada 10 trabajadores de este sector, 9 suelen ser mujeres. Esta es la relación entre eventuales y hijos discontinuos que se da en estas empresas.

- 4) Cooperativas de confección. El progresivo desplazamiento de la confección de los medios urbanos a los rurales, de las áreas más desarrolladas a las áreas en vías de desarrollo es un fenómeno internacional, para eludir los costes salariales y de Seguridad Social, así como la conflictividad y la organización sindical.

Haré referencia a unas 260 cooperativas que conozco con más de 7.000 socias, distribuidas así:

Galicia	10
Submeseta Sur	51
Extremadura	62
Andalucía	70
Levante	33
Aragón	20
Submeseta Norte	40
Cataluña	6

Casi todas de confección industrial y algunas de punto y zapatos. El sueldo medio oscila entre las 18.000 y 30.000 pesetas al mes, siempre con jornadas superiores a las 8 horas y con las siguientes deficiencias estructurales:

- a) organización defectuosa e irracional de la producción
- b) deficiente gestión empresarial
- c) problemas financieros
- d) escasa cobertura de Seguridad Social. Tasas excesivamente gravosas
- e) dependencia en la comercialización.

- 5) Empleo en turismo. En algunas zonas rurales se da el tipo "vacaciones en caso de labranza", aunque lo más general es el empleo de jóvenes rurales en zonas turísticas.

- 6) El trabajo a domicilio. su desconocimiento estadístico es absoluto, aún reconociendo todo el mundo su progresiva generalización. Las jornadas pasan de las 8 y 10 horas diarias y los salarios son de unas 400 pesetas al día pagando la trabajadora la luz, generalmente la máquina y sin estar cubierta en Seguridad Social.

- 7) Servicio doméstico. El medio rural ha sido la cantera de trabajadoras para este sector, basándose en su falta de promoción y su miedo a desenvolverse en el medio urbano ("la señora te protege").

La falta de servicios sociales es incomparablemente mayor en el medio rural, lo que determina una calidad de vida inferior y también una dificultad superior para que las mujeres puedan trabajar. El niño atado en casa mientras la madre trabaja, o bien metido dentro del invernadero, aspirando vapores tóxicos, o cuidado por los hermanos que tienen que dejar así la escuela, son casos corrientes en nuestros pueblos. Igualmente el tener que hacer 30 o 40 kilómetros para ir al ambulatorio o para dar a luz.

La mujer y la formación profesional agraria

Las instituciones dedicadas a esta materia son:

- Ministerio de Agricultura (Servicio de Extensión Agraria, Centros de Capacitación Agraria). Hay 126 en toda la geografía española, en los que en 1979 se matricularon 3.628 chicos y 637 chicas (15 por 100). Las modalidades son: Agropecuaria, Vinos, Conservas, Horticultura y Jardinería.
- Colegios rurales, respaldados por Asociaciones de Padres y que tienden a fórmulas cooperativas cogestionadas por padres—alumnos—profesores. Hay 24 centros en España.
- El Opus Dei, con 30 escuelas, cuya enseñanza está impregnada de la clásica ideología inconfundible de esta institución.

CONCLUSIONES

- Programa de dotación de servicios al medio rural.
- Extensión de la Seguridad Social, con todas las prestaciones, a los trabajadores agrícolas y marginales.
- Formación profesional y acceso de la mujer a la mecanización.
- Dignificación del trabajo de la mujer. Extensión de su sindicalización.
- Asesoramiento cooperativo, saneamiento de la comercialización.

Documentación consultada

El trabajo de la Mujer en la Agricultura. Juan M. Fernández Cabrera. Situación laboral de la mujer en dos pueblos de la comarca de Castellón de Rugat (Valencia). La agricultura en Aragón. Situación de la mujer. S. Zapatero. Documentación Social nº 35. Mujer y Sociedad. M. García Ferrando. Sociología del trabajo de la Mujer. Ma Angeles Durán.

Andalucía: II Conferencia de la mujer trabajadora del campo

En Andalucía, más de la cuarta parte de la población vive de la agricultura. En ella, el paro alcanzó a finales de 1979 el 19 por 100 y un 8-10 por 100 de subempleo, situación que ha seguido empeorando en 1980.

El 64 por 100 de las tierras pertenecen a un 3 por 100 de los propietarios. Estas tierras constituyen el 86 por 100 de la tierra no labrada, el 40,8 por 100 de los cultivos de secano y sólo el 25,9 por 100 de los cultivos de regadío, que emplean cuatro veces más mano de obra que los de secano.

La Seguridad Social Agraria no da derecho al Seguro de Paro. Tras importantes luchas se creó el "Empleo Comunitario", sistema de parcheo totalmente irracional e insuficiente.

Además de esta situación, la mujer está sufriendo una discriminación constante:

- No se la busca para realizar la mayor parte de las faenas de temporada.
- No se nos paga el mismo salario que a los hombres en los mismo trabajos.

- Tenemos mayores dificultades para trabajar en el campo, ya que en los pueblos no hay guarderías ni escuelas y nosotros en las zonas de emigración de temporada. La mujer rural y sus hijos están también discriminados en la asistencia sanitaria.

- A esto hay que añadir las dificultades para incorporarse al Empleo Comunitario.

Aunque en los Convenios se ha ido consiguiendo la igualdad salarial, los empresarios optan entonces por no contratar a mujeres y aprovechan cualquier ocasión para contratar a las mujeres por debajo del salario establecido y sin Seguridad Social, enfrentando a los hombres y mujeres.

CC.OO. ha planteado como única solución a este problema el que todos los trabajadores del campo en paro, hombres y mujeres, se inscriban en el Censo de Parados de los Ayuntamientos, y que sea allí donde contraten los patronos y manijeros, y no en las esquinas de las plazas eligiendo a los más fuertes o a sus conocidos.

Sobre la discriminación de las mujeres paradas y con su cartilla de Seguridad Social Agraria en el Empleo Comunitario, hay que denunciar que organismos públicos como el MOP, el IRYDA o los gobernadores civiles sean los primeros en no cumplir la Constitución. Es lamentable que algunos ayuntamientos democráticos, que algunos compañeros incluso, mantengan que una mujer sólo tiene derecho a trabajar

cuando no quede ni un solo hombre parado. Esta Conferencia saluda la lucha de la mujer en numerosos pueblos andaluces en contra de esta discriminación y el apoyo activo que han hecho los compañeros.

Esta Conferencia propone, además, incluir en el Programa de CC.OO. del Campo de Andalucía:

- La realización de Planes de Formación Profesional de la Mujer en los pueblos.
- La creación de guarderías infantiles en todos los pueblos.
- Centros de planificación familiar y anticonceptivos a cargo de la Seguridad Social.
- Servicios Sanitarios en las zonas y temporadas de recolección.

Para fortalecer y propiciar la participación de la mujer en todos los órganos de dirección del Sindicato, venciendo las dificultades que existen en la actualidad. Para que la mujer juegue su papel y desarrolle su personalidad social y política, demostrando así su capacidad para dirigir la lucha anticapitalista y contra la discriminación que como mujer sufre, se tomaron los siguientes acuerdos:

1. Elegir en cada provincia a tres compañeras e incorporarlas a las ejecutivas provinciales de los sindicatos.
2. Las compañeras elegidas en cada provincia formarán a nivel de Andalucía una comisión que, junto con el Secretario de la Federación, se ocupará de los temas de la mujer y de la actividad sindical al respecto.
3. Incorporar en adelante a mujeres en las comisiones negociadoras y de seguimiento de los convenios.
4. Durante el mes de junio se organizarán conferencias y asambleas locales y comarcales en toda Andalucía, a fin de lograr el que participen el mayor número de mujeres trabajadoras del Campo, donde se llevarán las conclusiones de la Conferencia y el programa mínimo aprobado.

Finalmente, se decidió hacer una encuesta organizada por la Federación, a fin de recoger opiniones y sugerencias de las mujeres en todos los pueblos.

Esperamos que, después de esta II Conferencia, el problema de la incorporación de la mujer a nuestro sindicato empiece a marchar por el camino que realmente corresponde a un problema que en Andalucía afecta al 56 por 100 de sus habitantes.

La Campana (Sevilla), mayo de 1980

La tasa de actividad femenina de la región murciana se situaba sensiblemente por debajo de la media estatal en las décadas de los cincuenta y sesenta; sin embargo, en 1975, la rebasa alcanzando el 31,1 por 100 en 1978, fecha a partir de la cual ha empezado a descender.

Es de destacar que al tiempo que las mujeres activas pasan de 27.569 a 90.900, la población activa masculina ha descendido de 244.824 en 1950 a 218.800 en 1979, lo que viene a suponer que en la región murciana no ha habido prácticamente creación de puestos de trabajo —apenas unos 35.000—, sino un proceso de sustitución.

Efectivamente, las trabajadoras murcianas se concentran en:

- la explotación familiar agrícola
- industria textil y de calzado
- industria de alimentación (conservas vegetales)
- comercio
- servicio doméstico

La industria de conservas vegetales en Murcia se ha configurado como un sector con predominio del minifundio empresarial e, incluso, de empresa familiar. Su personal, especialmente el femenino que es la mayoría (la proporción mujeres-hombres es de 10 a 1), tiene un fuerte carácter eventual y escaso grado de cualificación.

Las campañas duran de 1 mes (patata, judías verdes) a 12 (plátano).

La duración del contrato depende, no sólo del período, sino del volumen de cosecha, trabajándose, incluso en campaña, lo mismo dos días a la semana que 16 horas hasta los domingos.

De los pocos trabajadores fijos (administrativos, mantenimiento) que suele haber en estas empresas (apenas un 5 o 7 por 100 del total), ninguno es mujer. A pesar de ser el 90 por 100 de las plantillas, las mujeres sólo alcanzan, como mucho, la condición de "hija discontinua". Hay mujeres con 30 años de antigüedad que no han tenido ninguna posibilidad de promoción profesional.

El carácter discontinuo del trabajo incide en otro grave problema: la desprotección ante el desempleo y la Seguridad Social, cuando las mujeres constituyen del orden del 40 por 100 de los parados de la región.

Según la legislación vigente hay que tener cotizados 180 días durante el último año y medio para cobrar el desempleo. Resulta que muchas trabajadoras no cubren ese cupo, algunas

Secretaría de la Mujer de la región murciana

por no haber trabajado siquiera esos días y, generalmente, porque la empresa no ha cotizado por todos los días trabajados. Este fraude se facilita desde junio de 1979, en que la gestión de altas y bajas pasó del Servicio de Seguros Sociales dependiente del extinguido Sindicato Vertical, a la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas. Es decir, el INP, mediante concierto, ha dejado en manos de los empresarios la recaudación y control de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Incluso en el supuesto de cubrir los 180 días de cotización, sólo se percibe el seguro si se está en paro en los meses oficiales de campaña, de febrero a noviembre y demostrando que se trabajó la campaña anterior. Es decir, durante el paro estacional no hay ninguna posibilidad de protección.

También surgen problemas para acceder a las prestaciones de Invalidez para las que se exigen 1.800 días de cotización o jubilación (3.600 días), así que después de toda la vida de dedicación laboral se encuentran sin ninguna protección económica ni asistencia sanitaria, teniendo que recurrir a la pensión de 3.500 pesetas de Asistencia Social municipal.

La diferencia salarial es sistemática, facilitada por la radical división de categorías por sexos. Lo terrible es que esa diferencia se agranda firmándose convenios, como el de Hero, que establecen porcentajes de subida inferiores para las mujeres.

El porcentaje de sindicación en la conserva es de los más bajos que hay, apenas unos 1.000 entre todos los sindicatos, sobre un total de más de 30.000 trabajadores y trabajadoras.

En esos sindicatos, la falta de cuadros y de medios es casi total. Apenas una docena escasa de personas es la que más se mueve. Detrás de ellos, unos 120 delegados y delegadas, de los cuales apenas la mitad participan activamente. Además, las elecciones sindicales tan sólo se han celebrado en unas 20 empresas, sobre un total de un centenar largo. La causa de no haberse celebrado en más empresas nos la podrían explicar los despedidos, algunas de ellas por el mero hecho de haber intentado su celebración. Todo lo anterior se explica porqué entre los trabajadores de los sectores analizados existe miedo. Miedo con una base natural a perder el puesto de trabajo, a las arbitrariedades del cacique de turno.

La proporción de mujeres entre los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales es del 20 por 100. Esta proporción, a primera vista parece muy alta, pero no es así: en la fábrica, las mujeres constituyen el 90 por 100 del total de los trabajadores. Es decir, la relación aparece claramente invertida.

Cualificación y formación profesional

Comisión de la Mujer de la Unión de Madrid

nados campos, la mayoría considerados como femeninos, y como mano de obra de reserva a la que se conduce al hogar rápidamente en las épocas de crisis.

Análisis de la población activa femenina por categorías

Sector agrario:

Sólo un 27 por 100 de la población activa total en este sector son mujeres. El 59,2 por 100 trabaja como **ayuda familiar**. Es decir, para la mayoría de las mujeres de este sector el trabajo no les supone la independencia económica sino una prolongación de las tareas domésticas, por las que no se recibe a cambio ningún salario.

Sector industrial:

La actividad femenina en el sector industrial se reduce prácticamente a tres sectores: Textil, Confección, Cuero y Calzado y Alimentación, Bebidas y Tabaco. Se trata, pues, de sectores muy atrasados y con muy bajo nivel de tecnificación, en los cuales las mujeres, además, ocupan las categorías más bajas.

Hay una relación clara entre la pérdida de protagonismo económico de ciertos sectores y categorías industriales y su feminización. (Ver ponencia de J. I. Pérez Infante.)

Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en cada apartado

	Total	Técnicos	Administ.	Especial.	No cualif.
I. Textil	49,3 %	14,3 %	46 %	60,75 %	47,2 %
I. Piel	41	7,7	39,7	38,86	44,2
I. Frutos	54,5	0,6	27,8	60,78	49,9

Las categorías donde se concentran las mujeres en estos sectores son las de **especialistas y trabajadores no cualificados**. No sería aventurado afirmar que el trasvase de mano de obra que se produjo en los años 60 del sector primario a otros empujó a las mujeres recién llegadas del campo sin ninguna formación a ocupar los más bajos niveles de estos sectores industriales, permitiendo así su desarrollo.

Sector servicios:

Sólo el 38,2 por 100 de los trabajadores de este sector son mujeres, aunque en él se concentran la mayoría de las mujeres que trabajan (el 57 por 100). ¿En qué ramas o con qué categorías trabajan estas 1.996.000 mujeres? Los sectores con mayor proporción de trabajo femenino son los siguientes: Comercio (685.500 mujeres - 42 por 100 de los trabajadores del sector), Administrativos (465.500 - 40,7 por 100), Servicios Personales y Domésticos (454.500 - 82,7 por 100), Educación e Investigación (212.300 - 57,1 por 100), Restaurantes y Hostelería (188.600 - 36,7 por 100) y Sanidad (176.200 - 60,1 por 100).

De entrada, es evidente que se trata de los trabajos considerados como "específicamente femeninos": servicio doméstico, modistas, peluqueras, etc. Y si analizamos algunos que ofrecen más dudas como el comercio encontramos (datos del Censo Sindical año 1975) que, mientras el 1,6 por 100 de los jefes de establecimiento son mujeres, lo son el 48,1 por 100 de "otros vendedores". No olvidemos, además, que un número creciente de las trabajadoras de Comercio lo son a tiempo parcial y ayudas familiares. Es decir, las mujeres ocupan los últimos lugares en la escala y sus posibilidades de promoción se reducen prácticamente a cero. Y así, mientras en profesionales y técnicos superiores el porcentaje de mujeres es del 40,6 por 100 y en administrativos es del 40,7 por 100, entre los funcionarios públicos superiores y directores de empresa —que se nutren de estas categorías—, dichos porcentajes son del 8,3 por 100 y del 2,6 por 100 respectivamente.

No poseemos datos desglosados sobre la composición de los dos grandes apartados, mayoritariamente femeninos, como son Educación e Investigación y Sanidad, pero no es arriesgado afirmar que las mujeres aquí se concentran en dos profesiones repetidamente alabadas y habitualmente rodeadas de toda una literatura de abnegación y entrega, como son maestras y enfermeras.

Análisis de la población femenina por nivel de estudios

Aunque no entremos en el estudio de la evolución de la incorporación de la mujer al trabajo en los últimos años, tema específico de otra ponencia, sí queremos resaltar la relación de este proceso con el grado de cualificación y estado civil.

Señalaremos dos aspectos:

a) Por una parte, la incorporación femenina al mundo laboral está estrechamente relacionada con el nivel de estudios y el estado civil, hasta el extremo de que dicha incorporación sólo puede considerarse total en el caso de las solteras con estudios superiores.

Tasa de actividad según sexo y nivel de estudios (INE - EPA 3 T. 1978)

	Analfabetas	Primarios	Medios	Superiores
	solt. n.s.	solt. n.s.	solt. n.s.	solt. n.s.
Mujeres	32,5	14,2	59,3	19,3
Hombres	62,5	60,4	76,0	82,7
			40,1	34,5
			37,8	90,1
				84,8
				62,2
				77,5
				87,0

La diferencia entre la proporción de actividad de hombres y mujeres continúa siendo muy considerable, pero es sobre todo en las mujeres casadas (la mayoría a partir de los 25 años) cuando esta diferencia se hace escandalosa. Pues sucede además que, como es previsible suponer, la disponibilidad al trabajo de los hombres casados es superior que la de los solteros. Dentro de las mujeres solteras la incorporación ha sido proporcionalmente inferior en las que poseen estudios medios, suponemos que debido al mayor peso en este grupo de la ideología tradicional, que ha tenido menos posibilidades de ser desarraigada por necesidades económicas (caso de estudios primarios o sin estudios), o por el deseo de ejercer un trabajo de mayor interés profesional (caso de estudios superiores).

b) En segundo lugar, el paro no sólo afecta en mayor me-

dida a las mujeres que a los hombres, sino que ha comenzado a incidir antes y en mayor medida a la población femenina más cualificada (estudios medios y superiores). No sólo no es cierto que su baja cualificación haya impedido su incorporación al mundo laboral, sino que dicha incorporación sólo ha podido realizarse basándose en esa condición.

Tasa de paro (INE - EPA)

	1976 (II trim.)	1978 (II trim.)	1979 (I trim.)
Hombres	5,07 %	6,74 %	7,9 %
Mujeres	4,66	7,18	9,96

Vemos que la tasa de paro masculino se ha incrementado más lentamente que el equivalente femenino. Se ha pasado de una tasa inferior de desempleo femenino que masculino en el 76 a un porcentaje superior de paro femenino (en cifras relativas) a partir de 1978. Si además tenemos en cuenta que este proceso que afecta de manera generalizada a los jóvenes tiene una particular incidencia en las mujeres de menos de 25 años, habremos acabado de demostrar cómo la población femenina está constituyendo un **amortiguador de primera magnitud** de esta gravísima crisis social. (Así, mientras que en 1974 el 38,4 por 100 del total de hombres parados tras haber ejercido un empleo eran menores de 24 años, este porcentaje era del 52,5 por 100 en el caso de las mujeres; en 1978, estas cifras han pasado a ser de un 32,34 por 100 para hombres y de un 62,5 por 100 para mujeres.)

Porcentaje de mujeres paradas según nivel de estudios (con respecto a la población activa femenina de cada apartado)

	Analfabetas	Primarios	Medios	Superiores
1976	6,87 %	8,65 %	14,68 %	25,15 %
1978	16,31	13,89	24,94	24,87

Fuente: INE - EPA.

Estos datos nos reflejan una vez más que es totalmente falso que haya sido la falta de cualificación de las mujeres el mayor obstáculo para su integración en la vida laboral. ¿Por qué, si no, la cuarta parte de las mujeres activas con estudios medios y superiores están paradas? Tampoco hay que olvidar (a pesar de que no existen datos) que el **empleo marginal** se da también para las categorías con mayor cualificación y, nuevamente, son las mujeres las más afectadas. Los relativamente menores porcentajes de desempleo para las mujeres con estudios primarios o sin estudios se explican porque son éstas las primeras que, ante la falta de perspectivas, pasan a engrosar la ya larga cifra de "paradas desanimadas", dejando por tanto de constar como población activa.

Sin embargo, hay que resaltar que este proceso, en general, no parece haber desanimado a la mujer, ni haber frenado su deseo de incorporarse al mundo laboral.

Evidentemente, todo proceso social es difícilmente reversible y aunque al capital español pueda interesarle ralentizar o incluso parar el proceso de incorporación laboral de la mujer, podemos pensar que la independencia económica que de todas maneras le ha aportado, ha propiciado una toma de conciencia, un presumible comienzo de cambio ideológico prácticamente imposible de detener. Pero, de todas formas, la actuación de los actores relacionados con este proceso tendrá una incidencia en su mayor lentitud o rapidez. El papel que cumplan los sindicatos, en este momento y en los años próximos, será un factor sumamente importante. Que la misión de un sindicato consiste en defender los intereses de todos, es algo fuera de discusión; pero que **esa defensa exige no tratar de resolver los problemas a unos a costa de otros** u al-
tratar en este caso, aunque otros sean una minoría, parece al-

1. ANALISIS DEL EMPLEO FEMENINO POR CATEGORIAS, RAMAS Y NIVEL DE ESTUDIOS

Cualquier análisis del empleo femenino en España debe partir de una consideración inicial: la población femenina que trabaja en nuestro país es baja, muy inferior a la del resto de Europa. Sólo el 29,1 por 100 de la población activa total son mujeres, frente al 58,6 por 100 (EE.UU.), el 52,5 por 100 (G.B.), el 45,5 por 100 (Suecia), etcétera.

A esta consideración inicial añadiremos otras tres sobre las que proporcionaremos datos a lo largo de este apartado, que son:

1) Las mujeres concentran su actividad laboral sobre todo entre los 14 y los 24 años. Mientras que entre 14 y 19 años trabajan el 34,4 por 100, este porcentaje sube al 54,8 por 100 para las situadas entre los 20 y 24 años y desciende al 29,2 por 100 en las edades comprendidas entre 25 y 54 años.

2) Los trabajos realizados por la mujer, en su inmensa mayoría, o son tareas de ayuda familiar, como sucede en el campo, o son tareas que **reproducen a otros niveles las tareas domésticas**, normalmente de una manera muy poco cualificada (personal de servidumbre, lavanderas, peluqueras, modistas, vendedoras, etc.). Incluso en actividades de mayor cualificación, las mujeres realizan tareas similares a las ejecutadas en el hogar (maestras, enfermeras). Aquéllas que trabajan en la industria ocupan básicamente las ramas de textil, cuero y calzado, y alimentación y bebidas.

3) Que pese a que son pocas las mujeres que acceden a estudios superiores, el paro está afectando en mayor medida a éstas y a las de estudios medios que al resto (el 24,9 por 100 de las mujeres con estudios superiores estaban en paro en 1978, frente al 13,9 por 100 en las de estudios primarios).

De estos tres elementos podemos concluir que la mujer sigue siendo considerada fundamentalmente como ama de casa y realiza, por consiguiente, una actividad exterior cuando todavía no ha ocupado este lugar (no se ha casado) y, de todas formas, es casi siempre un reflejo de su actividad dentro del hogar. Además, y en relación con esto, **no es su baja cualificación la que le impide insertarse en el mundo laboral**, sino al contrario, esta inserción sólo puede realizarse en determi-

go en ocasiones bastante más difícil de asumir más allá de las palabras.

2. FORMACION PROFESIONAL DE ADOLESCENTES

La formación de adolescentes se dirige a alumnos con una edad comprendida entre los 14 y 21 años, antes de su incorporación a la población activa. Depende fundamentalmente del Ministerio de Educación, si bien hay 11 centros en España que dependen del INEM y una gran cantidad de ellos de iniciativa privada. Actualmente, la formación profesional de adolescentes se divide en dos niveles (1 y 2). La duración de ambos es alrededor de 3 años lectivos.

La primera característica a señalar es que la formación profesional está totalmente al margen del sistema educativo general (EGB, BUP y Universidad). Si hay una educación para pobres y otra para ricos, éste es el mejor ejemplo. Los jóvenes que no tienen medios para acceder a la enseñanza universitaria y cuya única opción es "prepararse para un oficio" constituyen la principal clientela de la formación profesional. Precisamente cuando más necesaria se hace una educación integrada y polivalente, adecuada a las expectativas de empleo de los individuos, se afianza la separación de las tareas manuales e intelectuales y, lo que es peor, el conjunto del sistema escolar se limita a ser una fábrica de parados cualificados de uno u otro tipo.

En cuanto a la mujer, en principio se puede decir que no existe discriminación por sexos para el acceso a las escuelas de formación profesional. El artículo 8-1 del Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional, dice: "Tendrán acceso a la Formación Profesional de primer grado los graduados escolares y los que posean el certificado de Escolaridad de la Educación General Básica". En la práctica, veamos cuál es la situación:

Hay alrededor de 2.000 centros de formación profesional en España. En el curso 77/78 había 407.812 alumnos, de los cuales eran mujeres el 34 por 100. Si bien la tónica es ascendente (en el curso 70/71 sólo había un 5 por 100 de mujeres), la proporción de mujeres no alcanza ni mucho menos la existente en EGB, lo que indica que hay muchas mujeres que se pierden al final de la EGB, mujeres que por falta de perspectivas o por no tener apoyo familiar, dejan de estudiar pasando a ocupar, en el caso de que trabajen, las escalas más bajas para las que no se necesita la más mínima especialización o se quedan a ayudar en casa esperando la llegada del matrimonio.

Al hablar de la formación profesional tenemos que señalar la no gratuidad de estos estudios en muchos casos. En el año 1977/78, el porcentaje de centros estatales era del 30 por 100; en Madrid, por ejemplo, existen 26 centros estatales y 132 no estatales. Esta proporción no tiene visos de solución, pues las promesas del Ministerio de Educación de construcción de nuevas plazas estatales no dejan de ser meras promesas. En Barcelona, donde el número de alumnos era de 100.068 (76/77), el número de centros estatales era de 38 y el de no estatales 225.

Esto indica, por un lado, que la incorporación a estos estudios supone en la mayoría de los casos un desembolso para las familias, las cuales consideran más rentable la formación de los hijos varones; y, por otro, que la planificación educativa de la mayoría de estos centros la realizan instituciones privadas, lo que ya es un dato significativo a la hora de valorar la adecuación o no de la formación profesional a las necesidades de cualificación y empleo.

En cuanto a la distribución de los alumnos por sexos, vemos que la mujer accede casi exclusivamente a las especialidades "femeninas", concentrándose en los cursos de Administrativos y Comercial, Auxiliar de Clínica, Peluquería y Estética, Moda y Confección y Hotelería y Turismo. Existen escuelas de formación profesional para hombres y escuelas

de formación profesional adecuado". Se caracteriza esta formación por ser intensiva, de corta duración (1 a 6 meses) y esencialmente práctica. Convendría señalar aquí que la formación profesional de adultos tiene una función fundamentalmente de dotar a los individuos de una formación polivalente (es decir, no referida exclusivamente a un puesto de trabajo), con el propósito de facilitar su incorporación a la vida laboral y su movilidad ocupacional.

La formación profesional tiene que cumplir dos objetivos básicos:

- responder a las necesidades formativas o de mejora del grado de cualificación, y
- atender las necesidades de empleo, estrechamente ligada a una Política de Empleo.

En un contexto de crisis económica como la actual, y ante las previsibles reestructuraciones de la economía española durante los próximos años, este doble objetivo debería concretarse en la puesta en marcha de sólidos programas de cualificación y reconversión de la mano de obra procedente de sectores en crisis, haciendo especial hincapié en la formación profesional dentro de las empresas.

¿Cumple el INEM con esta finalidad? Ya desde el principio podemos asegurar que no.

Empezaremos diciendo que España es uno de los países de Europa que menos presupuesto destina a la formación profesional de adultos: tan sólo el 0,05 por 100 del Producto Nacional Bruto frente, por ejemplo, al 0,34 por 100 de Suecia, 0,27 por 100 de Alemania, 0,19 por 100 de Francia, 0,17 por 100 del Reino Unido y 0,13 por 100 de Dinamarca (ICE nº 558).

— Por otro lado, en cuanto al número de alumnos formados, la importancia de los cursos del INEM es muy poca, habiéndose producido además un fuerte descenso de los mismos en los últimos años.

— En cuanto a los medios para la realización de los cursos, éstos están cada vez más desfasados con respecto a las nuevas exigencias del desarrollo tecnológico.

— Los cursos realizados en concierto con empresas son muy escasos y no existe ninguna medida destinada a su promoción.

— Como veremos ampliamente a lo largo de este punto, la formación profesional de adultos es esencialmente discriminatoria para la mujer.

En resumen, el único criterio para la realización de un curso de formación profesional es que hay suficientes alumnos que lo demanden. No hay ninguna planificación adecuada a las previsiones de nuevos empleos. Ello es consecuencia lógica de la actual política económica del Gobierno, en que el balance es de destrucción neta de empleos, no de creación. En ese marco, la Formación Profesional globalmente está condenada a una ineficacia absoluta.

LA FORMACION PROFESIONAL CON RESPECTO A LA MUJER

Según las estadísticas del INEM (años 77 y 78) sobre las especialidades más cursadas, la situación es la siguiente:

1.— La participación de mujeres sobre el total de alumnos es muy escasa: 31,7 por 100 en 1977 y 21,3 por 100 en 1978. Hay que señalar además el descenso tan drástico de la proporción de mujeres en tan sólo un año: si bien ha disminuido el total de alumnos en un 50 por 100, la reducción ha sido, en el caso de los hombres, del 42 por 100 frente a un 66 por 100 para las mujeres. Entre el 76 y 77 hubo también una disminución mayor de alumnas que de alumnos (del 19 por 100 y del 14,5 por 100 respectivamente), pero ésta fue de menor importancia.

En general, ha habido una evolución positiva con un incremento del número de mujeres subvayable a partir del año

70 (coincidiendo con una mayor incorporación de la mujer en la vida laboral), para estabilizarse en el 74 y empezar a disminuir sensiblemente a partir del 76. La repercusión de la crisis económica y el hecho de que las perspectivas de los cursos en cuanto a adquirir un puesto de trabajo o mejorar en el empleo son nulas, parecen ser las razones de esta fuerte disminución.

2.— Las especialidades más cursadas por mujeres corresponden, en su práctica totalidad, al sector servicios. Alrededor del 70 por 100 de las alumnas cursan especialidades que corresponden a este sector. Los hombres, por el contrario, predominan en las especialidades del sector industrial. Esto no es más que un simple reflejo de la segmentación del mercado de trabajo por sexos sin que se constate, por sus resultados, ninguna medida orientada a transformar esta situación.

Hay una clara diferenciación de las especialidades por sexos: las hay típicamente masculinas (Mecánica, Electricidad, Construcción...) y femeninas (Textil, Peluquería...).

3.— La concentración de las mujeres en muy pocas especialidades, siendo ya exagerada, tiene una tendencia creciente. Por ejemplo, en el año 77 el 58 por 100 de las alumnas realizaban cursos en 5 especialidades, todas ellas "típicas de mujeres": Cocinas, Sanitarios, Vendedoras, Peluquería y Textil. En 1978, esta concentración es mucho mayor: el 70 por 100 de las alumnas están en sólo 4 especialidades: Oficinas, Sanitarios, Vendedoras y Textil.

Todo lo anterior refleja dos cuestiones de interés:

1) que en momentos de crisis las mujeres que no se ven obligadas a abandonar el mercado de trabajo tienden a concentrarse, aún más, en las ramas femeninas. Es decir, la demanda de empleo por parte de las mujeres se orienta casi exclusivamente hacia aquellos sectores donde compiten sólo con mujeres por considerar que, en la actual situación, competir en el mercado de trabajo con los hombres —con mayor cualificación y experiencia— es todavía más desfavorable. Esto es realmente grave porque, por un lado, tiende a consolidar más si cabe la rígida división del mercado de trabajo por sexos, claramente desventajosa para la mujer; y, por otro, porque al permanecer las mujeres de forma mayoritaria y excluyente en aquellos sectores intensivos en mano de obra, menos cualificados y más afectados por la crisis (textil, cuero y calzado...) la única consecuencia posible es el desempleo y el abandono de la población activa.

Y 2) por otra parte, la única respuesta de la Administración —y en este caso concreto del INEM—, es la pasividad más absoluta, lo que se traduce en el reforzamiento de esta tendencia. La muestra más clara de la inexistencia de una política de formación específica para la mujer es la consideración de la "Economía Doméstica" como una especialidad de formación profesional. "Especialidad" ésta en la que se "formaban" el 14 por 100 del total de alumnas en 1977 y el 10 por 100 en el 78. Pese a haber disminuido, se ve reflejado el peso todavía importante de un curso que se mantiene con el único propósito de que realicemos las mismas tareas de siempre (las de ama de casa), íeso sí con mayor cualificación.

Continuaremos ahora con los datos de la última encuesta realizada a los ex alumnos (curso 1976), ya que éstos nos permiten un análisis más pormenorizado. Hay que tomar en cuenta, sin embargo, que la encuesta se envió por correo a los alumnos y los resultados se han obtenido a partir de las respuestas de un número reducido de los mismos. Así tenemos, por ejemplo, que mientras la proporción de alumnas en el 76 era del 32,8 por 100, según las Estadísticas Generales del SEAF-PPO, la encuesta, para ese mismo año, daba una proporción de mujeres sobre el total de alumnos del 43 por 100.

Tomaremos como referencia las especialidades más cursadas por hombres y por mujeres. La muestra total es de 22.432 alumnos.

El panorama es bastante similar en cuanto a lo referido anteriormente. Las especialidades se dividen en masculinas y femeninas, excepto en dos casos: Promoción de ventas y Administración y Oficinas, común a hombres y a mujeres, a pesar de lo cual son mayoritarias de mujeres.

Los hombres se concentran exclusivamente en las especialidades del sector industrial (a excepción de las dos especialidades del sector servicios que acabamos de mencionar). Los cursos con mayor participación masculina son: Electricidad, Mecánica, Montaje y Reparación, Técnicas Auxiliares, Soldadura, Electrónica, Chapa y Calderería y Albañilería. La proporción de hombres sobre el total de alumnos en estos cursos supera en todos los casos el 90 por 100, llegando a ser del 100 por 100 en Mecánica, Soldadura, Albañilería y Chapa y Calderería, lo que da una idea de la mínima participación de mujeres en estas especialidades. En ellas se concentran el 90 por 100 del total de alumnos varones de todos los cursos.

Para las mujeres, la situación es la misma pero a la inversa. Estas se agrupan en los cursos del sector servicios, en aquellas especialidades más acordes con el papel asignado a la mujer en la sociedad, y que son precisamente las menos cualificadas y peor pagadas. Las nueve especialidades más cursadas por mujeres son: Servicios Sanitarios (con un 98 por 100 de mujeres sobre el total de alumnos de la especialidad), Confección Textil (97 por 100), Admon y Oficinas (66 por 100), Promoción de Ventas (68 por 100), Peluquería y Estética (97 por 100), Operador Laboratorio (67 por 100), Confección, Cuero y Calzado (87 por 100), Hostelería Camareros (44 por 100) y Asistencia Hotelera (100 por 100). Son mujeres el 83,1 por 100 del total de alumnos de estas nueve especialidades.

Por otra parte, sobran comentarios acerca de la situación de los dos subsectores del sector industrial, en los que más mujeres se han "formado" (Textil y Confección, Cuero y Calzado): en el año 76 (año de realización de la encuesta) habían desaparecido en el Textil 15.190 puestos de trabajo de mujeres. Asimismo, es conocida la situación de crisis que atraviesa Cuero y Calzado y que ya entonces comenzaba a manifestarse.

La formación profesional de la mujer se limita prácticamente a estas nueve especialidades: en ellas se concentra el 94,5 por 100 del total de alumnas. Hemos visto además que últimamente esta concentración se ha visto fuertemente incrementada con respecto al año 76.

Distribución por edades

No existen datos de los alumnos según sexo y edad a la vez. No obstante, ya que en las nueve especialidades más cursadas por mujeres éstas constituyen el 83,1 por 100 del total, podemos sacar conclusiones bastante aproximadas.

Cuadro 1 *

Proporción de alumnos menores de 30 años en las especialidades más cursadas por mujeres			
Especialidad	Menos de 20 años	De 20 a 29 años	Menos de 30 años
Serv. Sanitarios	26 %	44 %	70 %
Confec. Textil	51	33	84
Admon. y Oficinas	47	40	87
Promoción Ventas	46	32	78
Peluq. y Estética	35	41	76
Operador Laboratorio	27	52	79
Cuero y Calzado	57	20	77
Hostelería Camareros	47	34	81
Asistencia Hotelera	42	41	83

* Fuente: Encuesta SEAF - PPO 1976.

Las mujeres que realizan cursos de formación profesional de adultos son, en su inmensa mayoría, menores de 30 años.
Hay que resaltar en ello la influencia del matrimonio y los

hijos. Esta es la razón fundamental de que en cualquiera de las especialidades "femeninas" los menores de 30 años constituyan más del 70 por 100 y en varias de ellas superen el 80 por 100. En Textil y Cuero y Calzado, por ejemplo, más del 50 por 100 de los alumnos tienen menos de 20 años. Y en casi todas las especialidades, la proporción de alumnos menores de 20 años es mayor que entre 20 y 29.

Este dato se corresponde con el hecho de que la mayor parte de la población activa femenina tiene menos de 30 años. Sería interesante que discutiéramos en estas Jornadas si es necesario o no elaborar propuestas específicas de empleo para la mujer joven.

En este sentido, un objetivo fundamental en este momento es la defensa del puesto de trabajo de las paradas que buscan empleo y de las mujeres que aún no lo han perdido y que son, por lo general, las más jóvenes. Por otra parte, si planteamos como condición imprescindible para que la mujer no abandone la actividad laboral su incorporación a nuevos sectores —los tradicionalmente masculinos—, son precisamente las mujeres que actualmente trabajan o quieren trabajar las más susceptibles de romper a corto plazo con las profesiones tradicionalmente femeninas.

Lo anterior supone, en lo referente a nuestro trabajo sindical específico, contribuir al fortalecimiento de las Secretarías de la Juventud de CC.OO., aportando nuestras experiencias y planteamientos sobre la situación de la mujer joven, y también desarrollar un trabajo específico hacia las paradas.

LA EFICACIA DE LA FORMACION PROFESIONAL CON RELACION AL EMPLEO

El rol subsidiario y marginal de la mujer en el mercado de trabajo se ve consolidado, en vez de transformado, por el actual planteamiento de la Formación Profesional.

Por otra parte, la formación impartida en los centros oficiales es un elemento secundario en relación con los criterios de contratación por parte de las empresas. Estas reclutan mano de obra no cualificada (es mucho más barato que tener que reconocer un título) y el aprendizaje del oficio se realiza dentro de la empresa a través de sus propios canales de formación. Las consecuencias para las mujeres son evidentes: formar a una mujer para un trabajo cualificado resulta "más caro"; éstas permanecen menos años en el empleo porque se casan, tienen hijos... y, por tanto, si se las contrata es en trabajos en que sean fácilmente sustituibles, es decir los menos cualificados. La discriminación de la mujer en cuanto a la formación, por tanto, se lleva a cabo FUNDAMENTALMENTE en este terreno, en el no reconocimiento de su formación.

Cuadro 2 *

EMPLEO POSTERIOR DE LOS ALUMNOS 3 MESES DESPUES DE FINALIZADOS LOS CURSOS			
Alumnos	% que trabaja en la especialidad	% que no trabaja en la especialidad	% que está en paro
Hombres 12.853 (57 %)	52	29	19
Mujeres 9.579 (43 %)	44	16	40
Total 22.432 (100 %)	49	23	28

* Fuente: Encuesta SEAF - PPO 1976.

El cuadro nos refleja que la eficacia global de los cursos es menor para las mujeres que para los hombres.

Si ahora analizamos cuáles son las especialidades de las que más se contrata a hombres y a mujeres, respectivamente, observamos que la proporción de alumnos que encuentran empleo en la especialidad cursada es muy baja:

HOMBRES: Electricidad General (del total de alumnos de esta especialidad consiguen empleo en la misma el 56 por 100); Mecánica y Reparación (55 por 100); Promoción de Ventas (84 por 100); Técnicas Auxiliares (47 por 100); Chapa y Calderería (55 por 100), Albañilería (59 por 100), Soldadura (46 por 100), Electrónica (43 por 100) y Administración y Oficinas (39 por 100).

MUJERES: Confección Textil (48 por 100); Servicios Sanitarios (44 por 100); Promoción de Ventas (57 por 100); Peluquería y Estética (42 por 100); Admon. y Oficinas (29 por 100); Confección, Cuero y Calzado (81 por 100); Hostelería Camareros (52 por 100); Asistencia Hotelera (51 por 100) y Electrónica (83 por 100).

(El orden de las especialidades está colocado de mayor a menor, según la cifra absoluta de alumnos que encuentran trabajo en la especialidad.)

Las conclusiones que se desprenden de estos datos son las siguientes:

— En general coincide la contratación posterior con las especialidades más cursadas.

— Teniendo en cuenta el reducido número de alumnos que forma el INEM y que los datos anteriores no reflejan la proporción laboral de los alumnos (es decir, una buena parte de los mismos ya trabajaba en la especialidad cursada), queda

suficientemente clara la ineficacia de los cursos con respecto al empleo posterior. Los porcentajes de contratación de los alumnos en la especialidad realizada son bajísimos.

— En cuanto a los hombres destaca por encima de la media de contratación la especialidad de Promoción de Ventas (84 por 100). Es curioso comparar este dato con el correspondiente a la misma especialidad en el caso de las mujeres (57 por 100).

La especialidad con menos posibilidades de empleo es la de Admon. y Oficinas.

Recordemos además que en esta especialidad las mujeres constituirían el 66 por 100 de los alumnos y, en cambio, proporcionalmente son menos contratadas que los hombres.

En cuanto a las especialidades Textil y Cuero y Calzado, en las que las mujeres —según la encuesta— alcanzaban un nivel mayor de contratación que la media, no olvidemos que son dos sectores compuestos fundamentalmente por mujeres y que en el 76 no se habían visto afectados tan intensamente por la crisis como en la actualidad.

El alto porcentaje de contratación femenina en Electrónica (83 por 100) pierde importancia si observamos que sólo se trata de 54 mujeres.

La distribución de los alumnos según su procedencia laboral es la siguiente: 7.784 trabajaban en la especialidad, 6.111 no trabajaban en la especialidad pero tenían empleo, 5.878 no habían trabajado antes y 2.659 estaban en paro.

La eficacia de los cursos según la procedencia laboral de los alumnos la veremos ahora para las nueve especialidades más cursadas por mujeres.

Cuadro 3 *

Empleo posterior al curso según la ocupación previa de los alumnos en las especialidades más cursadas por mujeres (solamente en la especialidad cursada)								
Especialidades	Trabajaban en la especial.		No trabajaban en la espec.		Estaban en paro		No habían trabajado antes	
	Trab. en la especial.	%	Trab. en la especial.	%	Trab. en la especial.	%	Trab. en la especial.	%
Sanitarios	651	89	371	22	325	32	987	26
Textil	278	91	509	38	145	43	1264	46
Admon. y Ofic.	467	90	483	13	111	28	1045	16
Promoción Ventas	1330	79	370	54	203	17	222	28
Peluq. y Estética	160	77	177	29	203	32	672	41
Operador Lab.	70	93	102	20	22	11	100	11
Conf. Cuero y calz.	55	98	38	60	31	55	67	78
Hostel. camareros	162	77	52	37	73	44	71	49
Asistencia Hotel.	39	87	13	62	17	30	68	34
Total 9 especialid.	3212	84	2115	31	1148	33	4496	32

* Fuente: Encuesta SEAF - PPO 1976.

Señalaremos algunas cosas:

— El número mayor de alumnos en estas especialidades corresponde a los que no habían trabajado antes de los cursos (suponen casi la mitad de todos los alumnos de estas nueve especialidades). Y, además, constituyen el 76,5 por 100 del total de alumnos de todas las especialidades que no habían trabajado antes. Coinciden, pues, las mujeres, los jóvenes y los alumnos que no se habían incorporado al trabajo asalariado, en las mismas especialidades. Por consiguiente, podemos afirmar que las alumnas de los cursos de formación profesional de adultos son, en su inmensa mayoría, muy jóvenes y sin experiencia laboral anterior.

— Si no tomamos en cuenta los alumnos que antes de los cursos ya trabajaban en la especialidad, la eficacia de los cursos disminuye del 49 por 100 a tan sólo el 32 por 100. Es decir, sólo la tercera parte de los alumnos de estas especialidades encuentran empleo en la especialidad cursada, lo que demuestra sobradamente la inadecuación de la formación profesional de adultos en cuanto al incumplimiento de sus objetivos básicos.

DISTRIBUCION DE LOS ALUMNOS POR ZONAS

Hay una gran cantidad de zonas en las que la proporción de mujeres en los cursos destaca por debajo de la media: Melilla (2,3 por 100), Rioja (10,2 por 100), Andalucía (18,7 por 100), Extremadura (19,1 por 100), País Valenciano (19,5 por 100). La media total de participación femenina es del 21,3 por 100. Sólo hay tres zonas con una alta participación de mujeres: Cataluña (28,9 por 100), Asturias (25,4 por 100) y Madrid (24,2 por 100). Curiosamente regiones como Rioja o País Valenciano, con altas tasas de actividad femenina, y Andalucía y Extremadura, con un elevadísimo índice de paro femenino, tienen una baja participación de mujeres en los cursos mientras que sólo en Madrid y Cataluña concentran el 30 por 100 del total de alumnas. Hay una clara coincidencia de aquellas zonas con un mayor índice de formación profesional de mujeres y las zonas con más desarrollo del sector servicios. (Datos elaborados a partir de las estadísticas del INEM, año 1978).

4. CONCLUSIONES

Hemos visto que el hecho más evidente es la absoluta marginación de la mujer en el empleo. No sólo trabajan pocas mujeres, sino que las que lo hacen es precisamente en los sectores más atrasados y en las categorías más bajas, con unos salarios que pueden considerarse "de apoyo" a la economía familiar. Sabemos que nos encontramos ante una situación que extralimita con mucho el terreno estrictamente laboral, pero no es menos cierto que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado es un aspecto fundamental para su independencia económica y personal y esta incorporación, en medio de la crisis, se está viendo profundamente amenazada. Esta situación nos plantea un reto de suma importancia en varios frentes a la vez y nos obliga, asimismo, a establecer prioridades en nuestras tareas sindicales. Estos frentes de trabajo serían: nuestra actuación frente a los organismos públicos, las tareas dentro de la empresa y el trabajo interno en el Sindicato.

En primer lugar, consideramos esencial centrar la lucha del Sindicato en la exigencia de una política de salida a la crisis que no utilice como mecanismo fundamental el incremento de las tasas de desempleo. Está claro que no podemos hablar del aumento del grado de cualificación y de la formación profesional como factores que incidan en la contratación, si no existe una política de inversiones públicas y medidas concre-

tas orientada a aumentar el empleo, primando precisamente a aquellos sectores sociales más afectados por el paro como son los jóvenes y las mujeres.

En cuanto a los organismos públicos relacionados con este tema, pensamos que es muy importante exigir:

La adecuación de los programas de Formación Profesional en los siguientes puntos:

- a) formación polivalente
- b) intensiva en aquellos sectores en expansión que puedan generar empleo
- c) el establecimiento de programas de cursos en concierto con las empresas (¿incentivación mediante subvenciones oficiales?)

d) creación de un fondo coyuntural del INEM que permita atender las necesidades más urgentes en el terreno de la Formación Profesional (reconversión de sectores...)

e) potenciar la participación de mujeres en los cursos de formación en las especialidades tradicionalmente masculinas, orientadas a aquellos sectores susceptibles de admitir mano de obra.

Todo lo anterior va ligado con una actuación más global hacia los organismos públicos y, fundamentalmente, supone la necesidad de fortalecer nuestra participación en el Consejo General y en los Consejos Provinciales del INEM. Asimismo, tenemos que ver qué papel tendremos los Sindicatos en el control de los contenidos de los cursos de Formación Profesional, en su orientación hacia determinados sectores y en su relación con las necesidades formativas y de empleo de los trabajadores de las empresas.

También sería fundamental exigir el desarrollo de planes de Formación Profesional específicos para las mujeres, dirigiendo su atención hacia otros sectores con más posibilidades de admitir mano de obra y que en este momento ocupan exclusivamente los hombres. Esto requiere la elaboración de estudios cuantificados sobre este tema, previsiones de qué sectores se ven más afectados por la crisis y cuáles están en expansión, etc. Sería necesario, asimismo, la creación de comisiones interministeriales (Trabajo y Educación) de asesoramiento a las mujeres para ayudar a orientar su elección profesional con el fin de ayudar a evitar la cada vez mayor concentración de mujeres en los sectores más golpeados por la crisis.

Pero está claro que todo lo anterior no serviría de nada si no se incide en los mecanismos de contratación de las empresas. Formar mujeres fresasoras que luego ninguna empresa contrataría es totalmente inútil. Aquí está el punto central del problema, ligado muy estrechamente a la organización del trabajo en la empresa, sobre la que los trabajadores no tienen ningún control. Creemos que es necesario la puesta en marcha de programas de empleo específicos para la mujer y de medidas complementarias para facilitar su inserción en nuevos sectores. En este terreno, es muy interesante la experiencia desarrollada por parte del gobierno de Suecia, en el sentido de incentivar económicamente a las empresas que contraten a hombres para trabajos considerados femeninos y mujeres para trabajos masculinos. Es decir, se trata de promover por parte de la Administración un cambio en la orientación de las contrataciones. Pensamos que la aplicación de un proyecto similar en España sería muy positivo.

Con respecto al "Programa de ayuda a trabajadoras con responsabilidades familiares" del Ministerio de Trabajo, hacemos una crítica de que transcurrida la mitad de su período de vigencia no se ha empezado su aplicación. El INEM ni siquiera ha cumplido lo poco que concretaba el Decreto: elaborar un programa especial de formación profesional para incorporación, reconversión y promoción laboral de mujeres, y no ha contestado a las solicitudes de varias decenas de excedentes de Telefónica que, apoyadas por el Comité de Empresa, piden aprender Mecánica. Sin embargo, consideramos que la iniciativa de plantear propuestas concretas y la campaña realizada por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. en el sentido de dar a conocer el Programa y elaborar una alternativa al

tipo de aplicación que se está haciendo del mismo, ha sido muy positiva. Es necesario seguir presionando y participando activamente para que este presupuesto sea ampliado cada vez más en los próximos años y su contenido se relacione con las verdaderas necesidades de la mujer en cuanto al empleo. Nuestro papel es decisivo si no queremos que este Programa desaparezca o se siga aplicando de la forma tan ineficaz como se está haciendo este año.

Por otra parte, no podemos olvidar que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado en igualdad de condiciones con el hombre, no puede llevarse a cabo sin romper la división sexual del trabajo según la cual las tareas de la mujer son fundamentalmente las del hogar. Iniciar campañas de valoración del empleo femenino sería una tarea muy importante. Indiscutiblemente, la lucha por la creación de servicios sociales es básica para que las mujeres puedan trabajar fuera del hogar. Y es que está claro que las empresas no van a promover el empleo de la mujer en otras categorías y otros sectores mientras subsista el pretexto de que la formación de la mujer "no es rentable porque se casa, tiene que atender a los hijos..."

En este sentido, es una tarea prioritaria hacer comprender a nuestros compañeros del Sindicato y a todos los trabajadores que el derecho al trabajo de la mujer es incuestionable y cualquier intento de negar este derecho, en las épocas de cri-

sis, no conduce sino a dividir a los propios trabajadores. Los sindicatos tenemos que ser los más vivos defensores de este derecho y es nuestra tarea difundir entre los afiliados la falsedad del razonamiento que nos asigna siempre el papel de "va y ven" en la vida laboral que trae como consecuencia que muchos compañeros consideren normal que las mujeres sean las primeras en ser despedidas de su puesto de trabajo. La defensa del derecho al trabajo de la mujer es un elemento decisivo para una salida progresista de la crisis que no se realice a costa de un número importante de los trabajadores, como son las mujeres y los jóvenes. Esto pasa, en el terreno organizativo, por el fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer, de la Juventud y de Empleo dentro del Sindicato.

En cuanto a las empresas, el papel de los Comités es fundamental. Es preciso un estudio serio de las actuales categorías existentes en las ordenanzas laborales y un control de las mismas por parte de los Comités de Empresa, así como de los criterios de contratación.

También es necesario obligar a las empresas, y que así quede reflejado en los Convenios, a que una parte de su presupuesto se dedique a formación y que los sindicatos controlen quién asiste y cómo se organizan los cursos. Los Comités y Secciones Sindicales deben potenciar la participación de las mujeres en los cursos de formación, especialmente de aquellas empleadas en las categorías más bajas.



Distribución sectorial del trabajo femenino

JOSE IGNACIO PEREZ INFANTE
Funcionario del I.N.E.M.

Nuestro objetivo consiste en realizar un breve análisis de la evolución económica de los sectores en los que predomina el trabajo de la mujer. En este sentido, es básico hacer tres tipos de observaciones: la primera, relacionada con la problemática del crecimiento económico y la evolución de la tasa de actividad femenina; la segunda, relativa a la distribución sectorial del trabajo de la mujer; y la tercera, respecto a la interconexión entre crecimiento, crisis económica y distribución por sectores del trabajo femenino.

a) En primer lugar, en cuanto al CRECIMIENTO ECONOMICO Y LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA, hay que tener en cuenta que —en contra de lo que muchas veces se piensa—, el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo es claramente visible sólo a partir de 1969. En el período comprendido entre 1950 y 1969, la tasa de actividad de la mujer se estabiliza e incluso en algún año desciende.

¿Qué factores frenan la participación de la mujer con anterioridad al año 69? El primero es la división sexual del trabajo, típica del modo de producción capitalista que asigna al hombre al proceso de producción prioritariamente y a la mujer al proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, complementado por el predominio en la sociedad española de hábitos y actitudes culturales y sociales discriminatorios para la mujer y agudizados todos ellos por el carácter del régimen franquista; otros factores son la insuficiencia y deficiencias de equipamientos sociales; la escasa generación de empleo en la economía española con anterioridad al Plan de Estabilización; el débil aumento —en términos relativos— del empleo en el sector servicios, sector predominante en el trabajo femenino y que, incluso en el período de crecimiento económico 60-74 que se abre con el Plan de Estabilización, es proporcionalmente muy inferior al aumento del empleo en el sector industrial.

A partir de 1969, se produce un rápido aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo que se romperá en el año 74, con el comienzo de la crisis económica en nuestro país.

¿Qué factores explican el aumento de la participación de la mujer en el período 69/74? En primer lugar, la importancia del trabajo de la mujer como mecanismo de recomposi-

ción del ejército de reserva, en una fase de fuerte emigración de mano de obra española, en especial de hombres. La forma de compensar esta salida de hombres y esta reducción del ejército de reserva es precisamente mediante el mecanismo capitalista de utilización de la mano de obra femenina.

En segundo lugar, el papel de la mujer como fuerza de trabajo barata, peor pagada en general que el hombre, en lo que respecta al mantenimiento y expansión de la tasa de plusvalía; es decir, la forma de elevar la tasa de plusvalía y, por consiguiente, la tasa de ganancia del capital es la incorporación de la mujer como fuerza de trabajo más barata que la del hombre.

En tercer lugar, la expansión del sector servicios, sobre todo a partir de la segunda mitad de la década de los sesenta.

b) En lo que se refiere al segundo aspecto, el de la DISTRIBUCION SECTORIAL DEL TRABAJO FEMENINO, destacan los siguientes elementos:

1) El sector servicios es el predominante en la participación de trabajo femenino, con casi el 60 por 100 de las mujeres activas y con una tasa de feminización (proporción de mujeres sobre el total de trabajadores de cada sector) del 38 por 100, cuando la tasa de feminización media nacional es del 28 por 100.

2) Persistencia, a pesar de la tendencia descendente, de la importancia de la mujer en el trabajo agrícola, fundamentalmente en los trabajos marginales y las ayudas familiares.

3) Del conjunto del sector industrial, sobresale la participación de la mujer en el grupo textil, confección y cuero, al absorber el 11,4 por 100 del empleo femenino total y representar el 62,2 por 100 del trabajo del sector, seguido, a considerable distancia, de alimentación, bebidas y tabaco con una tasa de feminización del 29,8 por 100. En general, los subsectores que más trabajo femenino absorben dentro de la industria, son los más tradicionales y peor pagados.

4) En servicios, las tasas de feminización son muy elevadas, muy superiores que en el resto de los sectores. La mayoría de las ramas terciarias tienen tasas de participación femenina superiores al 25 por 100 (las excepciones son Transportes, 5,1 por 100; Finanzas, seguros e inmobiliarias, 18,8 por 100; y Administración Pública, Defensa y Seguridad Social,

19,6 por 100), superando incluso el 50 por 100 en algunas de ellas, como es el caso de Servicios Personales y domésticos, Sanidad y Educación.

c) El último tema es la RELACION QUE EXISTE ENTRE CRECIMIENTO, CRISIS ECONOMICA Y DISTRIBUCION POR SECTORES DEL TRABAJO DE LA MUJER. Y tiene importancia ya que precisamente los sectores menos expansivos y en los que la crisis económica ha incidido con mayor virulencia y en los que el descenso del empleo y la amortización de puestos de trabajo son mayores, son los sectores en los que la mujer participa más activamente, los más "feminizados".

En el período 1964/1977, entre los nueve sectores menos dinámicos, con un crecimiento del valor añadido bruto inferior a la media, figuran cinco de los de mayor participación de fuerza de trabajo femenina. (Agricultura, Comercio, Tex-

til, Alimentación y otros servicios.) En conjunto, las cinco ramas de actividad absorbían, en el cuarto trimestre de 1978, el 69,6 por 100 del empleo femenino total.

Por otro lado, los sectores con mayor peso en el empleo de mujeres, con la excepción de Educación y Sanidad (que ven aumentados sus efectivos en casi un 12 por 100), sufren un importante descenso en el empleo y algunos de ellos figuran entre los más afectados por la amortización de puestos de trabajo. Las ramas de actividad con mayor destrucción de empleo en el período 74/78 son precisamente Agricultura, Textil, Confección, Cuero y Calzado, Alimentación, Bebidas y Tabaco, Metalurgia y Comercio y Papel.

Resumiendo, la menor dinamidad del producto interior bruto e, incluso su descenso en los años de crisis, y el mayor retroceso en el empleo sectorial se localiza, en general, en aquellos sectores en que es más elevada la tasa de feminización y la proporción del empleo de la mujer sobre el total nacional.

POBLACION OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y SEXO

	Distribución sectorial (en %). Población ocupada en el 4º trimestre de 1978		Tasa de femin. sector. 4º trim. de 1978	% variac. pobl. ocup. 3º trim. 78/4º trim. 78
	Total	Varones	Mujeres	
Agricultura, ganadería, silvicultura y caza	19,4	19,4	19,3	28,59
Pesca	0,8	1,1	0,1	1,75
Extracción y preparación combustibles	0,6	0,7	0,1	3,74
Electricidad, gas y agua	0,7	0,9	0,1	4,44
Extracción de minerales y su transformación	2,9	3,8	0,8	8,20
Industria química	1,6	1,7	1,4	24,74
Metalurgia, maquinaria y material eléctrico	5,5	6,8	2,2	11,36
Materia de transp. e instrumentos precisión	2,3	3,1	0,5	6,20
Alimentación, bebidas y tabaco	3,7	3,6	3,8	29,82
Textiles, confección y cuero	5,2	2,8	11,3	62,24
Madera, corcho y fabricación muebles	2,3	3,0	0,8	9,53
Papel, artes gráficas y ediciones	1,4	1,6	0,9	18,02
Caucho y materias plásticas. Otras industrias manufactureras	1,4	1,5	1,2	24,77
Construcción	9,5	13,1	0,8	2,26
Comercio y reparac.	14,9	13,1	19,3	37,17
Restaurantes, cafés y hostelería	3,9	3,4	5,1	37,56
Transporte y actividades conexas	4,4	5,9	0,8	5,14
Comunicaciones	0,8	0,8	0,8	28,92
Finanzas, seguros e inmobiliarias	2,3	2,7	1,5	18,79
Servicios prestados a empresas. Alquileres	0,9	0,9	0,9	30,38
Educación e investigación, cultura y sanidad	6,7	4,4	12,4	52,98
Otros servicios	8,7	5,8	15,9	52,33
TOTAL	100,0	100,0	100,0	28,68

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de Población Activa".

cuando los empresarios plantean que se aumente la productividad, lo que están pidiendo es que les dejen echar a la mitad de la plantilla, y tenía bastante razón. Efectivamente, es el tipo de actuación que está llevando a cabo el capital en estos momentos como forma de aumentar la productividad.

Y esto se debe a que estamos ante mercados fuertemente contraídos, en recesión, y que por tanto no se necesita producir más, sino producir lo mismo con menos trabajadores. O incluso menos, ya que gran parte de las empresas funcionan en estos momentos muy por debajo de su capacidad productiva.

Esto implica que en estos momentos, de forma general, es imposible aumentar la productividad aumentando el empleo.

Excepto en determinados sectores concretos no se puede creer que aumentará el empleo aumentando la productividad; tal como está la situación de mercado, dentro del sistema social y económico establecido, productividad y empleo son dos variables contradictorias. Y esto los empresarios y el Gobierno lo saben, lo aplican conscientemente.

Sin embargo, existe un segundo problema que tendríamos que tener en cuenta cara a la negociación sindical de la productividad y es el hecho de que —precisamente porque estamos en este tipo de sistema, en un sistema competitivo— si mientras la productividad aumenta internacionalmente, mientras las empresas tratan de resituarse en la mejor posición posible para salir de la crisis, nosotros tratamos de evitar el aumento de la productividad en ciertas empresas o sectores, el desempleo aparecerá vía destrucción de los recursos económicos. Es decir, en un momento determinado esas empresas o sectores no serán competitivos, no venderán y por tanto no realizarán el valor que han producido y no podrán seguir funcionando. Esta es la otra cara de la moneda: mientras el sistema no deje de ser esencialmente competitivo, la falta de progreso de la productividad genera desempleo a medio plazo.

Otro aspecto a tener en cuenta es que el empresario no propone negociar sobre todos los factores que inciden en la productividad. Por ejemplo, si ha introducido una innovación tecnológica, lo que propone negociar a los sindicatos es el despido de los trabajadores que pasan a sobrarle, no lo que en sí ha motivado el aumento de la productividad, que es esa inversión tecnológica, que la presenta ya como un hecho consumado. El empresario sólo quiere discutir de productividad con los trabajadores cuando se trata de despedir a trabajadores o de aumentar el esfuerzo de su trabajo, como es el caso de las Tablas de Rendimiento de los Convenios de la Construcción. Aquí y ahora, hay aspectos decisivos para el aumento de la productividad que el empresario no negocia, los impone. Si en la política de productividad inciden la política inversora y la política de personal, el empresario sólo accede a negociar sobre la segunda.

En cuanto a la racionalización de la organización del trabajo, a los niveles empresariales normales, no permite un incremento del empleo. Pero efectivamente, hay determinados sectores, determinadas zonas, en las cuales se puede pensar en posibles aumentos de productividad porque podrían generar posibles aumentos de empleo. Pero son sectores muy determinados, por ejemplo la agricultura, muy localizados y generalizarlos es hoy muy arriesgado.

Como conclusión, plantearía que, si en la fase actual de la economía española el aumento generalizado de la productividad genera desempleo —y es evidente que lo hace—, y si a su vez el no aumentar la productividad en las empresas españolas nos coloca en una situación de desempleo elevado, de destrucción de los recursos económicos a medio plazo, la actuación sindical hay que resituirla, no analizando la productividad en sí y para sí, sino refiriéndola a toda clase de elementos que pueden permitir un cambio en la situación económica hacia una política económica en la que el sindicato poseería otros resortes que darían sentido a hacer una propuesta sindical concreta sobre productividad.

Por ejemplo, en la Ford inglesa se ha firmado un convenio por el que los sindicatos controlan la introducción de innovaciones tecnológicas en función del mantenimiento del empleo en un plazo relativamente largo, unos 4 años; este **control sindical de la inversión**, al que se suelen oponer tan ferozmente los empresarios, constituye un avance muy importante: es conseguir que las innovaciones tecnológicas que se introduzcan en las fábricas sean aceptadas y convenidas por los trabajadores.

Hay que colocar la productividad en el contexto económico general y hay que empezar a controlar desde las empresas los elementos fundamentales que actúan sobre la productividad: la inversión y el empleo, cosa que hoy desgraciadamente no se suele hacer en los convenios ni en la acción sindical en general. Esto nos permitirá una reorientación de la situación y una presión mayor para la transformación democrática del sistema económico.

3. EL ESTATUTO DEL TRABAJADOR, INSTRUMENTO DEL PEG

El objetivo central del Estatuto del Trabajador para la patronal y el Gobierno era "la flexibilización de plantillas", es decir el facilitamiento del despido.

Con relación al **despido individual**, el Estatuto facilita aún más el despido justificado, especialmente por absentismo, y abarata las indemnizaciones del injustificado, en el que el empresario mantiene la opción de no readmitir.

En cuanto a los **despidos colectivos**, por expediente de crisis, hay dos aspectos, uno el abaratamiento y otro la desaparición de las prioridades. Hasta ahora había un orden legal de prioridades en la reducción de plantillas —edad, antigüedad, situación familiar...— mientras que con el Estatuto la selección es por libre designación del empresario.

El Estatuto implanta **formas precarias de contratación**, facilitando legalmente su establecimiento, abaratando su cotización a la Seguridad Social, como es el caso del trabajo a tiempo parcial, generalizando la contratación temporal.

El desarrollo de estas amplias capas de mercado marginal de trabajo va en el sentido de favorecer la reestructuración de la producción por parte del empresario, de aumentar la productividad eliminando los salarios de los tiempos bajos (tiempo parcial y contratos temporales), reduciendo los costes sociales (Seguridad Social, antigüedad, etc.) y superexplotando el trabajo en función de la inestabilidad del trabajador.

Está claro que la "rentabilidad" para el empresario de estas formas de contratación, y la orientación de generalizarlas, se basan en la desprotección legal y de negociación colectiva de estos trabajadores. Es de esa desposesión de los derechos laborales de donde se extrae la utilidad, por más que se le dé el elegante nombre de "flexibilización del mercado de trabajo".

4. LA LEY DE EMPLEO

Su primer objetivo ha sido la **reducción drástica de los períodos de percepción del seguro de desempleo**, pasando de 18 a 3 meses de seguro de desempleo por 6 meses de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, prestación que se va escalonando según el tiempo de cotización hasta alcanzar el máximo de 18 meses de seguro cuando se ha cotizado 3 años seguidos a la Seguridad Social, es decir **6 veces más**.

¿Cuál es el efecto de esta medida? En primer lugar, la desprotección en el desempleo del amplio número de trabajadores temporales —la práctica totalidad de los de la Construcción y Hostelería y un número creciente en todas las actividades, en función del Estatuto, como hemos visto—.

— Tiene una incidencia clarísima sobre los trabajadores con contratos subvencionados, especialmente los jóvenes, que

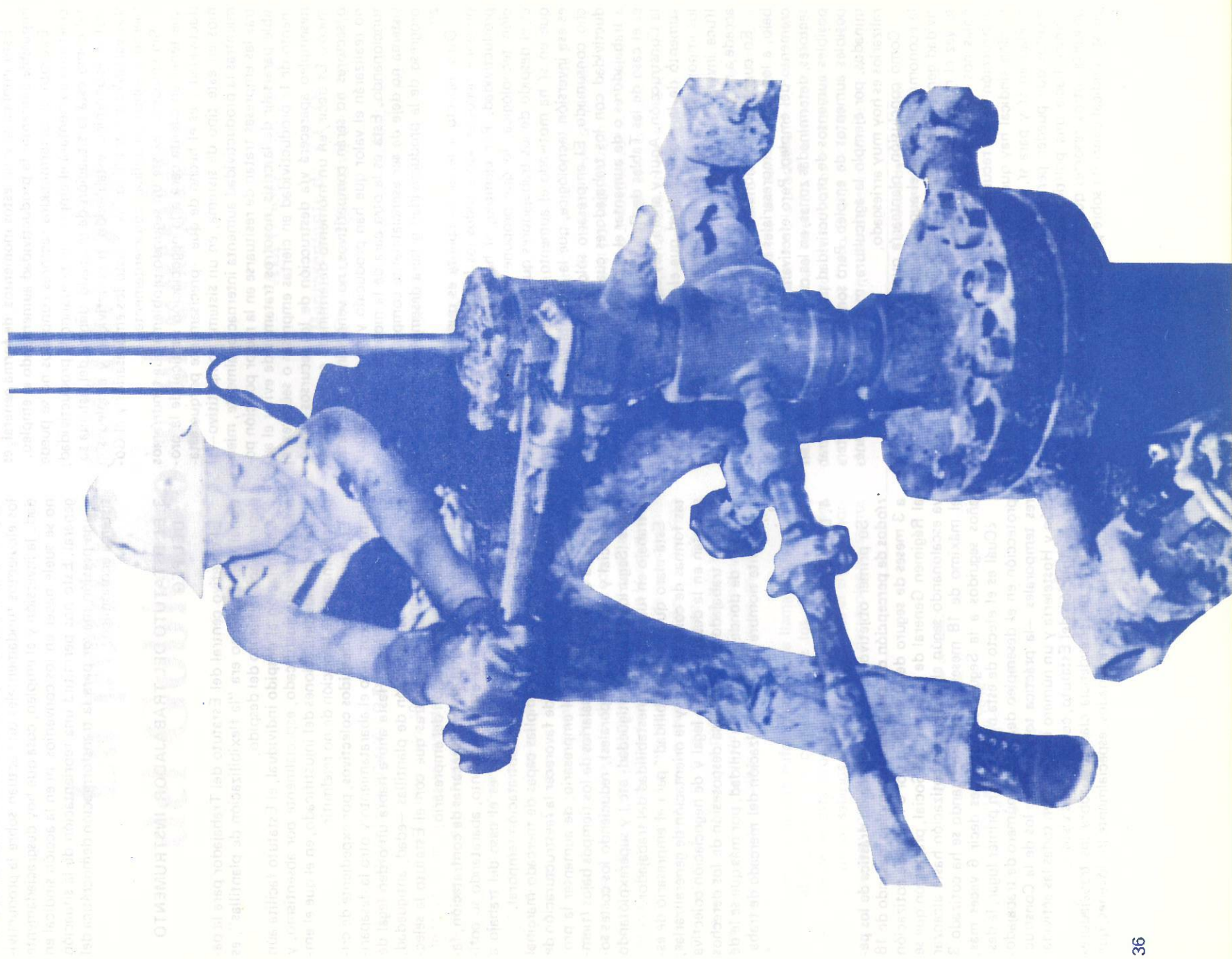
tienen en su mayoría una duración inferior a 15 meses, así como en los subsidiados, que en su mayoría son contratados por menos de seis meses.

— Introduce una ayuda asistencial, un subsidio muy reducido y sólo para aquellos trabajadores que hayan agotado el Seguro de Desempleo, que tengan cargas familiares y sólo por tres meses prorrogables por otros tres.

Está claro que la Ley de Empleo aumenta la desprotección del colectivo de los parados y que obliga, no sólo al parado desprotegido sino a su familia, a buscar fórmulas de subsistencia que no van a poder encontrar ni al amparo del Estado ni

en los mercados normales de trabajo, dirigiéndose por tanto hacia los mercados marginales, precarios. Este fenómeno va a tener una incidencia especialmente grave en la calidad del trabajo femenino, ya que el conjunto de las pautas sociales empujan muy especialmente a las mujeres a estos trabajos precarios.

Los sindicatos debemos hacer un esfuerzo de análisis y profundización de estos sectores de trabajadores, que son totalmente nuevos en su dimensión actual y próxima, en virtud de la política general de empleo, del Estatuto y la Ley de Empleo.



Medidas directamente relacionadas con el empleo

Secretaría de Empleo de la U. de Madrid

Estas contrataciones son, en un 55 por 100, por menos de 15 meses y en un 90,4 por 100 sin reconocimiento de ninguna titulación.

Son *contrataciones innominadas*, es decir, que la selección la hace la Oficina de Empleo, no el empresario. Esto tiene una incidencia positiva y clara en la proporción de mujeres contratadas —el 35,9 por 100— claramente superior a la de contratadas por el programa de subsidiados —el 12,5 por 100— y a la media general de mujeres contratadas en 1979, que es inferior al 20 por 100. Sin embargo, debido a presión de los empresarios, el INEM está reconsiderando este sistema, cediendo a la patronal la escasa proporción de control de las colocaciones que venían teniendo las Oficinas de Empleo.

— **Fomento de la contratación de trabajadores que estén cobrando el Seguro de Desempleo:** descontando al empresario el 50 por 100 de la cotización a la Seguridad Social por contratación temporal —de 6 meses a 2 años—. Durante 1979 se contrató así a 196.770 trabajadores. Sólo un 25 por 100 de estas contrataciones fueron innominadas, es decir, la selección por parte de las empresas es superior incluso a la media, hecho paradójico tratándose de contrataciones subvencionadas con fondos públicos.

Su duración es inferior incluso a la de los jóvenes: cerca del 45 por 100 no llegan a 9 meses, un 30 por 100 entre 9 y 15 meses y sólo un 25 por 100 supera los 15 meses.

Los efectos de estos programas de contratación de colectivos específicos mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social son:

— *Ineficacia en la creación de empleo:* se limitan a hacer rotar a los parados, sustituyendo mano de obra fija por eventual, con todas las consecuencias que esto implica.

— Las ocupaciones que más lo usan son las que tienen carácter eventual, que con esto se dotan de una subvención cuya justificación es muy discutible (Construcción, Hostelería, Metal y Comercio absorben el 50 por 100 de estas contrataciones).

— Está favoreciendo una descalificación de la mano de obra.

Durante los dos últimos años, que es cuando más ha aumentado el paro, el Gobierno se ha limitado a disponer medidas de manipulación de las cifras de desempleo y de protección selectiva de los parados, que se pretenden desarrollar con la Ley de Empleo. Algunas de estas medidas han sido simplemente anunciadas y otras ya puestas en práctica:

MEDIDAS QUE AFECTAN AL VOLUMEN Y COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

— **Incremento de la escolarización entre 14 y 16 años,** retrasando su incorporación al mercado de trabajo, y por tanto al paro, aunque sin mejorar la adecuación de la formación.

— **Jubilación a los 69 años.** La edad de jubilación sigue siendo excesivamente elevada. Las *jubilaciones anticipadas* están siendo más una medida para facilitar los expedientes de crisis y reestructuraciones de plantillas abaratando el despido de los mayores de 60 años a costa de fondos públicos, sin conservar ni aumentar el empleo.

— **Reducción de jornada de 44 a 43 o 42 horas semanales,** introducido por el Estatuto. Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo, la jornada media estaba ya en 42,5 h. En las empresas afectadas, se ha traducido en un incremento de la productividad o bien en la reducción de la producción, absorbiéndose así sus posibles efectos generadores de empleo.

— **Aumento de la cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias al 14 por 100 (12 por 100 el empresario y 2 por 100 el trabajador).** Sus posibles efectos generadores de empleo se están absorbiendo también por un aumento de la productividad, con lo que su único efecto es una pérdida de ingresos de los trabajadores.

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN MEDIANTE INCENTIVACIÓN DIRECTA AL EMPRESARIO

Programa de fomento del empleo de trabajadores jóvenes, descontando el 75 por 100 de la cotización empresarial a la Seguridad Social. Durante 1979 se contrató así a 167.912 menores de 25 años.

— La inestabilidad en el empleo fuerza a aceptar peores condiciones de trabajo, bajas retribuciones (según el INE, su retribución media es 20.308 ptas/mes, inferior no sólo a los salarios medios sino al mismo Salario Mínimo).

— Los trabajadores que terminan el período de percepción del seguro sin encontrar empleo, caso frecuente que agravará la Ley de Empleo, tienen menores posibilidades de ser contratados, convirtiéndose en parados —y desprotegidos— a perpetuidad.

MEDIDAS DE AYUDA A LA CREACION DE EMPLEO EN ORGANISMOS PUBLICOS Y EN EL SECTOR AGRI-COLA

— **Decreto sobre colaboración INEM** — Corporaciones locales y Administración, como desarrollo de uno de los apartados del PEG. Se refiere también a trabajadores perceptores del Seguro de Desempleo, a los que el Ayuntamiento u organismo contratante paga el 25 o 40 por 100 del salario y el INEM el resto.

En su conjunto, este Decreto es negativo porque:

— Imposibilita la contratación de trabajadores no-subdiados, los más desprotegidos y necesitados. Entre ellos están preferentemente las mujeres y los jóvenes.

— No contempla la participación de las centrales sindicales en el control y selección.

— El tiempo trabajado se contabiliza como de percepción del Seguro y no sirve como tiempo cotizado a la Seguridad Social.

— No se tiene en cuenta el empleo adecuado.

El Empleo Comunitario. Se creó a raíz de las luchas en los pueblos.

Para 100.200 parados agrícolas su presupuesto es (en millones de pesetas):

	1980	1981
Para trabajos agrícolas	6.000 mill.	7.018 mill.
Para trab. no agrícolas	5.800	7.200
Otros servicios	—	2.500

Hasta ahora se ha invertido en su totalidad en Andalucía y Extremadura. Necesita un replanteamiento total fundamentalmente en los siguientes aspectos:

— Democratización de su gestión, hasta ahora controlada absolutamente por los gobernadores civiles.

— Control de fraudes.

— Extensión al sector industrial

— Orientación a trabajos de ayuda a la comunidad e infra-estructura social.

En este sentido, es interesante el programa conjunto de CC.OO., UGT, Ayuntamiento de Madrid.

GENERACION DEL DESEMPLEO

La característica más grave de cómo se genera el desempleo en nuestro país es que, no sólo no se aumentan los puestos de trabajo, para acoger a quienes acceden al mercado de trabajo (crecimiento vegetativo de la población, jóvenes que alcanzan la edad de trabajar, incorporación creciente de las mujeres), sino que se destruyen más puestos de trabajo de los que se crean, que disminuye el empleo en términos absolutos. Por eso, la contención sindical de la destrucción del empleo existente es tan importante.

La "flexibilización" de nuestra economía y del mercado de trabajo adoptada por el Gobierno está suponiendo la generación de 1.500 parados por día.

El mecanismo de despido colectivo, de expedientes de regulación de empleo se ha multiplicado en los últimos años. Una muestra es el número de los que se han presentado en algunas Delegaciones de Trabajo:

	1974	1978	Incremento
Barcelona	613	2.461	470 %
Madrid	599	1.725	281
Vizcaya	110	1.353	1.230
Valencia	195	968	501
Badajoz	32	54	168
Guadalajara	11	47	427

En cada reducción de plantilla se esconden objetivos muy variados: buscar una financiación a problemas de liquidez, guerras de precios, reducción de costes fijos, pasando a parte de la plantilla a situación de autónomos o a domicilio (textil), paso de trabajos fijos a contratas, concentración de empresas, etcétera.

El Estatuto del Trabajador ha empeorado la situación al reducir la negociación sólo al ámbito de la empresa y con menos garantías de defensa. En el terreno legal no se puede discriminar a las mujeres en una regulación de empleo, pero los condicionantes de dentro y de fuera de la empresa empujan a las mujeres a ser las primeras en perder el puesto de trabajo, generalmente antes de la regulación oficial de empleo.

Amortización de puestos de trabajo. Sólo en el IMAC se vienen registrando mil demandas diarias por despido, y es importante señalar que en el 63 por 100 de los casos hubo avenencia. A esto hay que añadir los despidos "voluntarios" que no se denuncian y que constituyen una auténtica sangría de empleo, fundamentalmente femenino. Las bajas voluntarias con indemnización son el pan de cada día y están cambiando sensiblemente la proporción de mujeres en empresas como Intelsa, Standard, Federico Bonet, Cortefiel, Explosivos Río Tinto, Citesa, etc., etc. Frente a esta ofensiva es necesario un trabajo de concienciación de las trabajadoras para que no vendan su puesto de trabajo y de apoyo de los compañeros impulsado por la Sección Sindical de la Empresa. Las Secretarías de Empleo y de la Mujer debemos estar pendientes y garantizar que este trabajo se hace en las empresas.

PROTECCION AL DESEMPLEO

El 53 por 100 de los parados, según la EPA, cobran Seguro de Paro. En el caso de las mujeres, la proporción baja al 32,6 por 100 (datos del INEM).

La Ley Básica de Empleo va a empeorar esta situación al reducir el tiempo de percepción hasta una sexta parte del actual.

Con relación a la cobertura y protección del desempleo de la mujer, habría que tener en cuenta además la alta proporción de mujeres en trabajos no dados de alta en la Seguridad Social (ayudas familiares, trabajos precarios) o pertenecientes a regímenes especiales de la Seguridad Social a los que una vez más, en la discusión parlamentaria de la Ley de Empleo, la derecha ha excluido de la Prestación por desempleo (Agricultura, Servicio Doméstico).

La nueva figura del *Subsidio de Paro* es establecida por la Ley de Empleo, de un 75 por 100 del Salario Mínimo, para los que hayan terminado el período de percepción del Seguro sin ofrecérseles empleo y que tengan cargas familiares.

Como conclusiones:

— Hay que impulsar el que las mujeres que buscan trabajo se registren en las Oficinas de Empleo.

— Seguir exigiendo el derecho al Seguro de Desempleo de los Regímenes Especiales Agrario, Servicio Doméstico, etc.

— No aceptar las salidas "flexibles" de la patronal a la demanda de empleo para las mujeres: trabajo a domicilio, a tiempo parcial, destajos, eventuales, etc.

— Romper la demagogia del Gobierno respecto al paro, que facilita y justifica la política empresarial de no invertir, reducir plantillas y utilizar el paro para disminuir incluso el coste salarial de los trabajadores con empleo, para incrementar, en definitiva, sus beneficios.

La actual política de empleo del Gobierno y la mujer

Secretaría Confederal de la Mujer

a justificar como "natural" la división y jerarquización de clases. Frena los cambios sociales.

Pero también en su utilización de la división sexual del trabajo el capitalismo engendra su propia contradicción: la parcial incorporación de las mujeres al trabajo retribuido y el progreso científico que permite controlar la maternidad, sitúan, por primera vez en la historia, a las mujeres en condiciones de cuestionar nuestro papel. Aparece un nuevo movimiento social exigiendo, no sólo la equiparación de derechos con los hombres, sino toda una nueva organización social a la medida de las mujeres, a la medida de todos.

La incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido desencadena importantes cambios en la sociedad, por ejemplo:

— Socialización progresiva del trabajo doméstico. Aparición de servicios sociales como un sector importante de la economía.

— Extensión, es decir, democratización, de la educación y la cultura.

— Acceso de las mujeres a la "vida pública", pasando a ser activas políticamente, cambiando la actitud conservadora y temerosa. La mujer no sólo se incorpora ella a lo que ha venido siendo "la política", sino que cambia, cuestiona y enriquece su contenido y sus formas.

— Democratización de las relaciones personales, de la familia jerárquica, asentando una ideología más igualitaria y menos oscurantista y conformista.

AQUI Y AHORA: EL INICIO DE UN RETROCESO

Resumiendo el panorama que hemos ido analizando en estas Jornadas, diremos que las mujeres somos:

— El 29 por 100 escaso de la población activa. Esta baja proporción está descendiendo.

— El 32,4 por 100 de los parados según la EPA, el 28,3 por 100 de los registrados en las Oficinas de Empleo y el 22 por 100 de los que cobran el seguro de paro. Es decir, nos reflejan menos las estadísticas oficiales y nos protegen menos las instituciones.

— El 23,7 por 100 de los que demandan empleo y el 19 por 100 de los que se colocan: nos desanimamos más y se nos discrimina en la contratación.

¿TIENE ALGUIEN AQUI UNA POLITICA DE EMPLEO FEMENINO?

Las mujeres somos más de la mitad de la fuerza de trabajo disponible: ni un gobierno, ni nadie que pretenda incidir en la economía, puede escabullirse de asignar una función a una masa tan grande y tan diferenciada. Cuando no se dice nada de ello es que se piensa mantener la tradicional discriminación, o bien que se programa agravarla aún más y es poco electoral decirlo abiertamente. Por acción o por omisión, toda política asigna un papel a las mujeres dentro del sistema productivo.

¿QUE IMPLICA UN MAYOR O MENOR GRADO DE ACTIVIDAD FEMENINA?

La división del trabajo en función del sexo —adjudicándonos a las mujeres el trabajo doméstico, de reproducción, y a los hombres el trabajo productivo— mantenida y desarrollada a lo largo de los siglos ha sido, junto con la dependencia de la maternidad, el soporte material de nuestra inferiorización social. Ese mismo proceso se reproduce en la vida de cada mujer: el trabajo doméstico —contrapuesto al trabajo productivo— y los hijos son dos puntos de referencia que marcan nuestra vida desde que nacemos.

El capitalismo no ha inventado la división sexual del trabajo, pero la ha recogido y adaptado sacando de ella su utilidad:

— se ahorra los servicios sociales, por el carácter gratuito y privatizado del trabajo doméstico y de reproducción. Es como una empresa que sólo pagara a los productores directos y tuviera asegurado gratuitamente todo el trabajo de mantenimiento: electricistas, fontaneros, los comedores, limpieza, administración, etcétera.

— crea un ejército de mano de obra de reserva, que entra o sale del mercado de trabajo con facilidad, según la situación de expansión o recesión. Ese excedente de mano de obra presiona también rebajando los salarios y condiciones de trabajo.

— sostiene una idea de desigualdad y de jerarquización social, partiendo de la desigualdad y jerarquización de papales que vemos desde la cuna en la familia, contribuyendo

en las reuniones con la directora del Fondo de Protección al Trabajo.

Hay que criticar también que se haya hecho este programa al margen del INEM, mientras el programa de empleo de los jóvenes, de los emigrantes, de los subsidiados, con todo lo criticables que sean por su contenido, se han hecho en el INEM, lo que es lógico por integrar y articular las diversas medidas y recursos para el empleo y porque en el INEM las centrales sindicales tenemos una mínima presencia e información, mientras que el FNPT es un organismo totalmente marginal e incontrolado.

Su contenido se centra en tres líneas:

Formación profesional: en la ponencia sobre este tema hemos visto la esterilidad de la formación profesional dentro de la actual política de empleo, la necesidad de que se acompañe de otras medidas.

En una entrevista con el director general de Promoción del Empleo, a finales de junio, con relación al centenar de solicitudes que hemos presentado, declaró que **no se ha hecho ningún programa de formación profesional para la mujer**, según establecía el decreto, para contrarrestar la discriminación en el contenido y aplicación de la formación profesional actual y para materializar ese "carácter preferente y gratuito, para aquellas mujeres que busquen empleo, que precisen de una reconversión en su actividad profesional o quieran acceder a un puesto de trabajo de mayor cualificación dentro de su empresa". Ha pasado más de la mitad del período de aplicación y no se ha empleado ni un céntimo, ni el más mínimo esfuerzo en iniciarlo.

Promoción de Cooperativas de Trabajo Asociado en servicios que necesitan las mujeres trabajadoras (guarderías, etc.).

Se trata de eludir la responsabilidad del Gobierno de subvencionar los Servicios Públicos imprescindibles, particularmente las guarderías. Se traspasa a la iniciativa privada la instalación y mantenimiento de un servicio caro, que sólo con la subvención del Estado puede ser de calidad y asequible a las clases populares, sosteniéndolo sobre la baja calidad pedagógica —que discrimina a los hijos de trabajadores— y la sobreexplotación de los trabajadores de la cooperativa.

Esto se inserta en la actual política de reducir los presupuestos de servicios sociales —educación, sanidad, etc.—, de paralizar la subvención a guarderías. No es casual que se haya pasado de una política de planificar las necesidades de servicios (el Plan de Desarrollo preveía la necesidad de 450.000 plazas de guarderías y 150.000 de asistencia a ancianos, existiendo menos de 20.000 y 81.500 respectivamente) a subvencionarlo tímidamente (Guarderías Laborales), a la actual de quitárselas de encima: la voluntad de reducir con ello el trabajo de la mujer es evidente.

Promoción del trabajo autónomo de la mujer con cargas familiares. Sus propios promotores reconocen oficiosamente que es promocionar el trabajo a domicilio, de cuyo carácter marginal y superexplotado se habla en otra ponencia.

Este Programa no ataca los mecanismos centrales del empleo femenino:

- frente a la destrucción anual de cerca de 200.000 puestos de trabajo de mujeres, este programa crearía, como mucho, 2.000 puestos anuales;

- no establece ninguna medida de control y de freno del despido selectivo de mujeres;

- no modifica los actuales mecanismos de contratación, que están desmostrando su carácter discriminatorio y especulativo. En la entrevista con el director general de Promoción del Empleo del INEM, anunció que quieren suprimir la exigencia de contrataciones innominadas del único programa que las tenía, el de los jóvenes, y cuya eficacia cara a la no discriminación es evidente: un 36 por 100 de mujeres contratadas, el triple de proporción de mujeres que en el de subsidiados, que no exige ese requisito.

Hay que invertir la proporción entre contrataciones nominadas (seleccionadas por el empresario) e innominadas (se-

leccionadas por la Oficina de Empleo), que actualmente es de cuatro a una. Con esto, las Oficinas de Empleo, controladas sindicalmente, pasarán de ser meras registradoras de parados a empezar a gestionar el empleo y hacerlo en las condiciones de no discriminación por sexo, edad, etc., que dice la Constitución.

María Lorini nos decía ayer la importancia de que en Italia se haya logrado una lista única de parados, sin separación por sexos, y que la contratación se haga en función de ella. Esto ha permitido que las mujeres entren en una serie de categorías y empresas, presentadas por la Oficina de Empleo y que la empresa no pueda negarse a ello.

CONCLUSIONES

1. Es necesaria una campaña de información pública y de valoración del trabajo de la mujer. La Recomendación 123, que ya va a tener obligatoriedad de Convenio, insiste en que ésta es tarea no sólo de los sindicatos sino del Estado, con sus recursos de TV, etcétera.

2. Control y transformación de los mecanismos por los que se destruye selectivamente el empleo de mujeres:

- control de las plantillas y de los despidos individuales por los Comités de Empresa;

- penalización de la amortización fraudulenta de puestos de trabajo;

- medidas legales que permitan compaginar el trabajo y la maternidad: hacia una ley sobre el trabajo de la mujer y un programa de creación de servicios sociales;

- ley que establezca el derecho al reingreso tras la **excedencia por matrimonio y maternidad**. La proposición comunista en este sentido se verá en el Parlamento este otoño.

3. **Creación de empleo:** no plegarnos a la "lógica" de la mera rotación temporal y parcial de parados.

4. **Modificación de los mecanismos de contratación.** Implantación sistemática de las contrataciones innominadas, sobre una lista única de parados sin separación por sexos. Control sindical desde las Oficinas de Colocación y desde la empresa.

5. **Elaboración de un Programa de Formación Profesional de la mujer**, en sus tres vertientes: promoción en la empresa, acceso al trabajo y reconversión, rompiendo la tradicional división por sexos. Articulación de este programa con planes de contratación y promoción en las empresas.

6. **Protección de las paradas:** derecho al Seguro de Paro de los Régimenes Agrícola y del Servicio Doméstico. Extensión de la cobertura de Seguridad Social a las trabajadoras marginales (a domicilio, etc.). Campaña de inscripción masiva de las paradas en las Oficinas de Empleo.

Para ello es necesario reforzar la **presencia y la defensa específica de las mujeres en la vida sindical:** Comités de Empresa, Comisiones Negociadoras y de Seguimiento, órganos reguladores de CC.OO.

Muy próximamente se van a constituir los **Consejos Provinciales del INEM y del IMAC**. Debemos planificar, a nivel de toda la Confederación, la presencia por CC.OO. de compañeras que conozcan, se interesen y defiendan el empleo de las mujeres.

Las Secretarías de la Mujer debemos promover reuniones con los órganos de decisión del Sindicato cuando surjan problemas de despidos u otra discriminación de compañeras, con el fin de que estos órganos discutan y se comprometan en una política sindical que defienda el empleo de todos y aglutine la lucha de todos.

¿Cómo son las responsables de la mujer de CC.OO.?

DATOS PERSONALES

1. EDAD:

20 a 25	36,6%
26 a 30	42,2%
31 a 40	16,9%
41 o más	4,2%

2. ESTADO CIVIL:

Soltera	64,8%
Casada	22,5%
Separada	11,3%
Viuda	1,4%

3. CUANTOS HIJOS TIENES:

Un hijo	9,9%
Dos hijos	1,4%
No tienen hijos	88,7%

4. DE QUE EDAD:

0-4 años	75,0%
5-10	12,5%
10-20	0
Más de 20	12,5%

5. PEDISTE EXCEDENCIA AL TENER EL O LOS HIJOS:

Sí	12,5%
No	87,5%

6. A QUE EDAD EMPIEZAN TUS HIJOS A IR A LA GUARDERIA O ESCUELA:

A los 40 días	0
Antes de los 6 meses	25
De los 6 meses a los 2 años	50
De los 2 a los 5 años	25
Después de los 5 años	0

7. HA PEDIDO SU PADRE ALGUN PERMISO O EXCEDENCIA PARA CUIDAR A LOS HIJOS:

Sí	12,5%
No	50,0%
No contesta	37,5%

8. TU MARIDO O COMPAÑERO ESTÁ AFILIADO:

A CC.OO.	32,4%
A otra organización o sind.	5,6%

A nada	0,0%
No vivo con pareja *	60,6%
No contestan	1,4%

9. TIENE ALGUN CARGO:

Sindical a nivel de empresa	11,1%
Sindical de ámbito superior	29,6%
Político	18,5%
Otros	3,7%
Ningún cargo	29,6%
No contestan	7,4%

10. CUANTO TIEMPO EMPLEASEN EL TRABAJO DE LA CASA:

Menos de 2 horas diarias	81,7%
De 2 a 4 horas diarias	5,6%
Más de 4 horas diarias	2,8%
No contestan	9,9%

11. CUANTO TIEMPO EMPLEAN LOS HOMBRES DE TU CASA EN ESE TRABAJO DOMESTICO:

Nada de tiempo	20,9%
Algún día a la semana	16,3%
A diario	46,5%
No contestan	16,3%

TRABAJO

12. CUAL ES TU SITUACION LABORAL ACTUAL:

Actualmente trabajo	80,3%
Estoy parada y cobro el desempleo	7,0%
Estoy parada y no cobro el desempleo	2,8%
Soy jubilada o pensionista	1,4%
Me dedico a trabajar sindicalmente y cobro de CC.OO.	8,4%

13. A QUE SECTOR ECONOMICO PERTENECES:

Actividades diversas	9,9%
Administración pública	5,6%
Alimentación	1,4%
Banca, Bolsa y Ahorro	11,3%
Energía	1,4%
Comercio	1,4%
Enseñanza	4,2%
Hostelería	7,0%
Metal	18,3%
Piel y calzado	1,4%

* El 80 por ciento total de solteras o separadas no vive con pareja.

18. QUE PROPORCION DE MUJERES HAY EN ESE ORGANIZACION:

1 al 5 por 100	20,0%
5 al 10 por 100	11,7%
10 al 15 por 100	11,7%
15 al 20 por 100	6,6%
20 al 30 por 100	13,3%
30 al 50 por 100	11,7%
Más de 50	10,0%
No contestan	15,0%

19. HAS PARTICIPADO EN ALGUNA LUCHA SINDICAL ESPECIFICA POR LOS DERECHOS DE LA MUJER:

Sí	87,3%
No	8,4%
No contestan	4,2%

20. A QUE NIVEL:

Plantear y razonar reivindicaciones	63,4%
-------------------------------------	-------

Acciones simbólicas	22,5%
Acciones que afectan a la producción	9,9%
No contestan	4,2%

21. HAY SECRETARIA DE LA MUJER ORGANIZADA:

Sí	74,6%
No	25,3%

22. COMO ES ACEPTADA EN TU SINDICATO O RAMA LA SECRETARIA Y LAS ACTIVIDADES ESPECIFICAS DE LA MUJER:

Con hostilidad	9,9%
Con indiferencia	62,0%
Con burla	4,2%
Colaboran	15,5%
Están identificados	2,8%
No contestan	5,6%

MILITANCIA POLITICA

23. PERTENECES A ALGUN PARTIDO POLITICO:

Sí	73,2%
No	25,3%
No contestan	1,4%

24. EN CASO DE PERTENECER, TIENES ALGUNA RESPONSABILIDAD EN TU PARTIDO:

Sí	34,6%
No	65,4%

25. A QUE NIVEL:

Local o comarcal	61,1%
Provincial	11,1%
Regional o de nacionalidad	5,5%
Estatad.	22,2%

26. MILITAS EN ALGUNA ORGANIZACION FEMINISTA:

Sí	28,2%
No	54,9%
No contesta	16,9%

La vida pública y la familiar. Por otro lado, se podría afirmar que se está produciendo un cambio en las pautas de comportamiento de las mujeres sindicalistas y esto se refleja fundamentalmente en que cada vez son más las mujeres que optan por no casarse y por no tener hijos, e incluso hay una gran proporción de las mismas que no viven con pareja (el 80 por 100 de las delegadas solteras y separadas). Las características de las delegadas en este sentido responden, pues, por un lado a factores relacionados con la incompatibilidad de la vida pública y privada de las mujeres de esta sociedad, unido también a un cambio de sus opciones hacia una mayor independencia personal.

La situación laboral de las encuestadas no ha variado apenas; lo que sí ha variado es la composición de las delegadas según su categoría laboral: ha disminuido sensiblemente la proporción de administrativas y ha aumentado la de obreras tanto cualificadas como no cualificadas.

La mayor participación de delegadas corresponde a los sectores de Metal y Banca, que juntas constituyen el 30 por 100 del total. Ha habido un aumento de las delegadas de Enseñanza, Químicas, Hostelería y Banca. En cambio, han disminuido de forma importante en los sectores de Comercio y Alimentación, ambos con una gran proporción de actividad femenina.

En lo referente a la responsabilidad sindical de las Secretarías de la Mujer, destaca el aumento de su participación en los Comités de Empresa. Pero también es cierto que hay cada vez menos delegadas con responsabilidades dentro del sindicato: mayor proporción sin ninguna responsabilidad, aumento en los órganos locales de dirección y fuerte descenso en los secretariados provinciales, regionales y de nacionalidad. Asimismo, las mujeres que pertenecen a partidos políticos (que han disminuido) están menos representadas en los respectivos órganos de dirección.

Por último, hay que señalar la cada vez menor aceptación dentro del sindicato de actividades específicas de la mujer. Han disminuido las zonas y ramas con Secretarías de la Mujer organizadas y éstas sienten más, en unos casos, la hostilidad, y en otros, la indiferencia de los compañeros hacia su trabajo. Se diría que la ofensiva ideológica del capitalismo para dividir y enfrentar a los trabajadores hace su mella, debilitando la voluntad del sindicato de integrar el trabajo específico de la mujer en todos sus planteamientos.

Lo primero que se observa es la existencia de unas características comunes entre las mujeres que se dedican al trabajo sindical: son en su mayoría jóvenes (el 79 por 100 de las asistentes a las Jornadas tenían menos de 30 años), solteras (65 por 100) y sin hijos (89 por 100). Estas características son opuestas a las de los sindicalistas hombres. Recordemos que la Encuesta a los delegados al primer Congreso de CC.OO. daba como resultado a este respecto que sólo eran solteros el 26,4 por 100 de los hombres y sin hijos el 36,5 por 100.

Sin embargo, comparando la edad de las delegadas con los datos acerca de la distribución por edades de la población activa femenina (EPA-30 T. 1979), se observa que la edad media de las asistentes a las Jornadas es mayor que la del conjunto de mujeres que trabajan. Por ejemplo, entre 14 y 19 años no había ninguna delegada, cuando suponen el 16,5 por 100 de la P.A. femenina. La mayor concentración de delegadas se da entre las que tienen 25-54 años (62 por 100); en este grupo de edad se encuentran el 51,1 por 100 de mujeres que trabajan. También hay que destacar la muy escasa participación de las mujeres mayores de 55 años (1,4 por 100) que, sin embargo, constituyen el 14,4 por 100 de las trabajadoras.

Hay que señalar también que la media de edad ha aumentado con respecto a las anteriores Jornadas, en las cuales eran mayoría —en términos relativos— las delegadas entre 20 y 25 años.

En lo que se refiere al estado civil, hay una gran proporción de mujeres solteras. Esto es un reflejo de la situación global: trabajan el 48 por 100 de las solteras y sólo el 19 por 100 de las casadas. Sin embargo, las delegadas solteras están sobre-representadas con respecto a la proporción de solteras activas: del total de P.A. femenina, un 48,7 por 100 son solteras y un 51,3 por 100 son casadas, viudas o separadas.

La proporción de mujeres sin hijos es enorme: un 88,7 por 100. No deja de ser curioso que, transcurrido sólo un año desde las anteriores Jornadas, el número de delegadas sin hijos haya aumentado en casi un 20 por 100.

Todo lo anterior refleja la imposibilidad de la mujer casada que trabaja fuera de casa —máxima si tiene hijos— de llevar a cabo cualquier actividad extra-doméstica (trabajo político, sindical...). Precisamente por esto, la opción de militancia política o sindicalmente es excluyente de la maternidad al ser imposible para las mujeres, en esta sociedad, compaginar

Conclusiones

Con asistencia de 125 delegadas de toda España, así como de especialistas del Instituto Nacional de Empleo, del Programa de Investigaciones Sociológicas del INI y representantes de la Secretaría de la Mujer de la CGIL y la CGT, presididas por Marcelino Camacho, se han celebrado este fin de semana las II Jornadas de la Mujer.

La incorporación masiva de la mujer al trabajo retribuido es un factor insustituible de extensión de la democracia, por cuanto conlleva la generalización de derechos básicos como la educación, la cultura, los servicios sociales, las relaciones sociales más abiertas, etc., a toda la población.

En nuestro país, el grado de incorporación de la mujer al trabajo es totalmente insuficiente: sólo una de cada tres mujeres de 16 a 65 años están en activo, mientras la media europea es una de cada dos.

Esta débil participación de la mujer en la actividad laboral, tras tener un aumento importante de 1970 a 1974, ha sufrido a partir de entonces un frenazo en seco y ha iniciado su retroceso.

Es totalmente falso que haya sido la falta de cualificación de las mujeres el mayor obstáculo para su integración en la vida laboral: la mujer ha sido admitida al trabajo precisamente como mano de obra descualificada, y es entre las mujeres con estudios medios y superiores entre las que se dan las mayores tasas de paro.

El trabajo doméstico de la mujer continúa siendo un obstáculo determinante para su igualdad laboral: mientras trabajan el 53 por 100 de las solteras, sólo lo hacen un 16 por 100 de las casadas. En ello influye la distribución tradicional de tareas y sobre todo la falta de servicios sociales, agudizada en el medio rural, y muy especialmente de guarderías subvencionadas, que no acogen ni al 5 por 100 de los niños de 0 a 6 años, actualmente. Sólo con una política de creación de servicios sociales será efectivo el derecho de la mujer al trabajo sin discriminación, que establece la Constitución.

Las Jornadas sobre Empleo de la Mujer de CC.OO. saludan el acuerdo recién tomado en la 66ª Conferencia de la OIT, a propuesta de los países nórdicos, de regular la no discriminación en el empleo por razón de las responsabilidades familiares, tanto para el hombre como para la mujer y de dar a dichas normas rango de Convenio Internacional.

Las estadísticas oficiales son especialmente insensibles a la verdadera dimensión del paro y subempleo de la mujer, al ignorar a cerca de un millón de paradas disuadidas de registrarse en las oficinas de empleo y todo el espectro creciente del empleo marginal y las formas precarias de contratación: a domicilio, a tiempo parcial, eventuales, etcétera.

Es necesario el desarrollo de los medios adecuados para extender a estos trabajadores los derechos de higiene y seguridad en el trabajo, salarios, Seguridad Social y estabilidad en el empleo que establece la Constitución. Es particularmente inaplazable la Regulación Laboral del Servicio Doméstico. CC.OO. se propone un esfuerzo para extender la vida sindical a estos sectores.

Estas Jornadas expresan su protesta por el retraso de la discusión parlamentaria de la equiparación de la mujer en las prestaciones de la Seguridad Social (derecho a incluir en la cartilla médica al marido, pensiones al viudo y huérfanos) y reivindican la equiparación a las prestaciones del Régimen General de los Regímenes Especiales, sobre todo el Agrario y el del Servicio Doméstico, particularmente el Seguro de Desempleo. Exigen el acceso indiscriminado de la mujer al Empleo Comunitario.

El mecanismo más importante de destrucción de puestos de trabajo de las mujeres es el de los despidos individuales, amortizaciones de puestos de trabajo y despidos pactados. Sólo de los primeros el IMAC viene registrando mil diarios. En los despidos colectivos, por expedientes de crisis, no se aprecia en cambio una discriminación de las trabajadoras.

Los actuales mecanismos de contratación dan todo el protagonismo al empresario y muy poco a las Oficinas de Empleo. Esto se expresa en que de cada cinco colocaciones, sólo una sea gestionada por las Oficinas de Colocación, favoreciéndose así, entre otras cosas, la discriminación por sexo: sólo el 19 por 100 de las nuevas contrataciones son de mujeres.

Es inaplazable la modificación de estos mecanismos y un papel mayor de las contrataciones no-nominales y, por tanto, no discriminatorias, por medio de las Oficinas de Empleo. Es igualmente necesario un mayor control de las plantillas por parte del Comité de Empresa.

Con relación al "Programa de Ayuda a trabajadoras con responsabilidades familiares" del Ministerio de Trabajo, CC.OO. critica el caso omiso para su elaboración de las propuestas de las Centrales Sindicales y de la Recomendación 123 de la OIT, el que no ataque los aspectos centrales de la discriminación laboral de la mujer y el que, transcurrido la mitad de su período de vigencia, aún no se haya iniciado su aplicación.

Una política de fomento del empleo de los colectivos más desfavorecidos (jóvenes, mujeres, etc.), sólo tendrá eficacia en el marco de la creación de puestos de trabajo y no de la mera rotación de los parados.

En España hoy se destruyen más puestos de trabajo de los que se crean.

Las mujeres nos negamos a ser el amortiguador resignado de esta situación. Las fuerzas democráticas tienen que reconocer nuestro derecho al trabajo sin discriminación, también en tiempos de crisis. No sólo somos el objeto de un sistema que nos utiliza como reserva de mano de obra, somos también una fuerza real de transformación social, que parta de la igualdad de derechos para todos, inclusive el derecho a trabajar.

Es necesaria una campaña de información pública de las verdaderas dimensiones del paro y subempleo de la mujer y de sus implicaciones estructurales, así como de comportamiento cultural, de relaciones interpersonales (divorcio, familia), social y político.

Madrid, 29 de junio de 1980

SUMARIO

	Págs.
Que CC.OO. sea el sindicato de las trabajadoras ...	2
Las mujeres: una fuerza indispensable para el cambio ...	5
Las mujeres francesas: por el derecho a un puesto de trabajo para todos ...	6
OIT: Trabajadores con responsabilidades familiares ...	7
Una política sindical de empleo frente al corporativismo y la insolidaridad ...	8
Datos generales del empleo y desempleo de la mujer ...	10
El agravamiento del paro en Euskadi ...	13
GEE: No a la regulación de empleo preferente para las mujeres ...	14
Baleares: Temporeras y descualificadas ...	15

	Págs.
Trabajo marginal ...	16
El empleo de la mujer rural ...	19
Andalucía: II Conferencia de la mujer trabajadora del campo ...	22
Murcia ...	23
Cualificación y formación profesional ...	24
Distribución sectorial del trabajo femenino ...	32
La política económica del Gobierno y el empleo ...	34
Medidas directamente relacionadas con el empleo ...	37
La actual política de empleo del Gobierno y la mujer ...	39
¿Cómo son las responsables de la mujer de CC.OO.? ...	42
Conclusiones ...	44