

## **PONENCIA DÉCIMA**

### **LA MUJER TRABAJADORA**

#### **A- Conciliación de la vida laboral y familiar**

"La doble jornada laboral" femenina -en el trabajo y en el hogar- predispone a la mujer a situaciones de estrés que propician una mayor tasa femenina de dolencias como hipertensión o enfermedades cardiovasculares.

Es necesario que las tareas domésticas se repartan entre mujeres y hombres "de forma ordenada" y por la aplicación de una "discriminación positiva" para "conciliar la vida familiar y laboral" en la población femenina.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una verdadera revolución y la dignificación de su papel en la sociedad. Sin embargo, este cambio no ha ido acompañado por las necesarias transformaciones sociales para acompasar el trabajo femenino fuera de casa y las labores que las mujeres desempeñamos en el hogar, incluido el cuidado de niños y de ancianos.

La situación actual dista de ser la deseada, pero hay caminos para conciliar vida laboral y familiar, siempre que se cuente con el esfuerzo de todos los implicados: padres trabajadores, empresas y Administración pública. Cuatro de cada cinco mujeres está satisfecha por tener un trabajo fuera de casa. Sin embargo, la mitad de las madres considera que esta situación es mala para los niños.

La conciliación de la vida laboral y la familiar sigue siendo un problema, que se puede resumir en un quiero y no puedo. Es el gran dilema de las madres trabajadoras.

La incorporación de la mujer al mercado laboral se puede considerar uno de los grandes logros del pasado siglo. No sólo dignifica el papel de las mujeres, sino que demuestra que en este campo somos iguales a los hombres. En cuanto las mujeres hemos tenido la oportunidad de avanzar en el terreno profesional, hemos demostrado evidentes capacidades que, en muchos casos, han servido de complemento para las aptitudes del hombre trabajador. Entrega, capacidad de organización o humanización de la empresa son algunos de los elementos positivos que la mujer ha introducido con su trabajo. Poco a poco, se van rompiendo los techos que nos impiden acceder a puestos de responsabilidad, y hoy ya no suena extraño que una mujer opte a la Presidencia de un Gobierno, o dirija una gran empresa.

Sin embargo, esta llegada de la mujer a los puestos de trabajo, masiva desde mediados de los años 80, no ha ido acompañada de los cambios necesarios en la estructura de la sociedad para que quedaran cubiertos los papeles que antes correspondían exclusivamente a las madres. Las labores del hogar, el cuidado y la educación de los niños, la atención a los ancianos, los enfermos y los incapacitados, o la gestión de la economía doméstica, eran tareas encomendadas, durante siglos, a las mujeres de la casa. El hombre tenía un papel muy delimitado como proveedor. A él le correspondía ganar el pan, y esta labor parecía dejarle liberado de cualquier otra tarea.

Cuando la mujer dejó de dedicarse por completo a la casa y a la familia, nadie tomó el relevo. Pero los días de esas madres seguían teniendo 24 horas, como antes; sólo que ahora estaban obligadas a estirarlas hasta el límite. La conciliación de la vida familiar y la laboral se convierte, en muchos casos, en un verdadero infierno. Pero la mujer trabajadora, incluso aunque trabaje sólo por dinero, y no por la satisfacción de desarrollarse a través de una carrera profesional, no está dispuesta, en un 80% de los casos, a renunciar a esa oportunidad. Pero es consciente de que parte del coste de ese cambio en la sociedad lo van a pagar las personas a su cargo, hijos y ancianos.

Los múltiples debates sobre la situación de la infancia en la actualidad siempre pasan por el trabajo de las madres.

"Ya no hay bocatas en el recreo -explica una profesora de un colegio concertado de Madrid-; ahora todos traen bollos en sus paquetitos de plástico". Éste es uno de los síntomas que demuestra que, si la madre ya no puede hacer los bocadillos de las once, nadie más en la casa se ha puesto a hacerlos.

Y si la madre no controla lo que ven los hijos en la televisión, se enganchan a cualquier programa de adultos que se emita en esa franja horaria.

Si la madre no puede ir a recoger a los niños al colegio, acabará apuntándolos a demasiadas actividades extraescolares, hasta el punto de que los niños sufrirán algo tan desconocido hasta ahora como es el estrés infantil.

En muchos casos, las abuelas, que ya ejercieron en su día de madres, se verán obligadas a repetir el papel, pero esta vez con muchas menos energías.

Y cuando, por la noche, madre e hijos consiguen estar juntos, a ninguno de los dos le apetece ponerse a jugar.

## **B- Promoción profesional**

Para colmo, la mujer también tiene deseos de prosperar en la empresa -aunque en la mayoría de los casos vence su interés por la familia-, pero sabe que, en las circunstancias actuales, es muy difícil crecer profesionalmente con el lastre de una familia. Si eligen reducción de jornada -una medida bastante frecuente en España-, saben que no sólo irá acompañada de una reducción de sueldo, sino que su situación en el organigrama empresarial empeorará, no la considerarán capaz de adquirir responsabilidades. y aun así, los datos son explícitos: las mujeres quieren trabajar, aunque eso dificulte sus vidas en el plano familiar. Los motivos por los que están dispuestas son variados

Podemos definir el empleo irregular, que es mayoritariamente femenino, como aquella prestación laboral que no cumple en algunos aspectos la legislación laboral. Suele concretarse la irregularidad en el incumplimiento con el sistema de cotizaciones sociales, sea total o parcialmente.

Las características que rodean este tipo de trabajo son las siguientes:

- Falta de estabilidad en el empleo. La mayoría son trabajos temporales y de corta duración, de tipo coyuntural
- Falta de cualificación y promoción profesional
- No regulación jurídica y contratación abusiva tanto en la jornada de trabajo como en los salarios; estos, en muchos casos, están por debajo del mínimo profesional
- Condiciones precarias de seguridad en el trabajo
- Falta de capacidad asociativa y reivindicativa
- No reconocimiento profesional y escasas posibilidades de promoción

La primera dificultad con la que nos enfrentamos a la hora de analizar el trabajo sumergido es la estimación, es decir ¿cómo podemos cuantificar la irregularidad laboral? Según el estudio La presencia de las mujeres en el empleo irregular elaborado por el Instituto de la Mujer y el Centro de Estudios Económicos Tomillo:

"El método de estimación consiste en analizar las discrepancias entre dos fuentes estadísticas oficiales que contabilizan trabajadores/as: la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). Esta última fuente determina que la irregularidad laboral se estime tomando como referencia la situación de las mujeres ocupadas con respecto al Sistema de Seguridad Social."

#### Perfil del trabajo sumergido en las mujeres.

Entre las mujeres que trabajan en esta modalidad, un 80% no están dadas de alta en la Seguridad Social y, a su vez, un 5,6% de las asalariadas están dadas de alta como autónomas. Un 53% son casadas, de las cuales el 80% están en posesión del Graduado Escolar. El 60% sólo cuenta con estudios Primarios o son analfabetas. En la economía sumergida trabajan un 36% de mujeres menores de 25 años, frente a un 2,6% de hombres.

Las actividades económicas que cuentan con mayor número de "trabajadoras sumergidas" son:

- Industrias manufactureras (principalmente del sector textil)
- Comercio y hostelería
- Sector agropecuario
- Otros servicios (principalmente trabajo doméstico)

Otro dato significativo es el porcentaje de trabajadoras en situación irregular respecto al total de ocupadas. Estas cifras son:

- Confección 51,6%
- Calzado 62,5%
- Servicio doméstico 62,0%

#### **C- Las mujeres y el sindicalismo:**

Desde hace unas décadas asistimos a un cambio social importante que ha estado marcado y lo estará aún más en un futuro, por la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social y política.

Todas estas transformaciones en el ámbito social, conllevan modificaciones en el ámbito laboral y a la inversa.

El acceso de las mujeres al trabajo ha sido sin duda el acontecimiento más relevante que se ha producido en el mundo laboral. Pero esta incorporación conlleva una serie de dificultades importantes; precariedad laboral, contrataciones temporales, trabajo a tiempo parcial, segregación laboral y como consecuencia discriminaciones salariales. O sencillamente se produce una amplia participación de mujeres en el sector informal.

Hay que añadir las dificultades que hombres y mujeres encuentran para hacer compatibles su vida familiar y laboral. Los hombres porque aún no han asumido el nuevo papel que deben desempeñar y las mujeres porque no encuentran facilidades en ninguno de los dos ámbitos ni en el laboral, ni en el familiar.

Todas estas dificultades que encontramos las mujeres para acceder a un puesto de trabajo van a incidir de manera directa a la hora de participar en el sindicato

Por otro lado las trabajadoras debemos sentirnos parte activa de la acción sindical transformando nuestras propias condiciones laborales. La acción sindical que hemos venido desempeñando en sectores donde trabajaban un importante número de hombres debe ser adaptada a la nueva realidad en la que cada día más mujeres se incorporan a estos puestos de trabajo. Responder a sus demandas concretas, a sus reivindicaciones será una manera de fortalecer el sindicato y por tanto, podremos tener una mayor fuerza negociadora que revertirá sin duda en la mejora de las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras.

#### **D- Acciones contra la discriminación.**

El Gobierno ha aprobado el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

En materia laboral, se establece que las empresas de más de 250 trabajadores deberán tener Planes de igualdad. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo. Asimismo las grandes empresas tendrán que abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres.

En ATAB pensamos que estamos ante una gran oportunidad para cambiar las cosas en Aguas de Barcelona. Como empresa de más de 250 trabajadores tendremos que elaborar nuestro Plan de Igualdad y parece que va a haber trabajo, en el Consejo de Administración no hay ninguna mujer y de los 26 directores, sólo 2 son mujeres, es decir, apenas un 7%. Si analizamos la distribución por categorías y grupos profesionales, también vemos que, por ejemplo, sólo el 22 % del grupo de titulados y técnicos son mujeres, en cuanto al grupo obrero, sólo el 1,5 % son mujeres.