

La acción positiva como instrumento para la igualdad de oportunidades. Una perspectiva sindical

M.^a JESÚS VILCHES ARRIBAS *

1. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo

La integración laboral de las mujeres se ha incrementado de forma progresiva, pero el logro de una plena e igualitaria participación activa encuentra aún serios obstáculos que tienen su origen en valores socio-culturales dominantes. Si nos asomamos a la sociedad española, encontramos situaciones de profunda discriminación, tanto en el acceso como en las condiciones de empleo, que diferencian negativamente a las trabajadoras.

En España, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha caracterizado por un ritmo lento pero continuado, acompañada siempre de *importantes oscilaciones coyunturales en función de los ritmos económicos*. En los últimos diez años esta tendencia ha variado y la tasa de actividad femenina sigue incrementándose notablemente incluso en épocas de crisis o recesión económica.

Dentro de las múltiples variables que influyen en este aumento, destacaremos como las más significativas, los cambios en la mentalidad sobre el papel de las mujeres en la sociedad, el aumento de su nivel educativo, la introducción del control de la contracepción, la búsqueda de la independencia económica, así como la inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar.

Pero junto a estos factores existen otros, que caracterizan la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y demuestran que sigue existiendo una pertinaz discriminación por razón de sexo. Entre ellos destaca:

Una *reducida tasa de actividad* así como una *elevada tasa de paro*:

Según datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) del último trimestre de 1994, la tasa de actividad femenina es del 36% mientras que la

* Secretaría confederal de la Mujer. Confederación Sindical de CC.OO.

masculina es casi el doble (62,7%), existiendo una diferencia de 12 puntos por debajo con la media de la Unión Europea.

En cambio en el desempleo las cifras se invierten. También según la EPA la tasa de paro femenina es del 31,7%, casi el doble que la masculina (19%) produciéndose grandes diferencias con la media de la Unión Europea que se sitúa casi 20 puntos por debajo de la española.

Una persistente *segregación ocupacional*, que se produce tanto horizontal como verticalmente, es decir, las mujeres se ocupan mayoritariamente en ciertos sectores y en puestos considerados poco cualificados. Sectores como el de Servicios que se considera el más feminizado de la actividad productiva (por cada 100 hombres hay 78 mujeres) y profesiones feminizadas, prolongación en muchos casos de las tareas socialmente adjudicadas a las mujeres, y a las que se les otorga una menor valoración.

No obstante debemos señalar que cada vez menos podemos hablar de las mujeres como un colectivo homogéneo, ya que empieza a darse una clara separación entre las mujeres de más de 40 años, trabajadoras de sectores tradicionalmente femeninos (textil, servicios, etc.) con baja formación y las mujeres de menos de 40 años que se incorporan a sectores más diversos y con niveles de formación más elevados.

Las diferencias salariales por sexo son otro factor discriminante que se produce en los distintos sectores de actividad y profesiones, unas veces en la misma categoría a través de complementos que cobran sólo los hombres y otras a través del no reconocimiento de un trabajo de igual valor.

En este sentido se han denunciado casos basando la demanda en el principio de salario igual por un trabajo de igual valor produciéndose, en algunos casos, sentencias favorables como por ejemplo en el Hospital Gregorio Marañón de la Comunidad Autónoma de Madrid y en la Empresa Puig de Cataluña.

Según datos extraídos de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio del conjunto de las mujeres se encuentra alrededor de 20 puntos por debajo del de los hombres.

Así mismo las mujeres son *mayoritarias en el empleo precarizado*: la contratación temporal y a tiempo parcial, son otras de las características de la ocupación laboral femenina.

El índice de precariedad femenina (la relación entre el número de mujeres con contrato temporal respecto al total de las asalariadas) es del 37,7%. Índice que ha experimentado un fuerte incremento en los últimos años y con claras diferencias por grupos de edad: a menor edad mayor precariedad.

En 1987 para el grupo de 20 a 24 años el índice era del 29,6% y en 1994 es del 71,8%. Para el grupo de 25 a 54 años en 1987 el dato era del 13,1% y actualmente está en un 31,4%.

Como vemos, la variable edad y sexo inciden directamente en este con-

trato que se convierte en casi la única vía de acceso al mercado de trabajo para mujeres jóvenes.

Como consecuencia de esta posición subordinada en el mercado de trabajo, las mujeres también tienen una menor participación en la protección social y concretamente en las prestaciones contributivas, tanto en las generadas por desempleo como para las pensiones.

2. ¿Nuevas formas de trabajo?

La Ley 10/94, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, modificó de manera sustancial aspectos relativos a la contratación, suponiendo una flexibilización de las relaciones laborales y un retroceso en los derechos conseguidos por trabajadoras y trabajadores.

La reforma del mercado de trabajo propone como instrumento para la integración laboral de las mujeres el contrato a tiempo parcial, modalidad que ha ido en aumento en los últimos años, y si en algunos casos puede constituir una vía de acceso al mercado de trabajo, también supone una manera de invalidar la promoción y carrera profesional de las mujeres, precarizar sus salarios y fomentar la inestabilidad y marginalidad laboral. Son por tanto contratos menos protegidos y donde se exigen períodos más largos de cotización para la generación de derechos.

Desde que entró en vigor la reforma laboral se ha incrementado la feminización del contrato a tiempo parcial. Según datos del INEM Sept. 1994, el 60% de este tipo de contratos han sido suscritos por mujeres. La contratación a tiempo parcial, tanto de carácter temporal como indefinido evidencia también esta feminización; del total de contratos a tiempo parcial, el 14% son mujeres frente al 2% de los hombres (datos EPA IV trimestre 1994).

La modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial suponía una reducción regulada de la jornada habitual, pero tras la reforma, se entenderá contratado/a a tiempo parcial quien preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate, es decir, desaparece la exigencia legal de una reducción mínima y se introduce el módulo anual, con lo cual, la capacidad de decisión empresarial en relación al tiempo de trabajo se convierte en absoluta.

Esta desregulación afecta directamente a la cobertura social en dos sentidos:

El primero se refiere a las horas trabajadas a tiempo parcial. En la situación anterior y según sentencia del T. Supremo se señala que la cotización realizada por cada día de trabajo a tiempo parcial prestado en horas debe ser contabilizado como día cotizado a efectos de la totalización del período de carencia. Sin embargo la disposición adicional 9 del RD 2319/93 señala que a efectos de contabilizar períodos de carencia para el acceso a prestaciones...

«cuando se trate de trabajo por horas, el número de días teóricos computables será el resultado de dividir la suma de los efectivamente trabajados por el número de los que constituyen la jornada habitual de la actividad de que se trate».

En definitiva, teniendo en cuenta que este tipo de contratos pueden ser de duración temporal normalmente corta, esta disposición adicional contribuye a aumentar las dificultades para totalizar los largos períodos de carencia exigidos para el acceso a prestaciones.

El segundo sentido se refiere a los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes, quedando sin cobertura de ILT, invalidez provisional y pensiones (por contingencias comunes) y desempleo. Todo ello contribuye a definir este contrato como especialmente precario y con claros tintes de marginalidad.

La aparición de nuevas formas de empleo, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y ciertos tipos de trabajo autónomo, se pretende ofrecer socialmente como nuevas oportunidades para las mujeres y como una nueva manera de «estar» en el mercado laboral. En este espacio entran en conflicto distintos intereses, unos de tipo empresarial, que implica reducción de costes laborales mediante la utilización de estas nuevas formas precarizadas de empleo, y otros los intereses de las propias mujeres, que deben estar presentes en los cambios haciendo valer sus competencias específicas e impidiendo que las nuevas formas de trabajo sean empleo desprotegido.

3. Desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo

Frente a la organización tradicional del trabajo, caracterizada por la empresa como sistema estable, centrada en sí misma y donde existe una centralización de la toma de decisiones, la nueva organización del trabajo se caracteriza por una mayor participación en las decisiones, más orientación hacia el cliente, la empresa como un sistema de adaptación permanente. Nuevas características que producen cambios que afectan al conjunto de la organización, tanto en lo referido a la estructura y procesos, como a las relaciones, estilo y cultura de la empresa.

Cambios que abren la puerta a la descentralización productiva, movilidad funcional y geográfica, a la descentralización productiva, a nuevos requerimientos de profesionalidad, mayor flexibilidad y polivalencia de la mano de obra.

La descentralización productiva es el efecto más grave desde el punto de vista del empleo. Las innovaciones tecnológicas permiten fragmentar y descentralizar tareas pudiendo las empresas externalizar ciertos trabajos. Ocurre así que parte del proceso productivo o trabajo administrativo se deriva desde la gran empresa a pequeñas empresas de subcontratación o incluso al trabajo a domicilio. Estos trabajos que suelen ser los intensivos en mano de obra y

considerados de baja cualificación, son mayoritariamente desarrollados por mujeres.

La introducción de formas flexibles de organización del trabajo, implica cambios en la distribución del tiempo de trabajo, que si bien podrían ser beneficiosos para las mujeres, lo que verdaderamente está ocurriendo es que las empresas quieren tener el control exclusivo de la distribución de los tiempos y además siguen valorando el número de horas de permanencia y la disponibilidad total, cuestiones que inciden directamente para determinar la promoción y el salario, lo que supone un elemento de discriminación indirecta para las mujeres.

La polivalencia requerida en la organización flexible lleva aparejada una mayor movilidad en el puesto de trabajo, aspecto positivo si se utiliza adecuadamente, ya que el conocimiento más amplio del proceso productivo puede conllevar a una mayor cualificación profesional.

Evidentemente esta situación realizada de forma anárquica puede conducir a una descualificación total del trabajo al producirse una excesiva rotación que conlleve el no aprendizaje de ninguno de los procesos.

Lo que puede suponer mayores dificultades es la movilidad geográfica, dado que generalmente las mujeres ocupan puestos de menor salario y por ser ellas las responsables casi exclusivas de la *organización familiar*, serán quienes dentro de la pareja, si surge la necesidad, opten por abandonar su puesto de trabajo.

De hecho, muchos de estos cambios en relación con la descentralización productiva y la *movilidad geográfica* han afectado de forma directa a las mujeres que han perdido su empleo en las grandes empresas, bien mediante expedientes de regulación de empleo o bien mediante bajas incentivadas. Las mujeres con bajo nivel formativo y con una media de edad superior a los 35 años son las grandes perdedoras ya que encuentran importantes dificultades para su reingreso en el mercado de trabajo.

Las nuevas formas de organización del trabajo suponen también una individualización de las relaciones laborales al mismo tiempo que se exigen unas relaciones productivas más en equipo. Esto supone contradicciones en la organización empresarial y un debilitamiento de la negociación colectiva.

Las actuaciones individualizadas en la regulación del tiempo de trabajo y el salario perjudican a los colectivos con menor poder contractual y de forma particular a las mujeres. Es necesario recordar la importancia de la negociación colectiva como instrumento fundamental para remover las discriminaciones de género, por lo que debilitarla supone un retroceso en la lucha por la equiparación de las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Ante estos cambios la actuación sindical debe abrir nuevos espacios de negociación que controlen las nuevas situaciones que se están produciendo. Actuar sobre la segregación ocupacional, redefinir cualificaciones y salarios, revisar los sistemas de valoración de puestos, revisar el tiempo de trabajo en la empresa, etc.

En este marco específico, la acción sindical hacia el colectivo femenino debe incidir en tres ejes:

- Negociar las condiciones de los cambios teniendo en cuenta la especificidad de las mujeres.
- Trabajar con las propias mujeres haciendo valer sus competencias para evitar que queden descolgadas en una posible reorganización productiva y empresarial.
- Insertar en las políticas de recursos humanos y en la cultura de la empresa el principio de igualdad de oportunidades.

4. La Acción Positiva en las empresas

La Acción Positiva se define como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas coyunturales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales.

En el plano de las empresas las acciones positivas están encaminadas a combatir los usos, sistemas y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones indirectas producidas por la actual organización del trabajo. Habría que buscar las causas de estas discriminaciones en los procedimientos tradicionales de organización del trabajo, selección, contratación, formación, promoción, evaluación y valoración de los puestos de trabajo.

El ámbito de las acciones es temporal y su duración está en relación con el logro de un equilibrio en la situación de trabajadoras y trabajadores.

Si bien, un programa de Acción Positiva hay que plantearlo en un período de realización más o menos largo; cuanto más largo, más aspectos de la situación laboral se podrán abordar. El cambio de actitudes y de prácticas discriminatorias no es una labor de semanas, ni de pocos meses, sólo que para evitar que no se dilate en el tiempo la consecución de objetivos, hay que planificar cada uno de ellos y evaluar periódicamente los resultados.

Para llevar a efecto un programa de Acción Positiva es imprescindible la implicación de toda la organización empresarial conjuntamente con la representación sindical.

Consideramos necesario apoyar e incentivar estas acciones en el marco de la negociación colectiva.

El proceso de creación de estos programas es complejo y se hace necesario un análisis serio y profundo de los mecanismos que actúan en las empresas con efecto discriminatorio, y una vez encontradas las claves de la discriminación, actuar contra ellas. Asimismo se deberá dotar de los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para llevarse a efecto.

Es imprescindible una primera fase de análisis de los datos sobre la composición laboral por sexo, las condiciones de trabajo y las prácticas de em-

pleo de la organización empresarial que se analice. En fases posteriores se desarrollarán las acciones pertinentes con el consiguiente control y seguimiento de las mismas.

En principio debería ser más fácil realizar un Programa de Acción Positiva en una empresa pública que en una privada, dado que la Acción Positiva está siendo propiciada en primera instancia por organismos institucionales europeos y por ende también los nacionales.

La implicación de los Sindicatos y de los colectivos o grupos de mujeres trabajadoras en los Programas de Acción Positiva deberá servir para reducir el sesgo institucional que hasta ahora tiene en nuestro país, donde los pocos casos conocidos no parecen traspasar el umbral de las fases de análisis y propaganda y además se escoran excesivamente o exclusivamente hacia la promoción de las mujeres a puestos directivos.

Las actuaciones podrían desarrollarse bien a través de programas completos o bien mediante medidas concretas. Si existen grandes dificultades para desarrollar programas completos se optará por la adopción, en el marco de la negociación colectiva, de medidas concretas cuyo fin sea la eliminación de algún obstáculo o la actuación sobre algún aspecto del empleo o de las condiciones de trabajo.

Los estudios realizados sobre convenios colectivos de diversos ámbitos ponen en evidencia la carencia de acuerdos sobre Acción Positiva, recogién-dose de forma mayoritaria medidas referidas a las responsabilidades familiares y protección de la maternidad.

Pero hay que abordar otros aspectos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, promoción, formación y reciclaje, etc., decisivos para incrementar la presencia laboral de las mujeres y eliminar la discriminación salarial y laboral encubierta.

5. La Acción Positiva en los Sindicatos

En los últimos tiempos el sindicalismo, tanto español como a escala internacional, ha ido superando conceptualmente algunas ideas tradicionales y adoptando una orientación más comprensiva con la diversidad que existe en el mundo del trabajo y la necesidad de adecuar la acción sindical a esa realidad diversa.

En consecuencia con este nuevo enfoque, las organizaciones sindicales han ido adoptando compromisos de acción externa e interna, dirigidos de un lado a defender a las mujeres trabajadoras, en tanto que trabajadoras y en tanto que mujeres, y de otro a favorecer su participación en los sindicatos.

Dos ideas fundamentales se han ido abriendo camino sobre todo en el seno del sindicalismo europeo: por una parte la transversalidad, es decir, la necesidad de aplicar el principio de integración de la problemática y de las

reivindicaciones de las mujeres en el conjunto de la reflexión y de la acción sindical; por otra parte, la necesidad de una acción positiva encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres, su afiliación y su presencia en todas las instancias y a todos los niveles.

Desde la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se recomienda insistentemente a las diferentes confederaciones sindicales la necesidad de dotarse de los medios necesarios para asegurar una participación mixta y equilibrada de hombres y mujeres.

En la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se han desarrollado propuestas específicas a lo largo de todos los años de existencia como Sindicato, desde el primer Congreso en 1978 cuando se constituyó la Secretaría de la Mujer hasta el V y último Congreso, donde se aprobó una recomendación de equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de dirección en función de su afiliación. Así mismo se dio un paso importante con la celebración de una Conferencia «Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres» en la que con una participación de 300 cuadros sindicales repartidos al 50% por sexo, se adoptaron medidas importantes para la asunción de lo específico en la política sindical de CC.OO.

El impulso dado en CC.OO. desde el V Congreso confederal en la constitución y funcionamiento de las Secretarías de la Mujer tiene que servir para extender y afianzar el trabajo específico conformando un todo en la Acción Sindical.

Pero más allá de todos los acuerdos aprobados recogidos en los documentos, lo prioritario es crear una mayor sensibilización en el seno del movimiento sindical estableciendo medidas de obligado cumplimiento como forma de eliminar las resistencias existentes.

Es por esto que la Acción Positiva puede y debe aplicarse para corregir la situación de desventaja que tienen las mujeres en el contexto de su participación en la actividad sindical.

Las actuaciones pueden dirigirse a corregir las dificultades que las mujeres tienen para participar activamente en la vida sindical y que están provocadas por unas formas de hacer sindicalismo adaptadas a los modos de vida, trabajo y comportamientos mayoritariamente masculinos.

En general, las mujeres trabajadoras además del trabajo asalariado realizan el trabajo doméstico asumiendo casi en exclusiva las responsabilidades familiares y relegando a un segundo plano la dedicación a otras actividades, entre ellas las sindicales. Se trata por ello de emprender una serie de medidas internas de acción positiva que vayan corrigiendo la presión social negativa y las inercias adquiridas que dificultan esa participación.

Es por tanto necesario desarrollar medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical. Conseguir un incremento en la representación sindical de mujeres a través de aumentar la sensibilización de hombres y mujeres y mediante un mayor estímulo a la participación activa femenina.

La incorporación plena de las mujeres a todas las estructuras sindicales, desde la base, secciones sindicales, mesas negociadoras, comités, representantes sindicales, comités europeos, hasta los órganos de dirección, tendrá como fruto un sindicato igualitario que corrija el déficit democrático actualmente existente y haga realidad el principio de justicia basado en la igualdad de oportunidades.