

La situación de la mujer en el mercado de trabajo tras la ley de conciliación familiar y laboral

.....
Salvador Delgado Trujillo, Juan Luis Perdomo Falcón

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

RESUMEN

Los autores presentan una breve revisión de la situación de la mujer en el mercado de trabajo tras la Ley de Conciliación. En primer lugar, analizan la situación desde el punto de vista sociológico, señalando las claves y nombrando las principales fuentes de conflictos. En segundo lugar, se repasa la situación jurídica, fundamentando la Acción Positiva y describiendo los antecedentes hasta llegar a la reciente Ley. Los autores constatan un desfase entre la magnitud y complejidad del problema y las medidas adoptadas para resolverlo.

ABSTRACT

The authors present an overview on women's situation in the Spanish labour market after the recent Conciliation Act. First, they analyse the situation from a sociological point of view, addressing the key issues and listing the major sources of conflict. Second, the legal situation is reviewed, explaining Positive Action and describing the antecedents of the recent Spanish legislation. The authors find a gap between the size and complexity of this issue and the measures adopted in order to solve it.

Introducción

El motivo directo de este artículo es la entrada en vigor de la Ley de conciliación familiar y laboral. En efecto, la nueva ley ofrece una ocasión para revisar la situación sociolaboral de la mujer en España y el marco jurídico de la acción positiva. Comparando una y otra, el lector quedará en disposición, o por lo menos tal es nuestra intención, de formarse su propio juicio sobre la adecuación de este tipo de medidas en el momento actual.

El artículo está dividido en dos secciones principales, en las que se ofrece, en primer lugar, un análisis sociológico de la situación de la mujer en la sociedad moderna y en el mercado laboral; en segundo lugar se realiza una exposición de los fundamentos, antecedentes y ejemplos de acción positiva en España, incluyendo una revisión de la mencionada Ley.

El objetivo de este trabajo es ofrecer la visión que de un mismo problema social ofrecen dos disciplinas emparentadas, pero claramente diferenciadas como son las Ciencias Jurídicas y las Políticas, permitiendo al lector hacerse una idea de la magnitud del problema, de los intentos efectuados hasta el momento para solventarlo así como de la adecuación y proporcionalidad de tales intentos en relación con el problema planteado.

La nueva ley, desde luego, no acabará con el problema, ni es esa su pretensión, pero supone un intento de corregir algunos de las situaciones más graves que se plantean en el contexto de la integración de la mujer en el mercado de trabajo.

Aspectos sociológicos de la mujer en el ámbito laboral

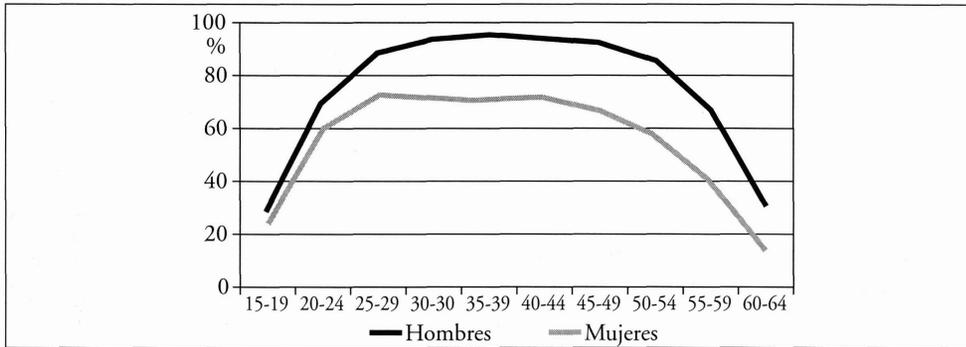
Evolución y estructura de la participación de la mujer en el mercado laboral

La incorporación de la mujer al mercado laboral es uno de los procesos determinantes y constituyentes del cambio social en las sociedades avanzadas. España, como sociedad de incorporación tardía a los procesos de modernización presentes, presenta aún notables diferencias con respecto a otras sociedades de nuestro entorno cultural, tanto en lo referente al nivel de participación femenina como a la velocidad a la que se produce el cambio. Mientras que en el primer aspecto las demás sociedades se encuentran muy adelantadas, en el segundo la sociedad española muestra un mayor dinamismo a pesar de las dificultades.

Como se observa en la gráfica siguiente, la actividad laboral de la mujer es sensiblemente inferior a la del hombre en la Unión Europea. Sin embargo, esta diferencia no es la misma entre todos los grupos de edad. En efecto, la diferencia es prácticamente nula entre los 15 y los 24 años de edad, es decir, antes del matrimonio. Al llegar a la edad en que se suele empezar a tener hijos, la diferencia aumenta notablemente, alcanzando su máximo entre los 27 y los 55 años de edad.

En el caso de España, siguiendo con datos de Eurostat, la diferencia media entre la tasa de actividad masculina y la femenina alcanza los 28 puntos porcentuales.

TASAS DE ACTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LA EDAD. UE-15. 1996



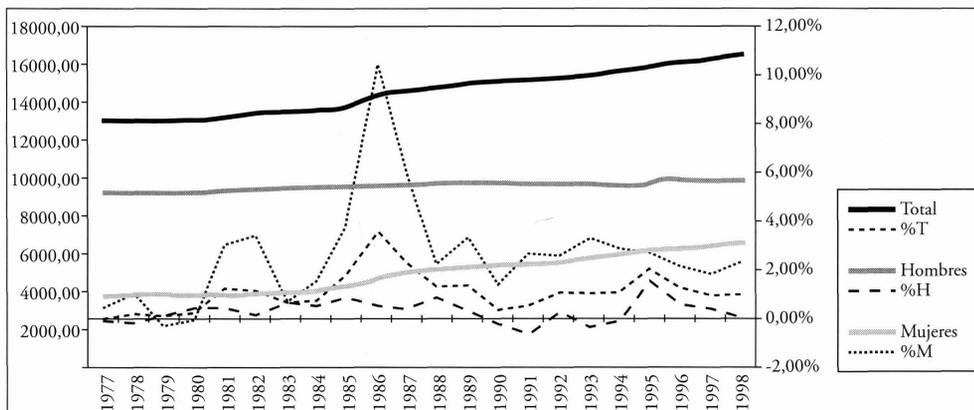
Fuente: EPA 1976-1999

En este gráfico observamos la contribución respectiva de hombres y mujeres al crecimiento de la población activa en España. Como se aprecia claramente, la contribución de las mujeres es muy superior a la de los hombres. El número de hombres activos aumenta de 9,3 a 9,8 millones (6,79%), produciéndose tasas de variación negativas entre 1979 y 1980 así como entre 1990 y 1994. Las mujeres en cambio aumentan de 3,8 a 6,5 millones, produciéndose un incremento del 74,6%. Debido a la contribución femenina, la población activa española crece un 26,29% durante el periodo 1977-1999, con un aumento de 3,4 millones de personas.

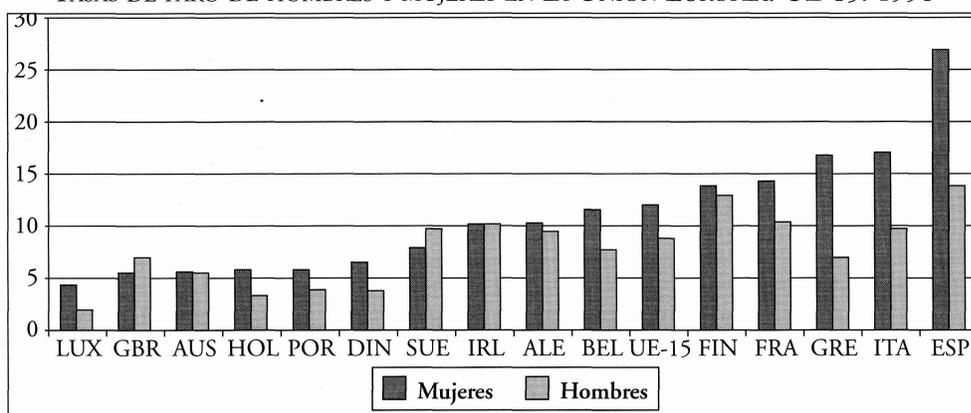
En algunos años la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sucede de forma masiva, alcanzándose en 1987 una tasa de variación del diez por ciento, creciendo una media del 2,4% anual.

La tasa de actividad experimenta también algunos cambios. La tasa de actividad nacional desciende tres puntos entre 1979 y 1985, para luego crecer, con algunos altibajos, hasta el 50,23% de 1999, el máximo valor después del 50,55% de 1979.

VARIACIÓN INTERANUAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA. ESPAÑA, 1977-1999



TASAS DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA. UE-15. 1998



ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. CUARTO TRIMESTRE 1999. RESULTADOS NACIONALES

	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
<i>Población de 16 años y más por sexo y relación con la actividad económica (valores absolutos: en miles)</i>					
AMBOS SEXOS					
<i>Población de 16 años y más</i>	32.752,0	37,4	0,11	151,5	0,46
Activos	16.603,5	103,1	0,63	298,0	1,83
- Ocupados	14.041,5	89,7	0,64	699,4	5,24
- Parados	2.562,0	13,5	0,53	-401,4	-13,55
Inactivos	16.039,9	-58,2	-0,36	-156,2	-0,96
Servicio militar	108,7	-7,5	-6,48	9,8	9,89
Tasa de actividad	50,69	0,26	0,51	0,68	1,36
Tasa de paro	15,43	-0,01	-0,10	-2,74	-15,10
VARONES					
<i>Población de 16 años y más</i>	15.702,9	5,3	0,03	72,9	0,47
Activos	9.935,5	-26,4	-0,26	62,7	0,63
- Ocupados	8.867,0	-42,0	-0,47	283,2	3,30
- Parados	1.068,5	15,6	1,48	-220,6	-17,11
Inactivos	5.658,7	39,2	0,70	0,5	0,01
Servicio militar	108,7	-7,5	-6,48	9,8	9,89
Tasa de actividad	63,27	-0,19	-0,30	0,11	0,17
Tasa de paro	10,75	0,19	1,75	-2,30	-17,63
MUJERES					
<i>Población de 16 años y más</i>	17.049,1	32,1	0,19	78,6	0,46
Activas	6.668,0	129,5	1,98	235,3	3,66
- Ocupadas	5.174,5	131,6	2,61	416,1	8,75
- Paradas	1.493,5	-2,2	-0,14	-180,9	-10,80
Inactivas	10.381,2	-97,4	-0,93	-156,7	-1,49
Tasa de actividad	39,11	0,69	1,79	1,21	3,18
Tasa de paro	22,40	-0,48	-2,08	-3,63	-13,95

Fuente: INE. EPA IV. T. 1999.

La tasa de actividad de las mujeres crece considerablemente, estando situada en un 27,85% en 1979 y en un 38,37% en 1999, el máximo del periodo. Siendo aún considerablemente inferior a la media, la tasa de actividad femenina recupera parte de la gran distancia que la separa de la masculina.

La ocupación muestra cambios sustanciales durante el periodo. En 1977, España era un país de pleno empleo que empezaba a acusar la crisis. En 1985, la tasa de ocupación toca fondo con el 37,23% de la PPA, se recupera hasta el 41,34% de 1990 para caer bruscamente con la crisis de 1992-1994 hasta el 37,77%. A partir de 1995 comienza una rápida recuperación que conduce al actual 42,26%. Las tasas de ocupación femeninas son mucho menores, descendiendo del 26,31% de 1977 al 20,84% de 1985, para luego aumentar ininterrumpidamente hasta el presente 29,54%. Estos resultados reflejan la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral.

El paro es el gran problema social de España. Como vemos en la gráfica, el paro afecta singularmente a las mujeres, cuya tasa de desempleo duplica la de los hombres. En 1999, de los 2,6 millones de parados (EPA), 1,5 son mujeres, es decir, el 57,6%. Así, la tasa de paro femenina alcanza el 23,02%, mientras que la masculina se sitúa en el 11,14%.

OCUPADOS POR SEXO, GRUPO DE EDAD Y SECTOR ECONÓMICO

(valores absolutos en miles)

AMBOS SEXOS	14.041,5	89,7	0,64	699,4	5,24
De 16 a 19 años	351,8	-35,3	-9,11	23,7	7,22
De 20 a 24 años	1.457,4	-19,7	-1,33	96,4	7,08
De 25 a 54 años	10.651,7	112,6	1,07	537,1	5,31
De 55 años y más	1.580,7	32,0	2,07	42,2	2,74
VARONES	8.867,0	-42,0	-0,47	283,2	3,30
De 16 a 19 años	218,1	-24,1	-9,95	-0,2	-0,10
De 20 a 24 años	854,6	-33,2	-3,74	50,4	6,26
De 25 a 54 años	6.670,4	-5,1	-0,08	202,8	3,14
De 55 años y más	1.123,9	20,4	1,85	30,3	2,77
MUJERES	5.174,5	131,6	2,61	416,1	8,75
De 16 a 19 años	133,7	-11,2	-7,71	23,9	21,78
De 20 a 24 años	602,7	13,5	2,30	46,0	8,26
De 25 a 54 años	3.981,3	117,7	3,05	334,3	9,17
De 55 años y más	456,8	11,6	2,61	11,9	2,68
TOTAL OCUPADOS	14.041,5	89,7	0,64	699,4	5,24
Agricultura	1.006,2	15,3	1,54	-25,7	-2,49
Industria	2.810,3	9,3	0,33	56,7	2,06
Construcción	1.538,8	37,4	2,49	176,9	12,99
Servicios	8.686,2	27,7	0,32	491,5	6,00
OCUP. TIEMPO COMPTO.	12.930,1	69,2	0,54	634,9	5,16
Varones	8.617,2	-39,9	-0,46	291,0	3,49
Mujeres	4.312,9	109,0	2,59	344,0	8,67
OCUP. TIEMPO PARCIAL	1.111,4	20,5	1,88	77,3	7,47
Varones	249,9	-2,1	-0,83	0,7	0,29
Mujeres	861,6	22,6	2,69	76,6	9,75

Fuente: EPA, IV T.1999.

PARADOS POR SEXO, GRUPO DE EDAD Y SECTOR ECONÓMICO

(valores absolutos en miles)

AMBOS SEXOS	2.562,0	13,5	0,53	-401,4	-13,55
De 16 a 19 años	213,1	-0,3	-0,15	-41,1	-16,16
De 20 a 24 años	511,7	-20,3	-3,82	-111,8	-17,93
De 25 a 54 años	1.668,5	26,9	1,64	-245,2	-12,81
De 55 años y más	168,7	7,2	4,47	-3,4	-1,98
VARONES	1.068,5	15,6	1,48	-220,6	-17,11
De 16 a 19 años	102,5	0,6	0,56	-23,4	-18,60
De 20 a 24 años	207,7	-7,4	-3,44	-48,8	-19,02
De 25 a 54 años	646,6	16,3	2,59	-142,1	-18,02
De 55 años y más	111,7	6,1	5,82	-6,3	-5,32
MUJERES	1.493,5	-2,2	-0,14	-180,9	-10,80
De 16 a 19 años	110,6	-0,9	-0,80	-17,7	-13,77
De 20 a 24 años	303,9	-12,9	-4,07	-63,0	-17,16
De 25 a 54 años	1.022,0	10,6	1,04	-103,1	-9,16
De 55 años y más	57,0	1,1	1,92	2,9	5,29
TOTAL PARADOS	2.562,0	13,5	0,53	-401,4	-13,55
Agricultura	214,8	-5,2	-2,39	-6,6	-2,99
Industria	212,3	-5,5	-2,51	-32,2	-13,17
Construcción	191,3	20,0	11,71	-22,5	-10,53
Servicios	871,5	33,9	4,05	-80,9	-8,49

Fuente: EPA, IV T.1999.

En cuanto a los salarios, apreciamos que la posición de desventaja en que se encuentra la mujer se extiende a las retribuciones. Vemos que tanto en la industria como en los servicios, la ganancia media por mujer al mes se sitúa alrededor del 75% de la del hombre, lo cual se debe, por un lado, a la inferior categoría profesional de la mayoría de las mujeres y, por otro, a una inferior retribución a igualdad de puesto de trabajo, lo cual constituye un ejemplo claro de discriminación sexual. Se observa, pues, una clara discriminación retributiva, aún cuando coinciden con el hombre en categoría profesional; a la mujer se le exige más para llegar a la misma situación profesional que el hombre

La situación de la mujer en el mercado de trabajo es aún bastante precaria. Si bien se han producido avances muy importantes en los últimos veinte años, es preciso insistir en el hecho de que la mujer se haya aún muy lejos de alcanzar una plena participación en el mercado laboral.

Como vimos antes, la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo se produce a partir de los años ochenta. Sin embargo, las diferencias con respecto a los hombres se mantiene, tanto en tasa de empleo y niveles salariales como en sus posiciones en las empresas.

La mayoría de los empleos femeninos sigue concentrada en determinados sectores de actividad, habiendo una clara distinción entre ocupaciones masculinas y femeninas. La mujer se sitúa preferentemente en las ramas del comercio, la enseñanza, la sanidad

ENCUESTA DE SALARIOS EN INDUSTRIA Y SERVICIOS

GANANCIA MEDIA EN PESETAS POR TRABAJADOR Y MES (4º TRIMESTRE 1999)			
	HOMBRE	MUJER	RATIO
TOTAL NACIONAL	263.172	200.023	76.0
INDUSTRIA	284.363	206.204	72.5
CONSTRUCCIÓN	214.446	205.372	95.8
SERVICIOS	263.554	195.447	74.2

Fuente: INE. Encuesta de Salarios. IV. T: 1999.

y el servicio doméstico, realizando tareas de atención al público y administrativas, principalmente. Estas actividades están asociadas a las categorías profesionales inferiores.

Se añade a esto una mayor precariedad laboral entre las mujeres que entre los hombres, en términos de temporalidad, duración de jornada y, por supuesto, la presencia de la mujer en la economía sumergida. La mala calidad del empleo femenino haya su ejemplo clásico en el servicio doméstico.

Determinantes

Las condiciones de desigualdad que han venido presidiendo la integración de las mujeres en el trabajo remunerado son tan notorias que han acabado por convertirse en uno de los objetos principales del análisis sociológico actual. De hecho, se constata que permanece una diferenciación entre la participación laboral femenina y la masculina. La femenina se concentra en un *pequeño número de profesiones*, generalmente las menos cualificadas y menos remuneradas, en el *escalafón inferior de la jerarquía* de las empresas o de las instituciones y en los *empleadores económicamente menos rentables*, además de estar afectada por una elevada tasa de temporalidad y tiempo parcial. El concepto de segregación surgió durante los años 70, para hacer referencia exactamente a esta desigualdad. Se trata de un concepto esencialmente descriptivo en la medida en que no implica por sí mismo un factor concreto de distorsión, a pesar de que señale la influencia de algún tipo de discriminación que está impidiendo el acceso de las mujeres a todas las partes de la estructura del empleo.

Acompañando los cambios que han tenido lugar en otros campos de la sociología, se registra desde mediados de los 80 una tendencia hacia, junto a una perspectiva estructural, adoptar la perspectiva de los procesos sociales, de la interacción social. Esta corriente de carácter constructivista, analiza la forma en que las subjetividades individuales perciben las diferencias y se basan en teorías de la acción que destacan los conflictos, intereses, negociaciones y resistencias y tendencias al cambio que impregnan las relaciones sociales. La evidencia empírica apunta especialmente hacia la influencia de las relaciones sociales de sexo en la jerarquía de las cualificaciones, en la determinación de las formas de control adoptadas en cada lugar de trabajo y en la definición del estatuto, remuneración y formas contractuales a aplicar a los puestos

de trabajo según se destinen a hombres o a mujeres, o a grupos minoritarios y sujetos a discriminación.

La sociología ha trasladado la investigación del mecanismo de la segregación al proceso de creación de los puestos de trabajo y de construcción social de los perfiles de la fuerza de trabajo. Esto ha sido posible porque se ha adoptado una concepción de las relaciones sociales de sexo basada en la idea de proceso, que no deriva su lógica de las diferencias naturales, ni de las necesidades funcionales de los sistemas productivos o sociales. En este contexto, se impone el concepto de identidad, como instancia mediadora entre las esferas macro (estructuras sociales) y micro (acciones y situaciones individuales). La identidad como resultado de un proceso biográfico de construcción de sentido por parte de los agentes se erige como elemento central de la teoría sociológica reciente. Se ha reconocido que el lugar que los hombres y las mujeres ocupan en la vida social no es un producto directo de lo que hacen o del puesto ocupado en una estructura social, sino del sentido que sus actividades adquieren en la interacción social.

La participación femenina en el mercado laboral viene determinada, al igual que la masculina, por la estructura actual de las relaciones de género. Hay que entender que no se pueden separar los ámbitos doméstico y laboral, dada la interdependencia entre ambos. Hombres y mujeres están inmersos en ambas esferas, participan de lo económico y lo familiar, de lo productivo y lo reproductivo. Esto es lo que se entiende por transversalidad de las relaciones de género. Para comprender los problemas de la integración de la mujer en el mercado laboral es preciso analizar el fenómeno de las relaciones de género en su conjunto.

La división sexual del trabajo en las sociedades industriales:

Los roles femenino y masculino

El concepto de división sexual del trabajo ha venido siendo utilizado en la acepción referida a las diferenciaciones sociales existentes entre hombres y mujeres.

Las relaciones sociales de género están marcadas por el modelo de familia nuclear de la sociedad industrial, basada en la división sexual del trabajo, reservándose el ámbito público-productivo al hombre, mientras la esfera privada-reproductiva queda para la mujer. En otros términos, la mujer se encarga de proporcionar la base para que el hombre pueda trabajar y viceversa.

Las concepciones históricas sobre la mujer y su papel en la sociedad siguen manifestándose en la escuela, en los libros de texto, en los medios de comunicación, en la familia, en el lenguaje y en las costumbres, impregnando todo el tejido sociocultural. Los modelos de comportamiento ofrecidos a la mujer durante su socialización refuerzan los estereotipos y perpetúan su subordinación.

Desde la primera infancia, el niño aprende las pautas de comportamiento y pensamiento asignadas a su sexo, lo que se conoce como *roles de género*, a través de la conducta de sus padres (modelo), así como a través de las medidas socializadoras de estos.

MODELO MASCULINO	MODELO FEMENINO
APTITUDES	
CIENCIA, RIESGO, LUCHA ORGANIZACIÓN, COMPETICION, CREATIVIDAD, INICIATIVA, SACRIFICIO, RACIONALIDAD	AFECTIVIDAD, TERNURA, INTUICION, IRRACIONALIDAD
CUALIDADES	
SEGURIDAD, AGRESIVIDAD, TENACIDAD, DECISION, AUTONOMIA, FIRMEZA, LUCIDEZ, ACTIVO	FRIVOLIDAD, PASIVIDAD, DEPENDENCIA, DEBILIDAD, INESTABILIDAD, PASIVO
AMBITO DE ACTUACION	
PUBLICO, PODER, PRODUCCION	PRIVADO, SUMISION, REPRODUCCION

Elaboración Propia.

En la escuela, a pesar de los esfuerzos realizados para evitarlo, se refuerzan estos roles de género a través de los contenidos, los ejemplos y, sobre todo, a través de la interacción en el aula, con los compañeros y con el profesorado, donde se manifiestan y se reproducen estos estereotipos, premiándose respectivamente la actitud pasiva, disciplinada y colaboradora de las niñas mediante calificaciones y el carácter competitivo, participativo y conflictivo de los niños al captar la mayor atención del profesorado.

Sin embargo, es en los medios de comunicación dónde encontramos con más fuerza los estereotipos de género, tanto en los contenidos de los programas, como en el reparto de tareas de los presentadores y, sobre todo, en la publicidad.

Así, y teniendo en cuenta el carácter socialmente aprendido de los roles sexuales, se hace necesaria la distinción entre el sexo biológico (componentes biológicos del varón y la hembra) y el género (aspectos psicológicos, sociales y culturales que cada sociedad asigna a hombres y mujeres)

Mujer, Trabajo y Familia

Sin embargo, estamos inmersos en una época de grandes cambios sociales, culturales y económicos, que podemos resumir bajo el epígrafe del “tránsito a la sociedad post-industrial”.

Mientras durante la industrialización la familia nuclear desplazaba a la familia extensa como forma de vida mayoritaria, en la sociedad industrial se observa un proceso de “desfuncionalización” de la familia, al ser transferidas cada vez más funciones familiares a instituciones propias del Estado de Bienestar. A la familia le quedan únicamente las funciones reproductora, socializadora primaria y afectiva. La atención a la vejez, el aprendizaje profesional, la adquisición de la cultura y el cuidado en la enfermedad pasan en gran medida o enteramente a organizaciones burocráticas externas a la familia.

Con los cambios económicos y tecnológicos, además de los culturales y educativos, se produce una relativización del reparto de roles de género. La supuesta mejor ade-

cuación del hombre para el trabajo pierde relevancia con la terciarización de la economía y la automatización de la industria, mientras que el acceso generalizado de la mujer a los niveles superiores de estudios lleva a la aparición de una nueva identidad de la mujer como sujeto individualizado con un proyecto de vida propio, incluyendo la autonomía económica. La incorporación de la mujer al ámbito de lo público ha posibilitado una toma de conciencia sobre las múltiples formas de discriminación a que está sometida la mujer en todos los aspectos de la vida pública.

Así, la mujer irrumpe con fuerza en un mercado de trabajo que, tradicionalmente, le reservaba un lugar residual en cuanto a las cualificaciones, las remuneraciones y su posición en los procesos productivos. El mercado femenino tradicional estaba adaptado al modelo de familia nuclear. Las mujeres trabajaban en función de su estado civil, el número de hijos a cargo y su nivel de estudios, bajo por lo general. La mujer trabajaba de soltera hasta tener hijos y, en el mejor de los casos, reemprendía la actividad remunerada cuando los hijos estaban suficientemente crecidos. Evidentemente, este modelo impide la construcción de una carrera profesional en condiciones. La participación laboral de la mujer estaba supeditada a la disponibilidad de tiempo una vez atendidas sus funciones reproductoras. Este modelo perduró lo suficiente como para crear una cultura de la división sexual del trabajo en el mercado laboral y en cada sector económico, llegando hasta el interior de cada centro de trabajo. Así, tenemos ocupaciones típicamente femeninas y típicamente masculinas, basadas en estereotipos y en los citados condicionantes estructurales.

Con el proceso de individualización de la mujer, este modelo entra en crisis. La mujer, buscando una perspectiva profesional propia, se ve impedida por el mercado de trabajo actual, por una parte, y por su rol doméstico, por otra. Aparece el problema de la conciliación de la vida profesional con la familiar, un problema que al hombre nunca se le ha planteado.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo lleva a la doble jornada o a la renuncia a tener hijos, traducida en una marcada bajada de la tasa de natalidad, tendencia reforzada por la prolongación de la permanencia en el sistema educativo y las mayores aspiraciones individuales tanto de hombres como de mujeres así como por las crecientes dificultades de los jóvenes para consolidarse económicamente y abandonar el hogar paterno. Como vemos, nos encontramos ante un fenómeno multicausal.

La salida de la mujer al mundo de lo público genera cambios dentro de la familia, colocando en tensión el sistema tradicional de roles de género y las propias relaciones personales dentro de la unidad familiar, especialmente en la pareja. El cambio de posición de la mujer no sólo atenta contra la autoestima del hombre como proveedor, productor y cabeza de familia, sino que lleva a conflictos de interés, por ejemplo en caso de exigirse movilidad geográfica a un miembro de la pareja. Anteriormente, la familia se mudaba y punto. Hoy en día esto supone, principalmente para la mujer, renunciar a su puesto de trabajo y comenzar de nuevo en otro lugar.

Si la primera fase de la modernización llevó a la ruptura de la familia extensa y a la implantación general de la familia nuclear con división sexual del trabajo, basada en lazos afectivos, la actual ola modernizadora e individualizadora lleva a la inviabilidad del modelo. Esto no debería causar sorpresa: los valores modernos tradicionales como igualdad, libertad etc. son incompatibles con el régimen cuasifeudal de la división sexual del trabajo. Al implantarse crecientemente los valores y las estructuras propias de la sociedad industrial, como el mercado, la asistencia sanitaria pública, la educación universal y gratuita, los sistemas de pensiones y la cultura materialista del consumo, es lógico que el proceso de modernización e individualización afecte también a la mujer, tomando ésta conciencia de su postración. Pero también es lógico que las premisas culturales y, en parte, legales de la sumisión de la mujer se vuelvan insostenibles a la luz de los valores dominantes.

Como decíamos, el modelo de familia nuclear es sometido a tensiones centrífugas al quedar en evidencia su carácter discriminatorio. En el plano de lo legal, la familia nuclear “clásica” está deslegitimada. En el plano de lo real, se muestra crecientemente incapaz de absorber las tensiones que le impone el mundo moderno, lo que se traduce en una creciente tasa de divorcios, una menor tasa de matrimonios y la proliferación de las Nuevas Formas Familiares. Precisamente esto último nos indica que lo que está en crisis no es *la idea* de familia o de pareja, sino *el modelo* actual. En la actualidad, el término *familia* significa realidades muy diversas. Al modelo “oficial” se contraponen el conjunto de las Nuevas Formas Familiares: Adultos del mismo sexo o no, conviviendo o no bajo un mismo techo, con o sin hijos, propios o de anteriores relaciones de uno o de los dos miembros de la pareja, con o sin “papeles”, familias monoparentales, parejas de prueba que duran una vida, etc.

En estos nuevos arreglos familiares, que si bien en España son aún minoritarios en otros países son completamente normales, no sólo varía la composición de la familia, sino que se dan múltiples combinaciones de división del trabajo y nuevas formas de roles de género.

Conflictos

Los conflictos que acompañan a la incorporación de la mujer a la vida laboral son de diversa índole, pues afectan a los derechos fundamentales de las mujeres como seres humanos y a los intereses de los niños, pero también cuestionan los fundamentos morales y culturales subyacentes a la organización social y económica de nuestra sociedad. En multitud de ocasiones, encontraremos una coincidencia de varios tipos de conflicto en un mismo caso, por lo que no los trataremos por separado sino como *síndrome*.

Discriminación salarial

La discriminación salarial ha sido objeto de múltiples investigaciones, señalándose diversas causas:

- A. Ocupaciones femeninas: Se apunta a la especialización de la mujer en sectores poco atractivos y ocupaciones de escasa cualificación, fuerte temporalidad, etc. para explicar el por qué de las diferencias salariales. Ciertamente, el carácter residual del mercado laboral femenino explica buena parte de las diferencias salariales. Sin embargo, queda por aclarar por qué a igualdad de cualificación e, incluso, en una misma ocupación, se producen aún diferencias notables.
- B. Productividad supuesta: Según este enfoque, la diferencia se debería a un cálculo racional del empresario. Este presupone a la mujer un mayor absentismo debido a factores biológicos (menstruación, embarazos) y familiares, menor rendimiento debido a la doble jornada, aptitudes inferiores al hombre en cuanto a firmeza, competitividad etc. así como una menor motivación en el desempeño de su tarea, ya que generalmente se le supone que no necesita realmente esos ingresos.

Este supuesto cálculo racional obedece en buena medida a estereotipos falsos, ya que la evidencia empírica demuestra que las mujeres suelen ser más leales hacia la empresa, se relacionan mejor con sus colegas, rinden más y son más disciplinadas. Sin embargo, se apuntan algunos problemas con una base de razón. Efectivamente, la socialización femenina lleva a eludir situaciones de riesgo o de conflicto cuya resolución es fundamental en muchas profesiones. La maternidad sigue suponiendo un problema. Aunque la paga de maternidad la costea actualmente el estado, para el empresario supone una molestia tener que contrata a un sustituto. Sin embargo, aún quedaría por explicar parte de la discriminación.

- C. Ciclo profesional: El ciclo profesional de la mujer suele tener tres fases: inicio del ciclo, interrupción o paso al tiempo parcial (fase familiar) y reinserción laboral. El abandono del mercado laboral a una edad decisiva para la construcción de la carrera profesional supone que, al reincorporarse, la mujer partirá, en el mejor de los casos, de la misma posición que tenía al abandonar la actividad, mientras que sus compañeros de cohorte contarán con varios ascensos o, por lo menos, con mayor antigüedad. En cualquiera de los casos, a igualdad de formación e incluso de categoría profesional, la mujer percibirá un salario inferior, lo cual no se deberá a una discriminación, sino a un *handicap* profesional de la mujer.

La consciencia de la existencia del mencionado ciclo tiene sus propias consecuencias. En primer lugar, la mujer no luchará tanto como el hombre por promocionarse profesionalmente sabiendo que en pocos años habrá de interrumpir su carrera; por lo tanto, *se conformará con menos*. El empresario, por su parte, no se preocupará tanto por promocionar a sus empleadas como a los varones, ya que siempre tiene que contar con la *posibilidad real* de que estas abandonen en el momento menos pensado. Lógicamente, centrará sus planes de promoción en los varones, de los que no cabe esperar sorpresas. En cualquier caso, esta posibilidad, aunque en el caso concreto no supusiera un perjuicio para la empresa, será una bienvenida excusa para pagar menos por el mismo trabajo.

La mujer se encuentra en desventaja incluso en el caso de que la interrupción de la vida laboral se reduzca al mínimo legalmente establecido, ya que la doble jornada res-

tringirá sensiblemente su capacidad de realizar horas extraordinarias, acudir a reuniones fuera de horario etc., por lo que se verá retrasada en su carrera con respecto a los hombres.

Ahora bien, es necesario distinguir entre las diferencias salariales debidas a un menor rendimiento efectivo de la mujer, con causas externas a la empresa, y las diferencias debidas a discriminaciones salariales o profesionales justificadas con estereotipos que no tiene por qué tener la misma aplicación en cada caso, ni en cada profesión, ni en cada empresa.

Doble Jornada:

Los datos más relevantes en cuanto a la doble jornada son los siguientes:

- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo no conlleva una disminución correlativa de la carga de trabajo doméstico.
- El aumento del ingreso familiar no significa menor carga de trabajo doméstico. Al derivar parte del trabajo más ingrato se adquieren tareas de vigilancia. Al mejorar la posición social se incorporan nuevas tareas al trabajo doméstico (más metros cuadrados, jardín, más mobiliario o de mejor calidad, tareas representativas)
- El descenso de la carga económica del hombre no conlleva un aumento de su carga de trabajo doméstico, sino de tiempo de ocio.

Así pues, la mujer se ve obligada en muchos casos a soportar una excesiva carga de trabajo al acumularse sus obligaciones laborales con las familiares. Esto tiene como consecuencia, en primer lugar, un enrarecimiento del clima familiar, problemas de pareja, desatención emocional de los hijos y agotamiento físico y nervioso de la madre. En segundo lugar encontramos una bajada del rendimiento laboral de la mujer y un empeoramiento de sus posibilidades de promoción. En muchos casos las obligaciones de la doble jornada llevan al abandono de la actividad laboral o al tránsito a un empleo a tiempo parcial, lo que equivale a renunciar a una vida profesional propia. Aquí, como vemos, el problema reside en la falta de un adecuado reparto de la carga familiar entre los miembros de la pareja, pero también en la falta de una infraestructura de apoyo a la mujer. Mientras no exista la posibilidad de dejar a los hijos en una guardería con horarios adaptados a los horarios laborales, no será posible lograr una plena integración de la mujer en el mercado laboral.

Cambio Familiar

El actual sistema de prestaciones y servicios sociales parte de la base de la familia nuclear estable con reparto del trabajo según roles de género. Esto lleva, por una parte, a que las mujeres separadas y divorciadas se vean frecuentemente imposibilitadas de llevar adelante una vida profesional al verse superadas por las cargas familiares. Por otra parte, las Nuevas Formas Familiares se encuentran con graves desventajas en comparación con la familia "oficial". El simple peligro que supone un divorcio para la pensión de viudedad de una mujer hace necesaria la promoción de su actividad laboral o

de cualquier otro arreglo que le garantice una seguridad económica en la vejez, independientemente del modelo familiar que haya elegido para su vida. La mujer que decida dedicarse a tareas domésticas debe contar con algún tipo de respaldo financiero en caso de necesidad que sea equivalente al que disfrutaban las amas de casa casadas, ya que desarrollan una tarea de incalculable valor social en tiempos de caída de la natalidad.

Cambio demográfico

Como vimos anteriormente, los cambios culturales que afectan a las sociedades modernas se traducen en una caída de la tasa de natalidad. Las parejas posponen el nacimiento de los hijos y el matrimonio hasta alcanzar la seguridad económica de al menos alguno de ellos, pero también para disfrutar de una vida en pareja sin cargas familiares. Las dificultades de la conciliación de la vida laboral con la familiar y la actitud poco colaboradora de los hombres llevan masivamente al fenómeno del hijo único. Estos factores han llevado a que España tenga la tasa de natalidad más baja del mundo con un promedio de 1,15 hijos por mujer en 1998.

Por lo tanto, se hace necesario resolver de alguna manera los obstáculos que impiden a la mujer, a la familia en general, compatibilizar los hijos con el trabajo, ya sea la discriminación de la mujer a la hora de la contratación, o la falta de guarderías gratuitas. El problema no es que falten niños porque la mujer quiera trabajar. El problema es que la sociedad es incapaz de garantizar un derecho fundamental a la mitad de sus miembros, obligándole a soportar duras pruebas para poder ejercerlo.

Aspectos normativos y legislativos de la mujer en el ámbito laboral

Concepto y naturaleza de la acción positiva.

Antes de empezar hacer un análisis detallado de las políticas concretas en las que se va a dar la figura de la acción positiva conviene hacer mención de los tipos de discriminación que existen como preludeo a la justificación de ésta figura.

Se considera *discriminación directa* al conjunto de normas y leyes que explícitamente prohíben a las mujeres su participación en alguna actividad formativa, de empleo o pública, así como aquellas que suponen un trato diferente al de los hombres en aquellos asuntos o ámbitos de interacción en los que participan.

Por *discriminación indirecta* se entiende aquella forma de discriminación producida por la costumbre y la tradición en una sociedad de dominancia masculina y consecuentemente organizada con parámetros masculinos. Éste tipo de discriminaciones indirectas se encuentran en los diferentes procesos del acceso de la mujer al trabajo, desde la selección de personal hasta el perfil profesional que se solicita

Sus mecanismos de actuación sobre las conciencias de los individuos son, a veces, muy profundos y sutiles, siendo por ello mucho más difícil de eliminar o reducir. Hacia su desaparición van dirigidas las políticas de acción positiva.

Como medida para contrarrestar éstos tipos de discriminación surge la acción positiva como esfuerzo dirigido a lograr la igualdad de resultados para las mujeres u otros grupos que hayan sido discriminados en relación con los grupos tradicionalmente favorecidos, gracias a medidas temporales que compensen o contrarresten tal discriminación. La acción positiva, al procurar deliberadamente la promoción de los miembros de un grupo discriminado no pretende perjudicar a terceros ni desprecia la apropiada cualificación de personas. La acción positiva no significa elegir mujeres insuficientemente preparadas, sin méritos para ocupar un empleo, en detrimento de otras personas más cualificadas, sino que pretende que entre dos personas de igual mérito se le dé la oportunidad a aquella persona del grupo menos representado en ese medio.

Origen histórico de las políticas de acción positiva.

De forma muy breve y haciendo mención de los rasgos históricos más importantes, la reivindicación sobre la igualdad de derechos por parte de las mujeres, no es reciente, pues ésta lucha se remonta al *siglo XVIII*, en la época de la revolución francesa, en la que las mujeres participaron de lleno en la toma de las calles y de las instituciones, aunque la radicalización de su movimiento revolucionario, provocó que con la *Constitución Francesa de 1793* perdieran el rango de ciudadanas y el derecho de asociación.

A pesar de los anteriores intentos, el movimiento de emancipación de la mujer no surgió en su plenitud hasta el *siglo XIX*.

En Estados Unidos las demandas de medidas de acción positiva comenzaron a partir del momento en que tanto ciertas minorías étnicas como las mujeres disfrutaron de mayores posibilidades de empleo como consecuencia de la *II Guerra Mundial* y el período inmediatamente posterior. En 1964 *la Ley de Derechos Civiles* recoge por primera vez el concepto de acción positiva referido a las medidas encaminadas a corregir la discriminación por razones de raza. En 1965 *la Ley del Derecho al Voto* recoge explícitamente la discriminación por razón de sexo. A partir de 1970 se empiezan a producir decisiones judiciales y a dictarse normas y decretos que, de hecho, imponen en todos los sectores de la vida pública estadounidense medidas de acción positiva en favor de las mujeres y de cualquier minoría discriminada.

En el caso de España el feminismo en esa época era inexistente y cuando adquirió verdadera importancia, en cuanto a las demandas de sus derechos, fue en la *II República (1931-1936)* en el que la Constitución reconoció la igualdad jurídica entre los sexos, en el trabajo y en la política. También se legalizó el divorcio, se eliminaron las diferencias entre hijos legítimos e ilegítimos y entró en vigor el matrimonio civil, aunque posteriormente con la guerra civil se perderían todos éstos logros, y ya no sería hasta la *Constitución de 1978 - B.O.E. de 29 de diciembre, IL. 4947. (C.E.)* cuando volvería a prohibirse la discriminación por razón de sexo iniciándose así un camino que no ha hecho más que empezar.

Con la aprobación de la *C.E.*, y la corrección legal de algunas situaciones de discriminación directa, se consiguió la igualdad ante la ley. Sin embargo, siguen predomina-

do otras formas de sexismo, que tienen su origen en razones históricas y culturales (discriminación indirecta), y que obligan a poner en marcha acciones positivas que permitan un trato más favorable para las mujeres.

En 1979 la ONU adoptó la «*Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación hacia las mujeres*». En ellas se recogen medidas de acción positiva encaminadas a garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de mujeres y hombres que España ratificó en 1983.

Dicho camino ha sido reforzado con *Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres de México (1975)* y *Nairobi (1985)*, la de *Derechos Humanos de Viena (1993)*, la de *Población y Desarrollo de El Cairo (1994)* y la *Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague (1995)*. La última reunión Internacional sobre mujeres se celebró en 1995, en *Beijing (China)*, que culminó con la redacción de dos documentos, la *Declaración de Beijing* y *La Plataforma para la Acción*.

En ambos documentos, se considera que la participación en los procesos de tomas de decisión y el acceso al poder son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Bases legales para la acción positiva.

Cualquier programa de acción positiva requiere una base legal que sirva de apoyo. Las acciones positivas, están legitimadas por la misma *C.E. (art.9.2)*, además de por las instancias comunitarias como estrategia dirigida a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan corregir discriminaciones.

Entre las medidas de acción positiva destacan aquellas surgidas de los Planes y Programas de Igualdad de Oportunidades que tienen como objetivos último erradicar las causa que producen la desigualdad.

Planes de Igualdad de Oportunidades

Creados en cumplimiento de las instancias comunitarias persiguen conseguir la igualdad. Dentro de los ámbitos autonómicos y locales haremos sólo mención de forma resumida a nuestra comunidad canaria, cuyos planes están teniendo una mayor implantación por su nivel de incidencia hacia los colectivos más perjudicados en cuanto a discriminación laboral, como es el caso de la mujer, y cuyas denuncias a nivel jurisdiccional parecen ir en aumento.

En el ámbito estatal:

-*I. Plan (1988 - 1990)*: Se elaboraron diferentes acciones dirigidas a facilitar el acceso al autoempleo, a la economía social y al fomento de la actividad empresarial femenina, intensificando las acciones de inspección, con el fin de garantizar la efectividad del principio de no - discriminación por razón de sexo.

-*II Plan (1993 - 1995)*: Fomentó la participación de la mujer en la vida social, política y laboral, apoyando la contratación estable de mujeres.

-*III Plan (1997 - 2000)*: En líneas generales, su actuación se basa en promover la igualdad en todas las políticas promoviendo la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, especialmente en la economía productiva.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del plan y antes del 31 de diciembre del año 2001, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, presentará al Consejo de Ministros, un informe sobre la aplicación del plan, en el que se expondrá el grado de cumplimiento alcanzado.

En el ámbito de Canarias:

-Existen dos planes. Uno que ya estuvo en vigor *I Plan (1995 - 1996)* y el *II Plan (1997 - 2000)*, que sin entrar en detalles incrementan los objetivos del anterior y sigue en la misma línea de promover las condiciones para la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de nuestra comunidad.

En el ámbito de local:

Existen planes específicos que obedecen a las realidades propias de los municipios que lo han desarrollado, fomentando la igualdad de oportunidades y la promoción de la mujer.

Programas de Acción por la Igualdad de Oportunidades

Con el mismo objetivo de promover la igualdad, parten a raíz de una resolución del Consejo de Ministros de la *U.E.*, cuatro Programas que invitan a los estados miembros a crear y ha cumplir programas nacionales similares a los comunitarios

-*I Programa de Igualdad (1982 - 1985)*: Se centraron en el desarrollo de la legislación en materia de igualdad de trato y en la promoción de la igualdad en la práctica mediante acciones positivas.

-*II Programa de Acción (1986 - 1990)*: Tuvo como objetivo, favorecer la presencia femenina en empleos en los que había escasa presencia de las mujeres, fomentando un reparto equitativo en las responsabilidades profesionales y familiares.

-*III Programa de Acción (1991 - 1995)*: También tuvo como objetivo, incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, fortaleciendo las acciones destinadas a la educación y a la formación profesional, con la aplicación de acciones positivas en las empresas.

-*IV Programa de Acción (1996 - 2000)*: Tiene como fin primordial la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones.

Otras de las formulas que la *U.E.* tiene para poner en práctica la igualdad de oportunidades es la adscripción de proyectos, a las diferentes Iniciativas Comunitarias que existen, para las que se han reservado el 9% del presupuesto de los Fondos Estructurales.

EMPLEO Y ADAPT son dos de esas Iniciativas Comunitarias, que introducen medidas específicas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Ya en el caso de Canarias y dentro de la iniciativa **EMPLEO**, se desarrolla el proyecto denominado **NOW**, cuya financiación aporta en su 75%, el Fondo Social Europeo y el 25% restante, el Gobierno de Canarias. Dicho proyecto tiene por objeto, fomentar la igualdad mediante medidas de formación profesional, el apoyo al acceso de empleos con futuro y a puestos de dirección.

Fruto también de ésta Iniciativa es la figura de los Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, quienes coordinan los planes de acción positiva, en los terrenos de la educación, la formación profesional y el empleo, la cultura, el bienestar y, en general, en todas las formas de participación ciudadana, incluida la representación en cargos públicos.

Para finalizar, y ya dentro de un nuevo presupuesto, dentro de la iniciativa **NOW**, se han propuestos tres nuevos programas -**ÓTIMA**, otro -**DE ASISTENCIA TÉCNICA A MUJERES EMPRESARIAS EN COLABORACIÓN CON LAS CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN**, así como -**LA RED DE APOYO A LAS INICIATIVAS DE MUJERES RURALES**, donde se conceden en gran parte de ellos, asistencia técnica para actividades destinadas a la promoción de la mujer para puestos de decisión y apoyo en la búsqueda de empleo y creación de empresas.

La igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres.

Dentro del ámbito de la normativa internacional y a modo de resumen podemos señalar aquellos tratados y normas que han servido de base para la adaptación y el desarrollo de nuestra normativa interna en materia de igualdad de remuneración de la que al final haremos mención, junto con aquellos pronunciamientos más destacados en el ámbito jurisprudencial.

Tratados adoptados por la ONU

- a) *Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Art.23.2.* Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- b) *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), art. 7.* Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- c) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979, ratificación BOE de 21 de septiembre de 1984), art.11.1.* Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.

Convenios de la O.I.T.

- a) *Convenio 100 O.I.T.*, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (*Ratificado en el B.O.E de 4 de diciembre de 1968*).
- b) *Convenio 117 O.I.T.*, en el que se señalaba en su *art. 14.1*, el deber de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de tasas de salarios, las cuales deberán de fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa. (*Ratificado en el B.O.E de 5 de Abril de 1974*).

Convenios del Consejo de Europa

En la misma línea *la Carta Social europea de 1961*, establece en su *art. 3 y 4* el derecho a una remuneración equitativa. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a dicha remuneración las Partes Contratantes se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

Normativa Europea Comunitaria

En el marco de la Unión Europea (U.E.), el *Tratado de Roma*, consagró en su *art. 119* la igualdad de remuneración para las mujeres y hombres por trabajo de igual valor. Fruto del mismo, ha ido surgiendo, a partir de 1975, una serie de directivas que convienen ser mencionadas de una forma resumida:

Directiva 75/117, de 10-2-75, *sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres*. *La Directiva establece, que los Estados miembros, adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones contrarias al principio que figuren en los convenios colectivos, baremos, acuerdos salariales o contratos individuales de trabajo puedan declararse nulas, así como que garantizarán la aplicación del principio y la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto de los mismos.*

Directiva 76/207, de 9-2-76, *sobre igualdad de trato entre hombres en el acceso al empleo, que implica la ausencia de toda discriminación en lo que se refiere a empleo, formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo.*

Directiva 86/378, de 24-7-86, *sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social.*

- *Directiva 86/613, de 11-12-86*, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad.

Tiene relevancia en esta materia, también, el *Reglamento 1612/68, de 15 de octubre de 1968*, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad (*DO L 257, 19-10-68*), en cuanto establece que «en el territorio de otros Estados miembros y por razón de la nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miem-

bro no podrá ser tratado de forma diferente de los trabajadores nacionales ...especialmente en materia de retribución».

*Protocolo sobre la política social, del Tratado de la Unión Europea
(B.O.E. 13 de enero de 1994)*

Artículo 6.

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada es fija sobre la misma base de una misma unidad de medida.
 - b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
1. El presente artículo no impedirá que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

Normativa interna

a) Normas constitucionales

Son dos los preceptos constitucionales que, especialmente inciden sobre esta materia, por un lado el *art.14* que, con carácter general y rango de derecho fundamental establece que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» y el *35.1* que proscribire toda discriminación salarial por razón de sexo.

b) Legislación Ordinaria

El *Estatuto de los trabajadores* (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del *Estatuto de los Trabajadores (E.T.) - B.O.E. del 29, I.L. 2474*).

contiene tres preceptos que incide sobre la misma cuestión:

1. - Art.4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas, y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

2. - *Art. 17.* No-discriminación en las relaciones laborales. 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

3. - *Art. 28.* Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Pronunciamientos de la Jurisprudencia Constitucional.

Haciendo una breve indicación, la *jurisprudencia constitucional*, ha adoptado diversos pronunciamientos tomando como base el *art. 14 de la C.E* considerando que el legislador no puede establecer desigualdades cuando la diferencia de trato carezca de una justificación objetiva y razonable (*Sentencia del Tribunal Constitucional – STC 2 de julio de 1981, 10 de noviembre de 1981*), operando también dicho criterio, en la aplicación de la ley y, en general, en cualquier norma jurídica. (*STC 59/1982, de 28 de julio*).

Sin embargo también ha señalado que *observando la perspectiva del hecho o situación de las personas afectadas*, el legislador pueda valorar situaciones y regularlas distintamente mediante trato desigual. (*STC de la Sala Segunda 28/1987*). Por último en el caso de situaciones jurídicas equiparables, el *T.C.* impone al legislador y a quienes aplican la ley la obligación de dispensar un mismo trato, con prohibición de toda discriminación o desigualdad de trato, que, desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de justificación objetiva y razonable (*STC 109/1988, de 8 de junio, ff 1*)

El cuidado familiar y la igualdad de oportunidades

La *U.E.*, ha tardado en reconocer explícitamente que el cuidado de niñas y niños, y demás familiares, recae fundamentalmente sobre las mujeres y que la falta de servicios asequibles para dicho cuidado, así como la escasa responsabilidad de los padres respecto a compartir esas tareas con el empleo y formación, dificultan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en otros ámbitos de la vida pública, en igualdad de condiciones con los hombres.

A raíz de ello se ha fomentado diversas acciones positivas que han tenido como objeto no sólo la creación y desarrollo de los distintos planes y programas de implantación en el ámbito de los países miembros de la unión que anteriormente hemos

comentado, sino que también se ha acudido como vía complementaria, a imponer a los estados miembros la introducción de políticas legislativas que vayan hacia esa dirección.

Fruto de la misma es la reciente *Ley 39/1999, de 5 de noviembre B.O.E – 256*, para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, que introduce modificaciones importantes en muchas de las normas laborales como es el caso del *E.T.*, el *Real Decreto Legislativo (R.D.) 2 /1995, de 7 de abril de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL)*, la *Ley 31/1995 de Prevención de los Riesgos Laborales (L.P.R.L.)* y el *RD 1/1994, de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.)*.

En dicha ley, el legislador transpone las siguientes directivas comunitarias:

- Directiva 92/85, de 19-10-92, *sobre la mejora del nivel de seguridad e higiene para las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia a las que también les será de aplicación la Directiva 89/391 relativa a la misma cuestión.*
- Directiva 96/34, de 3-6-96, *relativa al acuerdo marco sobre permiso parental. Sobre éste aspecto se incluye la Recomendación 92/241 de 31-3-92, destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos.*

A modo de resumen cuatro son las novedades más relevantes que hacen referencia a todas las modificaciones incorporadas al respecto:

1.- La *primera* de ellas hace referencia a la creación de una nueva situación de suspensión del contrato de trabajo, que es la suspensión del contrato por riesgo del embarazo, situación que además de incorporarse al *art. 45 del E.T.*, se recoge en el *art. 26* de la *L.P.R.L.* Éste *art. 26* en su redacción anterior, preveía que el empresario modificara o adaptara la jornada de trabajo de la mujer embarazada cuando ese puesto perjudicara negativamente la situación de la trabajadora. Además la ley preveía que cuando esa adaptación al puesto de trabajo no determinara la desaparición del riesgo, el empresario debía utilizar sus facultades de movilidad funcional para asignar a la trabajadora un puesto de categoría diferente con el mismo grupo profesional y donde el riesgo para la salud de la trabajadora desapareciese.

Incluso preveía la ley que cuando no existiera un puesto de trabajo adecuado a la trabajadora, el empresario debía, superando los límites de la movilidad funcional, asignar un puesto de trabajo de otra categoría o de otro grupo profesional a la trabajadora, pero respetando sus derechos retributivos. Sin embargo ahí terminaba la regulación del *art. 26*, con lo que se planteaba un problema cuando el empresario no podía ofrecer a la trabajadora un puesto de la misma categoría, de categoría distinta o de otro grupo profesional porque no existía puesto de trabajo vacante o sin riesgos para la trabajadora.

Esto dio lugar a que se completara la redacción contenida en el *art. 26 de la L.P.R.L.*, que vino a añadir, que cuando no fuera posible asignar a la trabajadora un puesto de trabajo, pasará la misma, a la situación de suspensión del contrato de trabajo, con lo que se viene a cubrir la laguna que existía en la regulación que exigía el derecho comunitario.

La suspensión del contrato de trabajo, lleva aparejada, para la trabajadora que se ve obligada a suspender su contrato de trabajo por riesgo de embarazo, una prestación económica a cargo de la Seguridad Social.

Esta prestación está regulada en los *artículos 134 y 135 de la L.G.S.S* donde se recoge una nueva prestación similar en gran medida a la prestación de incapacidad temporal. Los requisitos para acceder a esa prestación económica son los mismos que para acceder a la prestación de incapacidad laboral por contingencias comunes, es decir, la necesidad de que se encuentre en situación de alta o asimilada al alta, y necesidad de que la trabajadora acredite un periodo de cotización de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante.

La diferencia con la incapacidad temporal la hay en el sentido, de que es la entidad gestora, la que se hace cargo desde ese mismo día en el que se suspende el contrato, de la prestación económica consistente en el setenta y cinco por ciento de la base reguladora.

2.- La *segunda novedad* que incorpora la L.P.R.L, hace referencia, a la asimilación que hace la norma, entre las situaciones de adopción y acogimiento y estas a su vez con la de maternidad biológica, de manera que los derechos que se reconocen a las trabajadoras y a los trabajadores por la maternidad vienen a ser equiparables a aquellos derechos que se reconocen por adopción o por acogimiento.

De manera que con pequeñas excepciones las prestaciones y los derechos que se reconocen, a las trabajadoras y a los trabajadores por maternidad, se identifican, con los derechos y prestaciones que se reconocen por adopción y acogimiento. La primera excepción es la del *art. 37.3 E.T.*, que reconoce un permiso retribuido por nacimiento de hijo, contemplada sólo en situaciones de paternidad biológica y no en situaciones de adopción y acogimiento.

La segunda excepción viene determinada por la prestación económica anteriormente citada en el *R.D. 1/2000*, que es una prestación por nacimiento de hijo, que no es extensible al incremento del número de hijos por adopción y acogimiento.

Con estas dos excepciones, el resto de los derechos y de las prestaciones reconocidas a los trabajadores por maternidad, adopción y acogimiento son los mismos. Para ambos, se les reconoce, la posibilidad de reducir la jornada de un determinado periodo de lactancia, que consiste en una reducción de una hora, que se puede fraccionar a voluntad de la trabajadora y que puede sustituirse por voluntad también de la trabajadora, en una reducción de la jornada tanto ordinaria como a tiempo parcial.

Igualmente, la reducción de la jornada con la reducción de salario por cuidado de un menor de seis años o por cuidado de minusválido, es de aplicación también a las situaciones de maternidad biológica, adopción y acogimiento.

En el mismo sentido, la suspensión del contrato de maternidad, se reconoce en los mismos términos que para los supuestos de maternidad adopción y acogimiento.

En ambos casos, se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo por un periodo de dieciséis semanas que se amplían en dos más por cada hijo, en caso de parto múltiple.

Anteriormente en el parto múltiple, el incremento por suspensión del contrato era de dieciocho semanas, por lo que ahora, es en función del incremento del número de hijos a partir del segundo. Ésta duración de dieciséis semanas, y el incremento en dos semanas más a partir de segundo hijo, se reconoce también en los casos de adopción y acogimiento.

Por lo tanto, hay equivalencia de derechos en caso de maternidad y acogimiento que se reproduce también, en los casos de excedencia, porque de la misma manera que en la maternidad se reconoce la excedencia por tres años, también en los casos de adopción y acogimiento, la excedencia que se reconoce, se extiende en tres años, con un régimen jurídico idéntico, que en el caso del primer año da derecho a reserva del puesto de trabajo, y en los dos años siguientes, a reserva del puesto de trabajo de la misma categoría o mismo grupo profesional con reconocimiento del periodo de excedencia a efectos de antigüedad.

3.- Una *tercera novedad*, hace referencia a la inclusión del cuidado de familiares como supuesto que genera derechos a la reducción de jornada y a la excedencia de los trabajadores, lo que constituye una novedad impuesta por las directivas comunitarias anteriormente citadas, y que nuestro ordenamiento hasta el momento no recogía de forma expresa.

El cuidado de familiares hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, por razón de edad, accidente o enfermedad, que no puedan valerse por sí mismos, ni desempeñar una actividad retribuida, es una circunstancia que legitima a la trabajadora o al trabajador, a solicitar una reducción de la jornada en los mismos términos en que se puede solicitar una reducción de jornada por cuidado de un menor de seis años o de un minusválido menor de edad, pero mayor de 6 años. La reducción no puede superar a la de la jornada, no pudiendo ser inferior a un tercio.

Así mismo, el cuidado de familiares genera para el trabajador el derecho a la solicitud de la excedencia, que sin perjuicio de los convenios colectivos, es de un año y con reserva al puesto de trabajo.

4.- Por último, la *cuarta novedad*, hace referencia a la garantía y eficacia de los derechos que la ley reconoce a través de la extensión de la declaración de nulidad del despido o de las decisiones ejecutivas tomadas por el empresario. Con ésta medida, se pretende ampliar la protección de los trabajadores que ejercitan los derechos que lleva aparejada la maternidad, la adopción o acogimiento, y el cuidado de familiares.

Se modifica en éste sentido, los artículos correspondientes al *E.T.* y a la *L.P.L.*, para ampliar la calificación de nulidad del despido que hasta ahora estaba reducida a los supuestos discriminatorios o lesivos de los derechos fundamentales.

Con la reforma de la *Ley 39/99*, se amplía esa calificación de nulidad del despido para aplicarla también a aquellos despidos de trabajadoras por riesgos de embarazo, en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento. Igualmente la calificación de nulidad procede, cuando se produce el despido con respecto a aquellos trabajadores que están disfrutando de una reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares o por maternidad, adopción, o acogimiento.

Esta declaración, de nulidad procede, siempre que la calificación del despido no sea la procedente, es decir no se excluye la posibilidad, de despedir de forma procedente a un trabajador que se encuentre en alguna de estas situaciones o que esté disfrutando de una excedencia, de una reducción de jornada, de un permiso, o de una suspensión del contrato por cuidado de familiares por maternidad, adopción, o acogimiento.

Por ello se recupera una calificación de nulidad que ya se había empleado en nuestro ordenamiento en épocas anteriores, y que era la calificación de nulidad del despido de aquellos trabajadores con el contrato suspendido. Esa calificación de nulidad, procede también en aquellos supuestos, en los que el contrato de trabajo, no está suspendido, como es el caso por ejemplo de la nulidad del despido disciplinario de la trabajadora desde el inicio del embarazo hasta la suspensión del contrato por maternidad o por riesgo durante el embarazo.

El hecho de que el legislador califique como nulos estos despidos permite aceptar la existencia de una presunción legal de nulidad que sólo puede ser desvirtuada por el empresario con la prueba de procedencia en cuanto a la existencia de las causas que justifican el despido procedente.

Finalmente conviene hacer mención a dos modificaciones de la normativa vigente que incorpora la ley de conciliación.

Una de ellas hace referencia a la *Disposición adicional 14 del E.T.*, que regula el contrato de interinidad de trabajadores, relativa a las modificaciones que se conceden al empresario cuando contrata a un trabajador desempleado para sustituir al trabajador o trabajadora que se encuentra en situación de excedencia por cuidado de hijos, concediéndose al empresario unas bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

En éste sentido se modifica el *RD 11/1998 de 4 de Septiembre* en el que se permite que el empresario se beneficie de una bonificación del cien por cien, no sólo por contingencias comunes sino también por contingencias profesionales cuando se contrate a personas con contratos de interinidad, para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido el contrato por maternidad, adopción y acogimiento, y también como novedad importante para sustituir a trabajadoras y trabajadores autónomos

Conclusiones

Pese a los avances, podemos afirmar que siguen concurriendo factores que favorecen el trato desigual.

Ello es debido a que todavía no existe una conciencia social mayoritaria que haga posible un reparto de las responsabilidades familiares, a lo que hay que añadir, entre otros, los problemas existentes en la organización legal y convencional de la jornada (que dificulta compaginar la vida familiar con el desarrollo profesional), el predominio en cuanto a los criterios de selección del personal, más propios de empresas privadas con poca presencia femenina en cargos de alta responsabilidad, de valorar aspectos relacionados con estereotipos de comportamientos masculinos (mayor fuerza, mayor agre-

sividad, etc.), así como la ausencia de aceptación de trabajadoras en ciertos puestos y sectores de actividad o la propia falta de tradición de trabajar con mujeres, las autoexclusiones impuestas por ella mismas procedentes de la educación recibida y las autolimitaciones procedentes de prácticas que favorecen la inseguridad en su capacidad y cualificación.

Para combatir todos éstos problemas las soluciones son complejas, pero no se deben afrontar solamente desde el ámbito legal, o desde la interpretación en continuo cambio, mas o menos favorable, de la jurisprudencia, sino que es necesario también que desde las propias empresas, bien a través de incentivos o por medio de la negociación colectiva, pueda implantarse una reordenación de los horarios de trabajo y de la propia jornada, que vayan en la línea no sólo de crear empleo, sino además de posibilitar un cambio en el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas.

No obstante, aún queda un largo camino por recorrer para la legislación. La conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres no puede ser conseguida por una única línea de actuación. Junto con medidas legales de discriminación positiva, incentivos fiscales y el diálogo social, resultan imprescindibles acciones decididas tanto en el sistema educativo (programas de estudios, “programa oculto”) como en la prestación de servicios públicos que absorban parte de las cargas familiares, como por ejemplo la ampliación de horarios y aumento del número de plazas de las guarderías. En cualquier caso, las propias mujeres deben tomar la iniciativa y alcanzar mayores cotas de poder y participación en los centros de decisión política y económica (“empoderamiento”), ya que la solución a los problemas que padecen no pueden esperarla de la buena voluntad de otros agentes sociales.

Referencias Bibliográficas

- ALBERDI, I. (1996). *Nuevos roles femeninos y cambio familiar*. En: GARCIA DE LEON, M. A., GARCIA DE CORTAZAR, M. y F. ORTEGA (Coord.): *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, pp. 41-68.
- ALEMAN PAEZ, F. (1998). *La situación de la mujer trabajadora en España*. En: Revista de Fomento Social, 53 (1998), pp. 399-426.
- BECK, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. (1999). *Primer Seminario de Actualización Legislativa. Enero de 1999*. Las Palmas de Gran Canaria: Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- DÍAZ MARTÍNEZ, C. (1996). *Las razones sociales de la acción positiva*. En: Documentación Social, 105 (1996), pp. 93-112.
- DURAN HERAS, M. A. (1996). *El trabajo invisible en España. Aspectos económicos y normativos*. En: Documentación Social, 105 (1996), pp. 137-160.
- EUROSTAT (1999). *Como somos los europeos. Todos los datos*. Madrid: Eurostat, Aguilar.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. y C. TOBIO SOLER (1999). *Monoparentalidad, trabajo y familia*. En: Revista Internacional de Sociología, 22 (1999), pp. 67-97.
- FERNÁNDEZ ESCALANTE, M. (1996). *Mujeres en el umbral del Siglo XXI*. En: Documentación Social, 105 (1996), pp. 33-48.

- FERREIRA, V. (1996). *Mujer y trabajo. La división social del trabajo en el análisis sociológico. De natural a socialmente construida*. En: GARCIA DE LEON, M. A., GARCIA DE CORTAZAR, M. Y F. ORTEGA (Coord.): *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, pp. 93-120.
- GARCIA DE CORTAZAR, M. (1996). *Estructura laboral de las mujeres españolas*. En: GARCIA DE LEON, M. A., GARCIA DE CORTAZAR, M. y F. ORTEGA (Coord.): *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, pp. 121-136.
- GARCIA DE LEON, M. A., GARCIA DE CORTAZAR, M. y F. ORTEGA (Coord.) (1996). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense.
- GUERRERO SERON, A. (1996). *Nivel educativo de la población femenina española como proceso de construcción social*. En: GARCIA DE LEON, M. A., GARCIA DE CORTAZAR, M. y F. ORTEGA (Coord.): *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Complutense, pp. 69-92.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2000). *Bases de datos TEMPUS*. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/tempus>
- MONTIEL TORRES, A. M^a. (1998). *Cohesión social y participación femenina*. En: Revista de Fomento Social, 53 (1998), pp. 505-524.
- ORTEGA, J. (1994). *Las desigualdades salariales*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- PROGRAMA NOW JUNTAS (1999). Las Palmas de Gran Canaria: Instituto Canario de la Mujer.
- SAN JOSE SEVIAN, B. (1988). *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer. Por un consenso social sobre la necesidad de una política contra la discriminación de las mujeres en el empleo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.