

**GUÍAS PARA LA REVISIÓN DE
CONTENIDOS DESDE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

*(Plan de Igualdad de Oportunidades de la Escuela
Universitaria de Relaciones Laborales- UPV/EHU)*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DOCUMENTO 1: INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA.....	5
DOCUMENTO 2: ECONOMÍA LABORAL.....	21
DOCUMENTO 3: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	62
DOCUMENTO 4: HISTORIA SOCIAL DEL TRABAJO.....	112
DOCUMENTO 5: RELACIONES INDUSTRIALES.....	151
DOCUMENTO 6: LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE.....	178

INTRODUCCIÓN

El informe que a continuación se presenta contiene las guías para la revisión de contenidos de algunas de las asignaturas que se imparten en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU. El proceso de elaboración de las guías se ha basado fundamentalmente en la organización de seminarios, excepto en el caso de la guía de Relaciones Industriales que es producto de la elaboración de un documento por parte del profesor titular de dicha asignatura.

El enfoque que se dio a los seminarios no ha pretendido realizar una revisión de contenidos en profundidad, sino identificar en cada asignatura aquellos elementos, perspectivas o contenidos que más habitualmente introducen un sesgo desde la perspectiva de género. De este modo, los objetivos de los seminarios han sido los siguientes:

- Identificar los problemas generales en cada asignatura y los elementos que aparecen más habitualmente como excluyentes de la realidad de las mujeres.
- Preparar unas guías metodológicas que permita introducir contenidos no sesgados desde la perspectiva de género en los programas de las asignaturas, de modo que el profesorado pueda introducirlos en la docencia.

Como resultado, se ha conseguido preparar guías para la revisión de contenidos de las siguientes asignaturas:

- Seminario de Economía: Introducción a la Economía y Economía del Trabajo.
- Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Derecho Procesal Laboral, Seguridad en el trabajo y acción social en la empresa, y Derecho de la Seguridad Social.
- Seminario de Historia: Historia Social del Trabajo.
- Departamento de Sociología: Relaciones Industriales.

Para complementar esta revisión de contenidos de las asignaturas mencionadas, se ha realizado un seminario

sobre la utilización de un lenguaje inclusivo o no sexista.

Así las cosas, el presente informe recoge los resultados de los seminarios mencionados y se estructura con base en los siguientes documentos:

Los documentos 1 y 2 presentan las guías para la revisión de contenidos de las asignaturas de Introducción a la Economía y Economía Laboral respectivamente, ambas producto del seminario de Economía. Tanto la coordinación del seminario como la elaboración de los textos ha sido obra de Mercedes Larrañaga Sarriegi, profesora titular del Departamento de Economía Aplicada I de la UPV/EHU.

El documento 3 recoge los resultados del seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que ha revisado las asignaturas de Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Derecho Procesal Laboral, Seguridad en el trabajo y acción social en empresa, y Derecho de la Seguridad Social. Este seminario se inició con una primera sesión impartida por Teresa Pérez del Río, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz, y coordinada por Amaya Martínez de Viergol, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la E.U.RR.LL. (UPV/EHU). A esta sesión le siguieron otras tres sesiones de trabajo coordinadas por Isabel Otxoa Crespo, profesora titular de Derecho de la Seguridad Social quien, además, ha elaborado el documento final.

El documento 4 corresponde a la revisión de la asignatura de Historia Social realizada en el seminario de Historia a lo largo de tres sesiones de trabajo. La primera de ellas fue coordinada por Pilar Pérez Fuentes, profesora titular del Departamento de Historia Contemporánea de la UPV/EHU, y las dos siguientes por Mercedes Arbaiza, profesora titular de Historia Social del Trabajo de la Escuela U. De Relaciones Laborales. El documento ha sido elaborado por las dos profesoras mencionadas y Nerea Aresti, profesora de Historia Social del Trabajo de la misma Escuela.

El documento 5 presenta la revisión de contenidos de la asignatura Relaciones Industriales, elaborado por Luis Beláustegui, profesor titular de la mencionada asignatura en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (UPV/EHU).

Para finalizar, el documento 7 recoge los contenidos del seminario sobre utilización no sexista del lenguaje, impartido por Teresa Meana Suárez,

licenciada en Filología Románica y profesora de Lengua y Literatura castellana en Enseñanza Secundaria quien, además, ha elaborado este documento.

Estas guías para la revisión identifican las líneas prioritarias de actuación e investigación necesarias para realizar el análisis de contenido en extensión y profundidad por cada asignatura. Además, para poder introducir los contenidos revisados en la docencia será necesario completar el trabajo con la identificación de casos prácticos, sentencias, fuentes estadísticas, y otros materiales necesarios. Estas actividades forman parte del Plan de Igualdad para la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, que se presenta en documento a parte.

DOCUMENTO 1.

INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA

ÍNDICE

1.1. INTRODUCCIÓN	6
1.2. DESARROLLO DE CONTENIDOS	9
Tema 1: El comportamiento humano y la economía real	9
Tema 2: La ciencia económica: naturaleza e historia	9
Tema 5: El Estado como agente económico	11
Tema 6: Análisis macroeconómico: elementos básicos	11
Tema 7: El mercado de trabajo, sus desequilibrios y políticas de empleo	14
Tema 8: La política económica	16
1.3. CONCLUSIONES	17

Primer Seminario de Economía
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Elaboración del documento: Mercedes Larrañaga
Coordinación: Mercedes Larrañaga

1.1. INTRODUCCIÓN

La cuestión del género no ha sido apenas abordada por los economistas. Con anterioridad a los años sesenta muchas investigaciones se basaban en el supuesto no escrito de la falta de importancia de las mujeres desde el punto de vista económico. Las cosas, afortunadamente, han cambiado y los recientes estudios en este campo no sólo han añadido el estudio de las mujeres a la lista de temas a investigar sino que han hecho surgir algunas preguntas sobre la conceptualización previa de los problemas. Es decir, cuando se ha tomado en serio a las mujeres se ha producido un replanteamiento fructífero en las ciencias sociales, en general, y también en la ciencia económica.

Consideramos que ya va siendo hora de incorporar los avances y los cambios que se han dado en la economía al introducir la perspectiva de género a la docencia de la economía. Por ello, la idea de intentar modificar desde una perspectiva de género los programas de las asignaturas que se imparten en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales nos parece muy acertada. Pero también somos conscientes de las dificultades que esta tarea entraña y que se derivan fundamentalmente de la falta de referencias cercanas.

Comenzamos por la asignatura de introducción a la economía y régimen Economía del Trabajo por las siguientes razones:

- ❑ Introducción a la economía ofrece un campo de contenidos amplio y con contenido teórico importante que parece idóneo para comenzar a identificar los sesgos generales de discriminación desde una perspectiva de género.
 - ❑ En Segundo lugar y dado que las cuestiones de género que más se han desarrollado en el ámbito de la Economía Aplicada son las referidas al mercado de trabajo, en la asignatura de Economía del Trabajo se aplicarán los cambios derivados de introducir la perspectiva de género. Para afinar el método de identificación y abordar los obstáculos de esta
-

asignatura, creemos que es importante realizar su diagnóstico una vez que hayamos profundizado en el tema

- ❑ **Por último, en relación a las asignaturas de Régimen Fiscal y Hacienda Foral, Su carácter eminentemente práctico nos permitirá reflexionar sobre la forma de incorporar y concretar los debates más actuales en materia de igualdad.**

Por todo ello se realizarán tres seminarios. En Enero abordamos las asignaturas de economía general y fiscal; en Febrero Economía del Trabajo; y en Junio el resto de asignaturas.

La fase de revisión de textos y apuntes del diagnóstico (y el enfoque de los seminarios) tiene por objetivos:

- identificar en cada asignatura aquellos elementos, enfoques o contenidos que, más habitualmente, introducen un sesgo desde una perspectiva de género.
- Del mismo modo, y con el fin de elaborar una propuesta de Plan de Trabajo, se tratará de identificar las líneas prioritarias de actuación e investigación necesarias para realizar el análisis de contenido en extensión y profundidad por cada asignatura.

En relación al formato de los seminarios, se ha optado por realizar Seminario restringido interno en el que las personas participantes, son profesores del Departamento de Economía Aplicada que imparten docencia en el centro, aunque se pretende que los últimos seminarios se abran a los profesores del departamento que imparten docencia en otras titulaciones.

El programa de Introducción a la economía que se imparte en el primer curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales es un programa amplio e introductorio y consideramos que, aunque no tiene sentido profundizar en las desigualdades de género, sí que sería conveniente introducir algunos cambios y resaltar algunas cuestiones concretas.

El programa de la asignatura es básicamente el siguiente:

Tema 1.- El comportamiento humano y la economía real

Tema 2.- La ciencia económica: naturaleza e historia

Tema 3.- El mercado: intercambio y precios

Tema 4.- El proceso productivo y la distribución de la renta

Tema 5.- El Estado como agente económico

Tema 6.- El análisis macroeconómico: elementos básicos

Tema 7.- El mercado de trabajo, sus desequilibrios y las políticas de empleo

Tema 8.- La política económica

Tema 9.- La economía internacional y los procesos de globalización

Consideramos que introducir la perspectiva de género en economía va a suponer fundamentalmente:

- ✓ criticar algunos conceptos básicos como producción, trabajo, cualificación
- ...
- ✓ criticar las teorías, sobre todo las corrientes de pensamiento y las teorías del mercado laboral
- ✓ criticar los indicadores y las estadísticas económicas, sobre todo indicadores como el PIB y las estadísticas laborales

Introducir la perspectiva de género en este programa supone, sin duda, introducir cambios en todos y cada uno de los temas pero es evidente que la cuestión de género afecta más y es, por tanto, más sencillo de insertar en algunos. Consideramos que pueden tratarse cuestiones relacionadas con el género de manera más o menos sencilla y, sobre todo, sin forzar el discurso al abordar los conceptos globales introductorios (tema 1), al repasar la historia de la ciencia económica (tema 2), al hablar del presupuesto público (tema 5), al analizar las macromagnitudes (tema 6), al estudiar el mercado de trabajo y las políticas de empleo (tema 7) y al comentar la cuestión de las políticas fiscal y monetaria (tema 8). A continuación pasamos a mencionar los puntos concretos que, a nuestro entender, pueden tratarse o mencionarse a lo largo del curso.

1.2. DESARROLLO DE CONTENIDOS

El comportamiento humano y la economía real (tema 1)

En este primer tema introductorio se puede plantear el problema fundamental de los estudios de economía desde la perspectiva de género, esto es, comentar que, tradicionalmente, los modelos macroeconómicos se han centrado en la producción mercantil y han relegado la producción familiar doméstica al limbo de lo no-económico. Y ello a pesar de que el término economía proviene del griego oikos-nomia que significa buena administración de la casa, del hogar.

No está de más recordar que reproducir la actividad económica exige reproducir dos subsistemas: el de la producción de bienes y servicios y el de la reproducción humana. Está claro que hasta el momento actual, el sistema mercantil no ha sido capaz de reproducir por sí mismo todas las actividades que garantizan la reproducción humana. Pero también está claro que en el capitalismo, el subsistema de la producción, en el que se han ocupado de manera exclusiva los hombres, ha sido y sigue siendo el dominante. De ahí que también la economía haya centrado todo su interés en el ámbito de la producción, quedando muy marginado el ámbito de la reproducción que ha sido tradicionalmente responsabilidad de las mujeres. Cuando hablamos de economía, en general, y de trabajo, en particular es imprescindible incorporar el sistema de reproducción, analizar simultáneamente el trabajo asalariado, el profesional y el doméstico.

La ciencia económica: naturaleza e historia (tema 2)

Se puede mencionar que la historia del pensamiento económico desde que en 1776 se publicara *La riqueza de las naciones* de Adam Smith es una historia de la que en su mayor parte han estado excluidos el género y el trabajo doméstico. De las tres escuelas fundacionales de la economía (la economía política clásica de Adam Smith y David Ricardo, el marginalismo asociado a Alfred Marshall y Stanley Devons y la economía política de Karl Marx), el único que incorporó una perspectiva feminista fue **Jhon Stuart Mill** quien publicó escritos sobre género y economía en colaboración con **Harriet Taylor** (destacan *La igualdad de los sexos* y *Ensayos sobre la igualdad sexual*). En su opinión, las mujeres debían tener los mismos derechos que los hombres a la propiedad y a ser dueñas de sus ingresos y las mismas oportunidades para decidir sobre sus vidas y consideraban que la igualdad entre los sexos

acabaría beneficiando al conjunto de la sociedad. Pero ni siquiera ellos, tan avanzados en estas cuestiones, consideraron la posibilidad de que los hombres asumiesen conjuntamente la responsabilidad del trabajo doméstico.

Al revisar la historia del pensamiento desde una perspectiva crítica es posible identificar el carácter arbitrario de algunas de las fronteras que trazaron los economistas para delimitar su tema y poner en entredicho las premisas que han servido de base a las diferentes escuelas en los últimos 200 años. Para **Adam Smith**, la riqueza comprendía los bienes materiales tangibles, pero no la prestación de servicios. Dentro de este marco analítico el trabajo doméstico no podía tener mayor interés o relevancia porque estaba dedicado a la prestación de servicios para la familia más que a la producción de bienes materiales. En el marco de la economía política clásica se reconocía el trabajo de reproducción como un proceso social e histórico y se consideraba que la sociedad necesitaba una esfera de relaciones sociales guiadas por criterios éticos y no de eficiencia.

El marxismo avanzó en la exploración de las relaciones sociales que sirven de soporte para la actividad económica pero tampoco supo reconocer el papel del trabajo doméstico en la reproducción de la economía. Si bien **Marx** distinguió entre el trabajo que era productivo para el capital y el que era productivo para la sociedad, lo cierto es que centró su atención casi exclusivamente en las relaciones de producción capitalistas. El trabajo doméstico no remunerado y también el servicio doméstico remunerado eran ambos marginales en el contexto de la teoría económica marxiana. Marx reconoció en contadas ocasiones el papel del trabajo doméstico y cuando lo hacía no tardaba en volver a ignorarlo. Sí que ofreció en algún momento percepciones en las que se observa un cierto potencial para interpretar el carácter económico del trabajo doméstico pero optó por no investigar el proceso que tiene lugar en el hogar de clase obrera.

Por su parte, **Marshall** empezó considerando una definición bastante amplia de trabajo para luego restringirlo a aquellas actividades que eran fuente de ingresos. Los neoclásicos reconocían la incongruencia de incluir el trabajo doméstico remunerado y no considerar el no remunerado pero esta paradoja no les creó grandes quebraderos de cabeza. La inclusión en la Renta nacional de la producción de los hogares de clase media y alta y la exclusión de los servicios que prestaban a sus familias las mujeres de clase trabajadora revela, además de un sesgo de género, un sesgo de clase. Marshall reconoció que la prosperidad de la economía dependía de que las mujeres sacrificasen su propio interés personal y consideró necesario reforzar el altruismo de las mujeres mediante la generalización del salario familiar para todos los varones.

Tanto en la tradición neoclásica como en la marxiana, los economistas, en su inmensa mayoría hombres, han dado por supuesto que el interés personal motiva las decisiones en los varones en el mercado capitalista, pero no su actuación en el ámbito privado del hogar. Dentro de la tradición neoclásica, el supuesto de una función de utilidad conjunta ha encubierto los posibles conflictos entre las personas individuales que componen la familia. Dentro de la tradición marxiana, el supuesto de que los intereses de clase son primordiales ha encubierto los posibles conflictos entre las personas de una misma clase. En consecuencia ambos paradigmas idealizan la familia y a causa de la especial vinculación de las mujeres con este ámbito claramente desinteresado y, por tanto, “no económico”, se acabó presentando a las propias mujeres como criaturas relativamente “no económicas”.

El Estado como agente económico (tema 5)

Al abordar la cuestión de los presupuestos públicos se podría mencionar que en la actualidad se trabaja en la cuestión de los presupuestos sensibles al género. Aunque pueda parecer que los presupuestos son neutrales al género, realmente no lo son y esta supuesta neutralidad es más bien una insensibilidad al género. Elaborar presupuestos sensibles al género no supone destinar partidas especiales para mejorar la situación de las mujeres sino incorporar sus necesidades al cuadro general, teniendo muy presente que dada la distinta realidad de mujeres y hombres, el impacto de los programas y las políticas no será el mismo para unas y para otros. Estos presupuestos con enfoque de género constituyen una de las maneras por las que los gobiernos pueden cumplir sus compromisos relacionados con el género de manera efectiva.

El análisis macroeconómico: elementos básicos (tema 6)

Al presentar las principales macromagnitudes se puede abordar toda la cuestión del trabajo doméstico: la necesidad de visibilizarlo, las maneras de hacerlo, etc. Este tema se puede introducir al presentar las críticas al PIB “per capita” como indicador de bienestar. Las razones para visibilizar la producción doméstica son varias:

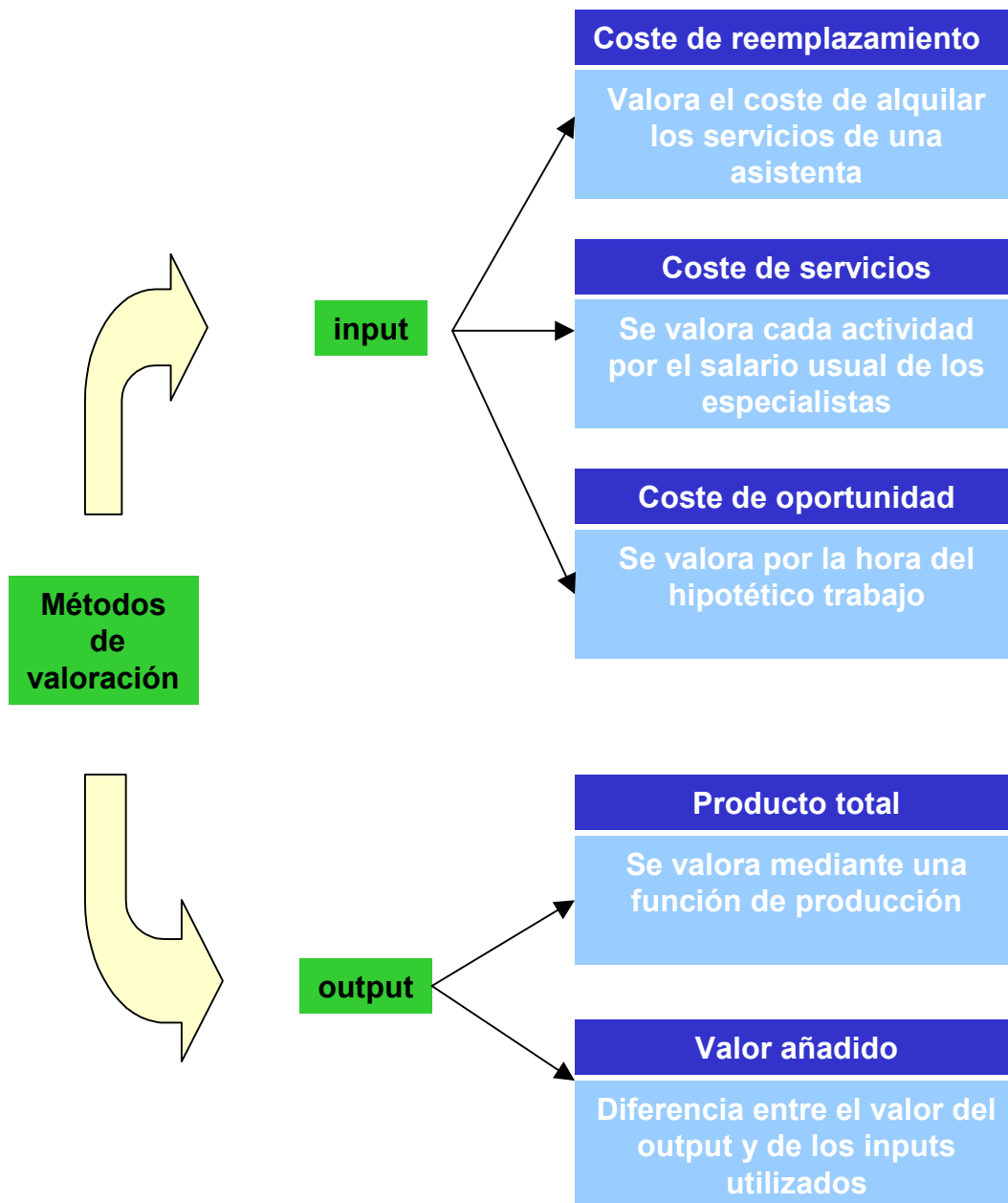
- ❑ si bien el PIB sólo incluye, por convención, las producciones que pasan por el mercado desde hace muchos años admite algunas excepciones a esa regla (producción agrícola para el autoconsumo, alquiler imputado de la vivienda a los propietarios ...). Además las producciones incluidas en la Contabilidad Nacional han ido variando en el tiempo.
- ❑ su incidencia en el nivel de bienestar y en la calidad de vida de las personas es evidente y mucho mayor que la de determinadas producciones de mercado incluidas en el PIB (producción de armas ...)
- ❑ la inclusión de la producción doméstica en el PIB podría mejorar las comparaciones internacionales debido a su desigual incidencia en los diferentes países

Desde algunos ámbitos se propone la inclusión de la actividad de las amas de casa en la clasificación de ocupaciones en la rama de actividad denominada *Servicios personales y domésticos*. Sin embargo, la mayoría de los autores considera que es necesario distinguir la producción mercantil de la no mercantil porque la inclusión en la Contabilidad Nacional de los productos de autoconsumo, sin distinguirlos de las mercancías, podría conducir al ocultamiento de la pobreza y de la desigualdad económica que existe tanto entre mujeres y hombres como entre los países. En esta línea la propuesta más aceptada es la de la elaboración de cuentas satélite, o lo que es lo mismo "Contabilidad de actividades económicas no incluidas en la Contabilidad Nacional" o "Cuentas Nacionales Ampliadas", que tienen como objetivo la integración del análisis monetario y no monetario.

Pero incluso entre quienes estiman de manera positiva la valoración del trabajo doméstico no faltan las críticas. Se considera que las valoraciones monetarias del trabajo doméstico caen en la trampa del economicismo siendo el mercado un punto de referencia obligado de todas ellas. Casi todos los análisis sobre el valor monetario del trabajo doméstico

se limitan a explicar el trabajo doméstico en función del mercado, cuando su primera característica es su exclusión del mismo.

Una de las razones más esgrimidas para la no inclusión de la producción doméstica en el PIB es la dificultad de su conocimiento y valoración y se dice que conocer y valorar lo que los sujetos hacen para sí mismos incluiría una dosis importante de subjetividad en su apreciación y valoración. Es decir, se reconoce que mediante el trabajo doméstico se producen bienes y servicios de los que disfruta la comunidad, y que si se incluyeran en el PIB no se incurriría en ninguna incorrección teórica, pero dadas las dificultades de su conocimiento y, sobre todo, de su valoración, al no efectuarse tales transacciones en mercados formales, se considera que su inclusión generaría más problemas que beneficios. El argumento de la dificultad de valoración en el momento actual carece de sentido. Los métodos desarrollados para valorar la producción doméstica son los siguientes:



En el hogar se realizan multitud de actividades pero no todas ellas se consideran productivas. Para distinguir las actividades domésticas no

remuneradas de otras actividades no remuneradas realizadas por los miembros de la familia (comer, vestirse, ver la tele ...) suele utilizarse el criterio denominado de "tercera persona". Mientras que las otras actividades no remuneradas (las que no se contabilizarán) solamente pueden ser realizadas por el miembro de la familia correspondiente, las actividades domésticas no remuneradas (las que se considerarán producción doméstica y por tanto se contabilizarán) pueden ser realizadas por una tercera persona sin disminución de su utilidad indirecta. Hay actividades que técnicamente pueden delegarse (vestirse, lavarse ...) pero que hoy en día son realizadas por uno mismo y por tanto no se contabilizan.

Por razones de simplicidad fundamentalmente, desde la Unión Europea se ha optado por el método del input, es decir, por valorar el tiempo de trabajo doméstico. El instrumento técnico que se utiliza para proceder a la valoración del trabajo doméstico son las denominadas Encuestas de Presupuestos del Tiempo o Encuestas de Usos del Tiempo. *Y también por razones de simplicidad se opta por el método de Coste de reemplazamiento (salario de una asistenta) a la hora de dar un valor monetario al tiempo de trabajo doméstico, es decir, como base de las denominadas Cuentas Satélite de Producción Doméstica. Cabe señalar asimismo que en la CAPV se han elaborado dos Encuestas de Presupuestos del Tiempo y sus correspondientes Cuentas Satélites (las primeras del año 1993 y las segundas de 1998).*

El mercado de trabajo, sus desequilibrios y las políticas de empleo (tema 7)

Cuando se exponen las fuentes estadísticas sobre el mercado de trabajo se puede, desde una perspectiva de género, hacer una crítica a las mismas. Estas estadísticas (EPA, PRA y EFT fundamentalmente) realizan una primera clasificación de las personas según su relación con el mercado laboral en activas e inactivas. El problema de fondo es que al valorar sólo el trabajo de mercado, la categoría de inactiva se elabora como residual: las no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte, son las inactivas, es decir, las que no son nada, las que no tienen identidad propia. Esta denominación resulta casi insultante, en particular para las amas de casa que llevan a cabo un trabajo que resulta básico para la supervivencia, la socialización y la calidad de vida y, en consecuencia, esencial también para que pueda realizarse el trabajo de mercado.

También los conceptos de empleo y desempleo se construyen originalmente pensando en un modelo de participación masculino. Así se desarrollan como categorías dicotómicas en las que el empleo estable y a jornada completa se alterna con etapas de desempleo (en períodos de recesión económica) hasta que se abandona el mercado laboral en la edad de jubilación. La cuestión es que esta dicotomía no se ajusta a la experiencia laboral de las mujeres por la gran variación de combinaciones entre empleo-desempleo-inactividad que éstas experimentan.

De manera general se puede decir que el análisis del mercado laboral que se deduce de las estadísticas resulta parcial, erróneo y aporta información sesgada para la elaboración de las políticas de empleo. Hay autoras que proponen una clasificación no centrada en la actividad laboral sino en la actividad doméstica lo que proyectaría, sin duda, una imagen muy diferente del mundo del trabajo.

Aunque en este tema no se aborda la cuestión de las desigualdades del mercado de trabajo sí que sería oportuno mencionar uno de los grandes (en opinión de muchos el mayor) cambio que se ha producido en el mercado laboral y que no es otro que el de la masiva incorporación de las mujeres al mercado protagonizando lo que se conoce como una enorme “revolución silenciosa”. Este cambio ha supuesto una considerable modificación del modelo de participación laboral de las mujeres en casi todos los países occidentales.

Existen tres modelos básicos de participación laboral de las mujeres de las que resultan unas curvas de actividad claramente diferenciadas:

- ✓ modelo de inactividad laboral dominante a la que le corresponde una curva de actividad de una sola cresta
- ✓ modelo de actividad laboral discontinua a la que le corresponde una curva de actividad bimodal o en forma de M
- ✓ modelo de actividad laboral continua a la que le corresponde una curva en forma de U invertida

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX se ha pasado de una curva de actividad del primer tipo a una curva correspondiente al modelo masculino.

En este capítulo sí que se repasan las diferentes teorías que tratan de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y todas y cada una de ellas pueden ser objeto de múltiples críticas desde una óptica de género.

Pero creemos que no tiene mucho sentido entrar en tantos detalles en una asignatura de primer curso. Pero sí que se puede mencionar una crítica de carácter general. Se puede, así, plantear que los análisis teóricos sirven para explicar, mejor o peor, el funcionamiento del o de los mercados de trabajo unisexo, es decir, de los mercados de trabajo de los varones.

En general, las teorías operan tratando de aplicar un bagaje conceptual previamente creado al análisis del caso femenino equiparándolo a cualquier otro grupo social considerado marginal. Según la mayoría de los análisis, las mujeres constituyen una mano de obra poco cualificada, poco móvil, poco interesada en la promoción profesional y en la formación continuada, son, pues, poco aptas o se adaptan mal a los requerimientos del mercado laboral. La imagen de mujer que emerge de estas teorías es la de una persona doblemente débil: débil por estar inmersa en la familia en un trabajo poco productivo y débil por situarse de forma marginal en los sectores menos dinámicos del mercado y creemos que esta imagen no se corresponde con la realidad.

En el tema de las políticas de empleo sería interesante comentar como, a nivel político, en algunos países se han ido adoptando, en nombre de la libre elección, políticas contradictorias: por un lado políticas que intentan impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral y que favorezcan la conciliación de la vida profesional y la vida familiar y, por otra, medidas que incitan a las mujeres directa o indirectamente a salir del mercado y con ello de las estadísticas del paro. Pero aunque este segundo tipo de políticas no parecen tener un gran efecto porque los cambios producidos en la organización social tras la II Guerra Mundial parecen ser irreversibles, lo cierto es que sí pueden incidir en colectivos específicos, y de manera muy especial en los colectivos de mujeres menos favorecidas.

La política económica (tema 8)

Dada la ceguera del discurso económico ante las cuestiones de género no resulta nada fácil vincular de forma sistemática el análisis de las relaciones de género con la política económica. Se puede hablar de “falsa neutralidad de las políticas económicas” en el sentido de que su objetivo es la reducción de la inflación, impulsar el crecimiento económico, fomentar el empleo y equilibrar la balanza de pagos y no se habla para nada de mujeres (tampoco de hombres).

También las políticas económicas están dotadas de género y, a menudo, bajo una apariencia neutral se ocultan medidas que perjudican a las mujeres. Descubrir las dimensiones de género de las diferentes medidas adoptadas implica examinar sus efectos inmediatos sobre los diferentes tipos de actividades económicas además de una cuidadosa consideración de sus consecuencias secundarias.

1.3. CONCLUSIONES

Creemos que la asignatura de Introducción a la economía ofrece muchas posibilidades para incluir la dimensión de género. Evidentemente, dado el límite temporal y el carácter introductorio de la materia, no tiene demasiado sentido entrar en muchos detalles pero lo que sí puede hacerse es señalar los aspectos más importantes y resaltar algunas cuestiones que generalmente permanecen ocultas cuando hablamos de economía. Consideramos que hacerlo es claramente beneficioso para los alumnos y alumnas porque su visión tanto del funcionamiento de la economía como de las teorías resulta ampliada y enriquecida.

Por otro lado, cabe señalar que el manual utilizado principalmente por el profesorado que imparte la asignatura de Introducción a la Economía en la diplomatura de Relaciones Laborales (J.R. Gallego y J. Nácher: Elementos básicos de economía: un enfoque institucional) es uno de los que más ampliamente incorporan las cuestiones de género aunque se circunscribe a determinados aspectos relacionados con el mercado de trabajo. Ello denota cierta preocupación por introducir la perspectiva de género en las enseñanzas.

De cara a abordar el siguiente seminario referido a la asignatura de Economía del trabajo debemos resaltar que el manual utilizado es el que más ampliamente introduce las cuestiones de género (dentro de los manuales editados en lengua castellana). El manual al que nos referimos es el de Albert Recio, “Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral” cuyo contenido coincide básicamente con el programa de la asignatura y es el siguiente:

Tema 1. Economía y trabajo.

En este tema introductorio en el que se subraya la evolución que el propio concepto de trabajo remunerado ha tenido a lo largo de la historia y en las distintas sociedades, frente a las teorías que analizan la actividad

económica general, y el trabajo en particular, como un proceso asocial e inmutable, se enfatiza la necesidad de abordar el ámbito productivo y reproductivo como un todo, así como la necesidad de considerar que las variadas instituciones sociales influyen de forma poderosa en la actuación de las personas y modelan la vida cotidiana.

Tema 2. Trabajo y fuerza de trabajo.

En este tema se subraya que aún allí donde existe un mercado laboral desarrollado, éste necesita del funcionamiento de diversas instituciones, puesto que para que exista un mercado laboral es necesario que existan personas en condiciones de trabajar y esas condiciones no son producidas directamente por las instituciones mercantiles. Ello se consigue, en gran parte recurriendo a instituciones no mercantiles (como la familia, las redes comunitarias y las instituciones públicas), instituciones que están en continua interrelación con el mercado laboral.

Tema 3. Los datos del mercado laboral.

Aunque los datos oficiales normalmente utilizados que permiten analizar la estructura del empleo (EPA en el caso español o PRA para la CAPV) incorporan la variable género y ponen de manifiesto las radicales diferencias y la discriminación por cuestiones de género que se da en el mercado laboral, también hay que subrayar la necesidad de utilizar otros instrumentos (como las cuentas satélite o las condiciones sociales de la población publicadas por EUSTAT). Asimismo, se observa la necesidad de introducir la visión de género a la hora de desarrollar conceptos como el subempleo, empleo sumergido etc.

Tema 4. El mercado de trabajo según el modelo tradicional.

En consonancia con lo anteriormente mencionado, en la medida en que se subraya que el espacio de la producción y de la empresa no es el único espacio relevante en el mundo laboral, se analiza el papel de los espacios no mercantiles y las cuestiones de género.

Tema 5. Examen de la oferta individual de trabajo.

Tras analizar la teoría convencional de la oferta, se realizan algunas cuestiones críticas en consonancia con la concepción del mercado laboral como institución social que venimos subrayando y se profundiza en otra forma de acercarse al análisis de la oferta de fuerza de trabajo como es el análisis de la tasa de participación de las personas en función del género y edad.

Tema 6. La formación de la fuerza de trabajo.

En consonancia a lo expuesto en este tema se toma como punto de partida y núcleo del análisis la importancia del trabajo reproductivo y las cuestiones de género. Se dedica un capítulo específico para analizar el mercado laboral femenino, ahondando en las distintas teorías (salario de reserva, segmentación sustitución...) sobre el papel de las mujeres en el mercado laboral. Asimismo, se incorpora la visión de género en otras variables que determinan la formación de la fuerza de trabajo como la formación o las migraciones.

Tema 7. La demanda de fuerza de trabajo.

Cabe señalar que para las variables más relevantes para el análisis de la demanda de fuerza de trabajo como por ejemplo, los Costes Laborales Unitarios los datos disponibles no ofrecen una desagregación suficiente como para hacer un análisis diferenciado por género de la profundidad que el tema requiere. Por ello, las cuestiones de género se incorporan, fundamentalmente, en el análisis de las diferencias salariales y su relación con la productividad.

Tema 8. Desequilibrios en el mercado laboral.

En este tema se aborda el problema del paro desde una perspectiva general, profundizando en los distintos tipos de paro y teorías sobre el paro. La perspectiva de género se incorpora sobre todo en el apartado dedicado a las políticas de empleo, y más concretamente, mediante el análisis y puesta en común de acciones concretas de fomento de empleo femenino llevadas a cabo en el ámbito local (municipio o mancomunidad).

Tema 9. La flexibilidad laboral.

Tras subrayar la existencia de muchas formas de adecuarse a los cambios del entorno laboral, las cuestiones de género se incorporan a la hora de analizar el resultado de las medidas flexibilizadoras que han inspirado las políticas de lucha contra el desempleo de las últimas décadas (sobre todo la cuantitativa y salarial) y la particular incidencia sobre las mujeres del aumento del empleo atípico, el empleo a tiempo parcial, la individualización salarial, etc.

Tema 10. La segmentación del mercado laboral.

En consonancia a lo que se viene exponiendo en este tema se profundiza en aspectos que en lo relativo al análisis del mercado laboral femenino ya se han expuesto en el tema 6. Se hace hincapié en la relación entre la dinámica de la segmentación y la discriminación laboral. En este tema también se estudian los procesos de exclusión social en los que las cuestiones de género son fundamentales.

Tema 11. Sindicatos.

En este tema se incorpora el tema de género al analizar de que forma la actividad de los sindicatos se adecua a los cambios sociales y afrontan los problemas de discriminación y exclusión social ampliando su actividad a nuevos colectivos como los parados, los jóvenes o las mujeres.

Por último y de cara al siguiente seminario se considera necesario construir un fondo bibliográfico que permita al profesorado y al alumnado profundizar en los aspectos que se han tratado. La selección bibliográfica que permita separar, en la medida de lo posible, la información (básica y complementaria) del ruido (y la redundancia) correrá a cargo de la doctora ponente Mertxe Larrañaga.

DOCUMENTO 2.

ECONOMÍA LABORAL

ÍNDICE

2.1. INTRODUCCIÓN	22
2.2. DESARROLLO DE CONTENIDOS	25
Tema 1: Trabajo, empresa y sistema económico	25
Tema 2: Trabajo y fuerza de trabajo	27
Tema 3: Los datos del mercado laboral.....	29
Tema 4: El funcionamiento del mercado de trabajo según el modelo tradicional	32
Tema 5: Examen de la oferta individual de fuerza de trabajo.....	33
Tema 6: La formación de la fuerza de trabajo	35
Tema 7: La demanda de fuerza de trabajo	41
Tema 8: Desequilibrios en el mercado laboral: enfoques teóricos	44
Tema 10: La segmentación del mercado laboral.....	46
Tema 12: La determinación salarial: la negociación colectiva.....	48
Tema 13: Reducción del tiempo de trabajo	51
Tema 14: El mercado laboral de la CAPV, una aproximación crítica	54
2.3. CONCLUSIONES	57
2.4. BIBLIOGRAFÍA	60

Segundo Seminario de Economía
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Elaboración del documento: Mercedes Larrañaga
Coordinación: Mercedes Larrañaga

2.1. INTRODUCCIÓN

El género ha sido una cuestión que ha interesado poco y tarde a los economistas. Introducir la perspectiva de género en la rama de la Economía en las últimas décadas ha hecho surgir dudas acerca de la aceptabilidad de la práctica económica, no porque la economía sea en general demasiado objetiva, sino por el contrario, porque no es lo suficientemente objetiva. Como dice Julie A. Nelson (2000), “varias perspectivas parciales y llenas de prejuicios sexuales, particularmente masculinos sobre el tema, los modelos, métodos y pedagogía han sido mal percibidas como imparciales y asexuales en la economía, así como en otras disciplinas científicas”.

Evidentemente, si creemos que las definiciones y métodos económicos de hoy en día vienen de fuera de las comunidades humanas, derivan de la intervención divina o, como diría Milton Friedman, caen como maná del cielo por helicóptero, entonces, la idea de que los estándares económicos pudieran tener tendencias masculinas parece no tener sentido. Pero si admitimos que la práctica económica está basada en la práctica humana, desarrollada y refinada dentro de comunidades humanas, entonces debemos admitir, como mínimo, la posibilidad de que las limitaciones humanas, los intereses y prejuicios tendrán serias consecuencias dentro de la cultura económica. Por lo tanto, al tratar la economía y más si se hace desde una perspectiva de género hay que tener muy presente que es una ciencia construida socialmente.

La experiencia de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de tratar de incorporar el enfoque de género a la docencia de la economía puede resultar sumamente interesante. También es cierto que, aunque nuestro interés es sincero, la escasa experiencia y la falta de referencias cercanas pueden complicar y dificultar enormemente la tarea que tenemos por delante.

El programa de Economía laboral es un programa muy amplio que trata de explicar en un tiempo reducido, las principales cuestiones relativas al mundo laboral a un alumnado compuesto principalmente por personas con escasos conocimientos de Teoría Económica. Es evidente que la persistencia de importantes desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en el más amplio mundo del trabajo en general hacen que esta asignatura sea muy apropiada para introducir la perspectiva de género.

El programa de la asignatura es básicamente el siguiente:

- Tema 1. Trabajo, empresa y sistema económico.
- Tema 2. Trabajo y fuerza de trabajo
- Tema 3. Los datos del mercado laboral
- Tema 4. El funcionamiento del mercado de trabajo según el modelo tradicional
- Tema 5. Examen de la oferta individual de trabajo
- Tema 6. La formación de la fuerza de trabajo
- Tema 7. La demanda de fuerza de trabajo
- Tema 8. Desequilibrios en el mercado laboral: enfoques teóricos
- Tema 9. La flexibilidad laboral y reformas estructurales en la regulación laboral
- Tema 10. La segmentación del mercado laboral
- Tema 11. Sindicatos
- Tema 12. La determinación salarial: La negociación colectiva
- Tema 13. Reducción del tiempo de trabajo
- Tema 14. El mercado laboral de la CAPV: una aproximación crítica

Los manuales utilizados son el de Santos M. Ruesga (Dir) (2002) Economía del trabajo y política laboral y el de Albert Recio (1997) Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral. A nuestro entender, el manual de Albert Recio es uno de los pocos textos que hay en el mercado que tratan de incorporar el enfoque de género de manera bastante seria. Por ello, su elección como manual de Economía laboral nos parece muy acertada. Por otro lado, el uso del manual de Santos M. Ruesga es imprescindible para introducir otros temas de actualidad como los relacionados con la globalización; el subsidio de desempleo, la negociación colectiva y sobre todo, los aspectos relacionados con las políticas laborales activas.

Tal y como se comentó en el Primer seminario de Economía, introducir la perspectiva de género en economía supone fundamentalmente

- ❑ criticar algunos conceptos básicos que hasta hace muy poco tiempo se consideraban incuestionables. Se trata de conceptos como trabajo, cualificación, producción...
- ❑ criticar las teorías, en este caso concreto, las teorías que explican el funcionamiento del mercado laboral: la teoría neoclásica, la institucionalista...
- ❑ criticar los instrumentos que se utilizan para analizar el mercado de trabajo, básicamente las estadísticas laborales.

Como ya hemos indicado anteriormente, el manual de Albert Recio ya introduce la perspectiva de género y siendo realistas, probablemente deberíamos de conformarnos con el tratamiento que le da a la cuestión del género. De todas maneras, en este seminario seremos un poco idealistas y trataremos de ver qué cambios nos gustaría introducir si dispusiéramos de más tiempo.

De manera general, se puede decir, que esta asignatura trata de abordar el análisis del mercado de trabajo, es decir del trabajo de mercado y aunque en los primeros temas se resalte que no es el único trabajo que existe, que hay otros trabajos que tienen un gran valor y que contribuyen a aumentar la calidad de vida de las personas, se corre el riesgo de comentarlo y olvidarse a continuación del asunto. No estaría pues de más, aun a riesgo de resultar repetitivo, recordarlo en prácticamente todos los temas. Tal vez repetirlo en todos y cada uno de los capítulos no sea lo más adecuado y aunque pueda resultar difícil, sí que se podría intentar añadir un capítulo sobre trabajo reproductivo en el que se tratarían cuestiones como: teorías sobre el papel del trabajo doméstico, su

caracterización, la cuestión de la valoración, los métodos de valoración, las Cuentas Satélite de Producción Doméstica, la realidad del trabajo doméstico en el entorno más próximo (CAPV), su reparto entre mujeres y hombres, las perspectivas futuras, etc. Por pedir que no quede.

2.2. DESARROLLO DE CONTENIDOS

Trabajo, empresa y sistema económico (tema 1)

En este tema se abordan cuestiones introductorias y se dan unas definiciones básicas de trabajo, fuerza de trabajo, sociedad del trabajo asalariado, etc.

Se ofrece una definición amplia del concepto de trabajo como “la actividad humana orientada a garantizar la pervivencia de la especie en general y de las diversas sociedades humanas en particular”. El nivel de satisfacción de las necesidades, evidentemente, no es invariable sino que ha cambiado dependiendo del período histórico y del tipo de sociedad. Por lo tanto, la definición del trabajo que se utiliza es lo suficientemente amplia como para que en ella quepa el trabajo reproductivo.

En esta misma línea, durante los últimos años un número creciente de estudios han puesto de manifiesto la ambigüedad que existe en la noción de trabajo. Los esfuerzos por incorporar una terminología adecuada que recoja en el concepto de trabajo sus posibles y actuales dimensiones provienen, en general, de quienes han reparado en la contribución que hacen las mujeres a la producción a través de trabajos que permanecen "invisibles" tanto a los analistas del mercado de trabajo como a quienes se encargan de elaborar la Contabilidad Nacional.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española trabajo es "la acción y el efecto de trabajar" siendo trabajar "ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio". En este uso no se restringe el concepto al trabajo remunerado o asalariado y sin embargo en la literatura económica es común utilizarlo casi exclusivamente para referirse al trabajo asalariado. Así cuando la Declaración de Derechos Humanos firmada en las Naciones Unidas tras la II Guerra Mundial dice que "Todo el mundo tiene derecho a trabajar" significa claramente derecho a un empleo. Por tanto el término trabajo se utiliza para referirse al menos a dos cosas diferentes: a la actividad de producción y transformación de bienes y servicios por un lado, y a la atribuida a una posición social, jurídica o económicamente reconocida como empleo, por otro. El propio Diccionario de la Lengua Española, como para reflejar esta dualidad da como segunda acepción de "trabajo" el de "ocupación retribuida".

En definitiva, se tratará de resaltar la necesidad de valorar el trabajo doméstico. Sería importante que lo que cambiara fuera nuestra manera de mirar las cosas, pero mientras esto no suceda habrá que seguir hablando de valorar monetariamente el trabajo doméstico.

Pero aunque es bastante evidente que el fin último de la actividad económica, en general, y del trabajo en particular es la satisfacción de las necesidades, es aumentar el nivel de vida y de bienestar de las

personas, lo cierto es que a menudo perdemos esta perspectiva. Parece que lo importante no es mirar si vivimos mejor o no sino que lo importante es el incremento del PIB que se ha convertido en la realidad misma. Prueba de ello es más que el uso, el abuso que en estos momentos se hace del indicador económico más popular y que no es otro que el PIB. En estos momentos, no está de más recurrir a la historia y recordar el recorrido de este indicador para ver cómo ha cambiado su utilización. Originado en los EEUU a poco de la Gran Depresión respondía a las necesidades de la política económica del momento, a falta de un buen instrumento que permitiera medir la contabilidad nacional. El PIB era pues un indicador que se justificaba por las decisiones que traía consigo, un medio para un fin y lo fundamental en él era precisamente el fin, el de la lucha contra el desempleo y la depresión.

Si nos trasladamos a finales de la IIGM, se observa que el PIB cambia de sentido: ahora se trata de un fin en sí mismo, de algo cuyos orígenes y contenido se olvidan y que refleja la realidad económica por antonomasia: es la Realidad. Los países van bien o mal según vaya su PIB y ante su crecimiento se sacrificarán otras consideraciones como el desempleo o el bienestar social. Ha pasado pues de ser un indicador, es decir, algo que indica la presencia o ausencia y, en su caso, cantidad de una variable, a ser la realidad misma.

El PIB, simplificando, representa la versión de una economía que cree que su objetivo es la multiplicación física de los bienes (la producción mercantil) y se olvida de la satisfacción de las necesidades básicas, de la realización de las capacidades humanas y de otras consideraciones. Pero resulta que en el PIB sólo se incluye la producción de bienes y servicios que pasan por el mercado y por lo tanto quedan excluidas actividades y servicios que tienen no sólo una incidencia directa en el nivel de vida y de bienestar sino incluso un impacto mucho mayor que determinadas producciones de mercado. Nos referimos sobre todo a los servicios de atención y cuidado de personas dependientes. En definitiva, se tratará de resaltar la necesidad de valorar el trabajo doméstico. Sería importante que lo que cambiara fuera nuestra manera de mirar las cosas, pero mientras esto no suceda habrá de seguir hablando de valorar monetariamente el trabajo doméstico. Mientras no se incluya en el PIB todo el trabajo doméstico o no se valore monetariamente permanecerá invisible porque en economía, aquello que no tiene un valor monetario sencillamente no existe.

Otra solución sería acabar con la centralidad del PIB y volver a retomar como referencia básica la satisfacción de las necesidades, el bienestar. Es decir recuperar el carácter instrumental del PIB: nos interesa elevar el nivel de renta en la medida en que una renta mayor nos permite hacer más cosas, ser más felices. Por lo tanto, la elevación de la renta probablemente sea una

condición necesaria pero no suficiente para el logro de una vida mejor y más plena.

Trabajo y fuerza de trabajo (tema 2)

En este capítulo se habla de las distintas formas sociales del trabajo. El empleo asalariado que es hoy en día la forma normal de la actividad laboral y a la cual se dedican la mayor parte de los análisis, constituye un fenómeno relativamente minoritario desde el punto de vista histórico, desde el punto de vista del tiempo que ha ocupado, pero no se puede decir lo mismo del trabajo doméstico que ha existido desde el comienzo de la historia y ha sido y sigue siendo fundamental para mantener el nivel de vida de las personas.

Lo que sucede es que si hasta hace relativamente poco tiempo el trabajo doméstico y el trabajo mercantil se desarrollaban en el seno del hogar con la llegada de la industrialización estos dos tipos de trabajos se separan físicamente y la división sexual del trabajo, que ha existido desde siempre, se intensifica de manera que las mujeres empiezan a dedicarse de manera exclusiva a las tareas del hogar, es decir, surge la figura del ama de casa a jornada completa que ahora está tendiendo a desaparecer. Con la llegada del capitalismo fabril el concepto de trabajo varía sustancialmente y pasa a ser una actividad de la esfera pública, demandada, definida y reconocida como útil, y como tal, remunerada. Al aparecer las fábricas, y con

ellas las máquinas que permitían aumentar de forma importante la producción, el centro de trabajo se trasladó fuera de la casa. De este modo, la separación entre el trabajo que se hacía para la familia y el que se hacía a cambio de un salario apareció claramente definida. Con la expansión del capitalismo se consolida, pues, definitivamente la separación física entre el lugar donde se realiza la producción para uso privado y el lugar donde se realiza la producción para el mercado.

Por lo tanto si bien unas formas de trabajo han sido dominantes en una época pero han tendido a desaparecer o son marginales hoy en día, como es el caso del trabajo forzado y más en concreto de la forma más brutal de trabajo forzado como es la esclavitud, y han surgido otras formas nuevas como el trabajo asalariado ... lo cierto es que algunas permanecen desde el principio hasta hoy lo cual puede ser un indicativo de que las sociedades ni antes ni ahora ni, probablemente en el futuro podrán subsistir sin este tipo de trabajo.

El que haya existido desde siempre y haya ocupado infinidad de horas de trabajo, sobre todo o casi exclusivamente horas de trabajo de las mujeres, no quiere decir que haya permanecido invariable en el tiempo. Ya hemos dicho que empieza a aparecer como una actividad diferenciada desde el momento en que el trabajo mercantil se constituye en parte central de la actividad económica. Además el contenido del trabajo

doméstico también ha variado muchísimo: ha variado el concepto de limpieza, de alimentación, etc. También ha variado enormemente la manera de llevar a cabo las tareas domésticas en gran medida gracias a los avances técnicos -las lavadoras supusieron una auténtica liberación para nuestras madres-. Lo que menos ha variado es el reparto de roles, la división sexual del trabajo dentro del hogar.

Ocuparse de las tareas domésticas ha sido siempre y, aunque parezca mentira a estas alturas de la historia, sigue siendo cosa de mujeres. Y esto resulta cuando menos extraño en un momento en el que el acceso de las mujeres al mercado laboral se ha convertido en la norma, es decir en un momento en el que se han producido cambios espectaculares en la composición de la oferta de mano de obra. Este no reparto de las tareas del hogar constituye para algunas autoras (Agacinsky, 1998) “el mayor fracaso del feminismo” porque las mujeres han tratado de volver a ocupar con fuerza la parte que les corresponde en el espacio público pero se ha hecho poco por tratar de cambiar el espacio privado, el desigual reparto de roles en casa, reparto que está en la base de una gran parte de desigualdades sociales.

¿Por qué el trabajo doméstico ha sido siempre cosa de mujeres? Normalmente los argumentos nos remiten a las diferencias físicas entre mujeres y hombres. Desde siempre, prácticamente desde los inicios de la historia, ha habido actividades que se consideran propias y

otras consideradas impropias de la mujer. Durante siglos, prácticamente desde los inicios de la historia, la actividad "propia" de la mujer por excelencia ha sido el trabajo doméstico.

Todavía hoy se considera que la ocupación de ama de casa es normal para la mujer, aunque también es cierto que hay otros trabajos de mercado, trabajos asalariados considerados "propios de mujeres". Estos trabajos "femeninos" a menudo son proyecciones a escala de la sociedad de los roles que les son asignados a las mujeres en el hogar -maestras, azafatas, enfermeras,... y se concentran en el sector servicios. El hecho de considerar por un lado que el estado "propio" de la mujer es dedicarse a las labores del hogar y al cuidado de la familia y considerar por otro lado que hay ciertos trabajos asalariados que son impropios para los hombres y por tanto han de ser realizados por mujeres entraña una evidente contradicción y es un indicio de que este estado de cosas es el producto de unos intereses concretos.

La naturaleza sólo define lo que define y carece de todo sentido intentar justificar el actual estado de cosas apelando a sus leyes. De hecho la tendencia bastante frecuente a pensar en la llamada división sexual del trabajo como un mecanismo basado en la diferenciación entre los sexos en la reproducción es un efecto más de la eficacia del propio mecanismo ideológico por medio del cual se pretende legitimarla y racionalizarla. La división sexual del trabajo no es la

prolongación "natural" en la esfera de la producción de la especialización en las tareas reproductivas. No hay, ni puede haberla, prohibición ni prescripción diferencial de tareas reproductoras. Dicha división sería, por tanto, prohibición social para el conjunto de las mujeres de determinadas tareas productivas.

¿Cómo está tramado el mecanismo ideológico por el que se hace aparecer la función que cada sexo tiene en la producción como prolongación natural de sus papeles específicos en las tareas reproductoras?. La lógica de la operación es la siguiente: cuando de una división de funciones basada en construcciones biológicas se hace derivar el "sentido" de otras divisiones la situación respectiva del dato biológico y de su explotación y reelaboración ideológica se invierte. Es decir, la premisa biológica supuestamente tomada como punto de partida resulta totalmente redefinida. Así, aquello de lo que se suponía que era derivable el conjunto de las funciones que definen el modo de inserción de cada sexo en las actividades productivas resulta ser a su vez derivado de este mismo conjunto de funciones. A la mujer se le asignan una serie de funciones en base a su "feminidad" pero esta "feminidad" se define en base a las funciones que se realizan.

Los datos del mercado laboral (tema 3)

En este tema nos parece pertinente hacer unas primeras reflexiones en torno al método económico. En la disciplina económica, en general y también, aunque en menor grado, en la economía laboral, la calidad de los métodos es definida principalmente por su rigor matemático. Una adherencia estricta a las normas lógicas y matemáticas, el formalizar la presentación de suposiciones y modelos, el sofisticamiento de la aplicación de técnicas econométricas son los factores que, en la mente de mucha gente, separan a la economía de campos considerados “más suaves” como la sociología o las ciencias políticas. El uso de métodos formales y matemáticos se presume a menudo eficaz para asegurar la objetividad de los resultados económicos. El análisis abstracto y altamente formalizado es usualmente valuado por encima del trabajo empírico concreto y detallado, dada la pureza lógica de sus pruebas y por su genialidad sin algún contexto específico. Aunque un buen escrito y un análisis verbal adecuado son valiosos, éstos son usualmente considerados como auxiliares al análisis real.

El extremo énfasis en la lógica, sin prestar la suficiente atención a la cuestión global, puede llevar a ejercicios vacíos e irreales. El progreso científico sin una adecuada atención a los valores humanos puede llegar a servir fines inhumanos. Los economistas tienden a ser muy hábiles en teorías matemáticas y estadísticas. Aun así demuestran, en general, mucha menor habilidad en otros aspectos del trabajo científico

empírico, tales como buscar nuevas fuentes de datos, mejorar la colección de datos, desechar datos responsablemente y evaluar la calidad, etc. Ni siquiera la experiencia personal debería ser ignorada al evaluar las maneras en las cuales, conscientemente o no, se reúnen los datos. Es conocido y motivo de cierta ironía el hecho que, más de una vez, la manera de convencer a algunos economistas varones de la existencia de discriminación sexual en el mercado laboral no es mostrarles estudios con muchísimas observaciones “objetivas”, sino más bien una sola observación directa y objetiva como puede ser la experiencia de su propia hija.

En el caso específico de la economía laboral, el recurso a estudios empíricos es muy frecuente para conocer la realidad del mercado laboral. Para ello suele resultar imprescindible echar mano de las estadísticas laborales y, sobre todo, el análisis de series temporales resulta enormemente útil para analizar la evolución de la actividad laboral. Respecto a estas estadísticas laborales nos gustaría comentar cuatro cuestiones. En primer lugar, que la propia selección de datos y, sobre todo su interpretación, exige una labor selectiva tras la que se esconde una determinada manera de ver el mundo. Segundo, que puede considerarse criticable el propio lenguaje que utilizan tildando, por ejemplo, de inactivas a un montón de personas que aunque no tienen una relación asalariada no puede decirse, ni mucho menos que estén sin hacer nada que es la impresión que se deduce del término “inactivo”. La

inactividad es un cajón de sastre en el que se incluyen personas con una relación muy distinta con la actividad.

Tercero, que detrás de los datos hay unas definiciones que, por otro lado afortunadamente, no son inmutables. Estas definiciones cambian a lo largo del tiempo y los cambios responden, a menudo y casi siempre con retraso, a cambios sociales. Pero en otras ocasiones los cambios en las definiciones responden a criterios o intereses políticos que nada o muy poco tienen que ver con adecuaciones a la nueva realidad social. Tratan, más bien, de enmascarar una realidad a veces demasiado dolorosa. Resulta cuando menos curioso que, por ejemplo, los cambios en las definiciones de paro, como la última del año 2002, se traduzcan en reducciones en las tasas de desempleo. Así la introducción este año de la noción de “búsqueda activa de empleo” ha supuesto en nuestra comunidad una bajada de dos décimas en la tasa de paro y en la tasa de actividad laboral, dos décimas que equivalen a 2200 personas. Puesto que la noción de “búsqueda activa de empleo” se adecua mejor al perfil de los hombres que al de las mujeres, no es de extrañar que las 2200 personas activas y paradas menos como consecuencia del cambio de definición sean precisamente mujeres, mujeres que pasan a engrosar el grupo de dedicadas en exclusiva a las labores domésticas.

Y cuarto, que las estadísticas se ocupan de la actividad mercantil remunerada pero no ofrecen ni de lejos una

visión del mundo del trabajo en su conjunto que es mucho más amplio, más diverso y más complejo. Así las estadísticas laborales más convencionales como la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) elaborada por Eustat, la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE y la Encuesta de Fuerzas de Trabajo (EFT) elaborada por Eurostat se ocupan de la actividad de mercado en base a características de las personas en relación a la actividad laboral, características de los puestos de trabajo, etc. pero ninguna de ellas tiene en cuenta el trabajo familiar doméstico. Tal vez debería tratarse de ir avanzando en la elaboración de estadísticas que ofrezcan una visión más completa del complejo mundo del trabajo.

En este sentido cabe mencionar la experiencia de intento de elaboración de una EPA-A (EPA Alternativa) llevado a cabo por un grupo de investigación multidisciplinar de la Universidad de Barcelona. La EPA-A sería una encuesta que no se centra exclusivamente en la actividad mercantil y que trata de eliminar el sesgo masculino de las estadísticas convencionales. Ese sesgo es apreciable, por ejemplo, en la clasificación de las ocupaciones, mucho más desagregada para las ocupaciones industriales masculinas que para los servicios en los que se ocupan principalmente las mujeres. El objetivo es obtener información sobre todas las actividades realizadas por la gente y, en especial, sobre el trabajo mercantil y el trabajo familiar doméstico. Para ello en la

EPA-A o PRA-A se amplía la concepción habitual de actividad -aquella que tiende a identificar ésta con la realizada a cambio de una remuneración económica- para incluir además el trabajo familiar doméstico, el voluntario y el estudio y la formación. Así sería posible poner de manifiesto las desigualdades de género que subyacen tras la organización de la actividad y el trabajo. Probablemente la imagen que se desprendería de los nuevos datos sería muy distinta de la que nos emiten las estadísticas tradicionales.

Y puesto que las estadísticas laborales sirven, en última instancia, para diseñar políticas encaminadas a solucionar los conflictos que existen en el mercado de trabajo, no parece descabellado reclamar instrumentos y estadísticas laborales capaces de aprehender las desigualdades que subyacen tras la organización social del trabajo y reivindicar políticas orientadas a corregirlas. En concreto, es necesario replantarse el diseño de políticas que aunque pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, al dirigirse sólo a las mujeres -las únicas personas que de hecho aunque no sin dificultades ya compatibilizan ambos trabajos- contribuyen a mantener intactas las actuales relaciones de género y a consolidar las diferencias socioeconómicas entre mujeres y hombres.

El funcionamiento del mercado de trabajo según el modelo tradicional (tema 4)

En este capítulo se expone de manera muy sencilla el funcionamiento del mercado laboral según el modelo convencional y se presenta el mercado de trabajo como un caso especial de la teoría general. Es decir, se explica el funcionamiento del mercado laboral a través del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. La particularidad es que en lugar de intercambiarse un bien se intercambia un factor de producción, el trabajo.

Todo el modelaje económico convencional está construido sobre el carácter de la persona como agente racional, autónomo e interesado en sí mismo, exitosamente optimizando sus elecciones, sujetas a limitaciones externas. El “homo economicus” emerge totalmente formado, con preferencias completamente desarrolladas y es completamente activo e independiente. No tiene niñez ni vejez, no depende de nadie y no tiene ninguna responsabilidad hacia nadie más que hacia sí mismo. El medio ambiente no tiene ningún efecto sobre él. En definitiva, el hombre económico interactúa en la sociedad sin ser influenciado por ella. Esto no quiere decir que todos los economistas creen que las personas son solamente homo economicus -aunque hay algunos que sí lo creen-. Esto sólo indica que este modelo de conducta es visto como el principio más adecuado y objetivo para un buen análisis económico. Sin embargo las personas no surgen simplemente de la tierra, nacen de mujeres, son criados y cuidados durante su niñez, cuando envejecen o enferman, crean círculos sociales en grupos familiares y comunitarios, y son

perpetuamente dependientes del alimento y un hogar para mantener su vida. Estos aspectos de la vida humana, cuyo descuido es a menudo justificado bajo las bases de que carecen de importancia, son intelectualmente poco interesantes o meramente naturales, son, casualmente, las áreas de la vida definidas como parte del trabajo de las mujeres.

Examen de la oferta individual de fuerza de trabajo (tema 5)

De acuerdo con la teoría convencional, las personas deciden en cada momento si quieren o no trabajar en función de sus preferencias actuales en términos de consumo-ocio y de los salarios que se pagan en cada momento. Se plantea, pues, que la elección del trabajador y de la trabajadora para decidir si trabaja o no en el mercado y cuánto trabaja es una elección entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. Aparte de que, evidentemente, la decisión de trabajar depende de otras muchas cuestiones puesto que en las sociedades actuales el empleo es algo más que una mera fuente de ingresos, desde el punto de vista de género se puede plantear alguna cuestión adicional. En el caso de los hombres es bastante evidente que, por lo menos hasta ahora, éstos realizan muy pocas actividades domésticas y por tanto reparten su tiempo, básicamente entre el trabajo en el mercado y el ocio puro. Así pues, en el caso de los varones, las horas de trabajo tendrían que aumentar en respuesta a una subida de los salarios a costa del ocio puro y al no ser ocio puro y trabajo

aparentemente muy sustituibles la curva de oferta de trabajo de los hombres es casi vertical, volviéndose levemente hacia atrás a partir de un determinado nivel de estudios.

Las mujeres, sin embargo, reparten su tiempo entre tres opciones: trabajo en el mercado, trabajo doméstico y ocio puro. En el caso de muchas mujeres con responsabilidades familiares, sobre todo mujeres casadas, el trabajo en el mercado y el trabajo en el hogar son sustituibles, de manera que cuando suben los salarios, las mujeres entran en la población activa, dejan de trabajar a tiempo parcial para hacerlo a tiempo completo y utilizan parte de las ganancias que obtienen en el mercado para contratar a personas que realicen el trabajo doméstico o para adquirir en el mercado productos y servicios que antes ellas mismas elaboraban en el hogar. Es decir, un aumento del salario de las mujeres casadas induce a una sustitución del trabajo doméstico por trabajo de mercado, dependiendo de la intensidad de este fenómeno del grado de sustitución entre bienes de mercado y bienes domésticos. La evidencia parece demostrar que el salario real que pueden ganar las mujeres ha ido subiendo en los últimos años, entre otras razones por la elevación del nivel de educación, y que esta subida ha provocado un aumento de sus tasas de actividad laboral.

Uno de los puntos que se abordan en este tema es el de Las tasas de participación. En este punto se

analizan los modelos de participación laboral de mujeres y hombres. Al analizar la situación laboral de las mujeres aparecen tres características principales: por un lado su escasa participación en el trabajo asalariado, en segundo lugar la aparición entre el colectivo de mujeres de un importante grupo de "no activas" dedicadas al hogar, y, por último, la estrecha relación que se aprecia entre la actividad laboral y el ciclo de vida familiar. Siempre aparecen como aspecto central del análisis las relaciones existentes entre trabajo y familia. Lo sorprendente es que este énfasis se diluya, o incluso desaparezca, cuando se analiza la población masculina o la mano de obra en general. Esta manera tradicional de abordar la cuestión no es sino un reflejo del llamado enfoque sexista en las ciencias sociales, de modo que el modelo general de análisis se adapta a la situación de la población masculina sin tener en cuenta a la femenina.

En efecto, se considera que los varones acceden al mercado de trabajo en una situación indiferente a su entorno familiar. En cambio, las prioridades vitales de la mujer serían distintas, de modo que su carrera laboral está siempre mediatizada por la referencia a la familia. Sin embargo un análisis más profundo revela que esta asimetría es engañosa porque la situación familiar del varón también influye en su carrera profesional aunque sea en sentido inverso al de la mujer. En este caso la dedicación de la mujer a la familia y al hogar permite al "cabeza de familia" una

dedicación laboral más intensa y por tanto una posición mejorada en el mercado laboral.

Resumiendo, podemos decir que, en la actualidad se observan tres modelos diferentes de participación de la mujer en la actividad económica: el de las labores de casa como ocupación exclusiva de la mujer, el de la pauta moderada de los roles sexuales diferenciados con interrupción del trabajo durante la crianza de las hijas e hijos y el de la mujer ocupada que sólo abandona el trabajo durante el permiso de maternidad. Del predominio en una economía de uno u otro tipo de mujer resultan tres curvas de actividad femenina en relación con la edad claramente diferenciadas:

- ❑ Una curva de una sola cresta que se corresponde a un modelo de inactividad laboral dominante: Únicamente las mujeres de 20 a 25 años, solteras la mayoría de ellas, tienen tasas de actividad laboral elevadas. Tras el matrimonio o la maternidad, casi todas ellas dejan definitivamente de trabajar en el mercado para ocuparse de manera exclusiva del trabajo en el hogar.
- ❑ Una curva bimodal o en forma de M, correspondiente a un modelo de actividad laboral discontinua: La mayor parte de las mujeres que tienen hijos e hijas deja de trabajar en el mercado entre los 25 y los 40 años para ocuparse de la familia. Una vez que los hijos e hijas han crecido vuelven a incorporarse al mercado de trabajo.
- ❑ Una curva en forma de U invertida representa un modelo en el que la actividad laboral continua es dominante: en este modelo las mujeres acumulan el trabajo fuera del hogar y las obligaciones familiares. La mayoría no deja de trabajar en el mercado cuando tienen hijas e hijos. Esta curva es la que más se aproxima al modelo masculino, aunque es más baja debido a que las tasas de actividad de las mujeres suelen ser inferiores a las de los hombres.

A lo largo de este siglo, en la mayoría de los países occidentales se ha pasado de una curva de actividad

del primer tipo a una curva de actividad correspondiente al modelo masculino. Este cambio en el comportamiento laboral de las mujeres se puede observar analizando la evolución de sus tasas de actividad desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta la actualidad. El incremento de la participación femenina en la actividad económica es un fenómeno de alcance universal y debe atribuirse principalmente a la mayor presencia de mujeres casadas con hijos e hijas. En esta evolución han incidido factores económicos y demográficos, culturales e ideológicos.

La formación de la fuerza de trabajo (tema 6)

Es en este tema en el que el autor aborda más en profundidad la cuestión del trabajo reproductivo y, por lo tanto, es el que podría dedicarse de manera monográfica a este tema: el trabajo reproductivo, las maneras de valorarlo, la distribución de la carga global de trabajo y del trabajo doméstico entre mujeres y hombres ...En concreto, en el epígrafe de Trabajo reproductivo y género se trata bastante ampliamente la división sexual del trabajo. Se puede decir que existe división sexual del trabajo en la medida en que las actividades de hombres y mujeres en una sociedad, tanto dentro como fuera del hogar y la familia, están segregadas en función del sexo. Esta división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a la funciones

que unos y otras desempeñan y que se realiza en perjuicio de las mujeres.

¿Cómo explican las teorías convencionales esta diferente asignación de tareas a mujeres y hombres, la histórica especialización de los hombres en el trabajo de mercado y de las mujeres en el trabajo reproductivo? Una teoría de referencia obligada en esta materia es la ya no tan nueva Nueva Economía de la Familia (NEF) que surgió en los años sesenta como programa de investigación para dar respuesta a una serie de problemas que la economía neoclásica se había mostrado incapaz de abordar, aplicando los postulados básicos de maximización de utilidad y de ganancias a terrenos no incluidos típicamente en el ámbito de lo económico. Los fundamentos de la teoría se encuentran en la obra de su máximo representante, Gary Becker, premio Nóbel de economía del año 1992 precisamente “por haber extendido el dominio del análisis microeconómico a un amplio campo del comportamiento y la interacción humanos, incluyendo comportamientos no mercantiles”. La principal novedad de la NEF es la consideración de la familia, y no del individuo como hasta entonces, como unidad de decisión. La familia pasa de ser una unidad de consumo a ser, además, una unidad de producción. En ella, al igual que en una pequeña empresa, se producen bienes, en este caso los denominados bienes domésticos -cuidado de los hijos, preparación de comida ...-. Estos bienes requieren para su producción de una parte importante de tiempo disponible, tiempo

que por tanto no se dedicará a la realización de un trabajo remunerado. El tratamiento del tiempo humano es fundamental en la NEF.

La familia se comporta como si maximizase una función de utilidad única. El problema es que los individuos que integran la familia pueden tener funciones de utilidad distintas. Para solventar este problema Becker se basa en el supuesto de que hay un "jefe de familia altruista" -"el dictador benevolente" de la teoría del bienestar) que integra en su propia función de utilidad las funciones de los restantes miembros de la familia, de manera que la función de utilidad familiar es la función de utilidad del jefe. El jefe de la familia no viene definido ni por su edad ni por su sexo sino por ser quien transfiere poder adquisitivo a todos los demás porque se preocupa de su bienestar. Por tanto el altruismo se convierte en un eje central de la función de utilidad familiar.

Esta teoría hace abstracción de los conflictos y complementariedades entre los miembros de la familia, de manera que, en la práctica existe escasa diferencia entre la toma de decisiones familiar e individual. Es decir, la familia vuelve a comportarse, por obra de un milagro económico, como un individuo. Asimismo, la noción del jefe de familia altruista reproduce la forma de organización familiar dominante en la sociedad, con lo cual queda en entredicho que esta norma de decisión pueda ser compatible con la maximización de la "utilidad familiar".

Las familias combinan tiempo y bienes de mercado para producir bienes domésticos. Estos bienes no tienen un precio de mercado explícito, pero sí un precio sombra igual a su coste de producción, que dependerá de los precios y cantidades de los inputs de mercado utilizados así como del tiempo empleado y del precio de ese tiempo que, en general, se considera exógeno y se valora a su coste de oportunidad. Lo importante de esta función de producción familiar es la incorporación del tiempo como un recurso escaso susceptible de usos alternativos. Además se admite, por primera vez en el análisis económico, la posibilidad de valorar el tiempo utilizado en la familia mediante el coste de oportunidad.

El mérito de la NEF radica básicamente en haber reconocido la existencia del trabajo doméstico y las relaciones en el seno de la familia. A pesar de sus logros, esta teoría no ha estado exenta de críticas. En primer lugar hay que decir que hace extensiva al ámbito de la familia el ámbito del mercado, es decir, se limita a explicar el trabajo doméstico en función del mercado, cuando su primera característica es su exclusión del mismo. Al asimilarse esfera doméstica y mercantil se contribuye a enmascarar la naturaleza y el funcionamiento de las relaciones de sexo y entre generaciones propias de la esfera de la reproducción. La familia es uno de esos grupos en los cuales los individuos mantienen relaciones y el trabajo doméstico se sitúa en el centro de esas relaciones. Es decir, que

esta teoría tiene la ventaja de que trata al hogar como una unidad de toma de decisiones pero lo hace a base de soslayar los problemas previos. En este modelo las mujeres tienen exactamente la misma importancia que los hombres, pero el modo en que se toman las decisiones, y las interacciones potenciales entre maridos y mujeres son temas que, o bien se soslayan, o bien se trivializan. Además, ¿cómo conciliar el argumento de la ortodoxia neoclásica de que todos los agentes son iguales con la desigualdad real entre hombres y mujeres en la sociedad actual?

En segundo lugar, al lector se le presenta continuamente la duda de si la familia responde a una unidad de decisiones racionales o si, por el contrario, es el bastión por excelencia de la tradición y la costumbre. Y es que los teóricos de este enfoque encuentran muchos problemas para mantener un análisis coherente sin recurrir a explicaciones circunstanciales o a razonamientos tautológicos. Su postulado básico, según el cual la organización de actividades domésticas y de mercado puede explicarse en virtud de la máxima eficiencia en la distribución del "tiempo" de los miembros de la familia, no basta para explicar por qué las mujeres se especializan en el trabajo doméstico y los hombres no. Esta especialización se justifica de varias maneras.

Una explicación nos remite a la noción de ventaja comparativa, es decir, a la existencia de diferentes capacidades laborales de hombres y mujeres que

hacen a uno y otra más hábiles en la realización de determinadas tareas. Al especializarse cada miembro de la unidad familiar en la actividad en la que tiene ventaja, la familia logra una mayor eficiencia y obtiene el máximo de cada uno. La segunda explicación tiene que ver con los salarios que cada uno puede obtener en el mercado, y como habitualmente los hombres ganan más que las mujeres a las familias les resulta más beneficioso que sean los hombres quienes se especialicen en el trabajo mercantil. Ambos argumentos han sido sometidos a duras críticas que quedan suficientemente explicadas en el manual de Recio.

El primer argumento se basa en un burdo "biologismo" que considera inherente a su género la mayor productividad de las mujeres en el trabajo doméstico. Es decir, la ventaja comparativa se deduce de la división sexual del trabajo existente y luego se utiliza para explicar esta división. La hipótesis de la diferencia de habilidades parece depender de la existencia de una aptitud genética diferenciada que debería traducirse en una división sexual del trabajo bastante rígida a través de los tiempos. Sin embargo la evidencia muestra que el sexo de los empleos tiende a cambiar según el contexto y las circunstancias: el trabajo de tejer era masculino hasta la revolución industrial; cocinar se considera una actividad femenina pero normalmente los cocineros profesionales son hombres...

El segundo argumento tampoco se libra de las críticas.

En primer lugar, un salario femenino menor puede explicar la especialización completa -los hombres en el trabajo mercantil y las mujeres en el trabajo doméstico- pero desde luego no justifica el hecho de que cuando los dos tienen un empleo asalariado, la mayor parte del trabajo doméstico siga recayendo en las mujeres. La respuesta apunta a que la familia cuenta el precio de la hora de trabajo doméstico por el salario que se recibe en el mercado y como la mujer cuesta menos es ella quien acaba realizando el trabajo doméstico. Pero ¿cómo es posible que en un mundo de individuos egoístas las mujeres acepten sin chistar una solución que las perjudica sistemáticamente? Además el razonamiento es circular: la división de actividades en la familia se explica por las diferencias salariales en el mercado laboral, pero éstas se justifican, a menudo, por el hecho de que la dedicación de las mujeres a las tareas del hogar hace que se impliquen menos en la vida laboral. Es decir, se dedican a la casa porque ganan menos que los hombres y ganan menos precisamente porque se dedican a la casa.

Es en este sexto tema en el que se analiza el papel de la educación y la formación laboral. Y al hablar de las teorías sobre el papel de la educación resulta absolutamente imprescindible empezar por la Teoría del capital humano que se encuadra dentro de la tradición neoclásica y fue formulada por miembros de la escuela de Chicago en la década de 1950. El trabajo de Gary S. Becker sigue siendo una referencia obligada

en el estudio del mercado de trabajo. La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas. Se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel de estudios más alto y una formación mejor es mayor que la de otra que posea menos estudios y formación. Cuanto mayor es el nivel educativo más productivo se es. Quiero señalar que el tratamiento del tema del capital humano en un libro de texto estándar de economía laboral es el siguiente: el tema no empieza con un enfoque sobre la nutrición, socialización y educación formal e informal de los niños dentro de las familias y escuelas públicas, sino más bien con la decisión del joven adulto sobre si ir a la universidad o no. Aun cuando hay, por supuesto, algún beneficio pedagógico al diseñar ejemplos de libros de texto para atraer los intereses inmediatos de los estudiantes, parece no haber demasiadas razones pedagógicas para enfocarse tan estrechamente en la educación superior.

Sería necesario incluir también el análisis del desarrollo previo del capital humano y reflexionar sobre la creación de las habilidades y aspiraciones de los estudiantes desde el principio de sus vidas.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales reflejarán las diferencias de inversión en capital humano y así esta teoría parece sugerir que en el caso de los y las pobres y las y los parados el problema

reside en su inadecuado nivel de capital humano. Los y las pobres son pobres por su escasa formación y baja productividad. De igual manera las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explicarían por el hecho de que éstas acumulan menos capital humano debido a que mujeres y hombres tienen distintas expectativas en relación con su participación en la población activa a lo largo de la vida. En esencia, las mujeres acumulan menos capital humano y de ahí que sus salarios sean más bajos. En este argumento existe un problema evidente de causalidad: no se sabe con certeza si las posibilidades de menores ingresos de las mujeres son la causa de que inviertan menos en capital humano, o bien si sus menores ingresos son consecuencia precisamente de haber invertido menos en capital humano.

Otro aspecto tratado por la teoría del capital humano es el de la depreciación. Al igual que el capital físico, también el capital humano se deprecia y la depreciación disminuye la productividad y por consiguiente los salarios de los y las trabajadoras. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los períodos de ausencia del lugar de trabajo. Esto afecta directamente a las mujeres que abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más excedencias laborales que los hombres en la época de crianza de las criaturas. Desde una perspectiva feminista se ha criticado esta idea de productividad por ser un concepto sexista, ya que se atribuye exclusivamente a

las cualificaciones retribuidas en el mercado, sin reconocer otras más propias de las mujeres adquiridas en el hogar. Además, no está muy claro que unos trabajadores siempre en activo durante los años útiles aumenten la productividad. Al contrario, se podría argumentar que el capital humano se deprecia si se realizan trabajos monótonos y repetitivos. Así es que el supuesto de que las cualificaciones se desvalorizan cuando la mujeres están fuera de la población activa no coincide totalmente con la realidad.

Hemos llegado, pues, al tema de las cualificaciones que es común en prácticamente todas las teorías del mercado de trabajo, y no sólo en las ortodoxas. Por lo tanto, las críticas y los comentarios que se exponen a continuación se refieren más o menos a la teoría del capital humano, las teorías de la segmentación y las teorías marxistas porque, por ejemplo, las nociones de cualificación y formación son absolutamente centrales para la definición de los trabajadores o trabajadoras del sector primario y secundario. El concepto de cualificación se basa, por un lado, en las cualificaciones formales adquiridas a través de la formación escolar o profesional o de la experiencia acumulada en el puesto de trabajo y se construye, además, en función del operario de la industria y no del sector servicios donde el trabajo femenino es mayoritario. Pretendiendo ser un concepto asexuado, en realidad responde más a la experiencia del obrero masculino que a la de las trabajadoras. Por otro lado, ya lo hemos dicho antes, muchos de los trabajos

femeninos en los servicios exigen competencias y responsabilidades que no son consideradas como cualificaciones precisamente porque no se ajustan a un concepto generado a partir de estudios sobre el trabajo industrial, o porque son cualificaciones "no formales" adquiridas, por ejemplo, en la familia y utilizadas preferentemente por el mercado, pero no reconocidas como tales ni en términos salariales o de status profesional. Es curioso, por ejemplo, como en los textos que tratan el trabajo de hombres y mujeres en algún período histórico, se suele hablar de "cualificaciones" al referirse a los hombres mientras en el caso de las mujeres se utilizan términos como "destreza", "habilidades", etc. Kergoat, D. (1984) afirma que la formación de las mujeres se adapta perfectamente a los empleos que se les ofrecen y que la han adquirido a través de un aprendizaje del oficio de futuras mujeres, siendo niñas, primero y de una formación continuada de trabajos domésticos después. Pero esta cualificación, al no adquirirse por canales institucionales reconocidos, puede ser negada por los empleadores. Las propias mujeres interiorizan esta banalización de su cualificación.

Es el creciente interés por el trabajo de las mujeres lo que ha llevado a cuestionar el concepto de cualificación en lugar de darlo por supuesto. La cualificación es un concepto que se construye socialmente y algunas de las divisiones de cualificación entre hombres y mujeres, fundamentalmente en la industria, se explicarían

históricamente por la lucha de los varones sindicalizados por retener sus privilegios a expensas de las mujeres. Es decir, las definiciones de las cualificaciones pueden depender más de los esfuerzos masculinos, canalizados a través de los sindicatos, para intentar mantener un cierto control sobre el proceso de trabajo y reservar los criterios de cualificación para las tareas que realizan los hombres, excluyendo a las mujeres de los puestos mejor remunerados, que de auténticas competencias técnicas de los hombres y de las cuales carecen las mujeres.

La demanda de fuerza de trabajo (tema 7)

En este tema se pueden comentar las teorías que tratan de explicar la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral desde el lado de la demanda. Estas teorías se encuadran, en general, dentro del enfoque neoclásico. Las teorías de la discriminación se centran en el lado de la demanda y los primeros intentos de formular una teoría sistemática -no sólo referida a la discriminación por sexo- dentro de la tradición neoclásica se deben a Becker. Consciente de que las diferencias salariales reales no pueden achacarse exclusivamente a diferencias en la formación, el propio Becker desarrolló la Teoría del "gusto por la discriminación". Esta teoría analiza en qué medida los demandantes de trabajo, los empresarios, tienen predisposición a contratar un determinado tipo de personas -varones blancos fundamentalmente-. Su

teoría puede considerarse como una respuesta directa al deseo de analizar a las mujeres y a los trabajadores negros de Estados Unidos y su forma de abordar el tema fue innovadora, en el sentido de que introdujo motivos no pecuniarios en la teoría económica.

Becker sostiene que, desgraciadamente, la sociedad tiene un gusto por la discriminación y está dispuesta a renunciar a la eficiencia productiva, y, por tanto al nivel máximo de producción y de beneficios, para ejercer sus prejuicios. En el caso de las mujeres, los empresarios deciden no contratarlas porque ni ellos ni sus empleados quieren trabajar con ellas y se comportan como si la contratación de mujeres les supusiera costes subjetivos o psíquicos. La fuerza de este coste psíquico se refleja en un coeficiente de discriminación que puede medirse en términos monetarios, de tal manera que el empresario que tiene prejuicios sólo contratará mujeres si su salario es inferior al de los hombres. Evidentemente, cuanto mayor sea el gusto por la discriminación mayor será la disparidad entre los salarios de los hombres y los de las mujeres.

De acuerdo con este modelo está claro que las grandes perdedoras son las mujeres porque como consecuencia de la discriminación perciben salarios más bajos. Pero para Becker también los empresarios discriminadores saldrían perjudicados porque incurrirían en unos costes salariales mayores que los no discriminadores con lo cual los costes totales

medios y los precios de los productos de las empresas no discriminadoras serían inferiores a los de las discriminadoras. En última instancia, como la discriminación no es rentable, el gusto por la discriminación es un costoso capricho y, como la ortodoxia económica considera que la competencia constituye la regla más que la excepción, los modelos de Becker ven en la discriminación un fenómeno transitorio. De todas maneras, una crítica fundamental que puede plantearse a esta perspectiva es que los avances en la erradicación de la discriminación han sido, en realidad, modestos y parece que el funcionamiento del mercado no ha eliminado todavía los prejuicios de los empresarios. Esta evidencia ha impulsado el desarrollo de otros modelos que intentan explicar por qué la discriminación persiste década tras década.

Antes de continuar analizando otras teorías que explican las desigualdades desde el lado de la demanda sí quiero comentar que se han ido desarrollando modelos al margen de la tradición neoclásica aunque con muy escasa difusión. En estos modelos (Akerlof y Yellen, 1988) los agentes no son hiperracionales y aislados. Son más bien seres humanos capaces de emociones tales como el interés por la justicia o los celos. Sugerir que los salarios pueden ser influenciados por consideraciones de justicia y no exclusivamente por las fuerzas de mercado, contribuye a explicar la persistencia de salarios creados fuera del equilibrio de mercado y la

existencia del desempleo. Como las características y trabajos que han sido asociados tradicionalmente a las mujeres han sido sistemáticamente devaluados, pagar un salario menor por esas habilidades podría ser percibido como justo.

Una segunda teoría de la discriminación se basa en el poder monopsonístico o de mercado de los empresarios y se conoce como el modelo del poder de mercado o del monopsonio. De acuerdo con este modelo, al igual que a un vendedor monopolístico le resulta rentable practicar la discriminación de precios, también a un empresario puede convenirle practicar la discriminación salarial, es decir, le resultará rentable pagar unos salarios diferentes a los varones y a las mujeres igualmente productivos, pagando el salario más bajo a los trabajadores cuya curva de oferta de trabajo sea menos elástica. Una razón que podría explicar la menor elasticidad de las mujeres tiene que ver con su menor movilidad, tanto geográfica como ocupacional. Así, si el marido de una mujer tiene un trabajo en un determinado lugar, ésta puede no estar dispuesta a aceptar empleo en otro lugar.

Evidentemente, una vez más, entra en juego la subordinación de la mujer al hombre, se considera que el salario de la mujer es complementario y que es ella quien se muestra siempre dispuesta a sacrificar su carrera profesional para hacerla más compatible con su vida familiar.

Las implicaciones de este modelo son bastante interesantes. En primer lugar, el salario masculino es mayor de lo que sería si no hubiera discriminación sexual. En segundo lugar, el salario femenino es menor que el masculino y que el salario que estaría vigente si no hubiera discriminación por razón de sexo. En tercer lugar, este modelo muestra que, a diferencia del modelo de Becker, es rentable discriminar puesto que los beneficios de la empresa discriminadora aumentan. Si el empresario de Becker paga por ejercer sus prejuicios, el monopsonístico discrimina porque con ello sale ganando. En cuarto lugar, suponiendo que haya competencia en el mercado de productos, si una empresa no discriminara y sus rivales sí, se enfrentaría a unos costes de producción más elevados y acabaría siendo expulsada del mercado. Esta conclusión es contraria a la del modelo de Becker en el que los no discriminadores acabarían expulsando a los discriminadores. Por lo tanto si para el modelo del gusto por la discriminación la búsqueda de beneficios por parte de los empresarios reduce la discriminación con el paso del tiempo, el modelo del poder de mercado parece sugerir que no existe ninguna razón por la que las fuerzas de mercado deban reducir la discriminación. Este modelo implica que es necesaria la intervención del Estado para hacer frente a la discriminación.

Otra teoría que trata de explicar la discriminación en el mercado de trabajo es la denominada Teoría de la discriminación estadística. Se dice que existe

discriminación estadística "siempre que se juzga una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene, de hecho, las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo". Los empresarios que tienen vacantes desean contratar a los trabajadores más productivos que existan para cubrirlos. Esta teoría indica que dado que es costoso obtener información detallada sobre la productividad potencial de los solicitantes de empleo, los empresarios maximizadores de los beneficios basan sus decisiones de empleo en las características percibidas de los grupos de trabajadores. Como consecuencia de esto, es habitual que se utilicen consideraciones "subjetivas", como la raza, el sexo o la edad, para decidir a quién se contratará.

Al practicar la discriminación estadística, el empresario no satisface un gusto por la discriminación sino que utiliza el sexo, la raza o la edad como una variable que recoge aproximadamente los atributos de los y las trabajadoras relacionados con la producción que no pueden discernirse fácilmente. Así, por ejemplo, es posible que se utilice el sexo como variable aproximada de la fuerza física o de la dedicación al trabajo. Es de destacar que, a diferencia de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación, el empresario no resulta perjudicado por discriminar, sino

beneficiado, puesto que de esta manera minimiza los costes de contratación. Por otra parte, este modelo no indica necesariamente que la conducta de contratación del empresario sea maliciosa, sino que sus decisiones pueden ser perfectamente correctas, racionales y rentables por término medio. El único problema es que se discrimina a muchos trabajadores que se alejan de la media del grupo.

Desequilibrios en el mercado laboral: enfoques teóricos
(tema 8)

En este tema se trata el problema del paro desde una perspectiva general, profundizando en los distintos tipos de paro y teorías sobre el paro. La perspectiva de género se incorpora sobre todo en el apartado dedicado a las políticas de empleo, y más concretamente mediante el análisis y puesta en común de acciones concretas de fomento de empleo femenino llevadas a cabo en distintos ámbitos. Por lo tanto se podría aprovechar para hacer algunos comentarios sobre las Políticas de Igualdad de Oportunidades y las Acciones Positivas. Las políticas de igualdad de oportunidades persiguen el objetivo de la igualdad entre los sexos, es decir, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y puedan ejercerlos en la práctica. De lo que se trata en este caso es de dar a los dos sexos las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y en sus principales actividades, es decir, el trabajo remunerado, la cultura, la política y

la vida social. Una vez establecido el criterio de oportunidades iguales para todas y todos, la intervención de la Administración debe de garantizar las condiciones igualitarias, especialmente a través de la eliminación de todas las barreras legales.

El hecho cierto es que la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido. Incluso en aquellos casos en que se ha podido acceder a áreas antes cerradas a la presencia femenina, este acceso no necesariamente ha significado terminar con la discriminación. Y es que la igualdad de oportunidades no necesariamente ha producido igualdad de resultados. Es más, se ha podido constatar que una sociedad desigual reproduce la desigualdad aunque hable de igualdad. Si entre diversos grupos existe una diferencia en cuanto a los recursos, al poder de los amigos, al tiempo disponible, a los modelos de socialización y al control de la propiedad, el resultado abocará a que el grupo más fuerte gane la competición. Con el tiempo, la distancia entre los diferentes grupos se agrandará, lo cual es un resultado perverso en relación con el principio que se aspiraba alcanzar. Ello no debe extrañarnos si tenemos en cuenta que sólo se está tratando aquí de igualdad como punto de partida y no de garantizar la igualdad de resultados. Si una situación es desigual al principio, no bastará con hacer valer la ley de igualdad para que se ajuste la situación, porque "la igualdad no es la llave para la igualdad" y se hará necesario tomar medidas de acción positiva.

Aunque por pudor se utiliza el término de acciones positivas, nos estamos refiriendo en realidad a discriminaciones positivas puesto que con el planteamiento de las acciones positivas se rebasa el marco de la prohibición de discriminaciones y se consideran como lícitas y necesarias ciertas medidas destinadas preferentemente a grupos especiales a fin de remediar las desigualdades que de hecho afectan a sus oportunidades en distintos campos. La acción positiva para las mujeres consiste, pues, en un tratamiento normativo y formalmente desigual, favorable para la mujer, y que tiene por objeto establecer la igualdad de oportunidades. Podrían, ciertamente, emplearse otros términos como "medidas preferenciales" o "medidas prioritarias" pero connotan la idea de derogación del principio de igualdad de los sexos cuando lo que se intenta en realidad es proteger a un sector de la población particularmente vulnerable a la discriminación. Parece que el principal criterio a la hora de decidirse por una u otra terminología ha sido el de evitar aquella que induce a pensar que estas medidas son excepciones a la ley de igualdad con el fin de favorecer a un grupo determinado en detrimento de otro que lo merece en igual medida. El objetivo es el opuesto, es decir, la obtención de una igualdad de los resultados en relación con los principios proclamados.

Para acabar con las desigualdades es importante desarrollar políticas públicas cuyo objetivo sea específicamente acabar con la discriminación de las

mujeres. Hay que incrementar la participación laboral de las mujeres pero procurando que el trabajo de mercado se realice en condiciones no precarias y evitando, sobre todo, situaciones de discriminación. Y esto significa que además de favorecer y garantizar el acceso de las mujeres al empleo y a los ámbitos reservados tradicionalmente a los hombres es necesario reconocer la necesidad de que las responsabilidades familiares y cotidianas deben ser asumidas entre todos y todas. Es decir, es preciso favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública pero potenciando, al mismo tiempo, la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello habrá que cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado desde la aceptación de que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida social, tienen la misma importancia.

A pesar de todas las medidas adoptadas, y la CAPV nos proporciona un amplio y variado repertorio en esta materia, las desigualdades entre mujeres y hombres siguen vigentes, por lo que sólo es posible hablar como mucho de logros parciales. Además estas medidas se han orientado fundamentalmente a las mujeres participantes en la esfera pública y en el mercado de trabajo. Continúan sin plantearse con la fuerza suficiente medidas para acabar con la desigualdad de roles en el ámbito del hogar y que están en la base de una parte importante de las discriminaciones sociales. Es necesario que las

políticas de empleo se vean complementadas con otra serie de medidas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito privado. De hecho y a modo de ejemplo citamos que en el último informe del Grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres (Instituto de la Mujer, 2001) se recomienda la puesta en marcha de acciones positivas para los hombres con el objetivo de aumentar su presencia en actividades mercantiles donde su representación es escasa y, sobre todo, en el área de las actividades domésticas. Se menciona explícitamente el permiso parental diseñado para los hombres.

La segmentación del mercado laboral (tema 10)

En este capítulo se describen las teorías de la segmentación del mercado laboral. Desde hace tiempo la interpretación ortodoxa del mercado de trabajo es objeto de controversias y debates. Entre las críticas más conocidas a la teoría ortodoxa encontramos la concepción del mercado de trabajo de los primeros institucionalistas, el concepto de mercados internos de trabajo y la teoría de los mercados duales y segmentados. Simplificando muchísimo, los teóricos de la segmentación imaginan un mercado laboral segmentado en dos tipos distintos de mercados: el primario y el secundario. Esta idea de que no existe un único mercado de trabajo que abarca más o menos a todos y a todas y es homogéneo, sino que existen

mercados múltiples y diferenciados que constituyen el núcleo central de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. La idea de los mercados segmentados surgió a partir de estudios sobre la pobreza, el desempleo y las condiciones laborales de las personas que trabajaban fuera de los canales de carrera normales de los hombres blancos de la clase media americana, y ha sido desarrollado fundamentalmente en Estados Unidos. El desarrollo de estas teorías ha producido un cambio conceptual importante en el análisis del mercado de trabajo, y esto se debe, en gran medida, al trabajo empírico que intentó tomar a las mujeres -y a los negros de Estados Unidos- más en serio.

La hipótesis básica del mercado dual de trabajo es que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos esencialmente distintos, el sector primario o central y el secundario o periférico. El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, sobre todo, estabilidad en el empleo. En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, tener peores condiciones de trabajo y de promoción, una considerable inestabilidad en el empleo y una elevada rotación entre los trabajadores. Diversos grupos sociales, como los emigrantes, determinados grupos étnicos, ancianos, jóvenes o mujeres se verían confinados en el mercado secundario. A nosotras, lo

que nos interesa especialmente es saber porqué los puestos de trabajo del sector secundario parecen asignados a ciertos grupos de trabajadores.

Para algunos autores, las características concretas de los trabajadores secundarios son en gran medida accidentes que el sistema económico usa pero que no crea. Por el contrario, para los teóricos radicales, los papeles sexuales, el racismo, el origen étnico..., son categorías que, aunque no han sido directamente creadas por los empleadores, por lo menos han sido reforzadas y manipuladas por ellos para estabilizar y legitimar la estructura económica. Estos autores prescindan pues del postulado de armonía social y aducen que el capital explota y refuerza el sexismo y racismo preexistentes. Los teóricos que entienden el funcionamiento del mercado de trabajo en términos de una estructura dual señalan que la fuerza de trabajo femenina constituye la gran mayoría del sector secundario. Sin embargo, desde mediados de la década de los ochenta ha comenzado a cuestionarse el concepto de mano de obra secundaria aplicado al análisis del trabajo femenino. Los argumentos y las evidencias empíricas utilizadas por estas críticas son diversas. Así, se destaca que muchos de los trabajos realizados por mujeres, por ejemplo trabajos en la enseñanza y trabajos de enfermería, además de ser altamente cualificados, cuentan con escalafones profesionales y exigen una formación continuada, y por tanto una estabilidad en el empleo, características bien diferentes a las supuestas existentes en el mercado

secundario. De igual manera, las características de los trabajos del sector secundario se encuentran en muchos trabajos exclusivamente masculinos como la construcción.

Otra de las críticas consiste en que, tanto esta teoría como la teoría marxista se han formulado, implícitamente, desde la perspectiva de la clase obrera cualificada masculina empleada en la industria manufacturera. En consecuencia, son más adecuadas para analizar el trabajo de producción en el sector manufacturero que el trabajo en el sector servicios, en el que se emplean mayoritariamente las mujeres. Particularmente difícil resulta conceptualizar como parte de una fuerza de trabajo del sector secundario el empleo en el sector público, donde las trabajadoras y los trabajadores gozan, por ejemplo, de relativa seguridad en el empleo. En general, se puede afirmar que estas teorías son más idóneas para analizar el trabajo de los hombres que el de las mujeres.

Por otro lado, al contrario de lo que se postula en esta teoría, la mano de obra femenina no funciona como secundaria o sustitutoria, sino como preferente en muchas ocupaciones. En efecto, si las mujeres constituyesen una fuerza de trabajo secundaria, en el sentido de ofrecer prestaciones de algún modo inferiores o en todo caso menos solicitadas, ¿cómo podría explicarse una división sistemática de las profesiones o de las tareas según el sexo? Esta última revela una clara preferencia por las mujeres para

determinados puestos de trabajo y por los hombres para otros, más que una gradación en la cual las mujeres ocuparían sistemáticamente el segundo lugar. Si se cumpliera, de hecho, la tesis del lugar secundario reservado a las mujeres en la jerarquía de preferencias, deberíamos observar un proceso de absorción indiferenciada de la fuerza de trabajo femenina una vez agotada la masculina, cosa que a veces sucede pero no siempre.

La determinación salarial: La negociación colectiva (tema 12)

Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres son evidentes y ello a pesar de los avances en la legislación laboral en los que se ha pasado de reivindicar “el mismo salario por trabajos iguales” a reclamar “mismo salario por trabajos de igual valor” y en la actualidad “misma retribución por trabajos de igual valor”. Según la última Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios publicada -ha sido sustituida desde 2001 por el Índice de Costes Laborales-, el salario medio mensual de los hombres ascendía a las 219.949 pesetas mientras que el de las mujeres era de 167.112 pesetas. Por lo tanto el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres. En un reciente informe elaborado por la Dirección General de “Empleo y asuntos sociales” de la Comisión Europea se afirma que en la UE15, en el año 1998, tanto en el sector público como en el privado los hombres ganaban más

que las mujeres. Las únicas excepciones serían el sector público portugués -en el que las ganancias de las mujeres representaban el 108 por 100 de la de los hombres- y el italiano y danés –donde las ganancias de unas y otros son prácticamente idénticas-. En el mismo documento los datos relativos a España señalan que, el sueldo bruto medio por hora de las mujeres en el sector público representaba el 93 por 100 del masculino y en el privado este porcentaje era del 83 por 100.

A pesar de las numerosas acciones legislativas, de ámbito autonómico, estatal, europeo e internacional, no debemos dejar de preguntarnos por los motivos de que persistan esas diferencias. Se constata que las explicaciones tradicionales distan mucho de ser suficientes. Algunos estudios señalan que “si todas las demás circunstancias se mantienen iguales” -similar nivel de formación, experiencia, categoría profesional, edad, sector de actividad ...- las mujeres siguen ganando en algunos países entre un 10 por 100 y un 15 por 100 menos que los hombres aproximadamente.

¿Cómo se explica este residuo? Muchas de las explicaciones han ido apareciendo a lo largo del texto pero consideramos que puede ser útil sintetizarlas. Hay que decir que el análisis de las desigualdades salariales es complejo porque el salario mismo es una variable compleja en la que intervienen múltiples factores, a la vez económicos y sociales, pero también políticos e institucionales. En primer lugar, cuando se habla de desigualdades salariales entre hombres y mujeres todavía se refleja la influencia de determinadas culturas y tradiciones. Algunos prejuicios, por lo que se ve, son tenaces. En primer lugar, es posible que el salario de las mujeres sea inferior al de los hombres porque se considera un salario de apoyo lo que vuelve a remitirnos a la división sexual del trabajo y, en particular, a la división de roles en la esfera doméstica -acceso diferenciado a la educación y a la formación, reparto desigual del trabajo doméstico-. Como en economía estas variables se consideran “exógenas” al mercado de trabajo quedan fuera del campo de análisis económico. Esta interpretación es muy cómoda pero lo cierto es que la producción de dichas desigualdades dista mucho de ser puramente

exógena al mercado de trabajo, que ha sabido apoyarse en ellas y desarrollarlas o reducirlas según sus necesidades. Históricamente el salario familiar ha sido considerado como salario de apoyo de manera explícita en algunos lugares. Así, Rachel Silvera, menciona que en Australia, en 1919, el salario femenino tenía que ser inferior en un 50 por 100 al de los hombres para justificar su rol familiar salvo “si existía el riesgo de que una mano de obra femenina más barata entrase en competencia con la masculina” en cuyo caso se podía considerar la posibilidad de ofrecer una remuneración igual.

Dada la presencia irreversible de las mujeres en el mercado de trabajo y la evolución de las estructuras familiares, la referencia explícita al salario familiar para los hombres y al salario de apoyo para las mujeres ya no se encuentra inscrita como tal en el conjunto de los países. Sin embargo, en lo que a ciertas prácticas se refiere, parece que sigue vigente aunque de otra manera. En efecto, una parte de las desigualdades no justificadas remiten a la persistencia de ciertos prejuicios sociales como el de suponer que las mujeres suelen estar menos disponibles y su implicación laboral es inferior a la de los hombres.

Otra posible explicación nos remite al empleo a tiempo parcial. Cuando se habla de tiempo parcial, se piensa en una mujer y el empleo a tiempo parcial supone, obviamente, un salario reducido, un salario parcial. La proliferación del empleo a tiempo parcial ha hecho que franjas enteras de asalariados y, sobre todo de asalariadas, se hayan convertido en lo que se ha definido como “pobres que trabajan”. Pero eso no es todo, estudios realizados a nivel europeo demuestran que las diferencias salariales de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial no se corresponden sólo a la paga mensual y, por ejemplo, en Suecia, donde las desigualdades son menores, en 1997, los salarios horarios medios para el empleo a tiempo parcial sólo representan el 85 por 100 de los del empleo a jornada completa. Esta diferencia sube en otros países: Francia

(71 por 100), España (69 por 100) y, sobre todo, Reino Unido (60 por 100).

Se dice que cuando todas las demás circunstancias son iguales se mantiene una desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres. Pero lo que sucede es que todas las demás circunstancias no se mantienen iguales. En realidad, si las mujeres no perciben el mismo salario es sobre todo porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, cuando se habla de diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre, siempre, surge la misma pregunta ¿son salarios menores por el mismo trabajo? No por el mismo trabajo no, pero es que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos ni en casa ni fuera de casa. De ahí que en la legislación laboral haya pasado de reclamarse salarios iguales por el mismo trabajo a salarios iguales por trabajos de igual valor y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor. No está de más recordar que el concepto de cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo.

Finalmente, sabemos que las mujeres se concentran fundamentalmente en los servicios -en el año 2001 el 80,9 por 100 de las mujeres y el 50,6 por 100 de los hombres se ocupaban en el sector terciario-. Pues bien, los empleos de servicios aparecen contrapuestos a los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas,

competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada. Los empresarios y a menudo también las propias empleadas perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo. Por supuesto, la existencia de esas cualidades femeninas innatas está aun por demostrar. Lo que sí han demostrado diversos estudios es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

Reducción del tiempo de trabajo (tema 13)

En este capítulo se trata, entre otras, la cuestión de la reducción del tiempo de trabajo que por sus posibles implicaciones para las mujeres, nos interesa de manera especial. Históricamente la reducción del tiempo de trabajo se planteaba fundamentalmente como una aspiración dirigida a mejorar las condiciones de vida y

de trabajo de la gente. En la actualidad, la necesidad de dar una respuesta al problema del paro que padecen casi todos los países desarrollados, ha revitalizado el debate sobre la reducción de la jornada laboral.

Paralelamente, ha cobrado importancia la idea de reducción del tiempo de trabajo como un medio para superar la sociedad salarial, como instrumento para encaminarse hacia otro modelo de sociedad.

El reforzamiento de la posición de la mujer en el mercado laboral y la todavía pendiente implicación de los varones en el trabajo doméstico podría verse beneficiado por las propuestas de reducción del tiempo de trabajo y de reparto del empleo. Sobre todo, porque unos empleos menos absorbentes pueden crear las condiciones necesarias para que mujeres y hombres dispongan de más tiempo para el trabajo familiar. Estas propuestas podrían, de hecho, contribuir a generalizar también para los hombres el modelo de la “doble presencia” familiar-laboral reservado hasta ahora casi exclusivamente para las mujeres. Además una jornada de trabajo acortada incrementaría las oportunidades de trabajar a tiempo completo para las mujeres, aumentando, con ello, su independencia económica y su peso en el mercado laboral. Sin embargo, un repaso a la historia basta para cerciorarnos de que una reducción del tiempo de trabajo asalariado no garantiza, por sí misma, un reparto más igualitario ni del trabajo doméstico ni de los empleos porque el problema no es sólo la duración sino también la distribución de ese tiempo de trabajo asalariado. De

todas maneras, es justo reconocer que las reducciones históricas de jornada laboral -la jornada de ocho horas, las cuarenta horas semanales- se han producido en un contexto distinto al actual, un contexto en el que el hombre era el que trabajaba a tiempo completo en el mercado mientras que la mujer ejercía de ama de casa a tiempo completo. En el momento actual, una reducción del tiempo de trabajo en el mercado, aunque no garantiza el reparto de “todo” el trabajo entre mujeres y hombres, sí que puede ser considerado como un requisito para lograrlo.

Habría que aprovechar este debate sobre reducción del tiempo de trabajo para intentar reorganizar todos los tiempos de trabajo de manera que el resultado sea que todos los trabajos, tanto los de mercado como los que no son de mercado, sean realizados entre todos, es decir, reparto del trabajo asalariado entre todos los ciudadanos y reparto del trabajo no asalariado entre los hombres y las mujeres. En un informe de la UE se menciona que para lograr este objetivo lo más adecuado sería implementar una combinación de políticas sobre jornada laboral, distintas pero coordinadas y se habla explícitamente de tres posibilidades:

- La primera posibilidad es una combinación de reducción de jornada y de medidas que favorezcan la flexibilidad durante el ciclo vital.
- La segunda posibilidad consiste en el uso de incentivos financieros para fomentar una semana más corta y más uniformemente repartida.
- La tercera posibilidad es promover la flexibilidad a escala local mejorando la coordinación del horario de trabajo con el horario de la ciudad.

En todo este debate se echa de menos, para variar, la presencia de la perspectiva femenina. En primer lugar, se habla constantemente de “reducción del tiempo de trabajo” con lo que se identifica empleo y trabajo y se sugiere, tal vez de manera inconsciente, que el trabajo doméstico no merece esa consideración. En segundo lugar, parece que prima, sobre todo, el criterio de

creación de empleo y no cómo queda a partir de ahí el complejo mundo del trabajo. Una reducción del tiempo de trabajo asalariado, sin una visión de conjunto, con la conservación de horarios rígidos y uniformes, es la menos prometedora de las perspectivas, por lo menos para las mujeres. En tercer lugar y desde un punto de vista más idealista, se habla también, de la reducción del tiempo de trabajo como una puerta hacia la sociedad del “tiempo liberado”, hacia una sociedad en la que el tiempo ganado al empleo se convierte en tiempo de ocio, tiempo para el enriquecimiento cultural, tiempo para la realización personal. Rara vez se menciona que para las mujeres una parte importante del tiempo liberado del trabajo asalariado es una puerta no hacia el ocio sino hacia casa, hacia el trabajo doméstico. Y el tiempo de trabajo doméstico, evidentemente, no tiene por qué disminuir por el hecho de que lo haga el tiempo de trabajo asalariado. En realidad, no es descartable que suceda lo contrario, es decir, que el trabajo doméstico aumente, sobre todo si la reducción del tiempo de trabajo asalariado va acompañado de una reducción salarial. Esta reducción salarial obligaría a las familias a aumentar el esfuerzo en la esfera privada para intentar mantener el poder adquisitivo y el nivel de bienestar.

El trabajo asalariado, las ciudades, el Estado Social han sido pensados y contruidos desde la perspectiva de los varones y en ellos se preveía para las mujeres sólo un papel secundario, complementario y subalterno al de los hombres. Es necesario reconocer el valor

social de la esfera de la reproducción, valorar todos los trabajos, sobre todo los trabajos de cuidado y asistencia de las personas, revalorar la vida cotidiana, modificar los comportamientos y las actitudes aunque, evidentemente, las maneras de pensar y de comportarse no se cambian por decreto. La vida de hombres y mujeres hoy está condicionada por un modelo rígido. No parece muy “natural” que mientras se es joven se esté atado a la escuela, la universidad o a otras actividades de formación, que luego los afortunados trabajen todos los días, todas las semanas, durante once meses al año, durante 25 o 40 años hasta el momento de jubilarse. Este modelo está pensado por y para los hombres.

Cada individuo debería tener la oportunidad de separarse temporalmente del trabajo, por las razones que fuera, y sería deseable que pudiera hacerlo conservando el puesto de trabajo, sin reducciones importantes de su renta, sin perder sus derechos en materia de seguridad social y sin que su carrera se viera perjudicada. Habría que seguir avanzando en el tema de los permisos para el cuidado no sólo de los niños, sino también por otros asuntos familiares. Tanto la excedencia parental, como la excedencia por asuntos familiares, quieren ser una forma de reconocimiento del hecho de que el tiempo de cuidado es un tiempo socialmente útil y productivo. Por eso, en la proposición de ley que en el año 1990 presentaron en el Parlamento italiano las mujeres del antiguo Partido Comunista Italiano (PCI) con el título de “Le

donne cambiano i tempi” o “Ley de tiempos” se reclamaba que durante estas excedencias se tuviera derecho a una renta y que una parte de esa renta fuera pagada por el Estado. Pero, lógicamente, si el tiempo de cuidado tiene un valor para toda la sociedad, el derecho a prestar cuidados hay que reconocérselo también a las personas que no tengan una relación de trabajo dependiente -paradas, amas de casa, ...- o a las que desempeñan una actividad autónoma. Se proponía, consecuentemente, que todos ellos tuvieran el derecho, para dedicarse a los cuidados parentales, a la renta mínima garantizada por el Estado durante el período correspondiente a la excedencia parental.

A menudo, los tiempos de las ciudades parecen hechos expresamente para contrariar a las mujeres, son idóneos para acabar la jornada “al borde de un ataque de nervios”, y probablemente resultaría positivo para todo el mundo rediseñarlos. Se deberían ordenar y coordinar todos los horarios de las ciudades. Los tiempos de trabajo se siguen definiendo sobre una división sexual del trabajo que ya no existe, al menos no como antes. Si la tendencia va a ser la de compartir el espacio doméstico y el espacio público sería deseable reconcebir la estructura urbana y establecer nuevas políticas para romper las divisiones espaciales en favor de las mujeres, creando nuevas interconexiones y agrupando usos y actividades, creando nuevos espacios. Está claro que el medio urbano influye y marca fuertemente la vida cotidiana de las personas que viven en él y particularmente la de las

mujeres que son muy dependientes de la calidad de los servicios urbanos y de los medios de transporte. La actual ordenación de las ciudades en zonas dedicadas a un solo uso provoca múltiples desplazamientos -del lugar de residencia al centro de trabajo, de ahí a los comercios, de estos a los servicios, etc.-.

El tipo de sociedad que hemos diseñado y en el que estamos irremediablemente inmersos, una sociedad que excluye del mundo laboral a jóvenes y viejos, donde los privilegiados que cuentan con un trabajo tienen más trabajo del que quisieran y pueden llevar a cabo, es, no sólo irracional e injusto, sino cada vez más insostenible. Mientras a unos les falta tiempo para dedicarse a sí mismos porque les sobra trabajo asalariado, otros están parados y se ven forzados, unos más que otras, a malgastar el tiempo que les sobra. No basta con el propósito de compartir equitativamente el trabajo doméstico, es preciso también reformar la dedicación profesional y hacerla menos absorbente.

Una sociedad con mujeres activas y presentes plenamente en la esfera pública debería ser una sociedad distinta de la que conocemos aunque ignoramos en qué sentido. Puede ser una sociedad en la que se generalice el modo de vida masculino, volcado hacia la profesionalidad y sin tiempo para otras cosas. Pero también puede ser, por qué no, una sociedad donde el tiempo se reparta mejor de lo que lo hemos venido haciendo hasta ahora, donde triunfe la

racionalidad de hacerlo todo entre todos y todas y no unilateralmente, donde todo estuviera al servicio no tanto de una profesión excluyente como de la persona que tiene que hacer compatibles tareas muy diversas, una sociedad, en definitiva, con modos de vida más humanizados familiar, profesional, política y socialmente.

El mercado laboral de la CAPV: una aproximación crítica
(tema 14)

En este último tema se analiza la estructura del mercado laboral de la CAPV utilizando para ello, entre otras cosas, los datos disponibles. Nuestra propuesta para este capítulo es muy sencilla, tratar de resaltar las desigualdades entre mujeres y hombres para hacerlas más visibles. En el último informe del CES se afirma que, además de haber experimentado una evolución positiva en general, esta evolución ha beneficiado relativamente más a la mujer que al hombre.

Obviamente y teniendo en cuenta la desigual situación de partida, lo realmente grave hubiera sido lo contrario.

¿cuáles son los datos que permiten decir que la evolución del 2001 en concreto ha beneficiado más a las mujeres? Básicamente dos datos: primero, la tasa de actividad laboral femenina continuó elevándose y aumentó en 0.5 pp. porcentuales mientras que la de los hombres disminuyó también en 0.5 pp. Y segundo, tanto el número de hombres como de mujeres paradas siguió bajando y el descenso en pp. porcentuales fue

mayor para las mujeres (3.4 pp) que para los hombres (2 puntos).

Pero a pesar de que la tasa de actividad laboral crece imparablemente, sobre todo desde el año 1985, la progresión en la participación laboral de las mujeres es mucho más lenta de lo que cabía esperar y todavía está lejos de los niveles de los varones de la CAPV-tasa de mujeres 41.9%, tasa de hombres 65.5%- y lejos de la media de las mujeres europeas (46.5%). Esta muy lenta progresión en la participación laboral de las mujeres de la CAPV debería de ser un tema de reflexión y de análisis. Es cierto que la actividad laboral de las mujeres se ha ido convirtiendo en la norma en la CAPV, pero no conviene olvidar que a día de hoy sigue habiendo 425000 mujeres que declaran dedicarse en exclusiva a las labores del hogar, que son, pues, amas de casa a jornada completa y que el 87% de todas las personas dedicadas a las labores domésticas son mujeres. De la lectura de estos datos se puede deducir que en el caso de los hombres el “no trabajar” se considera sobre todo desempleo, pero el “no trabajar” de las mujeres se denomina también inactividad. Esto hace que, hoy en día, las curvas de actividad de mujeres y hombres sigan siendo muy distintas: la curva de los hombres es claramente una U invertida mientras que la de las mujeres, aparte de que es significativamente más baja que la de los hombres en todos los tramos de edad, presenta un pico máximo en el tramo de 25-34 años y a partir de ahí se vuelve claramente descendente. La desigualdad en la

participación laboral de mujeres y hombres se refleja claramente en los gráficos adjuntos.

Es innegable que una de las puertas más seguras hacia el mercado de trabajo es la mejora en el nivel de educación y de formación lo que aumenta, en general, las posibilidades y las condiciones de empleo. En este aspecto, podemos decir que el esfuerzo de las mujeres de la CAPV ha sido muy importante. La actividad laboral de las mujeres aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica y son las universitarias las que tienen las tasas más elevadas pero sea cual sea el nivel de instrucción la tasa femenina es inferior a la masculina aunque la diferencia es mínima entre universitarias y universitarios (2,1 puntos porcentuales) y máxima entre hombres y mujeres con estudios primarios (más de 24 puntos porcentuales).

En cuanto al paro, es cierto que el diferencial en la tasa por género disminuyó en un año casi en un punto y medio (de 10.4 puntos a 9) pero no es menos cierto que la tasa de paro de las mujeres, que no olvidemos tienen una menor presencia en el mercado que los hombres, duplica a la de los hombres en el año 2001: 7,5% para los hombres y 16,2% para las mujeres. A pesar de la progresiva disminución de la tasa de paro femenina en la CAPV ésta sigue siendo muy elevada en comparación con la media europea. Al igual que sucede con la tasa de actividad laboral, si la tasa de paro de los hombres de la CAPV ha avanzado a casi una convergencia con los indicadores europeos (7,5 y

7,2% respectivamente), en el colectivo femenino estas diferencias son aun muy acusadas (16,5 y 9,9% respectivamente).

En relación al tipo de empleo, las mujeres, en general, suelen estar representadas desproporcionadamente en el empleo flexible probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera sigue siendo ocuparse del bienestar de la familia. A ellas se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo. También en la CAPV, entre las mujeres predomina el contrato temporal y a tiempo parcial en mucha mayor proporción que entre los hombres. Así aunque el empleo parcial no tiene ni de lejos la importancia que tiene en muchos otros países de la UE, también aquí, 3 (3,4) de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son mujeres y 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial firmados en el año 2001 fueron femeninos. En cuanto a la temporalidad, si el 27% de los hombres tienen contrato temporal, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 32%. En el 2001 se ha constatado una disminución muy ligera en el peso de la temporalidad, pero lo cierto es que en el colectivo de las mujeres la temporalidad parece mostrar una mayor resistencia a la baja.

Si nos fijamos en el tipo de ocupaciones laborales de las mujeres se está observando un progresivo afianzamiento de su presencia en sectores en los que tradicionalmente se encontraban subrepresentadas, en ocupaciones consideradas como masculinas, pero los

últimos datos señalan que la presencia de las mujeres sigue siendo insignificante, por ejemplo, entre los trabajadores de la construcción (0,4%), trabajadores metalúrgicos (2,1%) mientras que son claramente mayoría, por ejemplo, entre los trabajadores no cualificados de servicios (78,6%), trabajadores de servicios de restauración (75,7%), dependientes de comercio (73,6%) y empleados administrativos (64,6%).

2.3. CONCLUSIONES

Creemos que la Economía laboral ofrece muchas posibilidades para incluir la dimensión de género. En este seminario hemos tratado muchas cuestiones, tal vez demasiadas y aunque somos conscientes que su aplicación práctica es muy difícil dadas las limitaciones de tiempo, pensamos que vale la pena intentarlo. La experiencia cotidiana nos irá enseñando qué es lo que se puede y lo que no es conveniente introducir.

Gráfico 1. Curvas de actividad de mujeres, 1987-2002

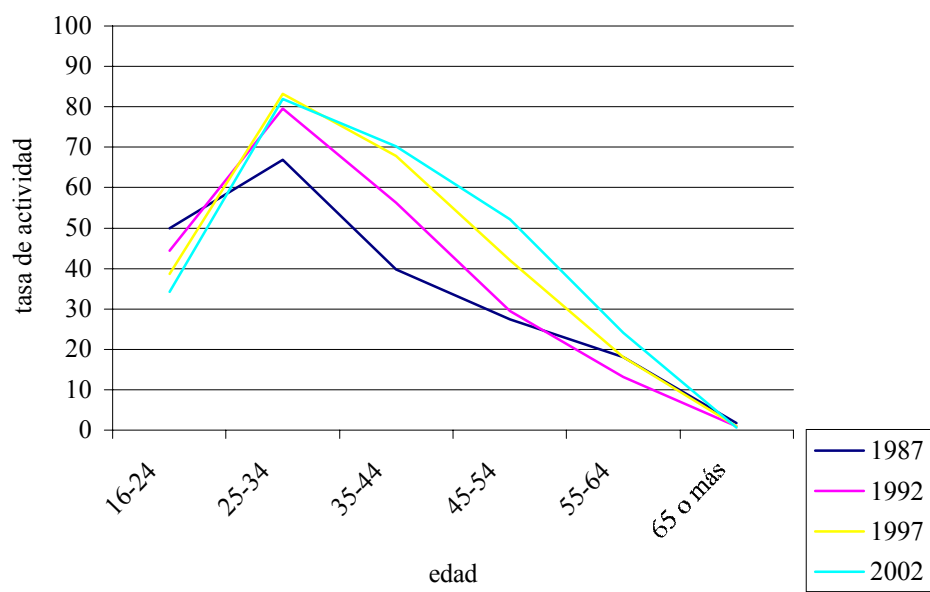


Gráfico 2. Curvas de actividad de hombres, 1987-2002

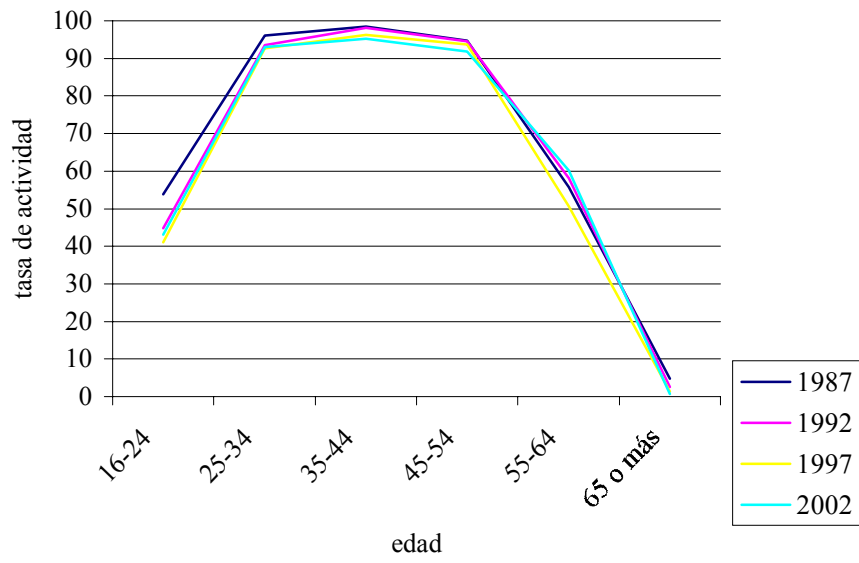


Gráfico 3. Curvas de actividad de mujeres y hombres, 2002

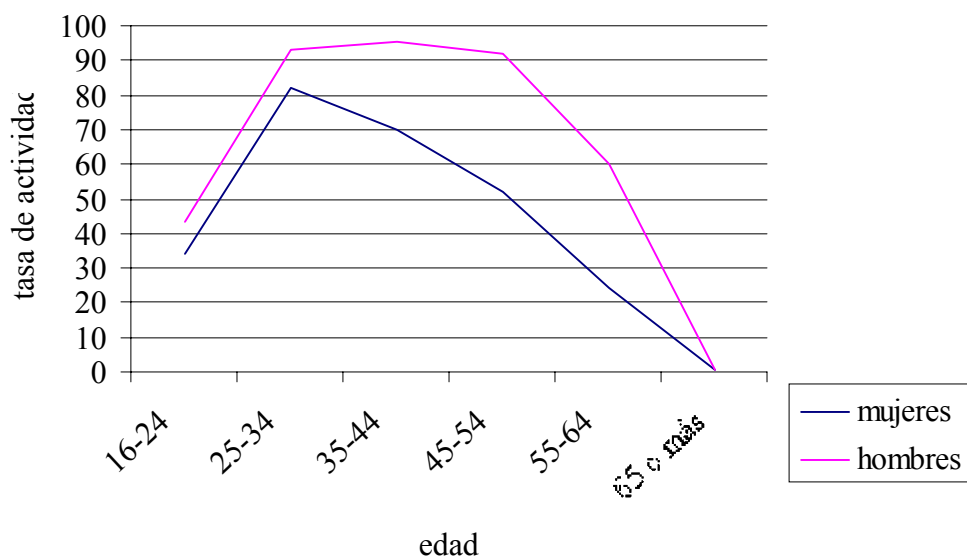
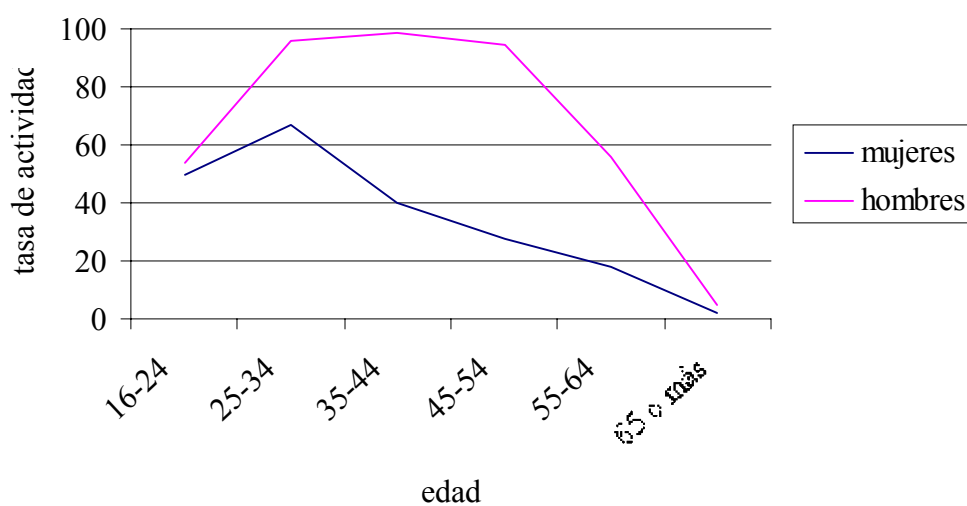


Gráfico 4. Curvas de actividad de mujeres y hombres, 1987



2.4. BIBLIOGRAFÍA

- **AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.**
 - **AKERLOF, G. Y YELLEN, J. (1988): “Fairness and Unemployment”, *American Economic Review*, 782.**
 - AMOROS, C. (1995): “División sexual del trabajo” en *10 palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, Estella.
 - AZNAR, G. (1994): *Trabajar menos para trabajar todos*, HOAC, Madrid.
 - BEAUVOIR, S. (1987): *El segundo sexo*, Siglo Veinte, Buenos Aires.
 - BORDERIAS, C. (1993): *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Icaria, Barcelona.
 - BORDERIAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica, Icaria, Barcelona.
 - CAMPS, V. (1998): *El siglo de las mujeres*, Cátedra, Madrid.
 - CARRASCO, C y RODRÍGUEZ, A (2000): “Women, families and work in Spain: Structural changes and new demands”, *Feminist Economics*, 6(1).
 - CARRASCO, C. (1991): *El trabajo doméstico: un análisis económico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
 - CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
 - CES, (2002): *Memoria socioeconómica 2001*.
 - COMISION EUROPEA (2002): “Un portrait statistique des hommes et des femmes à toutes les étapes de la vie”, *La vie des femmes et des hommes en Europe*, www.europa.eu.int/comm/eurostat
 - DURAN, M.A. (1997): “El papel de mujeres y hombres en la economía española”, *Información Comercial Española*, 760.
 - EUROSTAT: *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*
 - EUSTAT: *Encuestas de Presupuestos del Tiempo 1993, 1998*.
 - EUSTAT: *Encuestas de Población en Relación con la Actividad*.
 - GORZ, A. (1991): *Metamorfosis del Trabajo*, Sistema, Madrid, 1995
 - HANDY, C. (1986): *EL futuro del trabajo humano*. Ariel S.A., Barcelona
 - INE: *Encuesta de Población Activa*, Inebase, www.ine.es
 - INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Acciones positiva en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres. Informe final de actividades del grupo*
-

- de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- ❑ INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Igualdad de mujeres y hombres a la luz del Tratado de Amsterdam, Seminario celebrado en Madrid los días 13 y 14 de febrero de 2000*, Instituto de la Mujer, Madrid.
 - ❑ KERGOAT, D. (1984): "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización" en BORDERIAS, C., CARRASCO, C., y ALEMANY, C. (comps.)(1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.
 - ❑ LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*, Tesis doctorales, UPV/EHU
 - ❑ MARUANI, M., ROGERAT, CH., y TORNS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona
 - ❑ MEDA, D. (1998): *E l trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
 - ❑ **NELSON A., J. (2000): "Feminismo y economía" en Villota, P. de (ed.): La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea, Alianza, Madrid.**
 - ❑ OFFE, C. (1984): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Universidad, Madrid, 1992
 - ❑ OSBORNE, R. (1997): "Grupos minoritarios y acción positiva: Las mujeres y las políticas de igualdad", *Papers, Revista de Sociología*, 53.
 - ❑ RECIO, A. (1997): "Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar" en VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Germanía, Barcelona.
 - ❑ **RECIO, A. (1997): Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral, Icaria, Barcelona.**
 - ❑ RODRÍGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.)(1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao
 - ❑ SCHNAPPER, D. (1997): *Contre la fin du travail*, Conversations pour demain, Textuel, Paris.
 - ❑ URIARTE, E. y ELIZONDO, A.(coords.) (1997): *Mujeres en política*, Editorial Ariel S.A., Barcelona.
 - ❑ VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Colección Arcadia, Germanía, Barcelona.
 - ❑ **VV.AA. (1998): El libro de las 35 horas, El Viejo Topo, Barcelona.**
-

DOCUMENTO 3.

LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN CON LAS MUJERES

ÍNDICE

3.1. INTRODUCCIÓN	63
3.2. UN ENFOQUE TRANSVERSAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	65
3.3. LINEAS GENERALES DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	67
3.4. FUENTES DEL DERECHO	70
3.5. EL DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	74
3.6. DERECHO SINDICAL	85
3.7. DERECHO PROCESAL LABORAL.....	88
3.8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA.....	91
3.9. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	94
3.10. DOCENCIA.....	108

Seminario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Elaboración del documento: Isabel Otxoa
Coordinación: Amaya Martínez de Viergol e Isabel Otxoa

3.1. INTRODUCCIÓN

Un estudio de la legislación laboral y de protección social que explique su aparición y desarrollo, debe referirse al contexto económico, social y político en el que las normas se han gestado. La sola referencia a las normas concretas, el mero análisis de sus textos, sean los preámbulos o exposiciones de motivos o incluso la parte dispositiva, no da cuenta ni del papel que cumplen ni de la real efectividad que tienen sus disposiciones.

Por un lado, la eficacia buscada declaradamente por la autoridad puede no coincidir con la perseguida realmente por ella, y para ello hay que ir más allá de lo que la norma explicita¹. Así por ejemplo, se puede disponer que las trabajadoras de hogar que presten servicios menos de 20 horas semanales deben darse de ellas mismas de alta en la Seguridad Social. La norma no se cumplirá prácticamente nunca, pero se habrá logrado con ello abaratar el costo empresarial del trabajo doméstico en jornadas reducidas, y expulsar del sistema a posibles demandantes de prestaciones de un Régimen Especial deficitario.

Por otra parte, debe examinarse la efectividad institucional de la ley, es decir, si produce los efectos esperables en las instituciones jurídicas responsables de su aplicación; para ello habría que analizar cuáles son los mecanismos previstos para imponer su cumplimiento, si se toma en consideración por los órganos estatales y si se sanciona su contravención². El incumplimiento masivo y abierto de la norma que garantiza a las mujeres la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, es una muestra de disposición legal de baja efectividad.

¹ CAPELLA, J.R., *Elementos de análisis jurídico*, Edit. Trotta 1999, 86. Por ejemplo, es dato histórico admitido que el art. 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, que garantiza la igualdad retributiva de mujeres y hombres como aspecto de la política social, se introdujo a petición de Francia con el fin de evitar las distorsiones a la competencia con los demás países de la Comunidad, que pudieran provenir del pago a las mujeres de salarios inferiores a los hombres por idéntico trabajo.

² CAPELLA, J.R., *Elementos de análisis jurídico*, Edit. Trotta 1999, 86. La práctica del derecho laboral sancionador tiene múltiples ejemplos de jerarquización de objetivos en la persecución del incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, aún ante infracciones formalmente del mismo rango.

La efectividad institucional tiene relación también con la mayor o menor accesibilidad de las personas destinatarias de las normas a los mecanismos para reclamar su cumplimiento: si, en el caso del derecho laboral y de la seguridad social, los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a las instancias formalmente competentes para atender sus reclamaciones, y si les compensa hacerlo. En ese sentido, habrá que analizar si el acudir a los Tribunales es accesible económicamente, o qué consecuencias negativas pueden derivarse de hipotéticas reclamaciones.

Las normas producen en la sociedad no sólo efectos organizativos o reguladores de lo que directamente constituye su campo de aplicación, también tienen otros: pueden promover comportamientos con trascendencia jurídica pero no explícitamente relacionados con ellas; la conexión de las normas del Trabajo con las de Seguridad Social ofrece múltiples ejemplos de ello. Así, ciertas prestaciones de Seguridad Social que tienen en cuenta las cargas familiares, fomentan el paso de las mujeres casadas a la economía sumergida.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al mismo tiempo marca y expresa el estado de las relaciones entre las clases, entre los sexos, la manera en que una sociedad organiza el trabajo reproductivo y el productivo, la hegemonía de determinadas opciones políticas e ideológicas. Todos estos factores terminan por explicar la norma vigente, la manera en la que se interpreta, y su grado de efectividad.

Un relato que no aborde suficientemente los aspectos anteriores se está limitando en alguna medida a aspectos formales³.

³ Tal como señala SEMPERE NAVARRO, A. "La realidad denominada Derecho no puede hacerse equivaler a una manifestación escrita de prescripciones normativas; los comportamientos de los agentes sociales privados (empresarios, trabajadores y sus respectivas asociaciones) o públicos (Inspección de Trabajo, Autoridad Laboral, órganos jurisdiccionales de lo Social y Contencioso, Tribunal Constitucional, etc.) se traducen en una serie de actos y hechos, convenios y acuerdos, negocios jurídicos heterogéneos y resoluciones de diversa índole que acaban condicionando de manera igualmente notable la configuración de las Relaciones Laborales (...)" en "Sobre el concepto de Derecho del Trabajo", *REDT* núm. 26, 1986, pág. 23.

3.2. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. ENFOQUE TRANSVERSAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres para el periodo 2001-2005, aprobada por la Comisión el 7 de junio del 2000 (COM (2000) 335 final), recoge entre sus objetivos, en el apartado 3.5. el promover el cambio de los roles y estereotipos establecidos en función del sexo. Una de las acciones que se establecen para lograrlo, en su apartado 3.5.2., es la integración de la perspectiva de género en las políticas de educación, formación, cultura e investigación.

La transversalidad, tal como la define la política comunitaria⁴, consiste en la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones, lo que exige que el análisis de cualquier realidad tenga en cuenta de forma sistemática las posibles diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

Ciñéndonos a la enseñanza del DTSS en la EURRLL de la UPV, la perspectiva de género obliga a tomar en consideración la diferente posición social en que se encuentran mujeres y hombres; tanto en los ámbitos directamente regulados por las normas del trabajo remunerado y la protección social, como en terrenos que condicionan muy directamente los anteriores, como la educación o el trabajo reproductivo.

La enseñanza del DTSS comparte un problema con otras disciplinas científicas: la invisibilización de las mujeres. El mecanismo por el que este fenómeno se produce en los estudios de Derecho, es el tratamiento falsamente neutro de la persona destinataria de las normas.

El Derecho del Trabajo tuvo, desde sus inicios, un claro sesgo de género masculino y se desarrolló teniendo como figura central de la relación contractual de trabajo subordinado -el contrato de trabajo- a un trabajador varón, del sector industrial, a tiempo pleno y, progresivamente, por tiempo indeterminado, responsable del mantenimiento económico de una familia⁵ y a la vez despreocupado de las necesidades básicas de

⁴ Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), Diario Oficial nº L 335 de 30/12/1995, art. 2.

⁵ CASAS BAAMONDE, M.E., "Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo", en *Relaciones Laborales I*, 1998, pág. 91.

subsistencia, resueltas por los elementos femeninos de su núcleo familiar.

El Derecho del Trabajo que se va a estudiar, cuyas disposiciones a quien mejor se ajustan es al hombre adulto entre 25 y 52 años, con una formación adaptada a las necesidades del mercado de trabajo y las necesidades vitales cubiertas, no se corresponde con la relación de trabajo actual de mucha gente. El prototipo, que es aún mayoría en el actual mercado laboral, deja al margen y trata como atípica la situación de franjas importantes de personas: las jóvenes y mayores de 52 años, quienes tienen contratos temporales, a tiempo parcial, quienes necesitan conciliar trabajo doméstico y empleo... En este lugar marginal desde el punto de vista del análisis tradicional del DTSS, las mujeres ocupan un espacio amplio.

El proceso de incorporación de las mujeres al empleo se ha producido en el contexto de una mutación productiva, con una gran diversidad de figuras contractuales laborales, el recurso al trabajo autónomo (verdadero o falso), la subcontratación y la externalización de la mano de obra. El modelo de ocupación por cuenta ajena, a jornada completa y por tiempo indefinido, en su día dominante y monolítico, ha quedado como “núcleo duro” del mercado de trabajo.

Las mujeres han tenido oportunidad de inserción en el mercado laboral en un momento de presiones contrarias a la regulación de las condiciones de trabajo. Las nuevas formas de empleo no gozan plenamente de los mecanismos de protección del Derecho Laboral. Además hay que tener muy presente que el nivel de protección dispensado a las modalidades contractuales atípicas no puede valorarse solamente en función del texto de las normas provenientes del Estado. Este es un enfoque excesivamente formalista, con el que no se alcanza a captar la profunda división existente entre la protección que reciben las diferentes categorías de trabajadores⁶.

El análisis del DTSS desde la perspectiva de las mujeres, supone tener en cuenta sistemáticamente la posición, preocupaciones y necesidades éstas frente a cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La transversalidad evita una visión distorsionada de las instituciones jurídicas.

⁶ Idm.

Esta posición llevará en ocasiones a una crítica específica del actual DTSS en aquello que regula, pero en otras se referirá a lo que el Derecho ignora, y ha podido permitirse ignorar mientras las mujeres se han dedicado mayoritariamente al trabajo doméstico no remunerado. Esa perspectiva abre puertas a la revisión de conceptos tales como el de responsabilidades familiares, en relación con el de contingencias que podría proteger la Seguridad Social, el régimen legal de ciertos permisos y excedencias, y otros.

Pero la igualdad como meta exige algo más y algo distinto que el tener en cuenta la diferente posición de partida sobre la que inciden las normas del trabajo remunerado y la protección social. El mero retrato de la situación dada, en el que las mujeres aparecen precisamente asociadas al cuidado o a la maternidad, o en clasificaciones profesionales correspondientes a tareas poco valoradas, puede contribuir a reforzar estereotipos, salvo que se transmitan al alumnado críticamente.

Por esto, la enseñanza del DTSS además de tener en cuenta la actual posición de las mujeres ante el trabajo remunerado, debiera cuestionar los actuales roles sociales y familiares de mujeres y hombres, y tener en cuenta las exigencias que plantea el objetivo de la igualdad en todos los ámbitos.

3.3. LÍNEAS GENERALES DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras la publicación de la Constitución Española de 1978, las normas de DTSS que contenían discriminaciones directas y abiertas por razón de sexo quedaron progresivamente sin efecto, por vías diversas. En el proceso se combinó la creación de normas nuevas que ya no contenían disposiciones discriminatorias y la no aplicación de las normas preconstitucionales aún no derogadas formalmente, a partir de la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. La discriminación directa y abierta, como la que impedía a las mujeres causar pensión de viudedad a favor de sus cónyuges (STC 81/1982, de 21 de diciembre⁷) o dedicarse a ciertos trabajos (STC 216/1991, de 14 de noviembre) fue eliminada.

⁷ Aunque el caso concreto se planteó como una reclamación por discriminación hacia el varón que no podía ser beneficiario de la pensión de viudedad, el que las cotizaciones de las mujeres no generasen prestaciones significaba trato desigual y desmotivación para el alta en el sistema.

La evolución posterior de las relaciones de trabajo ha mostrado que, desaparecida la desigualdad formal, existen otros mecanismos de discriminación igualmente potentes. Por un lado, la discriminación encubierta, aquella en la que el sexo no es la causa formalmente alegada para establecer la diferencia de trato, aunque es el motivo que realmente guía la actuación discriminatoria. Se produce en supuestos tales como el despido en situación de embarazo, o en las maniobras para impedir a las mujeres el acceso al empleo o a la promoción profesional.

Por fin, la discriminación indirecta, aquella que proviene de la aplicación de una medida que, siendo formalmente neutra, tiene un efecto desfavorable mayor sobre los trabajadores de un sexo, sin que sea en absoluto precisa la intención discriminatoria por parte de quien la impone.

En el ámbito de la protección social, en un sistema de prestaciones que se corresponde con periodos previos de cotización, los antecedentes, la historia del trabajo remunerado de las mujeres tiene importancia tanto en el acceso a las prestaciones como en su cuantía, lo que se verá al estudiar la asignatura de Seguridad Social.

El lenguaje de las normas es cada vez menos sexuado, a veces de manera ostentosa. Es el caso de la Ley 39/1999, llamada de “Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Pero su lenguaje neutro no le impide, entre otros problemas, mantener la desigualdad de trato por razón de sexo: el padre sólo puede disfrutar del permiso para atender a la criatura recién nacida si la madre trabaja, lo que no sucede a la inversa.

Según la Memoria Socioeconómica de la Comunidad Autónoma del País Vasco referida al año 2000, las mujeres en la CAV tenían una disponibilidad para la ocupación remunerada inferior a la de los hombres (tasa de actividad del 40,7 frente a 66,6), una tasa de paro superior (18'7 frente a 8,4), un índice de temporalidad en la contratación cinco puntos mayor y, entre las asalariadas, un índice de empleo “sin contrato” del 10,5%, frente a un 1,9% de hombres en la misma situación; las mujeres suscribieron tres de cada cuatro contratos a tiempo parcial, y su participación en las sociedades laborales era seis veces inferior a la de los hombres. Según el mismo informe, la ganancia media mensual de los trabajadores varones fue en el año 2000 de un 47'6% superior al de las trabajadoras.

Según un informe del CES (Panorama sociolaboral de la mujer en España, Octubre 2000, datos estatales), la tasa de empleo de las mujeres disminuye cuando tienen hijos pequeños -entre los 20 y 44 años, 27 puntos porcentuales- mientras que en los hombres, con la misma situación de edad e hijos se produce el fenómeno contrario.

En la CAV las mujeres tienen una esperanza de vida 8 años superior a la de los hombres; después de los 85 años muere el doble de mujeres; el 59 % de las que mueren lo hacen viudas, frente a un 18 % de hombres en la misma situación (Memoria Socioeconómica de la CAV año 2000).

Con respecto a la participación en las prestaciones de la Seguridad Social, un 30,4 de las mujeres desempleadas cobran la prestación, frente a un 74'9 de los hombres; hay más mujeres que hombres perceptoras de complementos a mínimos en las pensiones contributivas; y en el año 2000, la cuantía promedio de la pensión de jubilación de las mujeres era un 37,4 inferior a la de los hombres (dato estatal).

Según el “Informe sobre el uso del tiempo de la población ocupada”, (EUSTAT, junio 1999), las mujeres de la CAV dedican al día como promedio dos horas y media más que los hombres al trabajo doméstico, o una hora y cuarenta minutos más en el caso de las que tienen ocupación remunerada; algo más de cuatro de cada cinco cuidadores de personas dependientes son mujeres (MTAS 1999 “La protección social de la dependencia”).

El atender a cuáles son los espacios que ocupan hombres y mujeres en el trabajo remunerado, no remunerado y la protección social, obliga al profesorado a hacer un ejercicio de selección de los temas sobre los que va a incidir, y dentro de cada tema de los aspectos que no deben pasarse por alto. Así, una enseñanza del contrato de trabajo que no hiciera hincapié en todas las modalidades de contratos temporales, estaría ignorando la peculiar posición de las personas jóvenes en el mercado laboral; la ignorancia de la problemática del contrato a tiempo parcial, olvidaría sobre todo a mujeres; el centrar la asignatura de Seguridad Social prácticamente sólo en el área contributiva o en ciertas prestaciones significa explicar, sobre todo, la condición del beneficiario masculino.

3.4. FUENTES DEL DERECHO

El tema de las fuentes pertenece a todos los temarios de las asignaturas del DTSS, en relación con la materia objeto de cada una. Sin embargo, se ve de manera más amplia en el Derecho del Trabajo de primer curso, asignatura en la que descansa la transmisión de conocimientos de carácter general relativos a las fuentes.

El estudio de las fuentes de producción del DTSS, como en cualquier otra rama del Derecho, remite a la pregunta de quién o qué centros de poder están autorizados para dictar mandatos jurídicamente exigibles, y a través de qué medios esta capacidad potencial de elaborar normas es ejercitada⁸.

El Derecho del Trabajo tiene un cuadro de fuentes más complejo y plural que el de las otras ramas del Derecho público o privado, y una situación que, por la realidad que regula, está en continua revisión. El alumnado deberá conocer los mecanismos para la creación del Derecho, y cuál es la norma aplicable en cada caso. Para esto, deberá saber cómo se conjugan principios como el de jerarquía normativa, norma mínima, o cómo aplicar el derecho cuando existe concurrencia de normas.

Desde el punto de vista de las mujeres, la explicación del sistema de fuentes tiene que dar especial relevancia al Derecho Comunitario, que ha tenido una importante influencia en la adecuación e interpretación de las normas laborales internas según criterios de igualdad. Junto con la salud laboral, la igualdad de trato de mujeres y hombres es el aspecto más desarrollado de la Política Social Comunitaria⁹. El artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957, decía ya en su versión inicial que “cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”.

La primera Directiva Comunitaria –la 75/117/CEE- se limitó al aspecto retributivo. Sin embargo, la Directiva 76/207/CEE amplió el campo de actuación del principio de igualdad de trato al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo. La Directiva

⁸ MARTIN VALVERDE, Antonio, y otros, Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Tecnos, 1993, pág. 78.

⁹ MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, “Discriminación por razón de sexo en la relación laboral: estudio de la normativa y de la jurisprudencia comunitaria nacional”, Revista de Estudios Financieros, núm. 2/2000, pág. 63-102.

79/7/CEE se refirió a la igualdad de hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Entre otras posteriores, la Directiva 92/85/CEE se dirige a proteger la salud de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia¹⁰, y la Directiva 96/34/CE contiene disposiciones para posibilitar la conciliación de la vida profesional y familiar.

La doctrina del Tribunal de Justicia Europeo tiene un peso específico en la aplicación de las normas que afectan a la igualdad de mujeres y hombres. Es el órgano que interpreta el alcance de las Directivas Comunitarias, mediante las sentencias que dicta al fallar las cuestiones prejudiciales que le plantean los tribunales de cada país miembro. Los criterios del TJCE están siendo seguidos con especial atención en temas como la legalidad de ciertas medidas de acción positiva, que constituyen un terreno novedoso e incierto para juristas y agentes sociales.

Por fin, en lo que interesa destacar desde el punto de vista de las mujeres, la incidencia de la producción normativa de la Unión Europea no se limita a las Directivas. Las Decisiones del Consejo implantando Planes de Igualdad de Oportunidades, aunque no obligan legalmente, han tenido un reflejo en consecuentes planes de ámbito inferior. En el ámbito de sus competencias, la Comunidad Autónoma Vasca ha desarrollado Planes de Acción Positiva con influencia en las políticas del Gobierno Vasco. Los Planes de Igualdad estatales, entre otras medidas, han supuesto reformas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social interno.

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades, aprobado por el Gobierno español el 25 de septiembre de 1987 para el periodo 1988-1990, se propuso depurar las normas discriminatorias del ordenamiento jurídico, tanto las directas –normativa discriminatoria- como las indirectas –discriminación salarial-, y mejorar la preparación profesional de las mujeres. En este periodo se aprobaron la Orden de 4 de abril de 1989, que aprobó el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional que preveía la formación de las mujeres en profesiones en las que el colectivo femenino estaba subrepresentado, y la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que modificó algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, relacionados con los permisos y excedencias por cuidado de hijos¹¹. En el contexto del Segundo Plan, aprobado el 15 de enero de 1993, para el periodo 1993-1995, se aprobaron modificaciones en la prestación de Seguridad Social de maternidad por Ley 42/1994, de 30 de diciembre, en los permisos

¹⁰ Idm., pág. 70.

¹¹ SIERRA HERNALIZ, Elisa, “Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo”, en Aranzadi Social, Tomo V-1998, pág. 1253-1254.

maternal y parental por Ley 4/1995, de 23 de marzo; y la reforma del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a cambiar el concepto de “mismo trabajo” por el de “trabajo de igual valor”, por Ley 11/94 de 19 de mayo. Durante la vigencia del Tercer Plan, aprobado el 7 de marzo de 1997, para el periodo 1997-2000, se ha aprobado el Decreto 11/1998, de 4 de septiembre, sobre bonificaciones para los contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores con permisos para cuidado; la Orden de 16 de septiembre de 1998 sobre fomento del empleo para mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas. Otras modificaciones habidas en el mismo periodo se refieren a adecuación de la normativa interna a las Directivas Comunitarias.

La Constitución Española es la disposición básica sobre las fuentes del Derecho, y la norma interna de mayor rango jerárquico. El estudio de la Constitución en relación con el DTSS tiene diversos aspectos: el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, el alcance de la reserva de Ley en los temas de derecho social, el llamado bloque de laboralidad de la Constitución, los derechos sociales fundamentales y su garantía.

Los derechos fundamentales específicamente laborales son la libertad sindical y el derecho de huelga de los trabajadores (art. 28); asimismo, son derechos constitucionalmente reconocidos el derecho al trabajo sin discriminación de sexo (art. 35.1), la facultad de trabajadores y empresarios de adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2) y la fuerza vinculante de los convenios colectivos (37.1).

Un estudio del DTSS desde la perspectiva de género exigirá ir más allá de las disposiciones citadas, planteando que el asidero constitucional que ha impulsado el avance en los derechos de las trabajadoras se ha situado sobre todo en dos artículos no específicamente relacionados con lo laboral, que son el 14 y el 9.2. El artículo 14 prohíbe la discriminación, entre otras, por razón de sexo, y el art. 9.2. atribuye a los poderes públicos la obligación de remover los obstáculos que impiden o dificultan la libertad e igualdad de todos los individuos.

El reconocimiento del derecho fundamental a la no discriminación del artículo 14 CE, que acoge los motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ha tenido un gran desarrollo jurisprudencial en relación con la

discriminación por razón de sexo¹². El derecho de las mujeres a no sufrir discriminación, en combinación con el art. 9.2., que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, es la justificación constitucional de las medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres.

La jurisprudencia constitucional ha establecido, con ocasión de juzgar normas de DTSS¹³, la distinción entre trato desigual –lícito en ocasiones- y trato discriminatorio –ilícito siempre- en relación con el sexo (STC 128/87, de 16 de julio) y ha asumido el concepto de discriminación indirecta, como aquella que se produce cuando tratamientos formalmente no discriminatorios tienen consecuencias desfavorables en uno de los sexos (STC 145/1991, de 1 de julio).

El Convenio Colectivo es expresión de la autonomía colectiva y fuente del DTSS. Las condiciones que debe reunir para tener fuerza vinculante, y el papel que puede cumplir, son objeto de análisis detallado en la asignatura de Derecho Sindical. Aún así, desde el punto de vista de género tiene especial interés la mención del convenio, en tanto que fuente del derecho del trabajo y por tanto instrumento con fuerza para regular y controlar ciertos aspectos de la vida de la empresa, de acuerdo al principio de no discriminación de las mujeres, mejorando los mínimos de derecho necesario establecidos en las normas laborales.

¹² REY MARTINEZ, Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Edit. Mc Grow Hil, 1995.

¹³ MUÑOZ RUIZ. Ana Belén, op. cit.

3.5. DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La asignatura anual Derecho del Trabajo se imparte en el primer curso, y es la que inicia el contacto del alumnado con las normas del derecho laboral. Trata de los grandes conceptos básicos de la materia laboral, el sistema de fuentes, la Administración laboral, la caracterización del contrato de trabajo, contenido de la prestación, los derechos y deberes de las partes.

El primero de los grandes ejes es la definición del contrato de trabajo, y la identificación de los sujetos contratantes. Desde el punto de vista de las mujeres, hay varios temas en los que detenerse.

El contrato de trabajo. Sujetos del contrato.

Partiendo de reconocer que la actividad dirigida a la producción de bienes y servicios dirigida a la satisfacción de necesidades tiene la condición de trabajo, el derecho laboral se ocupa de una parcela: el que se presta en régimen de contrato de trabajo, es decir, como prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena.

Quedarán fuera del DT todas las prestaciones de trabajo a las que les falta alguno de los requisitos de laboralidad. El establecer los límites del contrato de trabajo es uno de los grandes temas actuales del DT, que interesa a efectos de la distinción entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, con la consecuente aplicación o no de la protección del DT.

Entre las exclusiones legales expresas del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, hay dos muy conectadas con actividades en las que quienes participan son mujeres de manera mayoritaria: el trabajo doméstico, y los llamados trabajos familiares.

La no condición de laboralidad del trabajo doméstico tiene fundamento en la disposición Estatutaria (art. 31.d) ET), que excluye “los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad” cuya causa no es el ánimo de ganancia por parte de quien lo presta.

La exclusión del art. 31.e) ET, de “los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo”, tiene su fundamento legal en la falta de la condición de ajenidad de un

trabajo cuyos frutos se destinan al patrimonio familiar y a levantar las cargas familiares.

Sin entrar aquí en el análisis de los problemas que ambos supuestos plantean, la mención expresa de las dos exclusiones y su razón técnico-legal es una forma de evitar la invisibilidad y “naturalización” de dos actividades que realizan casi siempre mujeres y contribuyen de manera importante a la riqueza social.

Con respecto a la protección del ET, las mujeres aparecen como integrantes casi exclusivas de una de las relaciones laborales especiales excluidas de la regulación Estatutaria: la del servicio del hogar familiar, del art. 2 1. b) ET., que en muchos aspectos está por debajo de los mínimos estatutarios.

Junto a la caracterización legal del contrato de trabajo, los temarios de DT describen a las dos partes contratantes, empresarial y trabajadora. Uno de los aspectos de la descripción del mercado de trabajo es la composición por sexo de sus integrantes, lo que alcanza a las dos partes.

En relación a los tipos de empresas, la participación por sexos presenta diferencias de relieve. Hay mucha mayor participación de mujeres en la titularidad y dirección de las empresas medianas y pequeñas que en las grandes; en la CAV la participación en las cooperativas como socias trabajadoras es seis veces menor que la de los hombres. El autoempleo, el trabajo autónomo, son una salida laboral frente a la discriminación.

Sobre la parte contratante trabajadora, la descripción general sobre la participación de las mujeres y los hombres en el empleo, ayudará a interpretar posteriormente la eficacia de las normas objeto de estudio. Conocer datos como el tamaño de las empresas en las que dominan las mujeres, los sectores en que se ocupan, el tipo de contrato y la jornada que realizan, será la base sobre la que juzgar posteriormente la incidencia de las normas laborales en las realidades de empleo de las mujeres.

El acceso al empleo

Dentro del tema del procedimiento de contratación laboral, se tratan los límites de la elección empresarial. Es el lugar en el que señalar que las ofertas de colocación no podrán solicitar o rechazar trabajadores atendiendo a su sexo, aun cuando también será inevitable señalar que el

principio de libertad del empresario para decidir a quién contratar (con base en la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de la CE) posibilita la oferta de empleo formalmente neutra y la efectiva selección sexista de la plantilla¹⁴. Salvo en los sistemas de acceso al trabajo transparentes y regulados, la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo es difícil de combatir para las mujeres afectadas¹⁵. Es uno de los motivos por los que mujeres y hombres tienen una presencia más equilibrada en la Administración Pública.

El tema del acceso -y la promoción- en el empleo plantea la cuestión de las medidas de acción positiva en favor de las mujeres. La llamada discriminación inversa, que va más allá de la igualdad de oportunidades y busca la igualdad de resultados, ha sido y es objeto de un debate cuyo detonante fue la sentencia Kalanke (TUE 17-10-95), seguida de otras¹⁶.

Modalidades contractuales.

El tema en el que se tratan los diferentes tipos de contratos, contiene dos grandes aspectos. El referido a las modalidades contractuales, y el que los clasifica por su duración. La enseñanza de uno de los tipos de contrato, el indefinido y a tiempo completo, no puede llevar a ignorar la diversidad de situaciones contractuales, a las que deberá darse suficiente relevancia.

Entre las diferentes modalidades contractuales, se encuentra el contrato a tiempo parcial, que es un contrato en el que la presencia de mujeres es muy importante. Con el RDL 18/1993, de 3 de diciembre, se inició una etapa de regulaciones sucesivas del contrato a tiempo parcial, dirigidas a impulsar su utilización frente a lo que se considera un uso reducido de la figura en comparación con el conjunto de la Unión Europea. En la Exposición de Motivos del RDL, se expresa la voluntad de convertir el contrato a tiempo parcial en un factor que, entre otros objetivos, permita adaptar la jornada a las circunstancias personales o familiares del

¹⁴ Ver BALLESTER PASTOR, M.A., "Normativa Nacional en materia de Igualdad de trato en el ámbito Laboral y de la Seguridad Social", en Aranzadi Social V-1998, pág. 607-635.

¹⁵ Hay alguna sentencia condenatoria. El TSJ País Vasco de 30 de enero de 2001 declara la obligación de la empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria de San Sebastián de dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres de incorporarse a la plantilla.

¹⁶ Ver BALLESTER PASTOR, M.A., "Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia Marschall)", en Relaciones Laborales núm 18-1998, pág. 725 y ss.

trabajador (sic). Aunque el lenguaje utilice el término trabajador como genérico, la historia de la regulación del contrato a tiempo parcial y su utilización por sexo, posibilita un ejercicio de contraste entre lo que las normas explicitan y lo que realmente persiguen.

Las cifras de personas ocupadas a tiempo parcial son inferiores a las de la mayoría de los países de la Unión Europea. Los estudios realizados sobre el grado de voluntariedad de la prestación de servicios a tiempo parcial en el Estado Español señalan que en la mayor parte de los casos no ha existido posibilidad de elegir una jornada mayor¹⁷.

Con relación a la duración del contrato, las mujeres tienen un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres, lo que viene explicado por dos circunstancias. Dentro del conjunto del mercado de trabajo, son los trabajadores de más edad los que en mayor porcentaje tienen contrato indefinido, y en esa franja los hombres dominan ampliamente en número. El periodo en el que las mujeres se han incorporado masivamente al empleo es el del gran incremento de la contratación temporal. Por otro lado, también en las nuevas incorporaciones hay diferencia. El poner de relieve las desigualdades de género en el disfrute de contratos indefinidos y temporales hará posteriormente comprensibles otras diferencias que se encadenan al hecho, tales como la menor presencia de mujeres en la actividad sindical, o su menor participación como beneficiarias de prestaciones de la seguridad social.

Dentro del tema de las medidas de fomento del empleo, deberá mencionarse que el contrato de fomento de la contratación indefinida, regulado en 1997 como una medida coyuntural, se convirtió por RD Ley 5/2001 de 2 de marzo en una figura permanente aplicable a ciertos colectivos. El contrato, en el que la indemnización por despido queda rebajada de 45 a 33 días por año, pasó a aplicarse a las mujeres contratadas en profesiones con menor índice de empleo femenino, de acuerdo con la relación establecida en la Orden de 16 de septiembre de 1998. Sin entrar aquí en la valoración que se haga sobre lo apropiado de la medida, deberá constatarse que el hecho de ser mujer y ejercer ciertas profesiones (de un gran abanico) tiene como contrapartida la rebaja de un derecho Estatutario de los trabajadores fijos.

¹⁷ No llegan al 4% las mujeres –ni los hombres- que dicen haber escogido la jornada parcial, según *El Trabajo a tiempo parcial*, CES, Informe 4/1996, pág. 53 y siguientes.

El contenido de la prestación laboral

El objeto del contrato de trabajo consiste en la prestación de unos determinados servicios durante un espacio de tiempo. Ligado a este tema están la clasificación profesional, la jornada de trabajo y los descansos.

La clasificación profesional, con las consecuencias que tiene en los órdenes funcional y retributivo, es un tema clave desde la perspectiva de género.

Según el Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación profesional se establece mediante convenio colectivo, o acuerdo de empresa. En el supuesto de que no exista, se aplica el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 1997. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que realizan las personas.

El problema que presenta la clasificación profesional es el de cuáles son los factores de encuadramiento que se tienen en cuenta y la valoración de los mismos. Siguiendo a Teresa Pérez del Río, las pautas de valoración de funciones y puestos de trabajo que establecía el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE 6-6-97): conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, y la definición que se da de cada uno, dada la situación de segregación vertical del mercado laboral, se hallan claramente más presentes o con más intensidad en trabajos con dominio masculino. De la misma manera, resulta problemática la justa valoración de los conocimientos y experiencias de las mujeres, especialmente los que se obtienen fuera de la enseñanza reglada¹⁸, relacionados con actividades tradicionalmente femeninas como el trabajo doméstico y el cuidado.

El asignar a una persona una clasificación profesional en un grupo inferior al que le correspondería, tiene consecuencias de dos tipos: las referidas a la movilidad funcional y las salariales.

Las consecuencias en el terreno de la movilidad funcional se refieren a la posibilidad empresarial de asignar la realización de tareas diferentes a las

¹⁸ PEREZ DEL RIO, T. "Derechos sociales, laborales, sindicales y política de género", en Gaceta Sindical octubre 2001, Edit. CCOO, pág. 93.

en principio contratadas, siempre que sean propias del grupo de clasificación, sin estar sujeto al límite temporal -por el tiempo imprescindible-, señalado por el ET.

Las consecuencias salariales son evidentes, y han sido el motor de reclamaciones judiciales que han dado lugar a la interpretación del Tribunal Constitucional sobre discriminación indirecta por razón de sexo (145/1991). Para no incurrir en ella, según el TC, la empresa deberá acreditar que en la valoración de los puestos de trabajo ha recurrido a criterios neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores de ambos sexos; no pueden ser considerados neutros aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran (STC 147/1995).

Tal como se constató en el Estudio sobre la Negociación Colectiva en Euskadi (Consejo de Relaciones Laborales, 1997), en ocasiones la inferior clasificación profesional adjudicada a mujeres y hombres que desempeñan tareas similares, se justifica por el manejo por partes de éstos de alguna maquinaria cuya utilización supuestamente requiere especialización o conlleva riesgos. Es decir, en este caso no se atribuye a los hombres mayor calificación por sobrevalorar características que suelen estar más presentes en ellos, sino por las funciones atribuidas. Aún en este caso, la valoración peyorativa de los respectivos puestos de trabajo debería justificarse (STC 147/1995).

Existe un “Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor” (Comunicación de la Comisión de las CCEE, de 17 de julio de 1996), destinado principalmente al empresariado y a los interlocutores sociales. En él se dan pautas para analizar si el sistema retributivo infravalora el trabajo realizado por las mujeres, rectificar los criterios de evaluación de las tareas y competencias que normalmente desempeñan, y favorecer el acceso de las mujeres a puestos habitualmente desempeñados por los hombres.

En relación con las categorías profesionales, la promoción profesional plantea un problema parecido al de la discriminación en el acceso al empleo. Salvo que existan criterios objetivos de ascenso, la facultad

empresarial de organización del trabajo solapa las posibles discriminaciones¹⁹.

El tiempo de trabajo

La jornada, el horario, los descansos y, en general, la distribución del tiempo de trabajo tienen un interés específico y diferente para ambos sexos. Los estudios sobre el uso del tiempo señalan que en la CAV, un tanto por ciento importante de los hombres está en su puesto de trabajo a las 8 de la mañana, cifra que baja mucho en relación con las mujeres, que alcanzan el mismo porcentaje a partir de las 9'30 de la mañana²⁰. Estos datos deben ponerse en relación con la diferente responsabilidad que mujeres y hombres asumen en el trabajo doméstico.

En consecuencia, cuestiones como la potestad empresarial sobre la fijación del horario, modificaciones del mismo, la anticipación con la que deban comunicarse, tiene un impacto diferenciado sobre las mujeres y los hombres. En ese sentido, el tiempo de no empleo no debería tratarse como tiempo de no trabajo, tiempo libre, porque sólo lo es para una parte de las personas con empleo. Las mujeres con trabajo remunerado, ocupan como promedio diario una hora y cuarenta minutos más que los varones en el trabajo doméstico²¹.

La distribución irregular de la jornada dificulta la atención hacia las personas dependientes y, en la misma línea, desde el punto de vista de género no es indiferente la distribución concreta de la jornada de trabajo cuando ésta se reduce como mecanismo de creación de empleo. Una reducción horaria anual acompañada de una mayor irregularidad de la jornada puede resultar peor que una jornada más prolongada, previsible y regular.

¹⁹ Hay algunas sentencias condenando a empresas por no dar a mujeres y hombres las mismas oportunidades de promoción, como la del TS de 1-6-99, referida al hecho de que la empresa había recomendado a muchos más hombres que mujeres que solicitasen un ascenso a un puesto de confianza.

²⁰ Según el informe *El uso del tiempo de la población ocupada*, Eustat 1999, pág. 4.

²¹ Id.

El salario

En el estudio sobre la prestación salarial, habrá que detenerse en los mecanismos por los que las mujeres, a pesar de tener reconocido el derecho a la igualdad retributiva, pueden percibir ingresos inferiores a los hombres.

La cuantía del salario tiene relación con la clasificación profesional y con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, conectado con los problemas ya tratados. Sin embargo, una correcta clasificación profesional no asegura un tratamiento no discriminatorio por razón de sexo.

Para comparar los ingresos que corresponden a las diferentes categorías y puestos de trabajo deben tomarse en cuenta los sistemas salariales. El estudio sobre negociación colectiva en Euskadi ya mencionado, al analizar los sistemas retributivos dio como resultado que la estructura salarial en muchos sectores contemplaba pluses asociados a la productividad (incentivos, comisiones), puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, nocturnidad), y otros, formalmente neutros pero efectivamente asociados a puestos de trabajo normalmente ocupados por hombres. Por el contrario, puestos de trabajo normalmente ocupados por mujeres carecían de los incentivos señalados y también de otros que hubieran correspondido a las aptitudes requeridas para aquellos puestos.

Los contenidos de prestaciones sociales de los Convenios Colectivos, tales como préstamos, ayudas de estudios, seguros médicos, o aportaciones a los Planes de Pensiones, se aplican en proporción inversa a la fijeza de las personas en la plantilla de la empresa, con lo que la mayor eventualidad de las mujeres les hace participar menos de esos beneficios²².

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La movilidad geográfica, es el poder empresarial de cambiar de manera provisional o definitiva el lugar de prestación de servicios de las personas contratadas. Es una de las facultades que resultó muy reforzada en la reforma laboral de 1994, y cuyo ejercicio por la empresa obligará a la

²² La Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, dispone que un plan del sistema de Empleo será no discriminatorio cuando no se exija una antigüedad en la empresa superior a los dos años, para tener derecho a acogerse al Plan.

persona trasladada a cambiar, entre otros aspectos, sus pautas de vida familiar.

El desplazamiento de puesto de trabajo, que exija cambio de residencia hasta doce meses, no requiere autorización administrativa y puede ser comunicado hasta cinco días laborables antes de hacerse efectivo. Si es inferior a los tres meses, el preaviso podría ser menor ya que la ley sólo exige que se realice con antelación suficiente.

La revisión de la decisión empresarial, que no obstante debe cumplirse, corresponde al Juzgado de lo Social. Si el desplazamiento es injustificado la decisión será revocada. La movilidad geográfica se puede utilizar como arma para provocar el cese de las personas molestas por cualquier motivo. Uno de los móviles, que deberá señalarse, es el ejercicio de los derechos asociados a la maternidad y al cuidado, reconocidos por las leyes.

Interrupción y suspensión del contrato de trabajo

El ET prevé una serie de supuestos en los que las obligaciones recíprocas que derivan de la relación laboral (trabajar y pagar el salario) quedan sin efecto. Con el término interrupción se hace referencia a los permisos retribuidos, en los que no hay prestación de trabajo al trabajo pero sí percepción del salario. En la suspensión no hay ni obligación de trabajar ni abono del salario.

Entre los supuestos de interrupción y suspensión del contrato se encuentran todos los relacionados con los permisos y excedencias para el cuidado de familiares dependientes, la maternidad y la paternidad. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre “Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, ha iniciado una fase de cambios en el tema, que se estudiarán en este punto.

La historia de la regulación de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, (el ET de 1980, el cambio que supuso la Ley 3/1989 de 3 de marzo y los sucesivos), ofrece al profesorado la oportunidad de trabajar sobre varios aspectos de interés. Es un ejemplo de evolución de normas cercanas en el tiempo, cuya progresión y límites con respecto a la igualdad de trato se pueden analizar. Asimismo, es un ejemplo de contraste entre el lenguaje neutro de la ley y su aplicación real.

Por otra parte, la condición de que la madre “trabaje” para que el padre pueda disfrutar de los permisos de lactancia y suspensión de contrato por paternidad (no sucede a la inversa, la madre no pierde ninguna posibilidad de permiso si el padre no trabaja), es un límite a la igualdad de trato que deberá mencionarse.

El ET menciona en el art. 37, entre los permisos, la reducción de jornada por cuidado de menores de seis años, personas con minusvalía o dependientes, por edad o enfermedad. Son mujeres quienes normalmente se acogen a ésta posibilidad legal. Considerando que la disminución de jornada, entre un tercio y la mitad, es no retribuida, habrá que hablar de suspensión parcial del contrato, dando la importancia que tiene la reducción en términos salariales, y la que tendrá posteriormente en las prestaciones de seguridad social.

Algunos derechos laborales con contenido específico

El derecho de todos a la formación profesional en el trabajo, del art. 4.2.b) ET, no contiene una auténtica obligación del empleador de proporcionar formación, salvo que el contrato sea de los específicamente dirigidos a tal fin.

Aún así, con respecto a los planes de formación, allí donde existan, hay dos aspectos que resaltar en relación con las mujeres. Uno, el que la formación continua deberá tener presente la disponibilidad horaria de las usuarias potenciales para que les sea accesible. Por otra parte, que la formación continua es de especial importancia para las mujeres, porque en niveles de ocupación ligados a las enseñanzas de la Formación Profesional reglada, ellas tienen con frecuencia una formación inadecuada al mercado de trabajo²³, y por tanto un punto de partida de desventaja para el progreso en el mismo.

La protección frente a las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual, entre ellas el acoso sexual, del art. 4.2.e) ET, se refiere a una práctica que suele tener como víctimas a mujeres. Dejando para la asignatura de Derecho Procesal la problemática judicial del acoso, es materia de Derecho del Trabajo qué deba considerarse acoso, sus clases, la autoría y la responsabilidad de la empresa como tal.

²³ Según datos hechos públicos por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco el 5 de diciembre de 2001.

La extinción del contrato de trabajo

Las diversas causas de extinción del contrato de trabajo del art. 49 ET, presentan especificidades en relación con las mujeres. Todas ellas tienen que ver con la decisión empresarial de no contratar, no renovar el contrato o despedir por razón de embarazo, maternidad, o uso de los permisos asociados a esas situaciones.

El despido en situación de embarazo o durante el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley 39/1999 es un acto nulo, salvo que sea declarada su procedencia. La renovación de un contrato (STSJ Madrid 7-6-01) ha sido también declarada nula al amparo de la misma norma. Por su parte, la no contratación, si el motivo es el embarazo, es un acto nulo por discriminatorio (STSJ Cataluña 7-5-97).

La Administración del Trabajo

La estructura de la Administración Laboral central y autonómica es materia de Derecho del Trabajo. Dentro de este tema, tiene importancia específica la Inspección de Trabajo, encargada de controlar el cumplimiento de la legislación laboral.

La Instrucción 2/2000, del Director del Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco, para erradicar la discriminación por razón de sexo, da directrices a la Inspección de Trabajo sobre su acción en las empresas. No es conocido el balance de las actuaciones, valga señalar que la Inspección tiene una posición privilegiada para detectar las discriminaciones directas e indirectas. La instrucción encomienda la investigación de las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en materia retributiva. No obstante, la Inspección podría extenderse a todos los aspectos de la gestión de la empresa de sus relaciones laborales.

Como corresponde a los colectivos con gran eventualidad, o presentes en sectores de actividad más débiles sindicalmente, la efectiva actuación de la Inspección o la falta de ella es especialmente importante para las mujeres.

3.6. DERECHO SINDICAL

La asignatura anual de Derecho Sindical se imparte en el segundo curso. Los temas más sensibles desde la perspectiva de género son: la composición de las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores y el objeto de la negociación colectiva.

El sistema para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa es doble: conviven representaciones estrictamente sindicales con otras electivas, que asumen la representación del conjunto de trabajadores en la empresa, por encima del hecho de que el trabajador esté o no sindicado.

Las facultades reconocidas a los sindicatos dentro y fuera de la empresa están ligadas a su audiencia electoral, que tiene su primer nivel en las elecciones a representantes en las empresas o centros de trabajo.

Los órganos de representación unitaria se refieren a la empresa o centro de trabajo, y su número de miembros está en función de la plantilla. En los centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores existe comité de empresa, en los menores, delegados de personal. Las empresas con más de un centro de trabajo que tenga comité de empresa solamente pueden formar comité intercentros por convenio colectivo.

La cifra de participación de mujeres y hombres en los órganos de representación unitaria es extremadamente desigual, como se refleja en los pocos estudios que hay al respecto. El Estudio del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, titulado “La negociación colectiva en Euskadi y la discriminación”, referido a 1997, analizando la composición de las mesas negociadoras de Convenios Colectivos de la provincia de Gipuzkoa, daba 95 hombres frente a 29 mujeres; de éstas 26 estaban en la parte social y 3 en la empresarial. Los porcentajes mejoran en la participación dentro del sindicato, pero siguen una tendencia inversa al nivel de responsabilidad²⁴. Ambas circunstancias, escasa

²⁴ OJEDA AVILES A., en *Respuestas sindicales a la mundialización, el caso español*, edit. OIT, 2000, apdo. VI. 1, califica de escalofriantes los datos de la UGT –del año 1986- y señala que CCOO en su congreso de 1986 reconoce también la desigual participación. En un estudio más reciente, PEREZ DEL RIO, Teresa, en relación a CCOO da un porcentaje del 16% de mujeres en el Consejo Confederal estatal, frente a un 32'98% de afiliación. Ver “Derechos sociales, laborales y sindicales, y política de género” en *Gaceta Sindical*, de octubre del 2001, pág. 87-88.

presencia en los órganos de representación en la empresa y en los niveles de decisión de los sindicatos, tienen causas múltiples y de no fácil remedio: unas, relativas a los datos de la realidad del mercado laboral y del papel doméstico de las mujeres, otras producto de la propia historia, organización y cultura de los sindicatos²⁵.

La primera criba descansa en la menor tasa de empleo de las mujeres; del empleo al que acceden, un porcentaje importante pertenece a sectores de empresas pequeñas y a la economía informal; la tasa de eventualidad es más alta. A los datos laborales se le debe añadir la problemática extradoméstica de la doble jornada, que hace que las mujeres tengan menos tiempo disponible para dedicarlo a la actividad sindical, frecuentemente diseñada según un modelo incompatible con el tener responsabilidades extralaborales.

Todo ello tendrá luego influencia en las preocupaciones y prioridades de la actividad sindical²⁶, hecho que pretende corregirse en la mayoría de los sindicatos mediante estructuras específicas, las Secretarías de la Mujer, cuya función es incidir en toda la actividad sindical desde sus intereses propios. También se ha planteado el sistema de cuotas, que garantice la presencia de mujeres en todos los niveles de las organizaciones sindicales, aunque la medida no garantiza el contenido de la representación²⁷.

Con respecto al contenido de la negociación colectiva la relación entre la ley y el convenio colectivo puede ser²⁸ de complementariedad: la norma legal goza de imperatividad relativa, garantiza a todos los trabajadores unos mínimos, mejorables por negociación colectiva; supletoriedad, la norma legal es aplicable solamente si el convenio colectivo no dispone nada; complementaria, la norma legal regula de manera incompleta una institución y da a la negociación colectiva la facultad de concretarla.

²⁵ CASAS BAAMONDE, M.E. "Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres, y futuro del Derecho del Trabajo", *RLL*, tomo I, 1998, pág. 101.

²⁶ Para un modelo de análisis de la convención colectiva desde el punto de vista de las mujeres, ver *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Teresa Pérez del Río, M^a Fernanda Fernández López y Salvador del rey Guanter, Serie Estudios núm. 36, Instituto de la Mujer.

²⁷ Para una recopilación de los datos hoy disponibles ver, DARIAS, Celia, "Mujeres y participación sindical" en *Mujeres en Red*, www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo.

²⁸ Siguiendo a FUENTES RODRIGUEZ, Francisca, *El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral*, Tirant Lo Blanch núm. 21, 1995, pag. 26-46.

Hay algunos convenios colectivos que hacen remisión expresa a Ordenanzas Laborales preconstitucionales, con disposiciones discriminatorias para las mujeres. En ese caso, el alumnado deberá conocer la existencia de límites legales al contenido de la negociación colectiva, derechos indisponibles por las partes. También es necesario el conocimiento del alcance imperativo o dispositivo de las normas, para conocer hasta dónde se pueden mejorar los derechos Estatutarios o instaurar mecanismos para hacerlos efectivos en la empresa²⁹.

El estudio sobre negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca en relación con las mujeres, ya mencionado, analizó 23 convenios de sector y 22 convenios de empresa. Se escogieron sectores representativos del mercado de trabajo, esto es, sectores no feminizados y otros que sí lo estaban, y de todos los niveles de cualificación. Una de las conclusiones fue que las cláusulas introducidas se referían fundamentalmente a la maternidad y cuidado de hijos e hijas, y eran mucho menores las que tendían a asegurar la igualdad de oportunidades de las mujeres, con lo que podían suponer un reforzamiento del rol de las mujeres³⁰.

Por otra parte, el Informe Sociolaboral Anual 2000, del Consejo de Relaciones Laborales de la CAV, recoge la existencia de algunas cláusulas sobre igualdad de oportunidades en convenios de empresa (Cajas de Ahorro, Renfe, Redesa, Telefónica...), cuya operatividad sería necesario evaluar posteriormente. El informe Negociación Colectiva Euskadi 2000, poco añade a lo contenido en el Informe Sociolaboral. Es llamativa la escasa atención que se dedica al tema, incluido bajo un epígrafe “Singularidades y Novedades”, sin comentario especial (pág. 149-150). Asimismo, se transcriben algunas de las cláusulas que hacen referencia a las mujeres, en el apartado “otras cláusulas”, (pag. 210) que recoge diversas temáticas.

Recientemente ha sido realizado un estudio de ámbito estatal sobre la evolución de 1997-2000 de los convenios colectivos desde la perspectiva de género³¹. La conclusión del estudio es que aún son muy escasas las cláusulas dirigidas a evitar la discriminación por razón de sexo.

²⁹ Ver el estudio dirigido por SALA FRANCO, Tomás, *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Colección de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, Edit. Ministerio de Trabajo, 2001.

³⁰ *La negociación colectiva en Euskadi y la discriminación*, CRL 1997, pág. 100.

³¹ Ver PEREZ DEL RIO, Teresa, “Derechos sociales, laborales y sindicales, y política de género” en *Gaceta Sindical*, de octubre del 2001, pág. 88-95.

Interesa recordar también, la previsión de los arts. 17.1 ET, sobre la nulidad de las cláusulas discriminatorias, y el 90.1 ET, sobre el deber de la autoridad administrativa laboral de controlar la legalidad del Convenio Colectivo que se le presenta a Registro, dando traslado en su caso a la autoridad judicial, a fin de que ésta se pronuncie y acuerde lo que sea preciso.

3.7. DERECHO PROCESAL LABORAL

El Derecho Procesal es una asignatura cuatrimestral del tercer curso, que basará parte de sus contenidos en conceptos que se han adquirido en las restantes asignaturas del DTSS. En ésta se conocerán las vías judiciales para realizar los derechos reconocidos en las normas del trabajo y la protección social..

Dentro del temario, el capítulo de los medios y la carga de la prueba tiene aspectos específicos en relación con la tutela judicial frente a la discriminación por razón de sexo.

A partir de que discriminación indirecta existirá “cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica, resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo” (Directiva 97/80 CE, 15-12-1997), la prueba estadística sobre el impacto adverso de una medida, será necesaria para que la parte procesal demandante pueda poner en marcha la presunción de que existen indicios de discriminación indirecta. No obstante, los problemas de este tipo de prueba son diversos. Así, resulta especialmente útil cuando se trata de detectar el impacto adverso en pequeños grupos humanos, pero no cuando el colectivo es más amplio³².

Cuestiones como hasta dónde debe precisarse en cifras el impacto desigual o cómo debe realizarse la prueba del impacto adverso han sido objeto de análisis por el Tribunal de Justicia Europeo³³, sin que quepa descartar la aplicación de la doctrina de los hechos notorios, en que se basa la STC 240/1999, de 29 de diciembre al dar por sentado que son mayoritariamente las mujeres quienes solicitan la excedencia por cuidado de hijos, sin dar cifra precisa que lo apoye.

Ante las dificultades que presenta la prueba estadística, debe considerarse la trascendencia que puede tener el recurso a la prueba del art. 95 de la LPL, que, en su apartado primero, prevé que el Juez o Tribunal podrá oír el dictamen de personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el juicio o después del mismo, para mejor proveer; y, especialmente pensando en los supuestos de discriminación sexista

³² CABEZA PEREIRO, J. “El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm 104, 2001, pág. 200.

³³ CABEZA PEREIRO, J. op.cit., págs. 196-205.

indirecta, el apartado tercero del citado artículo: “cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes”, lo que tiene interés por lo costoso de las pruebas periciales y estadísticas. De cualquier modo, no se trata de una obligación legal³⁴, y en la práctica no es una vía a la que se acuda, entre otros motivos por falta de fondos públicos destinados a tal fin. Tampoco está claro a quién o qué Organismo debe atribuírsele la responsabilidad de la peritación. En la Comunidad Autónoma Vasca, la prueba pericial sobre el asunto Gomaytex (STC 147/95 de 16 de octubre), fue financiada por el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, a solicitud de las trabajadoras demandantes.

El grado, hasta dónde deba acreditarse la existencia de discriminación es también objeto de la asignatura: deberá explicarse el concepto de principio de prueba o existencia de indicios. Por el TS se ha ceñido la prueba a la “presentación de hechos que sugieran la existencia de una atmósfera hostil al ejercicio de los derechos fundamentales, de un «clima discriminatorio»” (...). Se trata de generar “una razonable sospecha o apariencia” para poner en marcha la presunción de discriminación por razón de sexo.

La inversión de la carga de la prueba es la consecuencia de lo anterior; un mecanismo propio de la tutela de los derechos fundamentales y en concreto frente a la discriminación por razón de sexo (lo impone la Directiva 97/80 de 15 de diciembre, relativa a la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo). Según al art. 96 LPL “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”³⁵

³⁴ A este respecto, Lousada Arochena entiende que el órgano judicial podrá negarse a solicitar el dictamen propuesto a instancia de parte pero no discrecionalmente, sino sólo si es impertinente o inútil. LOUSADA AROCHENA, J.F. “El artículo 95.3 de la Ley de Procedimiento Laboral”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1999, pág.1406.

³⁵ Resulta ilustrativo en este sentido, el análisis del alcance y finalidad de la regla procesal del artículo 96 LPL que realiza la sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional. Sobre esta cuestión puede consultarse LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva (a propósito de la sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional)”, *Aranzadi Social*, Tomo V, 1999, págs. 865 y ss.

Desde el punto de vista de las mujeres tiene interés el detenerse en el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas del art. 175 y siguientes de la LPL, que es una de las vías para hacer frente a medidas empresariales contrarias al principio de no discriminación.

El procedimiento presenta el problema de la legitimación activa, es decir, quién puede presentar la demanda, puesto que el temor a represalias puede retraer a las víctimas³⁶, especialmente cuando la lesión ha sido individual y el sindicato al que pertenezca la víctima o cualquier otro que ostente la condición de más representativo, sólo pueda personarse en calidad de coadyuvante. En el supuesto de que el interés susceptible de tutela jurisdiccional ostente una dimensión colectiva, sólo el sindicato, en tanto sujeto colectivo, y sin que se le exija ninguna otra condición, tiene legitimación activa para incoar la modalidad procesal prevista en los artículos 175 y siguientes de la LPL. Así, los sindicatos han visto reconocida en algunos casos la capacidad de demandar en nombre de grupos indeterminados de trabajadores afectados de manera genérica por una violación de derechos fundamentales (STS 1061/94 de 18 de febrero y otras), pero la posibilidad de intervención no alcanza todos los supuestos. No obstante, es preciso señalar a este respecto, la sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional que otorga el amparo por violación del derecho a la tutela judicial efectiva de un sindicato de implantación estatal en un caso de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo³⁷.

En el estudio del despido disciplinario y de la extinción del contrato por causas objetivas, deberá dedicarse especial atención al reforzamiento de la protección operado a partir de la Ley 39/1999: la nulidad tanto del despido disciplinario como del objetivo de las personas –mujeres y hombres- que estén haciendo uso de los derechos que concede Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, nulidad que existirá siempre que no se trate de un despido procedente.

³⁶ MUÑOZ RUIZ, A. "Discriminación por razón de sexo en la relación laboral" en *Estudios Financieros* núm. 202, pág. 87.

³⁷ Sobre los distintos aspectos que plantea la sentencia 41/1999 del Tribunal Constitucional, especialmente en cuestiones relativas a la prueba de la discriminación por razón de sexo, vid. TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: "Tutela judicial efectiva del sindicato y discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, págs. 187 y ss.

3.8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

En la asignatura anual de Seguridad en el Trabajo de tercer curso se estudiarán las definiciones legales de accidente laboral y enfermedad profesional, el concepto y la prevención de los riesgos laborales.

El alumnado que se acerca por primera vez al tema tiene, probablemente, la imagen de la seguridad en el trabajo asociada al peligro visible, al accidente como acontecimiento súbito, al daño corporal, y a los sectores que suelen aparecer como exponentes del riesgo: la construcción y la industria. Las mujeres aparecen tres veces menos que los hombres como protagonistas de ese tipo de accidente.

La norma eje de la asignatura es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En su Exposición de Motivos señala que la Ley tiene por objeto el establecimiento de mecanismos para garantizar un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores. Concepto de salud que, según la Organización Mundial de la Salud, abarca tanto la ausencia de enfermedad como el bienestar físico, síquico y social.

El estudio de la salud laboral desde la perspectiva de las mujeres exigirá incidir en un enfoque de la salud laboral que abarque todos los sectores de actividad, todas las clases de riesgo y desvele todas las dolencias relacionadas con el trabajo.

Como es sabido, ocho de cada diez mujeres trabajan en el sector servicios, en ocupaciones como la sanidad, enseñanza, trabajo social, comercio, limpieza, administración y hostelería. En el sector industrial, donde trabajan casi dos de cada diez, las mujeres ocupan frecuentemente puestos de poca cualificación en los que desempeñan tareas repetitivas.

En algunos de estos sectores, como sanidad, enseñanza, trabajo social y comercio predominan los riesgos de naturaleza sico-social, que reciben muy poca atención en la prevención, y cuya relación con la actividad profesional tiende a no reconocerse cuando se manifiestan las consecuencias. En otros de los señalados, el entorno físico de trabajo presenta riesgos relacionados con la higiene, como la toxicidad ambiental y alérgenos; problemas con la ergonomía, como las posturas forzadas, excesivamente estáticas, o los movimientos repetitivos.

Los daños en la salud que pueden provocar las actividades en las que más participan las mujeres, presentan algunos caracteres que favorecen la falta de reconocimiento de su existencia y su carácter laboral: a veces porque son de carácter síquico, como el estrés, o el síndrome del quemado; porque casi siempre son graduales, como las alteraciones músculo-esqueléticas; y en ocasiones también multicausales, pueden no tener como único origen el desempeño del trabajo. Ninguno de estos caracteres priva a la empresa de la obligación de planificar para evitar el daño.

Por otra parte, deberá señalarse que la actividad de las personas dedicadas al trabajo doméstico está excluida de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta exclusión, que por motivos obvios afecta a las mujeres, lleva aparejada la falta de investigación y difusión de buenas prácticas en el sector. Por otra parte, la ignorancia institucional³⁸ sobre el grado de esfuerzo que exigen las tareas domésticas, tendrá repercusiones a la hora del reconocimiento de las prestaciones de invalidez permanente.

El ambiente de trabajo sexualmente hostil, en los casos en los que llega a provocar un estado de ansiedad o depresión y la baja laboral de la víctima, es un supuesto reconocido judicialmente como de riesgo profesional. Es un dato que conviene señalar porque tiene aspectos interesantes desde el punto de vista docente, al ejemplificar un supuesto atípico de riesgo laboral: se trata de un daño síquico, que normalmente se produce por acumulación de agresiones, y que tiene como consecuencia una baja que será accidente de trabajo en el sentido técnico-legal³⁹. Respecto al acoso sexual en el trabajo como riesgo laboral será conveniente citar la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, acompañada del Código de conducta comunitario para combatir el acoso sexual en el trabajo, y la sentencia del Tribunal Constitucional 224/99, de 13 de diciembre.

Consecuencia de la segregación laboral, al no realizar las mismas actividades ni ocupar los mismos puestos de trabajo, mujeres y hombres están sometidos a diferentes riesgos. Por ejemplo, se ha demostrado que

³⁸ Realizado en 1998 por SMA, Management S.L. por encargo de Emakunde, sobre *Valoración de la carga física en las Empleadas de Hogar de Bizkaia*.

³⁹ CABEZA PEREIRO, Jaime y José Fernando LOUSADA AROCHENA "El acoso sexual como riesgo laboral" AS Tomo I, pág. 2893 y ss., año 2000

las mujeres tienen aproximadamente 1'5 o 2 veces más probabilidades de presentar los efectos del síndrome del edificio enfermo, que se manifiesta a través de problemas en el sistema nervioso central, membranas mucosas y sistema respiratorio, relacionados con la polución del aire dentro de los edificios. Las mujeres, al tener como promedio un espacio menor para trabajar, están más expuestas a los efectos electrostáticos del papel y a los del trabajo con fotocopias.

Otra de las cuestiones que trata la asignatura es lo relativo al esfuerzo físico y el cómo efectuarlo para evitar daños en la salud. Esto exige una previa definición sobre lo que es esfuerzo físico y las maneras de medirlo, que tendrá en cuenta un concepto de esfuerzo que contemple no sólo el realizado de manera momentánea –típico de los trabajos más habitualmente desempeñados por hombres- sino el que se desarrolla mediante movimientos repetitivos, que se corresponde con tareas laborales más frecuentes en las mujeres.

Con respecto a la carga de trabajo, se deberá cuidar el utilizar ejemplos que se refieran a puestos de trabajo que ocupa cada uno de los sexos, teniendo presente que existe en general una falta de reconocimiento del riesgo laboral de puestos de trabajo típicamente femeninos, como por ejemplo el de la caja en los supermercados, o una minusvaloración de los daños que generan en la salud instrumentos de trabajo muy ligados a trabajos comúnmente desarrollados por mujeres, como el uso prolongado de ordenador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige la evaluación de cada puesto de trabajo, y entre las circunstancias a tener en cuenta el posible riesgo para las trabajadoras en situación de embarazo o para el feto. La imposibilidad de cambio de puesto en los casos de riesgo para el embarazo obliga a la suspensión del contrato con abono de una prestación, que se estudiará en la asignatura de S. Social.

3.9. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La asignatura anual Derecho de la Seguridad Social (SD), se da en segundo curso. El programa comprende la enseñanza de la estructura y Regímenes del sistema, la acción protectora con sus dos áreas, contributiva y no contributiva, y también la Asistencia Social. La asignatura cuatrimestral de tercero, Prácticas Integradas, consiste en el planteamiento y resolución de casos prácticos en materia de Seguridad Social. Se apoyará en los conocimientos teóricos obtenidos en la asignatura de segundo.

Se define la Seguridad Social como el sistema de protección que regulan la Ley General de Seguridad Social y conexas; su legislación básica es de competencia estatal. La Asistencia Social se correspondería con el área de protección social transferida a la Comunidad Autónoma Vasca, según el Estatuto de Autonomía. La Asistencia Social se introdujo en el programa de la asignatura en la EURRLL por la importancia y significado social crecientes de prestaciones como la renta básica.

La Seguridad Social objeto de la asignatura (incluida la Asistencia Social tal como la plantea el programa), con la excepción de la asistencia sanitaria, se refiere al estudio de prestaciones sustitutivas de rentas, reguladas por las normas específicas. Es un aspecto de la protección social, que es más amplia y atiende a necesidades tales como la educación, o la vivienda, reguladas desde otras áreas normativas.

El contenido posible de la asignatura Seguridad Social es muy amplio, por lo que se hará necesario un ejercicio de selección de los temas, que tenga en cuenta, entre otros aspectos, la perspectiva de género.

A diferencia de las normas del Derecho del Trabajo, que se refieren a la protección del trabajo remunerado por cuenta ajena, el sujeto destinatario de las normas de Seguridad Social son todas las personas que se encuentren en determinadas situaciones.

El sistema de Seguridad Social ha sufrido una evolución. Partiendo de un origen contributivo, ceñido al sector industrial, y con el varón cabeza de familia como sujeto causante de las prestaciones, ha evolucionado hacia la universalidad, incorporando una área no contributiva, extendiéndose a todos los sectores de actividad y alcanzando a cualquier persona que se encuentre en la contingencia protegida.

La aplicación de las normas de Seguridad Social en el área contributiva tiene relación con cotizaciones previas, que a su vez están en función de periodos y bases de cotización, que generalmente se corresponderán con los ingresos percibidos. Sin embargo, los derechos de la seguridad social contributiva no estarán siempre asociados a la participación en el trabajo remunerado. Hay prestaciones derivadas, como la viudedad y la orfandad, en las que la condición de beneficiarias la obtienen las personas por su relación con otros sujetos, los llamados sujetos causantes.

Junto a las prestaciones contributivas, derivadas del alta en el sistema y generalmente de una cotización previa, se encuentran las no contributivas, condicionadas a estados de necesidad. Algunas prestaciones sólo requieren un estado de necesidad individual, pero para obtener otras, como el subsidio de desempleo en algunos casos, se exigirá acreditar cargas familiares, esto es que el solicitante convive con familiares que dependen de sus ingresos. Para tener derecho a prestaciones de mayor duración, como la de jubilación o la invalidez, el solicitante debe acreditar que la unidad familiar a la que pertenece no tiene suficientes ingresos como para mantenerle.

El concepto de contingencia protegida, como situación de necesidad que el sistema reconoce y ampara, y su grado de cobertura, depende de opciones económicas y políticas. También viene marcado por lo que en cada momento se valora como atendible con recursos públicos, cuestión nada estática y que, entre otras cosas, tiene que ver las funciones que en cada momento social se atribuyen a los espacios público y privado, y al papel de mujeres y hombres en cada uno de ellos.

Así, bastantes aspectos de lo que eufemísticamente se llaman responsabilidades familiares, son parcelas de trabajo reproductivo que se atienden mediante el trabajo doméstico gratuito por la falta o el insuficiente alcance de los servicios externos a la familia.

El estudio de la Seguridad Social con perspectiva de género

Dada la amplitud de lo que puede ser objeto de la asignatura, se suele optar por el estudio del Régimen General, mencionando la existencia del resto de regímenes, cuyas características se tratan a grandes rasgos. No parece viable hacerlo de otra manera en el tiempo disponible, aunque sí

se pueden utilizar las referencias a los otros regímenes para comparación en temas clave⁴⁰.

El análisis de la situación de las mujeres ante el DSS deberá como primer paso detenerse a conocer el resultado en hombres y mujeres de la aplicación de las normas del sistema. La Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres para el periodo 2001-2005, recoge entre sus acciones el perfeccionamiento de los sistemas estadísticos para controlar las cuestiones relativas a la igualdad. El III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAV propone diversas acciones para mejorar el conocimiento estadístico de las situaciones de las mujeres ante el empleo y la protección social.

La descripción de la situación de las mujeres ante el sistema de Seguridad Social tiene una limitación en las estadísticas que publica el Ministerio de Trabajo: los datos de alta en los diferentes Regímenes del sistema sólo aparecen desagregados por sexo en el ámbito estatal. De la misma manera, los datos de prestaciones que aparecen desagregados por sexo se refieren a promedios estatales, lo que impide tener una idea precisa de la situación de las mujeres en la CAV, dadas las importantes diferencias en la cuantía de las pensiones según las diferentes comunidades autónomas. Tampoco el INEM publica los datos de sus prestaciones relacionando sexo y comunidad autónoma, salvo para el desempleo agrario.

Con respecto a los datos de la Asistencia Social competencia de la CAV, en el año 2000, el 62'7 de las personas perceptoras del Ingreso Mínimo de Inserción (hoy sustituido por la Renta Básica) eran mujeres, lo que desvela su mayor situación de pobreza.

El derecho a las prestaciones de Seguridad Social de carácter contributivo está frecuentemente ligado a la trayectoria laboral de las personas causantes, por lo que las circunstancias laborales previas son una referencia necesaria para entender el impacto de las normas en mujeres y hombres. El nivel de la cotización y su duración, a veces influirán en el hecho mismo del reconocimiento o no de la prestación, otras en su duración o cuantía. La dedicación de las mujeres al trabajo doméstico para su familia, de manera estable o bajo fórmulas

⁴⁰ Ver FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J., el capítulo VII "Un apunte significativo de las quiebras a la igualdad de trato por razón de sexo en los regímenes especiales de la Seguridad Social: trabajadoras del campo y empleadas del hogar" del libro *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, Edit. La Ley 1999.

provisionales de reducción de jornada y excedencias, salvo alguna excepción, no tiene ninguna clase de reconocimiento a efectos de prestaciones.

El Cuarto Plan de Acción Comunitario para la Igualdad, recoge entre sus objetivos la individualización de los derechos en materia de Seguridad Social, ya que “mientras que el mercado de trabajo considera a las personas como tales, la Seguridad Social y otros regímenes de protección consideran a las personas como integrantes de hogares o estructuras familiares. La presencia o ausencia de derechos individualizados de Seguridad Social puede reducir o aumentar la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo”.

El objetivo de la igualdad, exige que se reestructuren las normas y los conceptos que determinan el derecho a las prestaciones con arreglo a un modelo individual, que sustituya al basado en la relación entre el sustentador (trabajador asalariado) y la persona dependiente (que realiza tareas no remuneradas). Es decir, que la idea de dependencia entre los miembros de una pareja desaparezca de los sistemas de protección social⁴¹.

Por otra parte, el diseño de las prestaciones de seguridad social puede incentivar o no cambios en los roles domésticos de mujeres y hombres. El objetivo de la igualdad, exigirá también analizar la aplicación de las normas que reconocen indistintamente a ambos sexos el derecho al cuidado. La Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar propone a los Gobiernos que evalúen la posibilidad de atribuir a los hombres permisos de paternidad intransferibles.

A partir de los años 90, las mujeres tienen más presencia como beneficiarias de las prestaciones del sistema de seguridad social. Fundamentalmente, por su mayor participación en el mercado de trabajo remunerado y formal, y en otra medida por las mejoras de las prestaciones no contributivas, de las que son beneficiarias principales.

La estructura del sistema en Regímenes

⁴¹ LUCKAUS, Linda, “Igualdad de trato, protección social y seguridad de ingresos de las mujeres”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000), pág. 173.

La división interna del sistema de Seguridad Social en un Régimen General y Regímenes Especiales proviene de su origen. Es un sistema cuyo inicio se sitúa en 1967, que incorporó instituciones de protección preexistentes constituidas por diferentes sectores de actividad y desarrolló la protección de otros mediante regímenes especiales que no proporcionaban, aún hoy tampoco, una protección homogénea. Son el Régimen de Autónomos, Agrario, Hogar, del Mar, y Minería del Carbón.

El Régimen General de la Seguridad Social acogía en el año 2000 a 6.880.500 hombres y 4.203.400 mujeres. El de Trabajadores Autónomos a 1.772.900 hombres y 771.300 mujeres. El Agrario 661.100 hombres y 477.100 mujeres. El de Empleados de Hogar a 8.900 hombres y 141.900 mujeres. El del Mar a 68.400 hombres y 10.600 mujeres. El de la Minería a 17.700 hombres y 500 mujeres.

Atendiendo a la diferente participación de mujeres y hombres en cada Régimen, en los extremos de feminización y masculinización estarían, respectivamente el de Hogar y la Minería, actividad ésta en descenso, que ocupa a comparativamente muy pocas personas.

El Régimen de Empleados de Hogar es el más alejado al Régimen General en su regulación. Por sus especiales condiciones de encuadramiento, cotización y prestaciones, podría escogerse para el estudio por parte del alumnado de un Régimen Especial. La Comisión Europea, en su informe de 11 de septiembre de 1995 sobre la aplicación en España de la Directiva 79/7 sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social, encontró indicios de discriminación indirecta en la regulación de la incapacidad temporal en el Régimen.

Según las recomendaciones del Pacto de Toledo, el sistema camina en la perspectiva de la unificación de todos los regímenes en dos: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos, independientemente de su actividad. En principio, el proyecto es uniformizar los aspectos de toda índole, desde la cotización hasta las prestaciones.

La unificación de regímenes ha ido unida a una idea de reforzamiento del principio de contributividad: la correspondencia entre aportaciones y prestaciones. Desde el punto de vista de las mujeres, esto plantea si deben aplicarse correctores, y cuáles, al cómputo de los periodos de cotización efectiva cuando se han dedicado periodos, de manera parcial o

total, a trabajo no remunerado pero necesario, como el cuidado de menores o personas dependientes por cualquier motivo⁴². O hasta dónde uniformizar las exigencias de cotización y la fórmula de cálculo de las prestaciones en actividades como el empleo doméstico, en las que el empleador –con una capacidad económica muy variable- contrata servicios sin fin de lucro.

Encuadramiento

Las normas sobre las condiciones para el alta en los diversos regímenes no contienen ninguna discriminación directa. Sin embargo, los diferentes roles de mujeres y hombres en la unidad familiar tienen consecuencias en su encuadramiento en dos de los Regímenes Especiales, el de Autónomos y el Agrario.

Con respecto al de Autónomos, las mujeres trabajan con frecuencia en régimen de lo que se llama ayuda familiar, para una empresa de la que aparece como titular el marido. Aunque si la dedicación es habitual correspondería el alta de los dos en el sistema, normalmente sólo él estará de alta en Autónomos. El motivo de la falta de alta puede ser diverso: desde que la dedicación de la esposa al negocio sea inferior (esto por motivos diferentes, entre los que puede estar su trabajo doméstico) o a otros factores que desincentivan el alta de ella, como un escaso historial de cotización anterior, o el que los ingresos del negocio no sean altos, con lo que se escoge asegurar la protección de uno de los miembros del matrimonio.

En el Régimen Agrario, en las explotaciones familiares, el trabajo de las mujeres presenta problemas de definición legal y reconocimiento práctico⁴³. Continúan sin resolver los problemas que generan los conceptos de titularidad de la explotación y el que la renta generada sea la principal fuente de ingresos de la persona, como condición para el alta. Por otro lado, el caso de las agricultoras, entrecruzando en un mismo marco físico trabajo reproductivo con trabajo para el mercado, presenta de forma muy inmediata el problema del corte entre ambos trabajos y la no valoración de uno.

⁴² Id. pág. 189-192.

⁴³ *La Protección Social de las Mujeres*, CES Madrid, 2000, pág. 204.

En el Régimen de Empleados de Hogar, las relaciones de trabajo asalariado entre parientes -y consiguiente legalidad del alta en la Seguridad Social- tienen especiales dificultades para ser reconocidas, aun cuando los requisitos de laboralidad existan.

La cotización

La cotización, que es la base económica del sistema, tiene algunos aspectos en los que detenerse desde la perspectiva de género.

Uno, que se refiere a la reducción de cotizaciones empresariales, a veces exención, por contratación de mujeres en determinadas circunstancias (Ley 12/2001 y Ley 24/2001, de Acompañamiento). Es el caso de las desempleadas de todas las edades, el contrato tras la maternidad, en profesiones en las que las mujeres están subrepresentadas y otros. Además de los incentivos específicos, reducciones de cotización por contratar personas pertenecientes a ciertos colectivos (jóvenes, mayores de 45, desempleo de larga duración...), tienen un incremento porcentual si el contrato es a mujeres. El proceso de rebaja de las cotizaciones por contratar a mujeres está intensificándose en los sucesivos Programas de Fomento del Empleo.

La reducción de cotizaciones para incentivar el empleo es una medida cuyo impacto favorable en la contratación se cuestiona. Estudios realizados en Europa⁴⁴ recogen que un volumen importante de las ayudas no sirven a su fin, y que el efecto de la subvención es desproporcionadamente pequeño en relación al costo en pérdida de ingresos del sistema de seguridad social. En el supuesto de la contratación de mujeres, puede pensarse que el gasto social iría mejor dirigido en facilitar la incorporación de las mujeres al empleo mediante inversiones para externalizar algunas tareas domésticas.

En cuanto a la relación entre cotización y prestaciones, el sistema de cálculo de las bases reguladoras mediante el cómputo de las bases de cotización en un arco de tiempo, tiene consecuencias diferentes para mujeres y hombres. Es más común que las mujeres tengan interrupciones

⁴⁴ MARX, IVE, "Subvenciones al empleo y reducción de las cotizaciones empresariales. Dictamen de los estudios empíricos", *Revista Internacional del Trabajo*, núm 1, 2001, pág. 75 y ss.

en sus historias de cotización, por haberse apartado del trabajo remunerado mediante excedencia o incluso cese en la empresa, para resolver necesidades de cuidado de familiares. Los vacíos de cotización rebajan el promedio de la base reguladora de las prestaciones en el Régimen General. En el de Autónomos y el de Empleados de Hogar no hay cobertura de los vacíos, y la pérdida es mayor.

El mecanismo de cobertura del vacío por el propio sistema, existe para el primer año de los tres de excedencia que pueden cogerse para cuidado de hijos; se da como cotizado sin pérdida de tiempo ni disminución en la cuantía en las bases de cotización. Sigue sin ser cubierto el periodo del año de excedencia cuando el motivo es el cuidado de familiares dependientes por enfermedad o por edad avanzada.

El cómputo de la cotización en el contrato trabajo a tiempo parcial tiene especial importancia para las mujeres. El sistema corrector (RD 144/1999), consistente en aplicar un coeficiente del 1'5 a los días teóricos de cotización, sirve para el cálculo de los periodos cotizados a efectos de causar prestaciones, pero no para el cálculo de bases, con sus consecuencias en la menor cuantía de las pensiones.

Habrá que tener en cuenta también el sistema de cotización en el Régimen de Empleados de Hogar, con sus especialidades (desplazamiento a la trabajadora de la obligación de cotizar en jornadas de menos de 20 horas semanales o en caso de trabajar para más de un empleador). El TS norma no ha considerado discriminatoria la norma, en base a la doctrina que se viene aplicando ante las diferencias entre Regímenes: que el principio de igualdad no se vulnera cuando hay circunstancias que justifican un tratamiento distinto (TS 4-5-99).

La prestación de maternidad

La regulación de la prestación de maternidad ha ido en paralelo a su régimen laboral en el Estatuto de los Trabajadores, sirviendo de pauta para el Régimen General y en buena medida para los demás regímenes. Ha sufrido una serie de reformas desde el año 1989, en lo que atañe a sus requisitos de obtención, cuantía, extensión y modo de disfrute. Los cambios han ido en dirección de facilitar la obtención de la prestación por parte de las mujeres.

A efectos de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, interesará analizar las posibilidades de disfrute que da la norma a cada uno. La

equiparación formal ha avanzado parcialmente (10 de las 16 semanas de descanso pueden distribuirse a voluntad de la madre desde la Ley 39/1999), pero respecto a la distribución por sexos de la prestación, según el INE en el año 2001 la proporción de padres beneficiarios es poco menos del 2% del total. La reforma del año 1999, al no alargar el periodo total de descanso ni reconocer a los hombres derechos que puedan disfrutar en exclusiva, no es de prever que sirva para avanzar en el reparto igualitario de responsabilidades. La posibilidad de disfrute del permiso a tiempo parcial, que alargaría en la misma proporción el periodo de descanso, se ha instaurado sujeta a la conformidad de la empresa (RD 1251/2001 de 16 de noviembre), por lo que no es un derecho realmente garantizado.

Como se ha dicho ya, la excedencia laboral consecuyente a la maternidad-paternidad, posible por un periodo de hasta tres años, tiene reconocido el primer año como cotizado. En este punto podrán mencionarse las medidas que prevé el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con hijos e hijas, de la Comunidad Autónoma Vasca para ayudar a las personas que decidan acogerse a las posibilidades de excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de menores hasta tres años. Las prestaciones económicas que concede tienen una medida de acción positiva: los incentivos económicos son mayores si quien coge la excedencia es el padre.

Jubilación

La situación actual de una gran parte de las mujeres de más edad ante esta prestación, no puede explicarse sin conocer la historia de la regulación del trabajo femenino durante el franquismo.

Las mujeres que hoy tienen 65-85 en 1961 tenían entre 20 y 45 años; en 1970 esas mismas tenían 29 y 54 años. Hasta 1961, Reglamentaciones Laborales y normas del funcionariado establecían para las mujeres la excedencia forzosa por matrimonio. Con la Ley de 22 de julio de 1961 de Derechos políticos, profesionales y de trabajo, el veto al trabajo asalariado de las casadas desaparece, para ser sustituido a partir del año 1970 -Decreto 20-8-1970, de Derechos laborales de la mujer- por otro mecanismo discriminatorio: la dote por matrimonio, de un mes por año y máximo de 6 meses. Los incentivos económicos por dejar el empleo se siguieron utilizando incluso en el periodo posterior a la Constitución,

hasta que los Tribunales declararon su ilegalidad, precisamente por contrarios al principio de igualdad de trato.

A los factores económicos se unía que la autorización del marido para trabajar fue necesaria desde la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 hasta la Ley Relaciones Laborales de 1976; había un catálogo de trabajos prohibidos por Decreto de 26 de julio de 1957, y ninguna posibilidad legal de utilizar métodos de contracepción.

Tras la Constitución de 1978, las funcionarias a las que se había expulsado del empleo vieron reconocido el tiempo entre el matrimonio y el 1-1-62 a efectos de derechos pasivos. El resto no ha tenido ninguna reparación, lo que se traduce en las cifras comparativas de mujeres y hombres beneficiarios de la pensión de jubilación contributiva. En 1997, del total de hombres mayores de 65 años⁴⁵ el 99'2% tenía derecho a la pensión contributiva de jubilación, frente al 37% de las mujeres.

El cálculo de la pensión de jubilación se realiza sobre los últimos quince años de cotización. El Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social, de abril del 2001, prevé que en un futuro el cálculo de las bases reguladoras para la pensiones tenga en cuenta la cotización realizada a lo largo toda la vida laboral, lo que rebajaría las pensiones de las mujeres (que precisamente es a partir de los 50 años cuando menos interrupciones tienen por motivos familiares en su dedicación profesional).

El tratamiento legal del complemento a mínimos de las pensiones tiene importancia desde la perspectiva de las mujeres, especialmente en la jubilación, en la que un porcentaje muy importante los cobra. Se ha declarado que los complementos tienen carácter no contributivo, y como consecuencia en un futuro se financiarán con impuestos y no mediante las cuotas de seguridad social. Si la declaración de no contributividad llegara a alcanzar al régimen legal de su concesión, muchas mujeres dejarían de cobrar la pensión mínima, al tenerse en cuenta los ingresos del resto de los miembros de la unidad familiar.

Las pensiones mínimas de jubilación (e invalidez) tienen dos cuantías diferentes, dependiendo de si la persona beneficiaria tiene o no tiene cónyuge a cargo. En el año 2001 la diferencia anual era de aproximadamente un 18%. Habitualmente son hombres los beneficiarios

⁴⁵ *La protección social de las mujeres*, CES Madrid, Informe 4/2000, pág. 154.

de la pensión incrementada, lo que ha supuesto que se discuta la legalidad de tal mecanismo de acuerdo al Derecho Comunitario⁴⁶. El TJE ha declarado que motivos de política social pueden justificarlo. No obstante, hay que notar que el sistema de Seguridad Social mantiene el esquema de dependencia económica; no abona a la esposa una parte de la pensión, sino al marido una prestación incrementada.

La pensión de jubilación del SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) es una prestación que pueden percibir las mujeres que quedaron fuera del empleo al casarse, pero habían cotizado 1800 días antes del año 1967. Cuando las mujeres que vayan cumpliendo 65 años no tengan ya cinco años de trabajo y cotización antes de 1967, habrá desaparecido una variante de prestación de jubilación -muy baja- que hoy día pueden percibir las que han sido económicamente dependientes, al no estar sujeta a límite de ingresos familiares.

Viudedad

La pensión de viudedad es un exponente de derechos derivados de Seguridad Social. En origen, respondía al modelo de familia existente. La prestación tenía la función de proteger a la esposa del fallecido al desaparecer su marido y fuente de ingresos, y así estaba regulada; los hombres no podían percibirla salvo que estuvieran incapacitados para el trabajo. El Tribunal Constitucional declaró que la norma discriminaba a los varones (STC 81/1982), y posteriormente es un derecho que se reconoce indistintamente

En el año 2000, según datos de la Seguridad Social, hay un millón y medio de mujeres pensionistas de viudedad mayores de 65 años; y en total por cada hombre pensionista hay más de once mujeres. Por distintas vías, la pensión de viudedad está teniendo un incremento superior al resto de las pensiones, aún así todavía es muy baja en los casos en que debe cumplir su función original de fuente de subsistencia: un 46% de la base reguladora. Según el informe del CES estatal, es la principal prestación de Seguridad Social de las mujeres mayores de 65 años, un millón de las cuales cobran el complemento a mínimos. Si como ya se ha dicho, las mujeres viven un promedio de ocho años más que los hombres y además durante esos últimos años viven solas en mayor proporción, la cuantía de la pensión tiene en su caso más trascendencia.

⁴⁶ FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, Ed. La Ley, 2000, pág. 67 y ss.

Las mujeres que, por cualquier motivo, incluso la decisión unilateral de su marido, están separadas o divorciadas, no tienen garantizada la pensión íntegra de viudedad, privación que en algunos casos supone no reconocer ni los servicios prestados ni la situación que crea una vida de dependencia. La pensión se cobrará en función del tiempo de convivencia matrimonial, y la norma de proporcionalidad se aplica incluso al complemento a mínimos.

La pensión de viudedad va en sentido contrario a la individualización de los derechos sociales. Es un factor que contribuye a la dependencia y desincentiva el interés de las mujeres para lograr una carrera de seguro que les haga acreedoras de prestaciones del sistema por derecho propio. La afirmación vale especialmente para mujeres con perspectivas de empleo precario.

La pensión de viudedad es compatible con las pensiones de jubilación o de invalidez permanente. Sin embargo, en el caso de las mujeres de bajos ingresos, el juego de la suma de pensiones y posterior aplicación de los complementos a mínimos puede hacer que les resulte indiferente ser beneficiarias de una o dos pensiones. Es uno de los motivos por los que las mujeres casadas aceptan fácilmente trabajar por cuenta ajena, o como ayuda familiar, en la economía sumergida.

El gasto de Seguridad Social en pensión de viudedad es una excepción a la tendencia restrictiva en materia de prestaciones. Se trata de una pensión vitalicia (salvo que la persona beneficiaria contraiga nuevo matrimonio, lo que normalmente no hará), para causar la cual es suficiente un periodo previo de cotización brevísimo, 500 días en los últimos cinco años.

La falta de sentido de la prestación de viudedad se manifiesta progresivamente más clara, según avanza la presencia de las mujeres en la actividad remunerada, lo que les da independencia económica y les hace posibles causantes de la pensión al fallecer. Así mujeres y hombres con ingresos personales suficientes, perciben una prestación cuya sola causa es su anterior estado matrimonial.

Desempleo

Las prestaciones de desempleo se obtienen, en una primera fase, de acuerdo con los periodos cotizados en los últimos seis años. Si la situación de falta de empleo persiste, puede pasar a cobrarse un subsidio de duración variable.

Fruto de las diferentes posiciones de mujeres y hombres en el trabajo asalariado, según datos del CES Vasco⁴⁷ el grado de cobertura del desempleo de los hombres es del 43% y el de las mujeres un 19%; las prestaciones de ellas son más cortas y un 21% más bajas.

Desde el punto de vista de las mujeres, interesa mencionar el requisito de dependencia y sus posibles consecuencias. El subsidio de desempleo se obtiene en ciertos casos a condición de tener responsabilidades familiares, circunstancia que también influye en su duración. Entre los familiares está el cónyuge a cargo, que se considera en tal situación siempre que no tenga ingresos propios superiores al 75% del salario mínimo interprofesional excluidas las pagas extras. Esta exigencia contribuye al trabajo de las mujeres casadas en la economía sumergida.

La aplicación de la norma que obliga a las personas desempleadas a estar disponibles para el empleo y la formación, con la privación de la prestación en caso contrario, tiene consecuencias específicas para las mujeres. El INEM no considera las responsabilidades familiares de ningún tipo, causa que libere de la obligación de aceptar una oferta de empleo, que se considerará ajustada al perfil de la persona solicitante de empleo independientemente de las circunstancias de lugar y horario de la prestación del trabajo (ver AS 3071/98, entre otras).

Prestaciones no contributivas

Las mujeres son las principales preceptoras de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social: en cifras estatales, en el año 2000, 33.421 hombres y 193.661 mujeres cobraban la pensión de jubilación. La invalidez 88.609 frente a 152.309, respectivamente.

La cuantía de las pensiones no contributivas plantea la cuestión de si está cumpliendo el artículo 41 de la CE, que obliga a mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice a todos los ciudadanos

⁴⁷ Informe cit., pág. 392.

prestaciones suficientes. El importe en el año 2001 era 3.526,46 euros (586.740 pts.)

Las prestaciones tienen en cuenta los ingresos de la unidad familiar, que cuando está compuesta por dos cónyuges tiene un límite muy bajo de ingresos. Dada la posición de dependencia económica de las mujeres, se ha discutido judicialmente sobre si existe derecho a las prestaciones no contributivas en situación coyuntural de pobreza, tras una separación matrimonial. La respuesta es por el momento negativa⁴⁸.

En relación estrecha con las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, se encuentra la Renta Básica de la Comunidad Autónoma Vasca. Por Ley 10/2000, de 27 de diciembre, de Carta de Derechos Sociales se reconoce a las personas mayores de 25 años, sin límite de edad, el derecho a un ingreso mensual equivalente al 75% del salario mínimo, incluidas pagas extraordinarias, que se incrementa dependiendo del número de miembros de la unidad familiar. Está sujeta a estados de necesidad, y es compatible con los ingresos de trabajo, que reducen la cuantía de la prestación en un porcentaje (Orden 14-2-2001).

Las personas beneficiarias de las pensiones no contributivas pueden cobrar la diferencia hasta llegar a la renta garantizada. Según los datos del Gobierno Vasco sobre esta prestación de asistencia social, el 70% de las personas beneficiarias son mujeres, y dominan las de edades entre 25 y 44 años, con hijos e hijas a cargo. En el año 2000 recibieron la renta unas 13.000 unidades familiares y la tendencia es al aumento de beneficiarios.

La prestación de dependencia

El aumento de la esperanza de vida y la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, han sacado del ámbito familiar la problemática del cuidado a las personas dependientes. El Acuerdo sobre el desarrollo de la Seguridad Social, de abril del 2001, expresa en su punto VIII la necesidad de abrir un periodo de análisis y debate social sobre la dependencia.

⁴⁸ Ver LOUSADA AROCHENA, J.F., "El principio de transversalidad y el Derecho de la Seguridad Social", *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 106, 2001, pág. 538-539.

Se define la dependencia como aquella situación personal que requiere la ayuda prolongada de una tercera persona para realizar los actos de la vida cotidiana⁴⁹.

La dependencia como capacidad reducida de autocuidado no ha sido hasta la fecha reconocida como riesgo que debe cubrir la protección social. Hasta la fecha la pieza fundamental para la atención de las personas dependientes han sido las mujeres del núcleo familiar dedicadas al trabajo doméstico. También en el caso de las personas pensionistas, cuyos ingresos suelen ser insuficientes para afrontar los gastos de la atención privada.

La atención social a la dependencia es hasta ahora materia de asistencia social, sujeta a disponibilidades presupuestarias y no tiene el rango de los derechos exigibles de Seguridad Social. En la enseñanza del DSS desde el punto de vista de las mujeres es interesante la mención de esta contingencia aún no protegida, que el cambio de papel familiar y laboral de las mujeres ha situado en el plano de lo que debe resolverse socialmente.

⁴⁹ Ver, *La protección social de la dependencia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1999.

3.10. DOCENCIA

Los datos

En todas las asignaturas, se ve la necesidad de dar datos diferenciados por sexo en relación a la participación de mujeres y hombres en las distintas instituciones jurídicas objeto de estudio.

De acuerdo con la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), los datos y estadísticas desagregadas por sexo son una herramienta esencial para la integración de la dimensión de la igualdad en todas las políticas y para su análisis de género. La Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, estableciendo un programa de acción comunitaria en relación a la Estrategia Marco, establecía en su art. 4.1 entre las acciones a realizar la recopilación de estadísticas y la evaluación del impacto de las políticas en función del sexo. En este sentido, la producción sistemática de datos estadísticos, su mejora y disponibilidad, es una tarea pendiente de cada uno de los países de la UE⁵⁰. Con respecto a la Comunidad Autónoma Vasca, el III Plan de Acción Positiva para las mujeres establece, en relación con el área 5., de Igualdad de oportunidades en el empleo y en la toma de decisiones en el ámbito económico, el objetivo de ampliar el conocimiento de la situación social de las mujeres en relación al trabajo, y el evaluar la incidencia diferencial de las políticas de empleo en mujeres y hombres.

Aún cuando las estadísticas que publican a nivel estatal el INE (Instituto Nacional de Estadística), el MTAS, el INEM o en el ámbito de la CAV el Eustat (Instituto Vasco de Estadística) presentan cada vez más datos desagregados por sexo, aún hay una posibilidad muy desigual de ofrecer información según el objeto de las diferentes asignaturas. Desigualdad que obedece en algunos casos a falta de investigación o desarrollo de indicadores adecuados para conocer el impacto de las normas en hombres y mujeres, y en otros casos a la falta de procesamiento o publicación por parte de las Instituciones de los datos con que cuentan.

En las materias propias de las asignaturas Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social el profesorado cuenta, aún con limitaciones, con resultados estadísticos desagregados por sexo, al alcance también del alumnado. La

⁵⁰ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, sobre la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). COM (2000) 335 final.

participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad, el empleo, los tipos contractuales, las diferencias retributivas, la participación en los Regímenes de Seguridad Social, prestaciones...

En las materias propias del Derecho Sindical y más acentuadamente en el Derecho Procesal, la posibilidad de relacionar las realidades jurídicas con los datos por sexo es muy escasa. En Derecho Sindical, los datos sobre la participación por sexo en los órganos de representación y en la negociación colectiva, así como en las estructuras sindicales son inaccesibles, escasos, o referidos a periodos pasados y muy puntuales; en Derecho Procesal, el grado en el que mujeres y hombres hacen uso de los diferentes procedimientos, incluyendo aquellos que protegen los derechos fundamentales relativos a la igualdad, no aparece en ninguna estadística.

Con las limitaciones señaladas, para datos estatales, los recursos más importantes disponibles para consulta son: el Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales; el Boletín de Estadísticas Laborales (trimestral); y la Encuesta de Coyuntura Laboral (trimestral), todos editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). El Anuario da un mayor detalle que el Boletín trimestral en el desglose de los datos por sexo, y la Encuesta de Coyuntura Laboral cuenta con apartados de interés que no recogen las otras dos publicaciones mencionadas, tales como el porcentaje de mujeres y hombres que percibe el salario mínimo interprofesional.

El material aludido tiene algunas carencias notables, como por ejemplo el que ninguna de las publicaciones recoge el uso de los derechos de conciliación, ni por tanto su uso diferenciado por parte de mujeres y hombres. Sin embargo, es posible encontrar esa información en la base de datos del Instituto Nacional de Estadística. Otro problema frecuente es el que los datos desagregados por sexo se refieran al conjunto estatal, desapareciendo la distinción cuando el ámbito tratado es el autonómico.

El Instituto Vasco de Estadística, EUSTAT, publica su Anuario Estadístico Vasco, en el que los datos relativos a lo laboral y la protección social no aparecen desagregados por sexo. En la información que presenta vía internet (www.eustat.es) hay más datos laborales con mención de sexo referidos a la CAV.

Al margen de las estadísticas que se han citado, y como recurso a utilizar por los docentes, existen publicaciones periódicas sobre la situación económica y laboral que recogen múltiples fuentes estadísticas y, en mayor o menor medida dependiendo del tema, una reflexión sobre las tendencias del mercado de trabajo y el impacto de las normas laborales en función del sexo.

A destacar en el ámbito estatal, la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, que el Consejo Económico y Social publica cada año, y la publicación trimestral “Panorama Sociolaboral de la Mujer en España”, accesibles ambas vía internet (www.ces.es).

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, la Memoria socioeconómica de la Comunidad Autónoma del País Vasco, publicada anualmente por el Consejo Económico y Social de la Comunidad (www.cesvasco.es), así como el Informe Sociolaboral anual, publicado por el Consejo de Relaciones Laborales (www.crl-lhk.org) presentan datos desagregados y analizados por sexo. Este último informe tiene también ediciones mensual y trimestral, aunque estos informes del CRL aún no pueden obtenerse vía internet.

La enseñanza que parte del dato de la desigualdad

Los temas que forman el programa y la extensión que se da a cada uno reflejan una elección según un orden de prioridades, dado que ningún programa toca de manera exhaustiva todo lo que podría ser el objeto de la asignatura.

Esta elección exige en las diferentes asignaturas una valoración sobre la importancia de cada apartado del programa, valoración en la que debería entrar como afecta el tema a cada uno de los sexos. Esto puede llevar a 1) cambiar el peso que se da a algunos temas, 2) la introducción por parte del profesorado de apartados específicos en diferentes capítulos del temario.

Esta doble posibilidad habrá que concretarla en cada una de las asignaturas, contando con que la segunda, el introducir apartados específicos en los temas, es un método a manejar cuidando no reforzar la idea de que aquello en lo que mayoritariamente participan hombres es lo general y lo que se refiere a las mujeres es un apartado o una variante de aquello.

Con respecto a las prácticas y los ejemplos con los que se trabaja, se plantea que el material existente es en general sexista al conceder un desmesurado protagonismo a la presencia masculina y reproducir sin crítica la segregación laboral... por lo que un primer toque de atención tiene que ver con la necesaria revisión de los libros de los que se extraen ejemplos y casos prácticos.

En relación con lo que se puede hacer en clase, se plantea la posibilidad de desvelar la desigualdad de dos maneras.

Una de ellas es, en lugar de partir de supuestos en los que mujeres y hombres detentan condiciones de igualdad (categorías, salarios, cuantía de prestaciones, ...), describir o poner ejemplos de la realidad, en los que la desigualdad entre mujeres y hombres se refleja, y pedir al alumnado que investigue y explique los mecanismos legales -o la falta de ellos-, que la hacen posible.

Otra posibilidad, que se utiliza ya en las aulas, es el plantear situaciones posibles legalmente pero chocantes desde la experiencia común (la mujer que fallece dejando viudo y ex-marido-s, el cónyuge que trabaja sin asegurar en el negocio de su esposa, que es la que está dada de alta en Autónomos...).

En Derecho Sindical, se plantea trabajar en clase planteando la revisión de los convenios colectivos en busca de cláusulas que promuevan la igualdad, o protejan específicamente derechos relacionados con las mujeres. Asimismo, el traer a las aulas la experiencia de las Secretarías de la Mujer de los sindicatos.

Con respecto al lenguaje que se utiliza en el aula, se ve de interés reflexionar en el tema y conocer las propuestas que existen para su uso no sexista.

DOCUMENTO 4.

HISTORIA SOCIAL Y POLÍTICA CONTEMPORÁNEA

ÍNDICE

4.1. INTRODUCCIÓN.

Tema 1: El objeto de la asignatura: el trabajo como noción histórica	113
--	-----

4.2. PRIMERA PARTE: (1780-1870)

Tema 2: Los orígenes de la sociedad capitalista. La organización del trabajo preindustrial.....	116
Tema 3: La emergencia de la burguesía como sujeto: liberalismo, ciudadanía y formación del Estado nación (s.XIX).....	120
Tema 4: El capitalismo industrial: cambios tecnológicos y nueva disciplina del trabajo	122
Tema 5: La formación del mercado de trabajo en las sociedades de la primera industrialización.....	126
Tema 6: Formación de la clase obrera y orígenes del movimiento obrero.....	129
Tema 7: las ideologías de clase y la primera internacional	133

4.3. SEGUNDA PARTE: EL INTERVENSIONISMO DEL ESTADO: REFORMA SOCIAL Y RELACIONES LABORALES EN OCCIDENTE 1870-1945

Tema 8: El Estado Social: la aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo (1870-1945).....	136
Tema 9: Nación y Nacionalismos en Europa. Las guerras civiles. (1870-1945)	139
Tema 10: La cultura de la maquina. El capitalismo financiero y la racionalización de la población	142
Tema 11: Mercados de trabajo y condiciones de vida en las sociedades industriales de la primera mitad del siglo XX.....	146

Seminario de Historia Social y Política Contemporánea
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Elaboración del documento: Nerea Aresti,
Mercedes Arbaiza y Pilar Pérez Fuentes
Coordinación: Pilar Pérez Fuentes y Mercedes Arbaiza

4.1. INTRODUCCIÓN.

Tema 1: El objeto de la asignatura: el trabajo como noción histórica

La perspectiva de género aplicada a la historia social del trabajo obliga, en primer lugar, a revisar las categorías de pensamiento con las que se ha explicado la asignatura y amplía, en segundo lugar, el campo de la realidad histórica a analizar. Dado que la noción de trabajo es una noción histórica, la revisión de dicho concepto obliga a una reconsideración del objeto de la asignatura, de la información y de las fuentes con las que explicamos los hechos históricos.

Las categorías históricas utilizadas en esta asignatura vienen determinadas por una concepción de trabajo muy concreta: el objeto de la asignatura parte de aquellas actividades que contribuyen a la producción intercambiable de bienes y servicios. La asignación de un contenido muy restrictivo a los conceptos de “producción” o de “trabajador” y de “empleo” ha determinado una selección temática y unos enfoques que responden a estructuras de pensamiento androcéntricas. Las variables económicas con las que se ha construido la historia económica (el PIB, la Renta per capita... la macroeconomía) miden solo una parte de la actividad económica, aquella que se identifica con el empleo, es decir, actividad mercantil de carácter asalariado, extradoméstico y estable en el ciclo de vida. Frente al concepto de empleo, el concepto de trabajo como “producción de bienes y servicios necesarios para la reproducción social” amplía notablemente la

realidad histórica sobre la que explicar la historia social del trabajo.

Las fuentes históricas reflejan una mentalidad sobre el valor social del trabajo de cada época. El análisis sobre la naturaleza histórica del concepto de trabajo y su aplicación en términos de género muestran cómo la construcción, a lo largo de los ss.XIX y XX, de los modelos identitarios de la feminidad y la masculinidad tiene buen reflejo en el lenguaje de las fuentes históricas. Nos referimos a un modelo de feminidad definido socialmente por su función reproductora y desarrollado a través de la ideología de la domesticidad en la que se naturalizan todas aquellas actividades relacionadas con dicha función social y desarrolladas en el espacio privado. Un modelo de masculinidad marcado por su participación en la actividad productiva (mercado) y en la vida política y abocado, por lo tanto, a desarrollar su identidad como buen trabajador y como buen ciudadano. Debemos explicar, por lo

tanto, una realidad social mediada por estas estructuras mentales que es necesario desvelar.

Con esta reflexión como punto de partida, la asignatura tiene el peligro de plantearse en base a una única contradicción social, capital-trabajo, y su correspondiente desarrollo:

- ❑ En términos económicos la asignatura estudia los cambios tecnológicos (las tres revoluciones tecnológicas), las formas de organización del trabajo y la producción (desde las formas artesanales hasta el fordismo y postfordismo), y su influencia en el mercado de trabajo. El estudio sobre la configuración de la oferta de trabajo industrial está atravesado por una concepción de la actividad productiva muy restrictiva (empleo o actividad asalariada, de carácter extradoméstico y estable en el tiempo) vinculado a la organización fabril. La formación de la clase obrera en el capitalismo
-

industrial, como sujeto histórico, se explica sobre este basamento y determina la historia social que se imparte.

- ❑ En términos políticos, los orígenes y desarrollo del capitalismo industrial están asociados a la formación, por parte de las burguesías europeas, del Estado liberal. La nación y el Estado surgen en torno al concepto de la ciudadanía, definido sobre la base de un ser racional, libre y soberano (es decir con voluntad propia), que cede parte de esa soberanía (el pacto social) en su sistema de representación política.

A la hora de definir el sujeto político, la interpretación histórica ha sido sumamente restrictiva en la comprensión de la ciudadanía. Los discursos y debates políticos en estas temas giran en torno a supuestas incapacidades de aquellos grupos humanos que por motivos de raza, clase o sexo no se ajustaban al modelo ciudadano como un ser dotado de autonomía (no dependiente) y con suficiente madurez o criterio como para participar en la vida política (derechos civiles y políticos). Desde una perspectiva de género, la visión predominante de las mujeres como seres dependientes a lo largo de todo el s.XIX tuvo consecuencias muy evidentes, no fueron consideradas sujeto político hasta bien entrado el s.XX. Se les negaron los derechos propios de la ciudadanía (derechos civiles recogidos en los Códigos Civiles y derechos políticos recogidos en la Carta Magna o Constituciones). De esta forma, la supuesta universalidad con la que se forjaron los ideales liberales de igualdad jurídica y libertad se desvirtuó en la formación histórica concreta que adoptaron en occidente en el s.XIX los Estados liberales gobernados por hombres blancos y occidentales.

- ❑ En términos sociales, el objeto de la asignatura se centra en la formación de la clase obrera, de la conciencia e identidad de clase así como del desarrollo del movimiento obrero en sus distintas manifestaciones: desde los primeros descontentos (luddismo), la formación de los sindicatos de industria así como la acción política a través de las ideologías socialistas (Las revoluciones sociales del s.XIX, las Internacionales Obreras). Las reivindicaciones obreras se articulan alrededor de unos intereses o demandas que se generan en unos espacios muy concretos, las fábricas, los talleres, y, por lo tanto, son expresión de la experiencia de un colectivo determinado de trabajadores. Las formas de asociación y de representación colectiva (organizaciones sindicales y otras) intervienen en la vida política desde una cultura obrera muy determinada. Esta visión restrictiva del concepto de clase obrera como sujeto histórico ha generado muchas críticas por
-

parte de la historiografía y se ha manifestado poco operativo a la hora de explicar otros movimientos sociales que han ido surgiendo a lo largo del s.XX en relación a identidades y culturas no específicamente obreras.

- En términos institucionales, el desarrollo de las relaciones laborales (entendidas como la red de normas que rigen la colectividad laboral) en los países occidentales se abre camino en un sistema político en el que las reglas de juego se determinan por la correlación de poderes en el marco de los Estados liberales. En este sentido la reforma social y su materialización en el Derecho del Trabajo, que se aprueba y desarrolla en los países occidentales en la primera mitad del s.XX, no son más que un desarrollo histórico de las categorías económicas, sociales y políticas comentadas.

Bibliografía

- ***M.Nash, “Replanteando la Historia: Mujeres y Género en la Historia Contemporánea”, en C. Bernis, V.Demonte, E.Garrido, T.G. Calbert, I. de la Torre (eds), Los estudios sobre la mujer: de la investigación a la docencia, Actas de las VIII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria, 1991.***
 - ***Scott, J.W., “El género una categoría útil para el análisis histórico” en Amelang, J.S., y Nash, M., Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Valencia, Alfons el Magnanim, 1990.***
 - ***Borderías, C. Carrasco C. Alemany, (comp.), Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, Icaria, Madrid, 1994.***
 - ***Joyce, P., The Historical meanings of work, Cambridge University Press, 1987.***
-

➤ **Sarasúa, C., The rise of the wage worker. Peasant families and the organization of work in Modern Spain, tesis doctoral inédita, Florencia, 1993.**

4.2. PRIMERA PARTE: (1780-1870)

Tema 2: Los orígenes de la sociedad capitalista. La organización del trabajo preindustrial.

En el tema dos se profundiza en los sistemas laborales propiamente preindustriales y desde una perspectiva micro, en la organización del trabajo de los pequeños centros de producción. Es un tema que nos introduce conceptualmente en los temas siguientes en la medida en que la historiografía reciente ha enfatizado mucho la continuidad de las tradiciones de los obreros cualificados artesanales y el movimiento obrero. No se pueden comprender las características de los primeros sindicatos de oficio como tampoco las primeras protestas a la defensiva (luddismo) si no se conoce la organización del trabajo anterior al sistema fabril. Además, los obreros cualificados reprodujeron en los nuevos centros fabriles del s.XIX antiguas prácticas artesanales en la medida en que no se mecanizó una gran parte del proceso productivo y los antiguos equipos de oficiales se trasladaron a las fábricas bajo sistemas intensivos en trabajo. Las nuevas tecnologías, propias del sistema fabril, se extendieron parcialmente y tuvieron que luchar por imponerse a un mundo artesanal muy cohesionado alrededor del oficio, basado en la pericia y en la fuerza manual, así como alrededor de las solidaridades gremiales.

En esta misma línea los orígenes históricos de la división sexual del trabajo de las sociedades industriales occidentales nos remiten a épocas anteriores a lo que se considera la edad contemporánea (ss.XIX y XX). Es en la etapa preindustrial cuando se generaron las culturas de trabajo que condicionaron el futuro laboral de hombres y mujeres. En la medida en que la nueva organización del trabajo concentrado en fábricas tuvo una extrema dependencia de los trabajadores de oficio, formados por los antiguos gremios, el análisis del trabajo en las comunidades artesanales de las ciudades europeas y en las regiones protoindustriales, ha aportado alguna explicación sobre la formación de los mercados de trabajo en el primer capitalismo industrial.

El gremio o cofradía de oficio fue la institución social que regulaba el trabajo organizado bajo la empresa artesanal y que agrupaba a todos los especialistas (mano de obra) de un mismo oficio. Reprodujo una estructura sociolaboral muy

jerarquizada alrededor del maestro como cabeza de la producción y propietario del taller, el oficial como mano de obra asalariada y cualificada y el aprendiz, como mano de obra barata a disposición del maestro. A través de sus atribuciones recogidas en las ordenanzas que surgieron en el edad media condicionaron históricamente los procesos de trabajo de hombres y mujeres. En el mundo artesanal el acceso al oficio y a la capacitación constituía la principal vía de promoción laboral. Los mecanismos formales de promoción y acceso al conocimiento de las artes y de los oficios estuvieron férreamente controlados por estas cofradías de oficio que establecieron los criterios de acceso a un bien inmaterial que garantizaba la movilidad social de los individuos –el reconocimiento como maestro de obra-, la propiedad de los bienes – el taller artesanal- así como la representación política asociada al status de “pater familia”. Utilizando una reglamentación minuciosa de la actividad propia del oficio y de los procedimientos para asegurar la misma, argumentando la necesidad de garantizar a comerciantes y consumidores bienes de características normalizadas y ello mediante procedimientos de control de calidad asumidos por los mismos productores, procedieron a la exclusión formal de las mujeres del trabajo artesanal.

El aprendizaje de los trabajos realizados en los talleres familiares estuvo rígidamente controlado a través de los gremios y preservado del intrusismo femenino a través del sistema de “endotecnia” o transmisión de los saberes en el seno familiar. La inversión en formación fue un factor de discriminación muy evidente entre los niños y las niñas en la sociedad preindustrial. Las decisiones paternas generaron un sistema de desigualdad en el seno de las mismas familias artesanas que se intensificará en los nuevos mercados de trabajo. Esta sería una de las claves que explica la dificultad femenina para incorporarse en un futuro mercado de trabajo asalariado en la sociedad industrial. Es la génesis de la futura exclusión (discriminación indirecta) femenina en aquellos sectores industriales que penalizarán a aquellos que no tengan un aprendizaje o cualificación técnica. Evidentemente no habrá oferta de trabajo femenina formalmente cualificada en aquellos sectores mejor remunerados.

Esto no significó que no hubiera una colaboración muy fuerte de las mujeres en las economías familiares. La contribución de las mujeres a la obtención de recursos en las sociedades preindustriales fue muy intensa. Son sociedades en las que la producción y la reproducción estaban integradas en un mismo espacio, por lo que todos los miembros que residían bajo un mismo techo, compartían una misma mesa, contribuían activamente a la obtención de recursos y a la economía familiar. La dinámica de autoexplotación de las familias preindustriales generó una participación muy fuerte de las mujeres en la economía informal. Ahora bien, la valoración social de la misma, ya desde estas fechas esta atravesada por una dinámica de relación entre hombres y

mujeres muy asimétrica. El lenguaje de la época en la designación de las ocupaciones femeninas refleja muy bien la mentalidad de la sociedad tradicional. Las mujeres cuando ejercían la actividad del marido no obtenían una categoría socioprofesional propia sino que se les adjudicaba una expresión de dependencia del tipo “con su marido” o “ayudando al marido”. Bajo la mirada de las autoridades y de los gobernantes, la actividad productiva de la mujeres, siendo vital para la supervivencia de la empresa familiar, aparece considerada como tarea subordinada a la del cabeza de familia. La autoridad y poder del cabeza de familia sobre todos los miembros de la familia venía fundamentada en su condición de padre y vecino.

A lo largo del s.XVII, los comerciantes protagonizaron nuevas formas de organización del trabajo que evitaban la rigidez gremial. Una parte de la artesanía tradicional emigró al campo. Se conoce como "protoindustria" como aquella industria rural dispersa que ocupaba fuerza de trabajo campesina y producía para mercados lejanos. Son prácticas laborales que permitieron modelos familiares mas igualitaristas, basados en una fuerte cooperación y alteraron modelos de organización de la producción anteriores basados en fuertes jerarquías y división sexual del trabajo. Todo ello generó crecimiento demográfico, tasas de natalidad elevadas y aumento de la oferta de trabajo cualificada que pasaría a engrosar las filas del futuro proletariado industrial.

El concepto de feminidad forjado por la cultura católica del Concilio de Trento y formulado en la obra de la perfecta casada fue asumido por el pensamiento ilustrado del s.XVIII. Sorprendentemente la idea de razón como contraposición a tradición no se extendió a la interpretación del orden social desde la perspectiva de género. La política de los estados ilustrados, a lo largo del s.XVIII impulsó y reforzó una cultura de trabajo femenino distinta a la del trabajo masculino. En un intento por extraer el mayor esfuerzo productivo entre la población el estado ilustrado no se planteó prohibir el trabajo femenino, sino que impulsó una segmentación o separación de tareas. No tuvo ningún inconveniente en potenciar la actividad productiva femenina en aquellas tareas que retuvieran la mano de obra femenina en el espacio privado, cerca de su función social “fundamental”, la reproducción. El sector textil cumplía a la perfección con todas estas condiciones y sobre todo por su carácter eminentemente doméstico y sedentario. De forma paralela impulsaron medidas punitivas contra los trabajos realizados por las mujeres fuera de sus hogares, que significaran la ocupación de espacios públicos (venta ambulante, la emigración estacional para la siega, etc.)

En España, por ejemplo, esta concepción llevó a que, en un momento histórico de profunda revisión de las actitudes hacia el trabajo, en una sociedad española en la que el honor estaba reñido con la laboriosidad y el trabajo, desde los concejos municipales se tomaron algunas medidas que directamente

organizaban los trabajos y tareas considerados como femeninos y masculinos. Así se delimitan e incluso se penalizan aquellos oficios o empleos que arrastraban a las mujeres a salir del ámbito doméstico a los espacios públicos, como por ejemplo la venta en las plazas y la venta ambulante por parte de las campesinas. Así mismo se prohibió la emigración hacia Castilla y Andalucía para tareas de siega realizada indistintamente por hombres y por mujeres. Se delimitaron bien aquellos trabajos que sí debían ser ocupados por mujeres, todos ellos relacionados con el sector textil y sobre todo, lo más significativo, que requerían de largas estancias en el hogar. El problema, por lo tanto, era la presencia y ausencia de las mujeres en los espacios públicos (plazas, mercados...) y privados.

En ningún momento se plantearon la prohibición del trabajo femenino. Todo lo contrario, el asalto contra el sistema gremial que la burguesía intentaba llevar a cabo es respaldado en este siglo por ilustrados que intentan liberar y ocupar a todos aquellos sectores de población que no tenía entrada en las instituciones gremiales (mujeres y extranjeros). Se intenta optimizar la mano de obra femenina, relegada a un segundo plano por las instituciones gremiales. Eso sí, el afán por la reclusión a la hora de asignar las tareas femeninas a desempeñar fue la característica predominante que marcaría del futuro de las mujeres como fuerza laboral en la transición al sistema fabril.

Bibliografía

- Bock. G., “La querelle des femes”: una disputa entre los sexos en Europa”, en *La mujer en la historia de Europa. De la edad media a nuestros días*, ed. Crítica, Barcelona, 2001, pp. 13-45.
 - Narotsky, N., 1988, *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valenciana D'Estudis Investigació.
 - Sarasúa, C., “The role of the State in shaping women’s and men’s entrance to the labour market. Spain, 18th. and 19th centuries” *Continuity and Change*, 12 (3), 1997, pp.347-371, Cambridge University Press.
 - Berg, M. *La era de las manufacturas 1700-1820*. Barcelona, Crítica, 1987, pp.145-171.
 - Knotter, J., “Problems of family economy: peasant economy, domestic production and labor markets in pre-industrial Europe”, en *VVAA Economic and Social History in Netherlands*, Ámsterdam, 1994.
-

- Gay L. Gullickson, “Amor y poder en la familia protoindustrial” en M.Berg (de.) *Mercados y manufacturas en Europa*, Crítica, Barcelona, 1991, pp. 184-209
- Arbaiza Vilallonga, M., *Familia, trabajo y reproducción social*, Universidad del País Vasco, Bilbao, 1996.

Tema 3: La emergencia de la burguesía como sujeto: liberalismo, ciudadanía y formación del Estado nación (s.XIX)

Desde una perspectiva política, con la quiebra del Antiguo Régimen emerge un nuevo sujeto social que adquiere su estatus, en una sociedad de clases, en función de su posición en los nuevos procesos económicos. La naturaleza y el valor de los trabajos y funciones se convierten en el eje estructurador y jerarquizador de la sociedad. La domesticidad de las mujeres y su ausencia de las actividades reconocidas económicamente las sitúa en posición de subalternidad y de invisibilidad como sujeto social, y consiguientemente como sujeto político.

El nuevo espacio político que la sociedad civil generaba y reclamaba en los siglos XIX y XX se legitimó a través del principio teórico de igualdad de todos los seres humanos. Este modelo político vinculado a la “modernidad”, sin embargo, partía de una concepción restringida y restrictiva de la ciudadanía. Clase o posición social, raza y género fueron ingredientes consustanciales al surgimiento y desarrollo del concepto moderno de ciudadanía. De hecho, podría asegurarse que los conceptos de sociedad civil, ciudadanía, espacio público y la política se construyeron en clave de clase, raza y género. El ciudadano de pleno derecho es, en sus orígenes, y en abierta contradicción con el principio teórico de igualdad, el hombre blanco de clase privilegiada.

Entre 1750 y 1850, las mujeres occidentales asistieron a una nueva fuente de discriminación, inexistente hasta entonces: la negación de los derechos políticos bajo las legislaciones burguesas. El propio concepto de “pueblo” durante la Revolución Francesa se construyó sobre la base de la exclusión de las mujeres de la esfera pública y de la política. No debemos olvidar que la Convención francesa ilegalizó las asociaciones políticas de mujeres y prohibió explícitamente la actuación de las mismas en la arena política, medidas que fueron contestadas con vehemencia por las propias francesas. La progresiva y tajante exclusión de las mujeres y su expresión política durante el período revolucionario y post-revolucionario son claras muestras del modo en el que las revoluciones burguesas occidentales se sustentaron sobre la privación a las mujeres de los derechos políticos formales e informales. Las revoluciones de

1848, que marcaron un momento clave para la formación del movimiento obrero, formaron parte de este proceso.

La historia del movimiento obrero, los movimientos sociales y la evolución del derecho político es, en cierta medida, el proceso mismo de incorporación de nuevos sectores sociales a esta noción restrictiva de la ciudadanía en una sociedad moderna. El cartismo inglés ofrece un claro ejemplo de cómo en ocasiones, a lo largo de la historia, el movimiento obrero se construyó ideológicamente y articuló sus demandas en términos de género. La demanda del derecho de sufragio universal masculino vino acompañada, en éste y en otros casos, de la formulación de un ideal de domesticidad para la clase obrera que excluía a las mujeres del ámbito público, como ciudadanas y como trabajadoras asalariadas con derechos iguales a los hombres.

La dimensión de género del espacio público y de la política se han mostrado, sin embargo, tenazmente invisibles hasta el siglo XX. En el origen de esta invisibilidad se halla la naturalización de un modelo de feminidad y de sus funciones y actividades, modelo que explicaría y justificaría su ausencia en el pacto de la representación política sin aparente contradicción con el principio de igualdad. De esta manera, la política como contrato entre iguales se restringió durante un largo espacio de tiempo a los varones, independientemente de su clase social; el contrato político, el espacio político se establece entre cabezas de familia reales o potenciales.

El discurso de la domesticidad en el que se destina a las mujeres a actuar en el mundo de las necesidades “naturales” y no en el de la política, se nos desvela como la limitante de la universalidad y la causa de su exclusión del espacio político. Y sobre esta exclusión se asienta la legitimidad del nuevo orden. Y también permite al sistema político liberal un arraigo en la tradición en la medida en la que el discurso religioso de la domesticidad se seculariza y forma parte del derecho natural y del discurso científico. Consecuentemente, la representación simbólica de la nación y de la identidad nacional nos devuelven a modo de espejo, el sistema de género sobre el que descansa la legitimidad y la reproducción del sistema político.

Bibliografía

- **Sledziewski, E.G., “Revolución francesa. El giro” en Duby, G., y Perrot, M., (dirs), Historia de las mujeres en Occidente, 5 vols., Madrid, 1993, t.4.**
- **Bock, G., “La Revolución francesa. Se reanuda la disputa” en La mujer en la historia de Europa. De la edad media a nuestros días, ed. Crítica, Barcelona, 2001, pp.47-96.**
- **Nielfa Cristóbal, G., “La revolución liberal desde la perspectiva del género”, AYER, 17-1995, pp. 103-120.**
- **Caine B. y Sluga, G., Género e Historia, Mujeres en el cambio sociocultural europeo de 1780 a 1920, Narcea, Madrid, 2000. Cap. 1 “Ciudadanía y diferencia: la era de la Revolución”, pp. 22-48, Cap. 2, “Espacios y lugares: cambios y modelos doméstico y laboral”.**
 - **Jago, C., Blanco A., y Enríquez de Salamanca, C., La mujer en los discursos de género. Texto y contextos en el siglo XIX, Barcelona, Icaria, 1998. N.**
 - Nash, M., “Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del s. XIX, en G.Duby y M.Perrot (dir), *Historia de las Mujeres. El siglo XIX.*
 - Landes, Joan B., *Women and the Public Sphere in the Age of the French Revolution*, Ithaca y Londres, Cornell University Press, 1988

Tema 4: El capitalismo industrial: cambios tecnológicos y nueva disciplina del trabajo.

El capitalismo como sistema económico llevó a la práctica algunas máximas enunciadas por la doctrina liberal, expuesta por Adam Smith en su insigne obra “La riqueza de las naciones” en 1776. El objeto de preocupación de la economía política fue la creación de riqueza (crecimiento económico) a partir de la idea de que el trabajo es la fuente fundamental de riqueza para las naciones. El liberalismo económico aplicó, además, de una moral muy determinada al comportamiento económico: había que apelar al interés particular al “egoísmo sano” de cada ciudadano para incentivar la actividad

económica y, como consecuencia, la creación de riqueza. Se propuso asimismo abordar los mecanismos adecuados para una óptima distribución de los recursos, defendiendo la no intervención de los poderes públicos como máxima –el principio de no intervención–, dejando que el mercado actúe por sí mismo, distribuyendo la riqueza sin poner trabas ni cortapidas a la ley de oferta y demanda.

La historia del trabajo como historia de la actividad económica en su dimensión tecnológica, en la evolución en las formas de organizar la producción así como en los cambios en la organización del trabajo, está construida sobre estas categorías creadas por economía clásica: la utilidad individual y de utilidad económica como el principal motivo del comportamiento económico de las personas. Son categorías aparentemente neutras que parten de una concepción de ser humano que decide siempre racionalmente y libremente (utilidad individual) con el objetivo de maximizar su beneficio (en términos de rentas, ingresos). Se trata de una interpretación del comportamiento humano que sitúa en segundo lugar los condicionantes culturales o incluso niega la posibilidad de decisiones antieconómicas. Las motivaciones de su acción están siempre atravesadas por una lógica de obtención de bienestar material (utilidad económica). Todas las decisiones se construyen en torno a una supuesta racionalidad económica.

La historia de las mujeres ha hecho suya la crítica vertida al paradigma clásico sobre la acción humana como acción en la que prevalece el interés individual. Frente a la utilidad individual, propone una valoración de la actividad económica en términos de racionalidad familiar. Las acciones del ámbito público, concretamente las que se producen en la esfera del mercado (compra-venta de trabajo, mercancías etc.) están íntimamente relacionadas con la reproducción social del conjunto familiar. Por lo tanto producción y reproducción son dos funciones internamente relacionadas de cara a mantener un orden social. Son dos caras de una misma moneda. Las formas en que las familias movilizan sus recursos humanos y materiales intentan satisfacer las necesidades socioculturales del conjunto del grupo. Son un primer marco de asignación de recursos (sistemas de herencia, dotes, compensaciones económicas, formación de hijos etc..) que explican la movilidad social y la posibilidad de prosperar de los individuos.

Este marco ha inspirado algunas teorías que han revisado las visiones del desarrollo económico a partir de un concepto estrecho de la industrialización, han remarcado la importancia de rescatar otras formas de organización laboral que se apoyan en los equipos familiares y en la actividad productiva realizada en los hogares con finalidad mercantil. En este sentido, la aportación de M. Berg del primer capitalismo industrial a partir del concepto de “economía dual” obligó

a incorporar una nueva mirada que ha permitido rescatar y ha hecho visible el enorme volumen de producción mercantil que se llevaba a cabo fuera de las fábricas, en su mayor parte por mujeres, y que contribuían igualmente al PIB y a la creación de riqueza nacional. Aunque su objetivo no era introducir la perspectiva de género si que revisó los modelos clásicos de desarrollo y crecimiento basados en visiones de la industrialización construidas desde una única forma de organizar el trabajo industrial, la concentración en fábricas y en talleres. M.Berg hizo visible la otra economía, que aunque seguía realizándose bajo parámetros tradicionales, sin embargo crecía a un ritmo sostenido y que tuvo un papel muy importante en el desarrollo económico de los países industriales. Se revisaron así las tasas de crecimiento, las teorías del “take off”, etc.

Ahora bien, la perspectiva de género aplicada a la historia económica ha rebasado incluso este planteamiento economicista. Frente al principio de racionalidad económica que aplica el paradigma clásico, según el cual el comportamiento humano se explica por la primacía del cálculo en términos de coste de oportunidad o de optimización de recursos, se reclama una interpretación de la acción mediada por categorías culturales y más concretamente con un componente discursivo muy marcado. Sólo así se explican comportamientos abiertamente antieconómicos como la asignación histórica a la oferta de trabajo femenina de trabajos menos cualificados y remuneraciones muy inferiores a las masculinas a pesar de representar un capital humano igualmente formado.

Las políticas clásicas alrededor del trabajo se aplican desde una visión del trabajo como mercancía que circula con libertad, y que se compra o se vende libremente y sin cortapisas, sin rigideces. La libertad de mercado aplicada a la mano de obra se sustenta en la idea de que el pacto o contrato laboral entre quien compra (empleador) y quien vende (empleado) se da en posición de igualdad entre las partes. Estos principios que inspiraron las prácticas económicas de los empresarios y de los nuevos Estados liberales que se instauraban no estaban sin embargo ajenos a una comprensión del trabajo mediada por prejuicios sexuales.

Como bien expresa J. Scott precisamente es en la economía política donde se origina el discurso sobre la división sexual del trabajo. La teoría de los salarios en relación a hombres y mujeres estuvo atravesada por prejuicios sexistas. Bajo instituciones aparentemente neutras como la del mercado -como asignador natural del valor al trabajo en relación a la productividad- operaban sin embargo unas estructuras mentales muy marcadas por categorías de género. Entre estos teóricos se defendía la idea de los salarios de varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén sino para el de su propia familia. Aunque todavía no se le había puesto nombre -"salario familiar"- sin embargo se entendía que los salarios del varón debían de incluir los costes de subsistencia y reproducción familiar mientras que los salarios de las mujeres requerían siempre de suplementos familiares incluso aunque las mujeres pretendieran su subsistencia individual. El valor del salario masculino y femenino fue claramente asimétrico desde el propio discurso liberal. El salario del varón tenía doble sentido, además de ser una compensación a su fuerza de trabajo era al mismo tiempo el que otorgaba valor a los hijos. Se le concedía así el estatus de creador de valor en la familia.

"Las mujeres son menos productivas que los hombres" decían unos; "la mujer desde un punto de vista industrial, es un trabajador imperfecto" decían algunos de los pensadores más ilustres. Esta situación que aparecía como inevitable bajo las leyes de los economistas, la inferioridad de la condición femenina, fue perfectamente asumida y utilizada por parte de los empleadores. Efectivamente las formas de organización de la producción y del trabajo en el contexto de la primera revolución industrial por parte de los fabricantes del s.XIX estuvieron orientadas a soslayar la rigidez gremial y sobre todo a la contratación de mano de obra barata y dócil, sobre todo mujeres y niños. La revolución del sector textil y las industrias de consumo se sustentaron en la utilización masiva de la oferta de trabajo femenino.

Bibliografía

- **Scott, J., "La mujer trabajadora en el s.XIX", en G. Duby y M. Perrot (dir), Historia de las mujeres. El siglo XIX, tomo IV, Taurus, 1993, pp. 427-461.**
 - **Berg, M., La era de las manufacturas 1700-1820. Barcelona, Crítica, 1987, pp.145-171.**
-

- **Caine, B., y Sluga, G. “Espacios y lugares: cambios en los modelos doméstico y laboral”, en Género e Historia, Mujeres en el cambio sociocultural europeo de 1780 a 1920, Narcea, Madrid, 2000. pp. 49-73.**
- **Cott, N., The Bonds of Womanhood: “Woman’s Sphere” in New England 1780-1835., New Haven, Yale University Press, 1977**
- **Davidoff, L. y Hall, C., Fortunas familiares. Hombres y mujeres de la clase media inglesa, 1780-1850. Madrid, Ediciones Cátedra, 1994.**
 - **Hall, C., White, Male and Middle Class. Explorations in Feminism and history. New York, Routledge, 1992.**
- **Martínez Veiga, U. Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación. Icaria, Barcelona, 1995.**

Tema 5: La formación del mercado de trabajo en las sociedades de la primera industrialización

Las mujeres mantuvieron a lo largo del s.XIX una fuerte presencia en el empleo de las nuevas sociedades que surgían. La reducción de las tasas de actividad femeninas en el primer capitalismo no es más que una ilusión estadística. Las categorías en relación al género se reflejan y tienen consecuencias estadísticas a la hora de medir y evaluar la contribución de hombres y mujeres a la producción de bienes y servicios a lo largo de la etapa histórica que aborda la asignatura (ss. XIX y XX).

Las categorías de pensamiento de los economistas clásicos fueron socialmente desplegadas por las instituciones liberales de los estados emergentes del s.XIX. Nos referimos a la construcción social del

trabajo como mercancía cuyo valor es asignado por el mercado así como el concepto de salario como salario familiar que debe permitir la reproducción de las familias. Las formas en que se articularon estos conceptos en la clasificación socioprofesional de la población en edad activa tuvieron importantes consecuencias a la hora de medir la realidad del trabajo de hombres y mujeres.

No cabe duda que uno de los cambios sociales de mayor envergadura con la expansión del capitalismo industrial fue la ruptura de aquella organización social del trabajo basada en una fuerte integración de las actividades productivas en el contexto familiar. La concentración de los trabajadores en grandes plantas industriales y la especialización de los mismos acabó con el pluriempleo de hombres y de mujeres típico de las economías preindustriales. El desarrollo pleno de una economía de mercado además del proceso de asalarización impuso una división social del trabajo y de las actividades productivas.

La representación o imagen del trabajador que se creó alrededor de los nuevos valores industriales constituyó el modelo de referencia que se aplicaba en la elaboración de las estadísticas. Nos referimos a la idea del operario, que vende su fuerza de trabajo (por cuenta ajena o asalariado), que ejecuta habitualmente un trabajo manual, que trabaja fuera de domicilio (trabajo extradoméstico) y de forma estable. Es el concepto sobre el que se reflexiona en el ambiente reformista de 1883/1884 y sobre el que se legisla unos años más tarde. Esta valoración social del trabajo tiene consecuencias estadísticas evidentes ya que pierden valor todas aquellas tareas que no se ajustan a las tres condiciones expresadas y pasan, por lo tanto, a no ser contabilizadas. Se hicieron progresivamente invisibles todas aquellas tareas u oficios que se realizaban dentro del ámbito doméstico. Véase, por ejemplo, la desaparición sistemática de la actividad económica femenina realizada en el campo (agricultura y ganadería). Otro tanto se ha calculado en relación a aquellos servicios de alojamiento y pupilaje, el trabajo a domicilio del sector textil e industrias de consumo, las actividades en pequeñas tiendas y comercios, etc.

En cualquier caso, la incorporación de hombres y mujeres en las nuevas actividades estuvieron marcadas por la desigualdad y la asimetría. Se puede afirmar que, en las sociedades industriales del s.XIX pocas veces compitieron hombres y mujeres por los mismos trabajos.

La descualificación define la mayor parte de los trabajos, tareas y oficios ejercidos por las mujeres en la transición hacia el sistema fabril, tanto en los nuevos empleos industriales que surgen con la mecanización, como en el papel de auxiliares que desempeñan en los sectores intensivos en trabajo – prolongación de antiguos equipos artesanales organizados alrededor de la parentela-. La centralidad de los varones en las tareas industriales y la ocupación de las mujeres en tareas auxiliares o secundarias afianzó aquella antigua consideración del trabajo femenino como subordinado al masculino.

Se dio una fuerte masculinización del empleo generado alrededor de las industrias de bienes de equipo así como la feminización de aquellas ocupaciones relacionadas con las industrias de consumo y con los trabajos realizados en el domicilio. Es un mercado de trabajo internamente muy segmentado en razón de culturas laborales bien distintas. Había “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” cada uno de ellos reproducía condiciones laborales muy dispares en términos de salarios y de promoción laboral. Además, no hay que perder de vista que una parte muy importante del empleo femenino se desarrolló en sectores de la economía informal o mercados de trabajo sumergidos: pupilares, costureras a domicilio, actividades agrícolas y ganaderas, pequeños talleres, tiendas familiares etc.

Las razones de esta división y segmentación sexual del trabajo tuvieron mucho que ver con las formas de organización del trabajo en el interior de las fábricas en las que los antiguos equipos artesanales tuvieron un papel laboral central. La mecanización parcial de algunas fases del proceso industrial permitió que los trabajadores de oficio, antiguos artesanos, prolongaran antiguas prácticas artesanales en cuanto al reclutamiento de mano de obra, aprendizaje del oficio, asignación de tareas y de salarios. Realmente el intrusismo femenino se producía en los nuevos trabajos de máquina. Los trabajadores de oficio cerraron puertas a las mujeres que eran vistas como una fuerte competencia debida a sus salarios sensiblemente más bajos.

La evolución histórica de los mercados de trabajo en cuanto a su composición, la promoción profesional, la asignación salarial sólo pueden ser interpretados si introducimos una óptica que supere la perspectiva exclusiva de los centros de producción o económicos (la demanda de trabajo) y se introduzca en los ámbitos domésticos, en los hogares y en sus necesidades.

En primer lugar, y como explicábamos en el tema anterior, las decisiones de los padres en relación a la formación profesional o inversión en capital humano de sus hijos e hijas, en etapas anteriores a la edad laboral, determinó la salida

laboral y la promoción de los mismos. El esfuerzo formativo así como el contenido de la misma fue un factor de discriminación muy potente para las mujeres ya en las sociedades artesanales y se prolongaron en este primer capitalismo industrial.

Aún así las mujeres se incorporaron intensamente al mercado de trabajo industrial siguiendo una estrategia familiar de suma de salarios. El dilema que se les presentaba a hombres y mujeres cuando decidían constituirse en oferta de trabajo era bien distinto. Mientras que para el primero el coste de oportunidad se presenta entre las rentas obtenidas por el trabajo asalariado y el tiempo u ocio que pierde, en el caso femenino el cálculo que establecía era entre tiempo de trabajo productivo (asalariado) y trabajo reproductivo. Por lo tanto, las condiciones con las que se hacía frente al empleo eran distintas.

En este sentido, los estudios históricos sobre los niveles de vida de las clases trabajadoras en el s.XIX han demostrado que las rentas aportadas por el cabeza de familia era insuficientes para la supervivencia de la familia. Las mujeres se plantearon estrategias de obtención de recursos en términos brutos, ya que trabajaban las mismas jornadas que los varones ganando básicamente la mitad o un tercio menos que los varones. Son cálculos que respondían no tanto a utilidades individuales sino a la supervivencia familiar.

Bibliografía

- Scott, J., "La mujer trabajadora en el s. XIX", en G.Duby y M.Perrot (dir), *Historia de las Mujeres. El siglo XIX*, Tomo IV, Taurus, 1993, pp. 427-461.
 - Hudson, P., and Lee, W.R, *Women's work and the family economy in historical perspective*. Manchester, 1990.
 - Pérez Fuentes, P., 1993, *Vivir y morir en las minas. Estrategias familiares y relaciones de género en la primera industrialización vizcaína 1877-1913*, Bilbao, U.P.V.
 - Camps, E., *La formación del mercado de trabajo industrial en la Cataluña del s. XIX*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995
 - Pérez Fuentes, P., "El trabajo de las mujeres en la España de los siglos XIX y XX", *Arenal*, vol. 2, nº2, julio-diciembre, 1995.
 - Borderías, C. en "La evolución de la actividad femenina en la formación del mercado de trabajo barcelonés 1856-1930", *Actas del VII Congreso de Historia Económica, Zaragoza*, set. 2001.
-

- Núñez C.E., *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económica en la España contemporánea*, Madrid, Alianza, 1992
- Arbaiza Vilallonga, M. “La construcción social del empleo femenino (1800-1935)”, *Mujeres y hombres en los mercados de trabajo: ¿privilegios o eficiencia?*, Universidad de Alicante, 2002. (en prensa).

Tema 6: Formación de la clase obrera y orígenes del movimiento obrero

La historia del trabajo desde su dimensión social ha girado entorno al conflicto de clases, en el que la propia categoría de clase obrera ha estado restringida al proletariado, como único sujeto histórico, agente de cambio, y protagonista por excelencia en la historia del movimiento obrero. La revisión de las formas de trabajo asociadas a las distintas etapas del capitalismo industrial (trabajo a domicilio, trabajo fabril, trabajos domésticos etc..) ha mostrado ya una fuerte heterogeneidad en la composición de la mano de obra industrial, los tipos de trabajadores, y sus formas de asociación. El concepto de proletariado sobre el que se ha construido la historia clásica del movimiento obrero está puesto en cuestión desde la historia social que reivindica una historia de los trabajadores (de la clase obrera) y desde las corrientes feministas, que ponen en cuestión la capacidad de representar a una parte muy importante de la mano de obra industrial y de servicios.

Cabe constatar que el sistema de representación articulado a partir de la contradicción capital-trabajo, que se reducía en realidad a capital-empleo, articula las solidaridades entorno al mundo laboral creadas en espacios muy concretos -trabajo fabril, concentrado en grandes plantas, con sistemas de control y tiempos de trabajo masculinos-. Son espacios y experiencias en las que la presencia femenina ha sido muy minoritaria y con tendencia a hacerse invisible.

La revisión del estudio de la formación de la clase obrera a través de la introducción del concepto de experiencia no se tradujo tampoco en una visión más abierta del proceso desde el punto de vista de género. Del mismo modo que existe una tendencia a invisibilizar el trabajo de las mujeres en las sociedades industriales en términos numéricos, la concepción de la formación de la clase obrera ligada a experiencias de organización y de lucha no redundan necesariamente en sacar a la luz el pasado de las mujeres de clase trabajadora. También estas experiencias políticas estuvieron atravesadas por la división de género.

Así, y a pesar de que la historiografía tradicional no lo contempla, el proceso de industrialización en las sociedades occidentales no fue un fenómeno masculino. No fue un proceso estrictamente protagonizado por hombres, bien desde su posición de clase burguesa dominante o desde su posición de proletariados. Las revoluciones industriales sacudieron las estructuras tradicionales que gobernaban la vida de hombres y mujeres, es decir, las comunidades rurales, la familia, los mecanismos de control social, las unidades de producción preindustriales, los gremios... La vida de enormes contingentes de mujeres se vio hondamente transformada por efecto de la emigración, la desestructuración familiar y la incorporación, en mayor o menor medida, a determinados sectores productivos en auge. La estrategia de supervivencia más común en aquella época fue la suma de salarios de todos los miembros de la familia capacitados para trabajar. Estamos muy lejos del surgimiento (incluso de la demanda por parte de las organizaciones obreras) del salario familiar. Esta estrategia de suma de salarios, unida a la desaparición en los nuevos barrios obreros de las redes y mecanismos tradicionales ligados a la crianza de los hijos y al trabajo doméstico, hizo que la crisis familiar fuera un fenómeno consustancial al propio proceso de industrialización.

La participación de las mujeres en las primeras organizaciones del movimiento obrero fue desigual. Los sectores más ligados a la tradición artesana fueron más reacios a la participación formal de las mujeres en sus organizaciones que los trabajadores textiles más separados de esta tradición. El caso inglés es tal vez el mejor estudiado desde este punto de vista. Los movimientos ludistas del período 1811-1814 fueron a menudo contrarios a la participación femenina e incluso abiertamente misóginos. Pero las experiencias de colaboración de los dos sexos en estas luchas no fueron escasas. Muchas mujeres participaron en movimientos de protesta paralelos a la destrucción de máquinas, sobre todo en revueltas movidas por crisis de alimentos. En ocasiones, se opusieron frontalmente y de forma violenta a las fuerzas militares. No faltaron tampoco los casos en los que hombres y mujeres se movilizaron en contra de las nuevas fábricas que ponían en peligro unas economías familiares enraizadas en estructuras en desuso.

Por otro lado, fueron también abundantes las experiencias de colaboración de las mujeres en organizaciones obreras mixtas, sobre todo dentro del movimiento unionista radical. Sucesos como la masacre de Peterloo de 1819, un sangriento ataque contra una reunión de obreros de Manchester en el que resultaron heridas cien mujeres, y que contó también con líderes femeninas, ilustran una situación en la que las mujeres tenían también un papel protagonista. En los países en los que la incorporación de las mujeres a los nuevos sectores mineros e industriales fue más escasa, la diseminación y

desestructuración del grueso de la mano de obra femenina, así como los habituales prejuicios masculinos contra la participación de ellas en las organizaciones obreras, hicieron que estas organizaciones estuvieran compuestas fundamentalmente por hombres durante décadas.

Sin olvidar la participación de las mujeres de clase trabajadora en las primeras organizaciones obreras, debemos destacar el papel de otro tipo de protestas, que tuvieron un protagonismo indiscutiblemente femenino. Nos referimos a los movimientos de protesta relacionados con la carestía de la vida, la escasez de alimentos y combustible, los abusos sexuales, y los grandes obstáculos que las mujeres encontraban en el desempeño de su rol de género, como cuidadoras, y en muchos casos incluso mantenedoras, de la unidad familiar. La conciencia femenina, es decir, la motivación que mueve a las mujeres a protestar contra alteraciones en el sistema de derechos y obligaciones de género en una sociedad concreta, fue el telón de fondo de numerosísimos movimientos de mujeres.

Los movimientos ligados a la denominada "conciencia femenina" se enfrentaron a las autoridades en demanda de medidas económicas y políticas, y alcanzaron en ocasiones grandes dimensiones y niveles de organización importantes. No parece adecuado catalogar estos movimientos dentro de los tradicionales motines asociados a crisis de subsistencia en las sociedades preindustriales, ya que se hallan totalmente encuadrados en la realidad de las sociedades industriales, y su particularidad es más bien el componente mayoritariamente o totalmente femenino.

Bibliografía

- **Thompson, E.P. The Making of the English Working Class. New York: Vintage, 1966**
 - **Scott, Joan W., "Experience" en Judith Butler y Joan W. Scott, eds., *Feminists Theorize the Political*. New York: Routledge, 1992.**
 - **Kaplan, Temma, "Female Consciousness and Collective Action: The case of Barcelona, 1910-1918", *Signs* 7 (3), 1982.**
-

➤ **Rose, S., *Limited Livelihoods. Gender and Class in Nineteenth-Century England. Berkeley, University of California Press, 1992;***

- Clark, A., *The Struggle for Breeches. Gender and the Making of the British Working Class.* Berkeley, University of California Press, 1995.
 - Honeyman, K., y Goodman, J., 1991, "Women's work, gender conflict and labor markets in Europe, 1500-1900", *Economic History Review*, 44, 1991.
-

Tema 7: Las ideologías de clase y la I Internacional.

El surgimiento de unos ideales de género en el seno de la clase obrera fue un fenómeno complejo. No se trató de la simple apropiación, por parte de los trabajadores, de los ideales de domesticidad que ya eran predominantes entre las clases medias y altas. Estos ideales tampoco pueden ser entendidos como una continuación natural de los valores dominantes en los sectores artesanos, y menos aún en los medios rurales. La formación de una identidad de clase positiva, para las mujeres y los hombres de clase trabajadora, estuvo relacionada con la propia evolución del movimiento obrero y la difícil situación de las familias obreras en los inicios del proceso de industrialización.

Los primeros momentos de la industrialización fueron acompañados de una descalificación moral de la clase obrera por parte de la burguesía emergente, y de una actitud de irresponsabilidad de la clase capitalista con respecto a las condiciones de sobreexplotación y extrema pobreza de las familias obreras, particularmente de mujeres y niños. Hasta la década de 1820, los trabajadores no fueron capaces de hacer frente ideológicamente a las acusaciones vertidas por los moralistas burgueses de alcoholismo endémico y corrupción moral. La brutal imposición de la New Poor Law de 1834 en Inglaterra fue un buen ejemplo de estas tempranas actitudes de la burguesía. La lucha contra esta ley, que supuso la separación de mujeres y maridos, de padres e hijos, en terribles casas de trabajo, y la lucha contra el "factory system", incorporó a muchas mujeres, fundamentalmente trabajadoras textiles. Pero en la medida en que las medidas legales y la práctica capitalista privaba del derecho a una vida familiar a la clase trabajadora, las organizaciones obreras asumieron progresivamente el discurso de la domesticidad, originalmente creado en el seno de las clases dominantes.

Este discurso de la domesticidad suponía la expulsión de las mujeres del mercado de trabajo asalariado y la segregación de las mismas en el ámbito doméstico. Suponía en definitiva el nacimiento de la figura del cabeza de familia obrera (breadwinner) y el ideal femenino de domesticidad para las mujeres de clase trabajadora. Lógicamente, estos ideales modernos hundían sus raíces en la supremacía masculina en las sociedades preindustriales, pero el proceso de modernización ideológica y económica había supuesto una alteración radical de la vida familiar y de las bases sobre las que se sustentaba la autoridad de los hombres en la unidad familiar. La separación del espacio privado/familiar del ámbito público en el que se desarrollaba el trabajo asalariado, y la progresiva evolución hacia salarios individuales, de acuerdo a los cuales la familia dejaba de ser una unidad económica, fueron cambios que transformaron profundamente los fundamentos de las relaciones de género. Los salarios individuales no preservaban por sí mismos el dominio masculino.

La propiedad familiar y los mecanismos patrilineales de transmisión de poder, ambos en crisis para las clases trabajadoras en las nuevas sociedades capitalistas, dejaron también de garantizar este dominio. El salario no fue capaz de sustituir a los fundamentos tradicionales del poder masculino. Los salarios de los maridos no permitían la supervivencia de la familia, y mujer e hijos se veían obligados a trabajar fuera de casa. Se abría la posibilidad de que las mujeres consiguieran sobrevivir sin el apoyo (y control) de los hombres. Las mujeres, para trabajar, se veían crecientemente obligadas a penetrar en el ámbito extradoméstico. Las durísimas condiciones de trabajo de las mujeres y la pérdida de apoyos de redes familiares y sociales, debilitaron su capacidad para garantizar el bienestar familiar, la crianza de los hijos y el cuidado de la casa. A los hombres se les abrió la posibilidad de hacer uso de un salario individual para fines no necesariamente relacionados con las necesidades familiares. Todo ello generó una situación de crisis del orden patriarcal que ha sido denominada de “crisis sexual”, en particular para el caso inglés durante el período 1770-1850, con un aumento de la poligamia, los hijos ilegítimos, el absentismo paterno e incluso los malos tratos domésticos.

El movimiento a favor de la jornada de trabajo de diez horas durante la década de 1840 y el movimiento cartista fueron claves en la implantación de los nuevos ideales de género de clase obrera. Las corrientes ideológicas dominantes en estos movimientos se mostraron partidarias de caminar hacia la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo y la creación de un ideal de cabeza de familia obrera que trabaja a cambio de un salario familiar. Existe un debate aún sobre el papel de los sectores de procedencia artesana y de los trabajadores de la industria textil en este proceso. En todo caso, parece claro que, fueran cuales fueran los protagonistas de esta evolución, las propuestas owenistas, más proclives a la cooperación entre los sexos y más abiertas a medidas igualitarias, no alcanzaron suficiente apoyo ni dentro ni fuera de las organizaciones obreras. Sin duda, aquellas propuestas planteaban una renuncia a prerrogativas masculinas que el común de los obreros no estaban dispuestos a hacer. Fueron otras corrientes, ligadas a visiones más conservadoras del papel de las mujeres en la sociedad y en la familia, las que aparecieron como la mejor alternativa en el intento de recuperar el derecho a la vida familiar en las filas del proletariado y recomponer y dar solución a la que hemos denominado “crisis sexual” de los inicios de la industrialización.

La nueva retórica fue capaz de reconstruir un sentido de orgullo de clase obrera, ofreciendo los elementos para la creación de una identidad positiva frente a los ataques de inmoralidad e irresponsabilidad a los hombres trabajadores, y de inmodestia a las mujeres obreras. Una vez más, la identidad de clase se construyó en clave de género. Aquellas propuestas atrajeron el

favor de las mujeres sin amenazar a los hombres. Por otro lado, las nuevas clases dominantes conjugaron el criterio de máximo beneficio (criterio que imponía unos límites a los salarios que no permitían la generalización del salario familiar), con una visión sobre la necesidad de garantizar la reproducción de la propia clase obrera, fomentar la disciplina de los trabajadores y permitir la estabilidad de las relaciones de género en las familias proletarias. Todos estos factores eran también elementos imprescindibles, al menos a largo plazo, para garantizar el orden social y minimizar los conflictos de clase.

El derecho a la vida familiar para las clases trabajadoras, el salario familiar, y la prohibición del trabajo de mujeres y niños se convirtieron en elementos clave del programa del movimiento radical y del socialismo. Desde este punto de vista, el pensamiento socialista y la cultura socialista sirvieron de vanguardia para la popularización de un conjunto de valores e ideales que formarían parte de la cultura obrera. La Primera Internacional compartió básicamente estos puntos de vista y, de hecho, estas reivindicaciones fueron moneda corriente en el movimiento socialista internacional decimonónico, si bien convivieron con visiones minoritarias más progresistas sobre el derecho de las mujeres a la independencia económica y contra la noción de la feminidad unida al ideal de domesticidad. Así, es necesario señalar, las corrientes anarquistas fueron más proclives a reconocer la necesidad, en el marco de un programa de revolución social, de introducir derechos y demandas feministas, a pesar de que ello supusiera un cuestionamiento del orden sexual y de los privilegios masculinos.

Bibliografía

- **Rose, S., Limited Livelihoods. Gender and Class in Nineteenth-Century England. Berkeley, University of California Press, 1992;**
 - **Clark, Anna, The Struggle for Breeches. Gender and the Making of the British Working Class. Berkeley, University of California Press, 1995.**
 - **Caine B., y Sluga, G., “La cuestión del género en la política”, en Género e Historia, Mujeres en el cambio sociocultural europeo de 1780 a 1920, Narcea, Madrid, 2000. pp. 75-109.**
-

➤ ***Frader, R.R., Rose, S.o., Gender and class in modern Europe. Cornell University Press, Ithaca, New York.***

4.3. II PARTE: EL INTERVENCIONISMO DEL ESTADO: REFORMA SOCIAL Y RELACIONES LABORALES EN OCCIDENTE 1870-1945

Un factor de carácter institucional marca la línea divisoria entre la primera y segunda parte del temario, la intervención de los estados en la vida económica y social marca un punto de inflexión en las sociedades industriales de Occidente. Las clases dirigentes fueron abandonando aquella política liberal de no intervención practicada en los dos primeros tercios del s. XIX. El proteccionismo, al calor de los nacionalismos, se fue imponiendo como política económica. Es, en términos de Pollard, la fase de la desintegración de los mercados internacionales, la fase de las políticas proteccionistas.

Tema 8: El Estado Social: la aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo. (1870-1945)

Desde la perspectiva social los estados comenzaron a intervenir como árbitros y jueces de los conflictos sociales y laborales. Se pone en marcha una legislación laboral que pretende corregir algunas consecuencias de la política del *laissez faire*. El intervencionismo del Estado en materia social tuvo como primer objeto la regulación de un marco legal del trabajo.

La Reforma social que comienza a finales del s.XIX, y que tiene como hito la Conferencia Internacional sobre Legislación Laboral en Berlín 1890- quiso hacer frente a una tensión muy evidente a los ojos de los contemporáneos. Las prácticas del capitalismo industrial basadas en la libre contratación de mano de obra femenina e infantil como mecanismo de reducción de los costes salariales impedían la reproducción biológica y social de la clase obrera. La defensa a ultranza de un mercado abierto y competitivo tenía sus costes sociales. Las altísimas tasas de mortalidad infantil no eran más que una triste consecuencia de un fenómeno a todas luces perjudicial para la nueva sociedad industrial, el intenso trabajo femenino. El diagnóstico que se hizo tuvo un gran peso en las decisiones de carácter político que tomaron los estados europeos entre finales del s.XIX y primer tercio del s.XX.

Efectivamente, el primer reformismo social estuvo atravesado por una concepción muy determinada de la cuestión social. La amenaza del orden social provenía, según las élites gobernantes y de la opinión pública hegemónica, no tanto de unas pésimas condiciones laborales de obreros y obreras sino de una “desestructuración” de las familias trabajadoras que

empleaban a todos sus miembros, hombres y mujeres, en la obtención de salarios. Era evidente que las mujeres habían aprovechado todas las posibilidades que les ofrecían los nuevos mercados de trabajo industriales. A pesar de los bajos salarios, y de las larguísimas jornadas, las estrategias familiares de suma de salarios eran vitales. Este fenómeno creó la alarma social entre los gobiernos liberales de la Europa de finales del s.XIX. Aplicando una concepción del orden social basada en una estricta división sexual del trabajo, los estados europeos no se plantearon mejorar las condiciones laborales de los trabajadores –esto iría en contra del principio económico liberal de la no intervención como garante de la creación de riqueza- sino reorganizar la vida privada y familiar de los mismos bajo el modelo de ganador de pan y de ama de casa. Los niveles de bienestar, la moralidad, la instrucción, la integración de la clase obrera en la nación y en el Estado, y en definitiva la paz social, pasaba por impulsar un cambio en las pautas laborales femeninas.

La lógica legislativa de este periodo fue de inspiración paternalista. En nombre de los intereses de las mujeres, en cuanto a madres y esposas tutelaron una reforma legal que pretendía cambiar las condiciones del mercado de trabajo excluyendo a las mujeres del mismo. Desde luego las mujeres en esta etapa no intervinieron en la etapa previa en la que se recogía información. No solo eso, sino que elevaron sus protestas respecto a casi todas las medidas que se plantearon ya que consideraban que lesionaban sus intereses. Los debates y decisiones que se tomaron, tanto por parte de los gobernantes como de los representantes obreros, impulsaron todo un programa de restricción del empleo femenino. Fue una legislación “protectora” basada en medidas centradas en su papel reproductivo, desde una consideración hacia las mujeres como seres débiles, con cuerpos frágiles, necesitados de protección para su misión fundamental, la maternidad. Además su presencia en los espacios públicos (fábricas, talleres, plazas etc.) fue valorado como origen y fuente de un comportamiento inmoral que se adjudicaba a la clase obrera.

En España, por ejemplo, la primera ley laboral, la ley de Dato de 1900, establece como cuestión prioritaria en el debate sobre la cuestión social, la maternidad de las trabajadoras. Se establece la prohibición de trabajar en las tres semanas posteriores al alumbramiento y la reserva del puesto de trabajo durante ese plazo que se irá alargando. La privación de salario durante esas semanas llevó al incumplimiento por parte de las obreras. Además, una buena parte de las obreras trabajaba a destajo así que no se beneficiaban de la Ley. Se decretó también el descanso dominical para mujeres y menores. En 1902 se limitó la jornada laboral no al conjunto de los trabajadores sino exclusivamente a las mujeres y niños. Se estableció un máximo de 11 horas diarias. Se prohibió a las mujeres la realización de lo que el Estado consideró

“trabajos peligrosos e insalubres”, trabajos que llevaban realizando toda la vida. Una primera medida, la Ley de Policía de Minas, del 15 de Julio de 1897, por la que prohibía el trabajo en el interior de las minas a las mujeres de todas las edades y los muchachos menores de 12 años. En la ley de 1908 se insistió, haciendo una relación de las industrias así consideradas. El objetivo no fue en ningún momento la mejora de las condiciones de higiene y de salubridad en los centros de trabajo sino la de restringir la contratación de mano de obra femenina en la industria. En este sentido, es muy interesante el debate sobre la prohibición del trabajo nocturno, especialmente utilizado en el sector textil, el que más mujeres ocupaba, que arranca en 1908 pero debido a las numerosas resistencias por parte de las propias obreras no llegó a aprobarse. Los tiempos femeninos de trabajo y empleo no coincidían con la experiencia laboral masculina, impuesta como modelo de cara al ordenamiento laboral y social.

Por otra parte, la concepción de trabajo y de empleo desplegada por el Estado a lo largo de la segunda mitad del s.XIX es muy importante de cara a comprender estos primeros intentos, aún muy tímidos, de regular las relaciones entre capital y trabajo. La aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo en este contexto se sustentó en un modelo o tipo de trabajador, varón, adulto, cabeza de familia, (breadwinner) y un trabajo asalariado, extradoméstico e industrial. El concepto restrictivo respecto al empleo generó una situación de desregulación hacia muchas situaciones laborales, en las que se ocupaban preferentemente a las mujeres, como trabajos a domicilio bajo formas de contratación a destajo, sin horarios fijados. Quedaron completamente excluidas muchas áreas de trabajo como la agricultura, el servicio doméstico, establecimientos minoristas, tiendas familiares y talleres domésticos. Todas ellas constituían las principales fuentes de trabajo para las mujeres.

La protección social como resultado de un pacto entre capital y trabajo estuvo atravesada por una serie de prejuicios entorno al trabajo femenino y generaron el efecto contrario al que se pretendía, la desprotección social a todas aquellas trabajadoras que no se ajustan al modelo. Teniendo en cuenta que el trabajo asalariado es el generador de derechos -maternidad, enfermedad, jubilación y desempleo- la progresiva sustitución de mujeres por hombres, así como la dependencia legal de las primeras hacia sus maridos apartó y excluyó a las mujeres de una gran parte de los derechos sociales.

Bibliografía

- Scott, J., "La mujer trabajadora en el s. XIX", en G.Duby y M.Perrot (dir), *Historia de las Mujeres. El siglo XIX*, Tomo IV, Taurus, 1993, pp. 427-461.
- Martín Valverde A., y otros, *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987.
- Martínez Veiga, U., *Mujer, trabajo y domicilio, Los orígenes de la discriminación*, Icaria, Barcelona, 1995,
- Nielfa, G., "El desarrollo del marco institucional de los mercados de trabajo en España", en C.Sarasúa y L.Gálvez (eds), *Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo: ¿privilegios o eficiencia?*, Universidad de Alicante, 2002.

- Arbaiza Vilallonga, M., "La "cuestión social" como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1936)" en Revista *Historia Contemporánea*, num. 21, Dto. Historia Contemporánea, Universidad del País Vasco, Leioa, 2000.

Tema 9: Nación y Nacionalismos en Europa. Las guerras civiles. (1870-1945)

La transición del librecambismo clásico a las políticas intervencionistas, el desarrollo de los nacionalismos, y del imperialismo constituyeron un proceso complejo que tuvo importantes componentes de género. Las nuevas visiones de la economía y de la política fomentaron una visión de la población como fundamento imprescindible del poder de los estados, y una materia de importancia nacional. La maternidad se convirtió en un poderosísimo símbolo de prosperidad y riqueza nacionales. Las mujeres pasaron a ser protagonistas de un fenómeno situado en el centro de la política. Esta evolución es paralela al proceso de consolidación de los ideales modernos de género, lo que suponía una exaltación de la maternidad como destino universal de las mujeres independientemente de su clase social. La maternidad, deber social, se convertía también en un deber nacional.

La natalidad y la mortalidad infantil vinieron a engrosar el conjunto de materias de estado, y dejaron de ser considerados asuntos puramente privados. Cabría esperar que esta creciente preocupación por la población y la maternidad, unida a la nueva filosofía intervencionista, redundaría directamente en políticas estatales en este terreno. Desde luego los discursos oficiales incorporaron este universo de temas, pero este interés no se materializó de forma automática en una toma de responsabilidad por parte del estado para atajar los males sociales que yacían detrás de las elevadas tasas de mortalidad. Y ello a pesar

de que las políticas intervencionistas estaban ganando legitimidad y eran consideradas ya una práctica aceptable. El gobierno inglés de finales del siglo XIX, por ejemplo, era perfectamente consciente de que el treinta por ciento de las defunciones infantiles estaban relacionadas con la precaria salud de las madres y que, en general, buena parte de esa mortalidad se debía a factores de tipo ambiental, a la pobreza y, en definitiva, a las difíciles condiciones de vida de la clase trabajadora. Sin embargo, tanto a finales del siglo XIX como a principios del XX, los discursos oficiales pusieron el énfasis en la ignorancia de las madres y su falta de preparación en las más elementales reglas de la higiene y crianza de los hijos. Médicos e higienistas ocuparon un papel central en esta tarea de criminalización de las mujeres. Hasta los años veinte en el mejor de los casos, las medidas que se pusieron en marcha para paliar este problema se redujeron a la oferta de cursos y popularización de manuales, todo ello tan deficiente y exiguo como ineficaz. Es destacable que en los discursos sobre el tema, las acusaciones fueron dirigidas tanto a las mujeres de clase trabajadora como a las de más alta posición social.

Si la exaltación de la maternidad como materia nacional fue un fenómeno extendido en términos generales, alcanzó particular intensidad en el caso de aquellas naciones empeñadas en proyectos coloniales. La maternidad y la disminución de la mortalidad infantil ganaron protagonismo en el conjunto de preocupaciones que guiaban la política de los estados imperialistas. En un ambiente plagado de prejuicios racistas e intereses económico-políticos en los territorios dependientes, el poder de las potencias occidentales estuvo relacionado con la capacidad para gobernar los dominios coloniales y poblar estas colonias a base de contingentes de población blanca de la metrópolis. Para conseguirlo, los estados imperialistas estimularon los índices de natalidad entre las clases medias y altas. Este interés estuvo muy ligado al intento de garantizar el dominio imperialista y la formación de una élite militar y administrativa en las colonias. Por otro lado, y unido al interés por repoblar los territorios dominados, la preocupación se extendió a la supervivencia de toda la población infantil de la metrópoli. El deber de ser madre se asimilaba a la contribución patriótica de las mujeres al proyecto nacional de los estados imperialistas.

Las políticas de los estados imperialistas a este respecto tuvieron una doble dimensión. Por un lado, las visiones pronatalistas ganaron adeptos. Por otro, ganaron fuerza también las visiones racistas y eugenésicas que planteaban la necesidad de mejorar la raza por medio no sólo de aumentar la natalidad de los colectivos "eugenésicos" o mejor dotados (considerados así los individuos de las clases dominantes de raza blanca), sino a través de impedir la reproducción incontrolada de las poblaciones "disgénicas". Las clases trabajadoras y las

comunidades autóctonas de las colonias eran consideradas disgénicas en su conjunto, por estar formadas, se decía, por individuos peor preparados en la lucha por la supervivencia. La selección natural daría como resultado el predominio numérico de los elementos mejor dotados, pero era necesario contribuir al desarrollo lógico de esta evolución natural a través de políticas de corte racista. El darwinismo social ofreció el aparato ideológico apropiado para cubrir de apariencia científica los argumentos y las políticas de esta índole. Así, las visiones pronatalistas, la exaltación de la maternidad, el darwinismo social y la eugenesia fueron piezas clave en la construcción de los estados nacionales y de los imperios coloniales en el tránsito del siglo XIX al XX.

El advenimiento del fascismo y el nazismo supuso un punto de inflexión en esta evolución y los años treinta significaron un retroceso en ciertos países con respecto a la situación de las mujeres en la década anterior. Tal y como lo había hecho el imperialismo de décadas atrás, las políticas nacional-socialistas llevaron a cabo un ensalzamiento de la maternidad como baluarte de la raza y animaron medidas de tipo eugenésico que privaron del derecho a ser madre a colectivos importantes de mujeres. La Segunda Guerra Mundial volvió a sacudir los cimientos de la sociedad y cuestionó de nuevo el supuesto papel de las mujeres en la sociedad y en la economía.

Bibliografía

- **Davis, A., "Imperialism and Motherhood", History Workshop (5), 1978.**
 - **McClintock, A., Imperial Leather. Nueva York y Londres, Routledge, 1995**
 - **Kevles, Daniel J., In the Name of Eugenics. Cambridge, London, Harvard University Press, 1985**
 - **Bock G., Thane, P., (eds), Maternidad y políticas de género. La mujer en los estados de bienestar europeos, 1880-1950. Madrid, Ediciones Cátedra, 1991**
 - **Hawkins, M., Social Darwinism in European and American Thought, 1860-1945. (Nature as model**
-

and nature as threat). *New York, Cambridge University Press, 1997.*

- ***Pérez Fuentes, P., “El discurso higienista y la moralización de la clase obrera en la primera industrialización vasca”, Historia Contemporánea, Vol. 5, Monográfico: Historia Social y Mentalidades, 1991.***
- ***Aresti, N., Médicos, Don Juanes y mujeres modernas. Los ideales de feminidad y masculinidad en el primer tercio del s.XX, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2002.***
- ***Roberts, E., A Woman's Place. An Oral History of Working-Class Women, 1890-1940. Oxford y Cambridge, Blackwell, 1984***
- ***Kent, Susan D., Sex and Suffrage in Britain, 1860-1914. Princeton, N.J., Princeton University Press, 1987***
- ***Roberts, M.L., Civilization Without Sexes. Reconstructing Gender in Postwar France, 1917-1927. Chicago, The University of Chicago Press, 1994***

Tema 10: La cultura de la máquina, el capitalismo financiero y la racionalización de la producción

La mecanización sistemática del proceso productivo, la reorganización de la producción en grandes plantas y la nueva organización del trabajo bajo la tesis tayloristas, sistematizadas por Ford, tuvieron repercusiones no sólo sobre las relaciones laborales, sino también sobre las relaciones de género en el mundo empresarial. La era de las "racionalizaciones del proceso de trabajo" afectaron al modo de existencia misma del asalariado, tanto dentro como fuera del taller. La racionalización tayloriana y fordiana actuó como un formidable vector de transformación de la composición de la clase obrera y de las condiciones de su reproducción.

En un contexto de industria a gran escala, en el que la competencia resultaba imperfecta, y en el que surgía un movimiento obrero cada vez más fuerte, se planteó desde la clase empresarial una preocupación por el tema de la eficiencia de la mano de obra. La propuesta más revolucionaria es la que lideró Taylor, basada en la aplicación de tecnologías de medición de tiempos y movimientos en los operarios, y en un nuevo concepto de trabajo "científico" que permitía al capital imponer sus propios ritmos y normas a la producción de mercancías, rompiendo así las trabas puestas a su expansión por el antiguo orden del taller. Con Ford, la cadena de montaje y la cinta transportadora vino a relevar a las técnicas taylorianas y a someter el gesto del obrero a una cadencia regulada, haciendo posible un nuevo modo de consumo productivo de la fuerza de trabajo. En adelante la producción de mercancías en grandes series y de mercancías estandarizadas se convierte en la norma y la regla, suscitando la aparición de nuevas condiciones de producción en todas las ramas. La nueva economía del tiempo, nacida en el taller de las nuevas tecnologías de control y medición del trabajo, invade el mecanismo del conjunto de la producción social. Se asegura así el paso a un nuevo modo de acumulación del capital: lo que se ha llamado el sistema de la producción en masa.

La Organización Científica del Trabajo consiguió soslayar el poder de los obreros de oficio de la primera industrialización. El trabajo en cadena sustituyó a los antiguos equipos de trabajo. El sistema de aprendizaje, que se había mostrado como fundamental en la promoción laboral de los trabajadores y tan discriminatoria para las mujeres, dejó de estar en manos de los trabajadores de oficio y pasó a estar controlado por las propias empresas a través de las Escuelas de Artes y Oficios. Es la etapa en la que superan antiguas tradiciones artesanales, tan reacias al intrusismo femenino y a la población inmigrante, y en la que se puede incorporar definitivamente a la fábrica la mano de obra sin cualificar. Estos cambios abrían, al menos teóricamente, nuevas posibilidades laborales a las mujeres. La mano de obra femenina dejaba su condición de trabajo informal de carácter doméstico y pasó a ser visible y contratada por las grandes empresas.

Ahora bien, aunque la contratación y promoción laboral dentro de las empresas respondía a principios "científicos", y teóricamente la arbitrariedad de los capataces propia del primer capitalismo industrial desaparecido, sin embargo persistieron algunos estereotipos en relación al trabajo propiamente masculino y femenino que condenaron a las mujeres a permanecer en las actividades del sector secundario en un mercado de trabajo industrial dual y segmentado. La empleabilidad femenina en trabajos menos cualificados, con bajos salarios y

pocas posibilidades de promoción laboral era justificada por los empleadores en razón de:

- ❑ su escasa fuerza física para el trabajo industrial
- ❑ en etapas en la que se potenciaba la estabilidad y fuerte identificación con las empresas se argumentaba con una supuesta escasa disponibilidad femenina debido a que su trabajo prioritario era el doméstico
- ❑ La escasa formación profesional les mantendría como mano de obra barata, como ejército de reserva de trabajo utilizado por el capital coyunturalmente en momentos de fuerte demanda de trabajo.

Por otra parte, el pacto fordista está basado en la fijación de unos tiempos de trabajo uniformes y homogéneos para todos los trabajadores (ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio, ocho horas de sueño) que se adaptaba bien a los hombres pero situaba a las mujeres en posición de exclusión o relegación del mercado de trabajo. La fijación del tiempo de trabajo reposaba sobre un concepto de referencia masculino, que se contraponía al tiempo reproductivo femenino. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres es especialmente expresiva de la consideración masculina del tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva social en la medida en que la organización científica produjo una nueva relación entre las fuerzas sociales (capital-trabajo), afianzó un modelo de relaciones de género auspiciado por los reformadores sociales. El mecanismo fundamental para ello fue el nuevo uso capitalista del salario como algo inseparable del movimiento de racionalización capitalista del trabajo y del nuevo esquema de acumulación que de él va a resultar. Se produjo lo que algunos historiadores del trabajo denominan "el capitalismo del bienestar": una metodología del control del trabajo apoyada en la estimulación monetaria. Así se explica la instauración del salario a jornal (y no ya "a destajo), relativamente elevado, una jornada de trabajo razonable (con un aumento de la productividad debido a la mecanización y producción en serie), y un sistema de previsión social creado desde la empresa (salario indirecto) que ofrecía garantías contra el paro, contra los atentados a su salud y contra las prácticas discriminatorias e injustas, ventajas todas ellas que los sindicatos intentaban obtener a través del control del trabajo. La preocupación de los empleadores por llegar a proveerse de mano de obra estable, identificada con la empresa, les llevó a aplicar de continuo, esta "política de sustitución" de aquellos derechos sociales que hasta entonces se habían logrado a través de la práctica reivindicativa sindical. El resultado de este pacto era la pérdida de lazos de solidaridad creados entorno

a las sociedades de socorro mutuo, el fomento del individualismo así como una identificación de intereses entre trabajadores y empresa.

Los resultados de este nuevo equilibrio de fuerzas se tradujeron en una serie de conquistas para los trabajadores como la jornada de ocho horas, una mayor regularidad en el empleo gracias a las programaciones de la producción, menos prácticas arbitrarias y unos 'seguros colectivos' que comprendían en particular seguros de vida en caso de incapacidad (por enfermedad o accidente) y pensiones de vejez. Ahora bien, tuvieron una contrapartida, la organización de la reproducción de la mano de obra debía darse bajo un modelo familiar muy determinado, de atribución de roles muy claro de producción y reproducción a hombres y mujeres respectivamente. La idea del salario como salario familiar, propuesta por los pensadores y economistas clásicos del s.XIX fue aceptada por fin como política empresarial en un contexto de racionalización de la producción y de la reproducción.

En este contexto se puede explicar la puesta en marcha del Acuerdo General sobre los salarios propuesto por Ford en 1914 -los "five dollars day", como buen ejemplo del uso capitalista del salario es decir de cómo el salario deja de ser un simple instrumento de estímulo y pasa a ser un instrumento de reproducción del trabajador. El aumento del salario nominal de 2.5 dólares al día a 5 dólares pretendía romper con el estado de insubordinación y con la escasa motivación hacia el trabajo bajo sistema rígido de capataces, con controles diarios y largas jornadas de trabajo. Solo fue aplicado a los varones, mayores de 21 años, con mas de 6 meses de antigüedad, dejando fuera a las mujeres. Se pedía a cambio al trabajador plena disponibilidad hacia la producción, hacia la cadena de montaje que organiza la fábrica y las relaciones entre los trabajadores. Además, el acuerdo sobre salarios instauró, mediante el control del gasto del salario, una influencia en las condiciones de existencia de la población obrera. El mismo Ford se rodeó de un cuerpo de inspectores y controladores para observar "de que manera se gasta el salario", yendo a los hogares de los trabajadores y condicionando la aplicación del acuerdo a la demostración por parte de las familias obreras de "una moral intachable", de limpieza y otra cualidades. Sólo recibirían este salario aquellos hombres que "supieran utilizarlo de forma discreta y prudente".

Se dio desde la iniciativa empresarial un fuerte espaldarazo a aquel modelo social impulsado desde la reforma social. En el pacto fordista la racionalización de la producción corrió pareja a la racionalización de la reproducción. El pensamiento del capitalista del bienestar del primer tercio insistirá en la necesidad de garantizar un modo de consumo y un modo de reproducción de la fuerza de trabajo. Se comenzaron así a introducir criterios de racionalidad

económica al trabajo doméstico de las mujeres. Al hablar en términos de “economía doméstica”, se dotaba de un valor económico al conjunto de tareas y actividades relacionadas con la transformación del salario en bienes y servicios hacia los miembros del núcleo familiar. Siguiendo la lógica material planteada por los trabajadores, se defendió la figura del “ama de casa” como la mejor vía de optimización de la mano de obra femenina. De esta forma se cargó de utilidad económica una representación cultural que nació con fuerte carga ideológica. Una parte sustancial de la retórica sobre la domesticidad que se impulsa en el contexto de la reforma social fue la exaltación del trabajo doméstico desde una perspectiva económica y no sólo desde una fundamentación moral. “*El trabajo de la mujer puede ser económico o productivo*”, se afirmaba en la época. Era necesario revalorizar socialmente esta función femenina sobre la que se ofrecía mucha resistencia desde los sectores obreros. Se comenzaron así a impulsar la necesidad de la escolarización femenina enfocada como una etapa escolar en la que adquirir los conocimientos básicos para ejercer con diligencia la transformación del salario en bienes y servicios para el bienestar de su familiar.

Se puede afirmar que a lo largo del primer tercio del s.XX, se asienta entre la clase obrera el modelo de familia basada en la estricta división sexual del trabajo. La forma que tenían las mujeres de valorar su contribución productiva había cambiado.

Bibliografía

- Seccombe, W. “Patriarchy stabilized: the construction of the male breadwinner wage norm in nineteenth century Britain”, *Social History*, vol II, Number I, January, 1986.
 - Barrett, M., and McIntosh, M., “The Family Wage: Some Problems for Socialists and Feminists”, *Capital and Class*, n.11, 1980.
 - Humpries, J., “Class Struggle and the Persistence of the Working Class Family”, *Cambridge Journal of Economics*, n.1, 1977
 - Horrell S., and Humphries J., “The emergence or Universality of the Male Breadwinner System? The case of Nineteenth Century Britain, 1996.
 - Borderías C., y López Guallar, P., “La teoría del salario obrero y la subestimación del trabajo femenino en Ildefonso Cerdá” *Quaderns del Seminari d’Historia de Barcelona*, Ayuntamiento de Barcelona, marzo 2001.
-

Tema 11: Mercados de trabajo y condiciones de vida en las sociedades industriales de la primera mitad del s.XX

Desde la perspectiva de la reproducción de las familias y sus niveles de vida, la segunda revolución industrial posibilitó la superación de aquel modelo familiar estructurado alrededor de la suma de salarios, propio de las primeras fases de la industrialización, en el que el valor económico de hombres y mujeres, hijos e hijas dotaba de contenido a las relaciones intrafamiliares. A partir de la primera guerra mundial se produjeron mejoras sustanciales de los salarios reales, se consiguió reducir la jornada de trabajo a 8 horas en un contexto de aumento de la productividad. La política del “salario justo”, creó las condiciones materiales adecuadas para que entre la clase obrera se asumiera aquel ideal familiar propugnado por las clases medias y la burguesía, un hogar encabezado por el varón, el ganador de pan (“breadwinner”), y con una asunción muy clara, por parte de las mujeres de su condición de amas de casa.

Debido a la presión sindical - en su política de evitar la competencia salarial a la baja- así como a la legislación social impulsada por los estados se expulsó a las mujeres en algunos sectores productivos como la minería. La presencia femenina se mantuvo en las tareas y talleres relacionados con la industria textil y bienes de consumo, eso sí, en una fase muy determinada del ciclo de vida, cuando estaban solteras, entre los 15 y 25 años. Aunque las mujeres casadas que seguían obteniendo recursos para sus familias, esta actividad se realizaba siempre desde el espacio doméstico y con un sentido subordinado al salario principal. Todo ello afianzaba un modelo de reproducción social en el que las mujeres de clase obrera asumieron un papel central en la transformación del salario masculino en bienes y servicios para el conjunto familiar.

La Primera Guerra Mundial abrió un período de gran incertidumbre con respecto al futuro de las relaciones de género. La Gran Guerra convulsionó las economías de los países beligerantes provocando la incorporación de las mujeres a sectores de la producción considerados entonces estrictamente masculinos. Millones de mujeres ocuparon en fábricas y servicios, en el campo y en la ciudad, los puestos que los varones habían dejado desiertos al incorporarse a filas. Las consecuencias de este proceso fueron múltiples y de gran calado. Por un lado, las mujeres demostraron en la práctica que los prejuicios sexistas sobre su incapacidad para desarrollar con éxito determinados trabajos no estaban justificados. Desde el punto de vista político, la guerra abrió las puertas a la primera oleada de victorias para la causa sufragista: EEUU concedió el voto a las mujeres en enero del 18, Alemania en noviembre del 18, y Gran Bretaña con carácter restrictivo en el 18 y universal en el 28.

Bien es cierto que el fin de la guerra fue acompañado de un sistemático intento por parte de los estados occidentales de devolver a las mujeres a sus hogares, reavivando para ello un ideal de domesticidad seriamente dañado. Pero el contexto de los años veinte dio cabida al surgimiento y popularización de un modelo de mujer alternativo, normalmente conocido como la "garçon" o mujer moderna. El modelo de la garçon, con pelo cortado hasta la nuca, cigarrillo en la boca, con identidad independiente y opiniones propias, supuso una ruptura con respecto a las imágenes tradicionales femeninas. Era una imagen perturbadora, el "tercer sexo" amenazador.

Esta nueva imagen estuvo acompañada de cambios cualitativos significativos en cuanto a las expectativas laborales femeninas. Al calor del desarrollo del modelo de empresa fordista, muy centralizada y burocratizada emergieron nuevos empleos bien considerados para los cánones de feminidad. Las mujeres de clase media irrumpieron en los trabajos de oficina o de cuello blanco, de los que gradualmente se fueron apoderando llegando a constituir hasta una cuarta parte de las personas que se ocupaban en este tipo de actividades. A ello cabe añadir aquellas actividades remuneradas que representaban la continuidad de algunas funciones consideradas propiamente "femeninas" y que se desarrollaban hasta entonces en el ámbito doméstico. Nos referimos a aquellos empleos relacionados con el cuidado de las personas, -enfermería- o la socialización de las generaciones venideras- en relación a las maestras.

A partir de 1870, en los países más desarrollados y de 1900 en los más retrasados, arranca en Europa la segunda etapa de la transición demográfica definida por la caída sostenida y definitiva de la natalidad. Se da por primera vez un control consciente sobre los nacidos en el interior de las familias constituidas, con independencia de otros mecanismos demográficos utilizados hasta el momento de cara a regular el crecimiento de la población. Nos referimos a aquellos mecanismos propios de sociedades tradicionales que guardan estrecha relación con los recursos materiales al alcance de la población. Es decir, la reducción de las tasas brutas de natalidad ya no se producía solamente

porque disminuían o se retrasaban los matrimonios – creación de nuevas familias según la disposición de tierras, talleres o salarios- ni tampoco porque decidían permanecer en una situación de soltería definitiva. Las mujeres comienzan a reducir el número de hijos concebidos utilizando el control de la fecundidad legítima que constituye una de las decisiones más libres y conscientes de cara a regular el crecimiento de la población.

¿Cuáles son las razones que impulsaron esto que se ha denominado la revolución silenciosa y que pone de manifiesto la gradual conquista de las mujeres de su autonomía y capacidad de decisión desde una comprensión de su ser social que superaba los estrechos límites de la ideología de la domesticidad?

- ❑ Una primera razón sería de índole biológico, y es que la experiencia de que los hijos sobrevivieran a sus diez primeros años debido a un cambio en el régimen de mortalidad (basado en una disminución fuerte de la mortalidad juvenil y de las enfermedades infecciosas) tendrá implicaciones muy directas y evidentes sobre las mujeres. Las familias aumentaron sensiblemente de tamaño y las “cargas domésticas” también. Lo que los demógrafos denominan la “tasa de reemplazo” estaba asegurada y, por lo tanto, una primera reacción de carácter instintivo explica que estamos en una fase en la que ese umbral en la que la descendencia estaba garantizada.
 - ❑ Las motivaciones de tipo material en relación a la mejora de los niveles de vida crearon las condiciones para que fuera cambiando el valor concedido en a los hijos. El aumento de los salarios reales por un lado, y la legislación social por otra determinaron algunos cambios en relación al papel de los hijos e hijas dentro de las familias. Se había prohibido el trabajo infantil y se llevaban a cabo políticas educativas que prolongaban la etapa escolar de las niñas y niños hasta bien entrada la adolescencia.
-

El pacto fordista se sustentó sobre unas nuevas pautas de consumo. La producción en serie y el consumo en masa fueron dos fenómenos paralelos. que redujeron los costes y los precios de muchos artículos de lujo y pasaron a estar al alcance de las mayorías. La expansión de los mercados alteró la anterior relación entre lo doméstico y lo mercantil en las familias trabajadoras. No sólo se institucionalizó el salario a jornal sino que se mercantilizó la obtención de bienes de consumo emergiendo así el consumo de masas. La economía mercantil fue ganando terreno a la obtención de mercancías en el ámbito doméstico. La familia se concibió sobre todo como una unidad de consumo más que unidad de trabajo. Cambió el sistema de preferencias, se invertía cada más tiempo y recursos en el cuidado, educación y socialización de los hijos e hijas. Las familias necesitaban limitar su descendencia.

- ❑ Las intensas emigraciones de familias completas –padres e hijos- del campo a la ciudad, fomentaron los valores de vida urbana regidos por otra lógica más individualista. La urbanización o concentración de población en ciudades significó un trasvase de población del sector primario al secundario, organizado alrededor de un tipo de relaciones salariales. Se rompían con formas de reproducción social vinculadas a la tierra y a economías familiares en las que la producción y la reproducción estaban muy integradas. Todo ello propició nuevas relaciones intrafamiliares en las que hombres y mujeres se liberaban de las obligaciones de reciprocidad intergeneracional. Se abrían nuevas formas de entender la vinculación y la pertenencia a la familia, como un ámbito en el que el individuo podía empezar a manifestar sus deseos y comportarse en relación a sus necesidades individuales.
- ❑ Motivaciones de tipo cultural como el proceso de secularización o separación de la tradición religiosa ayudó a legitimar socialmente un cambio en el comportamiento sexual de las mujeres. Se habían producido, además, cambios en las expectativas de las mujeres de clases medias, en relación a su presencia educación profesional, su integración en el mercado de trabajo y su defensa de los derechos políticos.

Son razones que explican como desde las vivencias familiares vinculadas a la reproducción se alteraran las bases sobre las que se construían las relaciones entre hombres y mujeres. Se estaban poniendo las bases para lo que constituye la gran revolución de la segunda mitad del s.XX.

Si bien es cierto que el control consciente de nacidos era un comportamiento novedoso, la experiencia mayoritaria era la de vivir en familias muy numerosas. En vísperas de la segunda guerra mundial, el número de hijos que tenían que soportar las familias era todavía muy abultado, muy superior al de las familias industriales del s.XIX. El ritmo de caída de la mortalidad era todavía mucho más intenso que el de la caída de la natalidad. Las tasas de crecimiento demográfico en la Europa del primer tercio del s.XX eran muy elevadas. Tanto es así que ni siquiera el fuerte crecimiento económico propiciado por la segunda revolución industrial consiguió fijar a la población. En la Europa del primer tercio del s.XX la explosión demográfica ligada al desarrollo económico y social provocó masivos desplazamientos hacia ultramar. Entre 1880 y 1930 se produjeron intensísimas corrientes emigratorias, familias enteras se fueron a probar fortuna a “hacer las Américas” abriendo una nueva frontera en tierras ya conquistadas.

En cualquier caso se habían puesto las bases para que a medio plazo se redujera el tamaño de las familias y se abrieran nuevos espacios de libertad para las mujeres no necesariamente relacionados con su ser madre o esposa.

Bibliografía

- **Tilly, L. y Scott, J. W., 1978, Women, Work and Family, London.**
 - **Chesnais, J. C., 1986. La Transition démographique. Etapes, formes, implications économiques, Paris, P.U.F.**
 - **Lestaeghe, R., 1980, “On the Social Control of Human Reproduction”, Population and Development Review , Vol. 6.**
 - **Coale, A. J. y Watkins, S.C., (Eds.), 1986, The Decline of Fertility in Europe, Princeton, Princeton University Press.**
 - **Goldscheider, C. (Ed.), Fertility Transitions, Family Structure and Population Policy, San Francisco, Westview Press.**
-

- **Llona, M., *Entre señorita y garçon. Historia oral de las mujeres de clase media bilbaínas (1919-1939)*. Malaga. Atenea, 2002.**
 - **Pérez Fuentes, P., “Breadwinners y Amas de casa: los límites de un modelo de reproducción social. Un ejercicio de historia comparada entre las décadas de 1900 y 1960”, *Mujeres y hombres en los mercados de trabajo: ¿privilegios o eficiencia?*, Universidad de Alicante, 2002. (en prensa).**
-

DOCUMENTO 5.

RELACIONES INDUSTRIALES

ÍNDICE

5.1. INTRODUCCIÓN	152
5.1.1. Especificación de conceptos	152
5.3.2. Problemas que limitan el análisis	153
5.2. ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA DOCENTE	153
5.2.1. Descripción de la metodología	153
5.2.2. Crítica y cambios metodológicos	154
5.3. ANÁLISIS TEMÁTICO DE CONTENIDOS	156
5.3.1. Contenidos y dinámica docente	156
5.3.2. De la Sociología a la Sociología de las Relaciones Laborales	157
5.3.3. El proceso del trabajo	159
5.3.4. El mercado laboral	160
5.3.5. Los sindicatos de trabajadores	162
5.3.6. Organizaciones empresariales	163
5.3.7. El Estado , Agente de las Relaciones Laborales	164
5.3.8. Las relaciones entre actores	165
5.4. ANÁLISIS DEL LENGUAJE	167
5.4.1. Análisis de la expresión de la página web	167
5.4.2. Análisis de la expresión escrita en apuntes	169
5.4.3. Análisis de la expresión oral	174
5.5. BIBLIOGRAFÍA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y COMENTARIO	175
5.5.1. Bibliografía utilizada	175
5.5.2. Breve comentario	176

5.1. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente informe es doble: de un lado, investigar y explicitar los posibles casos de discriminación de género en la asignatura Relaciones Industriales; y de otro, proponer medidas específicas para su corrección. De esta intención, podríamos decir que el lema que referenciará el análisis posterior es: *Igualdad para crear lo común desde la diferencia.*

La pretensión anterior sólo puede realizarse una vez especificados, a su vez, otros dos aspectos previos: definir, al menos de forma mínima, algunos de los conceptos que serán utilizados a lo largo de las páginas siguientes y, en segundo lugar, pormenorizar aquellas circunstancias y problemas que nuestra consciencia nos revela limitadoras o encauzadoras del propio análisis. Sólo desde esta sinceridad metodológica, creemos, puede trascender este trabajo hasta su verdadero valor.

5.1.1. Especificación de conceptos

¿Qué entendemos por **discriminación**? Sin ánimo, ni posibilidad, de ser exhaustivos diremos que entendemos por discriminatorias, en el ámbito de la docencia de nuestra asignatura, aquellos comportamientos de los que se desprendan:

- ❑ **Invisibilización** del género femenino: utilización reiterada del masculino como genérico, utilización del término “hombre” como genérico también de forma reiterada en fragmentos de texto reducidos, utilización de “salto semántico”, soslayo de aportaciones teóricas desde la óptica de género en aras a resumir y de realidades específicas diferenciales tanto en los contenidos como en la dinámica de la asignatura.
- ❑ **Despectivización** de género femenino: en chistes y ejemplos utilizados en la actividad docente, alusión a prejuicios y lugares comunes discriminatorios, uso de duales aparentes, tratamientos que supongan objetización y unidimensionalización de personas por su situación de género, uso asimétrico de nombres, apellidos y tratamientos.

Género. A diferencia del sexo, que entendemos una realidad biológica, el género podría referirse al conjunto de roles -papeles socialmente asignados- e identidad del varón y la mujer; y, por extensión, también la relación entre ambos elementos. Para este informe nos interesa específicamente enfatizar las situaciones de asimetría en las mencionadas relaciones.

Igualdad. Es una situación en la que todos los seres humanos tienen libertad para desarrollar sus capacidades y de tomar decisiones sin las limitaciones de los roles tradicionales. En esta situación tienen consideración, se valoran y se potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Transversalidad. Las dimensiones de igualdad y género deben de tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades (en este caso, educativas), en todas las Unidades Didácticas, y no como un tema aparte con tratamiento específico.

5.1.2. Problemas que limitan el análisis

Lo que presentamos a continuación responde a la voluntad de los profesores de la asignatura Relaciones Industriales. Los dos somos varones, y ello puede representar tanto un sesgo para el análisis como la pérdida de una ocasión de aprendizaje y enriquecimiento de nuestras capacitaciones. Decimos que responde a la *voluntad* porque las páginas que siguen, y a diferencia de lo elaborado por otros departamentos, son producto de un trabajo solitario y no de un seminario, como hubiera sido nuestra intención. Se trata, así, de un estudio sobre la visión de género en nuestra asignatura que no tiene la participación de los dos géneros y que, además, está realizado no una enriquecedora colaboración externa, sino por los propios profesores que imparten la materia. A pesar de estos condicionantes hemos realizado el trabajo tanto por interés en el mejoramiento de la asignatura como por la consciencia de que esta es una aportación que no debe de faltar en el Plan de Igualdad de la EU de RLL, incluso con todas las consideraciones mencionadas.

5.2. ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

La asignatura tiene una metodología compleja pero de buen y contrastado resultado. A continuación procedemos a explicar las características más importantes, de forma resumida.

5.2.1. Descripción de la metodología

El esquema que desarrolla la metodología docente es el que sigue:

✓ Docencia:

- División primaria no en temas sino en *Unidades Temáticas*. Cada una de ellas comprende:
 - Apuntes de clase (temas). En las clases magistrales se corrige, explica y amplía este material.
 - Vídeos. Se valoran, resumen (para entregar) y comentan en clase.
 - Texto. Para valorar, resumir (para entregar) y comentar en clase.
 - Exposiciones en clase. Es para nota y valorado por el resto de la clase.
 - Ocasionalmente algún otro ejercicio como búsquedas en internet o análisis de titulares de economía-trabajo.
- ✓ División del tiempo:
 - Dos horas de clase magistral.
 - Una hora para vídeos, textos, exposiciones de grupos, o algún otro ejercicio ocasional. Se cumplimenta una ficha de valoración mediante la cual se sabe quien asiste y cuantas veces durante el curso.
- ✓ Evaluación:
 - Examen tipo test. Vale el 70% de la nota final.
 - Trabajo en grupo. Vale el 30% de la nota final. Se expone en clase y se valora para nota tanto la exposición como el trabajo material en sí (informe).
 - Los redondeos de nota (siempre al alza) se realizan entre quienes demuestren muy alta asistencia a las horas prácticas y siempre en la misma cuantía en casos iguales.

5.2.2. *Crítica y cambios metodológicos*

No apreciamos discriminación de género en lo referente a la metodología docente propiamente dicha. Sin embargo sí tenemos una idea que podemos desarrollar. Se trata de sensibilizar sobre el uso de lenguaje no sexista y visibilización de la situación de género para luego aplicar ese conocimiento a los vídeos y textos, así como a los trabajos en grupo que el alumnado realice. Sería una clase técnica o metodológica necesariamente muy breve a dar a comienzos de curso. El esquema que en principio bosquejamos es el siguiente:

- ✓ Introducción. Objetivos de la presentación (la sensibilidad sobre la situación de género como capacitación técnica) y la importancia del género en la sociología y en la Sociología de las Relaciones Industriales.
 - ✓ Formas de la discriminación de género.
 - ✓ Importancia de la sensibilidad de género en las Relaciones Industriales.
-

- ✓ En la relación entre actores: acuerdos (convenios colectivos) y conflictos (huelgas, mobbing...).

Se detalla lo anterior en el apartado 4.1.

Además, en el tema primero puede ser pertinente incluir un epígrafe nuevo sobre el género desde la teoría sociológica contemporánea (ver apartado 4.2).

De otro lado, hemos analizado la lista de temas de entre los cuales el alumnado debe de elegir los que puede desarrollar para el trabajo en grupo. Existen 121 temas para trabajo en grupo (la lista puede consultarse en http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1a_11.htm) . De ellos en los siguientes se aborda señaladamente el tema género:

- 17 El acoso sexual en el trabajo.
- 23 Salario de hombre/salario de mujer.
- 24 Familia y RRII: parejas de hecho, maternidad/paternidad... en la ley y los convenios colectivos.
- 30 La mujer en los sindicatos.

El resto de temas pueden contener transversalmente aproximaciones de género, como los 40 temas orientados al análisis de convenios colectivos de empresa, los 15 que estudian la ecología empresarial de las comarcas del País Vasco, etc. En este sentido, aunque la proporción de temas propuestos específicamente sobre la mujer parece reducido, no lo es tanto. En cualquier caso, sí parece procedente incluir, al menos, un tema como es el de las Organizaciones de Empresarias.

Sin embargo, independientemente de la inclusión de algún tema más, sí existe algo en este planteamiento que se revela como un error de, además, fácil corrección: aunque casi todos los temas son susceptibles de ser analizados desde la visión de género -expresamente son temas abiertos y orientables según preferencia y posibilidades del alumnado- no se dice expresamente que exista esa posibilidad. Una alusión escrita a que cualquier tema puede ser orientado tomando como preferencia la dirección mencionada, y a que (aun de forma no preferente) en cualquier caso la perspectiva de género aporta y tiene su lugar en cualquier trabajo de ámbito más genérico, creemos, puede ser muy importante.

5.3. ANÁLISIS TEMÁTICO DE CONTENIDOS

En este apartado analizamos propiamente los contenidos de la asignatura; esto es, una vez revisadas la metodología y la expresión en todos sus soportes ahora acometemos la tarea de complementar el temario de la asignatura mediante la adición de aquellos contenidos dentro de cada tema que visibilicen la situación de género. Todo ello puede ser realizado teniendo en consideración dos ideas:

- ✓ Los textos que acompañan a cada tema, y que son parte integrante de las unidades temáticas, pueden desempeñar una importante tarea de complementación.
- ✓ En cada tema debe de existir no una referencia sólomente sino un epígrafe que específicamente recoja la realidad femenina respeto del tema que se aborde.

Con estas premisas analizaremos ausencias y propondremos cómo subsanarlas en cada uno de los temas que detallamos a continuación de forma más pormenorizada.

5.3.1. Contenidos y dinámica docente (Unidad didáctica 0)

Esta Unidad no es propiamente de contenidos, pero es importante porque establece la metodología de la asignatura (anteriormente pormenorizada) y permite incorporar algunos elementos en principio externos a la misma.

Estructura del tema. Contenidos y dinámica docente de la asignatura.

1. Relaciones Industriales: objeto y relación con la diplomatura.
2. Temario.
3. Recursos pedagógicos.
4. Dinámica de la asignatura.
5. Proceso de evaluación.
6. Tareas inmediatas.
7. Tiempo de negociación.

Clase práctica. Metodología de expresión no sexista.

Tiene por objetivo dotar al alumnado de la sensibilización de género necesaria para detectar situaciones de discriminación, bien despectivización o bien de

invisibilización en el material de estudio (textos, apuntes, vídeos...), en expresión oral de profesores y alumnado, en los trabajos en grupo, etc. La duración sería de una hora. La metodología mediante una breve explicación con transparencias y ejemplos. La estructura puede ser la siguiente:

- ✓ Introducción. Objetivos de la presentación (la sensibilidad sobre la situación de género como capacitación técnica) y la importancia del género en la sociología y en la Sociología de las Relaciones Industriales.
- ✓ Formas de la discriminación de género:
 - Despectivización. Ejemplos.
 - Invisibilización. Ejemplos y adivinanzas.
- ✓ Importancia de la sensibilidad de género en las Relaciones Industriales:
 - En la organización del trabajo (trabajo productivo y reproductivo).
 - En el mercado de trabajo (trabajos femeninos y masculinos, diferencias salariales).
 - En la identificación de los actores: sindicatos, organizaciones empresariales e instituciones públicas.
 - En la relación entre actores: acuerdos (convenios colectivos) y conflictos (huelgas, mobbing...).

Estos aspectos serán desarrollados más adelante en los temas específicos. En este primer momento se trata de sensibilizar.

5.3.2. De la Sociología a la Sociología de las Relaciones Laborales (Unidad Didáctica 1)

Se trata de realizar un “aterizaje” desde la Sociología General que se cursa en primer curso hasta lo que propiamente es la Sociología de las Relaciones Industriales o Laborales. En este tema no se hace ninguna mención al aspecto del género, y podría muy bien ser el lugar en el que introducir un resumen sobre las teorías sociológicas sobre el género que, de lo contrario, nunca conocerían los alumnos y alumnas. Siempre se intentaría resaltar la vinculación de esas teorizaciones con el mundo del trabajo. (Las incorporaciones aparecen subrayadas).

Estructura del tema: De la Sociología a la Sociología de las Relaciones Laborales

- 1· La Sociología como Ciencia
 - 2· El género desde la teoría sociológica contemporánea:
 - 2·1· Teorías de la diferencia de género:
-

- Explicaciones biológicas.
 - Explicaciones institucionales.
 - Teorías sociopsicológicas.
- 2.3. Teorías de la desigualdad entre los géneros.
- Feminismo liberal.
 - Feminismo marxista.
 - Marx y Engels.
- 2.4. Teorías de la opresión de género.
- Teoría feminista psicoanalítica.
 - Feminismo radical.
 - Feminismo socialista.
 - Feminismo de la tercera ola.
- 2.- La Sociología de las Relaciones Industriales
- 2.1.- Relaciones Industriales
- 2.2.- La Identidad de la Sociología de las Relaciones Industriales
- 3.- El Desarrollo de la Sociología de las Relaciones Industriales
- 4.- El Futuro de la Sociología de las Relaciones Industriales
- 5.- Marco Social de las Relaciones Laborales
- 6.- Los Agentes Sociales
- 6.1.- El Estado
- 6.2.- Organizaciones Empresariales
- 6.3.- Sindicatos
- 7.- Negociación Colectiva y Modelos de Relaciones Laborales
- 8.- Estilos y fases de la Negociación Colectiva. Ruptura y Conflictividad
- 9.- Modelos de Relaciones Industriales.

Clase práctica.

Lectura: MÍGUELEZ, Faustino y PRIETO, Carlos “De las Relaciones Laborales a las Relaciones de Empleo: Una Nueva Realidad Social, un Nuevo Marco Teórico”, en MÍGUELEZ, Faustino y PRIETO, Carlos (1999) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

En el texto también se abordan y analizan, desde la perspectiva de género, tanto las relaciones productivas como las reproductivas, defendiendo la idea de que no se pueden entender bien las unas sin las otras. En este sentido, este texto cumple bien con lo objetivos propuestos.

5.3.3. El proceso del trabajo (Unidad Didáctica 2)

Las relaciones Industriales se desarrollan en un contexto fuertemente condicionado por la forma de organización del trabajo. La intención que se pretende en este tema es transmitir al alumnado de forma resumida las ricas aportaciones que la Sociología del trabajo ha realizado a la comprensión del trabajo como fenómeno colectivo. Al mismo tiempo se trata de evidenciar que las formas -antiguas, nuevas y mixtas- de organizar el proceso productivo no son solo explicables desde la búsqueda de mayor racionalidad, competitividad o productividad sino también desde las situaciones y dinámicas de poder y control.

En este contexto, la presencia del elemento género está manifiestamente poco representada, con la salvedad de la crítica a la denominada Organización Científica del Trabajo, cuando afirma que la organización es una estrategia de encauzamiento y construcción de relaciones marcadamente masculinas, con carreras profesionales masculinas, construida sobre la base de valores tradicionalmente vinculados al género, etc. Esta crítica ni siquiera constituye un epígrafe, por lo que es manifiestamente insuficiente.

La propuesta que hacemos para subsanar esta insuficiencia es incorporar nuevos apartados, que figuran subrayados.

Estructura del tema. La organización del proceso de trabajo.

- 1.- Introducción
 - 2.- La Racionalidad de la Organización: Max Weber
 - 2.1.- Introducción
 - 2.2.- Aportaciones a la teoría de la organización
 - 2.3.- El concepto de burocracia
 - 2.4.- El concepto de autoridad
 - 2.5.- El modelo de burocracia de Weber
 - 2.6.- Análisis crítico de la propuesta de Weber
 - 3.- Frederick Wilson Taylor: La Dirección Científica
 - 3.1.- Aportaciones a la teoría de la administración
 - 3.2.- Análisis crítico de las propuestas de Taylor
 - 3.3.- El contexto del taylorismo
 - 4.- La Difusión de la Organización Científica del Trabajo
 - 4.1.- El debate en torno a la Organización Científica del Trabajo
 - 5.- La Producción en Masa
-

- 5.1.- Henry Ford
- 5.2.- De Ford al fordismo
- 5.3.- Algunos problemas en torno a la caracterización del fordismo
- 5.4.- La sociedad keynesianista-fordista y su construcción del

género

- 6.- Nuevas Formas de Organización del Trabajo
 - 6.1.- ¿Crisis del fordismo?
 - 6.2.- El modelo *just in time*
 - 6.3.- Antecedentes históricos
 - 6.4.- El sistema de producción *just in time*
 - 6.5.- La teoría de la especialización flexible
 - 6.6.- ¿Cómo salir de la crisis?
 - 6.7.- La metacorporación
 - 6.8.- El debate en torno a la teoría de la especialización flexible
 - 6.9.- La sociedad flexibilizada: individualización, familia, y nuevas prácticas de producción e intercambio

Clase práctica.

Lectura: Martín Artilles, Antonio, "Organización del Trabajo y Nuevas Formas de Gestión Laboral", en F. Míiguelez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

La lectura no aborda específicamente la problemática femenina, pero sí delimita la dualización de la mano de obra en lo referente a las condiciones de trabajo. Como producto de esa bipolarización los trabajos de peor calidad corresponden a colectivos como jóvenes, emigrantes y mujeres. Este texto no está directamente vinculado a la visión de género pero ofrece interesantes elementos que propician el debate sobre, entre otros temas, el de la mujer y la organización del trabajo. El comentario de texto en clase deberá también contemplar necesariamente este aspecto.

5.3.4. El mercado laboral (Unidad Didáctica 3)

El mercado laboral es un objeto de estudio profusamente analizado en diferentes asignaturas de la diplomatura en relaciones Laborales. Ello es radicalmente necesario por la naturaleza misma de la institución (mercado de trabajo) de que se trata. Sin embargo, y a pesar de las importantes aportaciones que la sociología ha realizado y realiza (tanto teóricas como empíricas) en este amplio y complejo campo, en el ámbito de la Sociología de

las Relaciones Industriales éste tema es sobre todo un elemento de contexto, puesto que ayuda a comprender el escenario en el cual se desarrollan las relaciones entre los actores.

No obstante en la premisa anterior, resulta claro que la necesaria referencia a la cuestión de género no figura ni como epígrafe específico, ni como mención en los contenidos del tema, aunque el profesorado sí basa gran parte de sus ejemplos en las diferencias situacionales respecto del mercado de trabajo que tienen como una de sus causas más señaladas la del género de la persona empleable.

Que se puede y se debe hacer una mención, si acaso breve, a esta realidad es algo evidente. En este sentido, proponemos complementar el temario con el apartado que aparece subrayado.

Estructura del tema. El Mercado de Trabajo

- 1.- Concepto de Mercado
- 2.- Concepto de Mercado de Trabajo
 - 2.1.- Mercado de trabajo: Teoría neoclásica
- 3.- Los Nuevos Enfoques
 - 3.1.- La Teoría del Capital Humano. Crítica desde perspectiva de género
 - 3.2.- La Teoría de la Segmentación
- 4.- Determinantes de la Estructura del Mercado de Trabajo
- 5.- Género, mercado de trabajo y desigualdad de opciones formativas
- 6.- Estructura del Sistema Productivo
- 7.- Conceptos Básicos sobre el Mercado de Trabajo
- 8.- Las Fuentes Estadísticas
- 9.- Clasificación Conceptual Según las Categorías de la OIT

Clase práctica.

Lectura: Recio, Albert, “La Segmentación del Mercado Laboral en España” en F. Míguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

La lectura integrante de esta unidad temática es más positiva respecto a la visualización del género de lo que era el tema. Así, se contempla y abunda en aspectos como el trabajo productivo y el reproductivo, conciliación de la vida laboral y profesional, y la segmentación del Mercado Laboral según género y, dentro del segmento femenino, según sector público/privado, y la vinculación el

trabajo a tiempo parcial. También se ofrecen interesantes y elocuentes datos sobre trabajo femenino.

5.3.5. Los sindicatos de trabajadores (*Unidad Didáctica 4*)

El sindicato es uno de los actores por antonomasia de las Relaciones Laborales, y en esta Unidad Temática pretendemos presentarlo como tal. Visto el esquema del tema no aparece ninguna mención al género, lo mismo que sucede en el propio desarrollo de contenidos. No es el objeto de este tema presentar la acción sindical de las diferentes asociaciones sindicales –sí lo será del tema séptimo– sino analizar sus bases teóricas, su vinculación con la sociedad de la que surgen, sus funciones genéricas, su tipología y su estructura. En ninguno de estos contenidos tiene lugar, ni mención, el elemento género.

Estructura del tema. Los Sindicatos

- 1.- Sindicalismo y Sociedad Industrial
- 2.- Teoría Social sobre el Sindicalismo
- 3.- Principios Organizativos de los Sindicatos
- 4.- Formas de Membrecía Sindical. La participación de las mujeres
- 5.- Poder y Estructura Sindical. Democracia sindical y género
- 6.- Tipología de Sindicatos
- 7.- Estructura Organizativa de CC.OO, ELA/STV, LAB Y UGT
- 8.- Los Sindicatos después de la II Guerra Mundial y hasta la actualidad

Clase práctica.

Lectura: Miguélez, Faustino, “Presente y Futuro del Sindicalismo en España”, en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

En el texto existen referencias que evidencian la desigualdad de la proporción entre hombre y mujeres entre la representación sindical en las empresas (delegados/as de personal), amplia referencia a la creciente afiliación sindical femenina, y se hace también un llamamiento para que el sindicato del futuro sea un sindicato tanto de hombres como de mujeres. Se plantea esto como un reto de y con futuro, como una de las transformaciones que deberá realizar el asociacionismo de los y las trabajadores/as.

5.3.6. Organizaciones empresariales (Unidad Didáctica 5)

Al igual que en el caso de las Organizaciones Sindicales, también las Organizaciones Empresariales son actores de las Relaciones Laborales. El presente apartado trata de caracterizar estas asociaciones como actor colectivo: sus miembros integrantes, ubicación teórica en los modelos de Relaciones Industriales, organización en España y en la Comunidad Autónoma Vasca. En ningún momento se hace referencia a nada vinculado al género. En el caso del actor empresarial esta ausencia es, quizá, más comprensible que en el sindical, puesto que en el caso de las primeras los miembros integrantes no son personas físicas sino las empresas. Sin embargo, comprensible no significa excusable, puesto que aspecto como la representación femenina en las cúpulas empresariales, organizaciones de empresarias, su importancia y sus aportaciones y otros aspectos bien pueden complementar esta Unidad Didáctica. Aquí no nos referimos, tampoco en este caso, a la acción de la patronal respecto al tema género, sólo trataremos de identificar al actor, no a su actuación. De otro lado, existe un entramado patronal femenino, casi desconocido, y que ahora incorporamos al temario con la idea de subsanar un claro caso de invisibilización.

Estructura del tema. Las Organizaciones Empresariales

- 1.- Presentación del Tema
 - 2.- El Problema Teórico: Las Organizaciones de Empresarios en los Modelos de Relaciones Industriales
 - 3- La CEOE y sus Organizaciones Miembro en la Configuración del Sistema de Relaciones Industriales en España
 - 3.1.- La CEOE como Cúpula Empresarial
 - 3.2.- Estructura Organizativa de la CEOE
 - 3.3.- Asociacionismo empresarial femenino (OMEGA)
 - 4.- Confebask y las Patronales Vascas
 - 4.1.- Adegí
 - 4.2.- Cebek
 - 4.3.- Sea
 - 5.- Asociaciones de empresarias del País Vasco
 - 5.1.- FEDEP
 - 5.2.-AED (Bizkaia), APEGI (Gipuzkoa), AMPEA (Álava)
-

Clase práctica.

Lectura: Aguar, M.^a José; Casademunt, Alexandre; Molins Joaquim M. “Las Organizaciones Empresariales en la Etapa Consolidación Democrática (1986-1997). Unión Europea, Desconcertación y Diálogo Social” en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

En esta lectura no hay ningún tipo de mención específica al asociacionismo empresarial femenino. Este hecho debe de constatarse en el comentario, máxime cuando este tipo de patronal es analizado en los apuntes. Por lo demás, es un buen texto sobre asociaciones empresariales y Relaciones Industriales y, debido a ello, lo mantenemos como material de trabajo. Además, en ninguno de los demás –escasos– textos sobre este tema disponibles hay referencias aprovechables desde una visión de género.

5.3.7. El Estado, agente de las relaciones Laborales (Unidad Didáctica 6)

El Estado es el tercer agente de las Relaciones Laborales. Aunque en pureza éstas pueden existir sin la presencia específica del actor estatal en un escenario dado (dependiendo del nivel *micro* o *macro*), su notoriedad es permanente a través de la capacidad normativa que limita las capacidades de los otros dos y encauza su relación. Esta capacidad de intervención no tiene por qué ser necesariamente arbitraria –sí influenciada política, ideológica o económicamente– en la medida en la que su *producto normativo* es, él mismo, resultado necesario de la relación entre las partes. Con todo lo anterior queremos constar que, aunque los procesos de relaciones (valores, ideologías, modelos relacionales) en los que el Estado se ve inmerso son permeables al análisis sociológico, ha sido ésta una área muy trabajada desde el derecho y que ya cuenta con importante presencia en el diseño del plan de estudios. Desde la sociología nos limitamos a complementar esas aportaciones.

Estructura del tema. El Actor Público en las Relaciones Laborales

- 1.- La intervención normativa del Estado y las funciones de intermediación y consenso
 - 2.- La intervención normativa del Estado, los intereses generales y los posicionamientos ideológicos. Políticas y acciones públicas de fomento del empleo y formación, con perspectiva de género.
-

- 3.- La Regulación de las Relaciones Individuales de Trabajo
- 4.- La capacidad de intervención de la Comunidad Autónoma Vasca y el Marco Vasco de Relaciones Laborales

Clase práctica.

Lectura: Cachón, Lorenzo y Palacio, Juan Ignacio “Política de Empleo en España desde el Ingreso en la Unión Europea”, en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

En el texto existen referencias claras a la situación en clara desventaja de la mujer en el mercado de trabajo, pero a partir de ahí no existen epígrafes en los que se analice esta situación –o las políticas que la eviten, o su ausencia–, mientras que si existen referencias realmente transversales sobre la juventud. Posiblemente este obiviamiento del elemento femenino resida parcialmente en la letra misma de la materia que trata: acuerdos interconfederales, políticas de empleo de los gobiernos socialistas y populares, de la Unión Europea (Acta Única, Libro Blanco, cumbre de Ámsterdam y Luxemburgo); en otra medida las referencias de género suelen ser subsumidas en otras realidades como desempleo/políticas de fomento de empleo juvenil, trabajo temporal, jornada parcial, etc., con lo que al hablar de esos campos se entiende ya recogido lo referente a desempleo y políticas públicas de fomento del empleo femenino. Puesto que una *transversalidad* tan extrema es invisibilidad, hemos modificado la estructura del tema para abordar también la acción del Estado en lo que se refiere al fomento del empleo (contratación) y la formación desde la visión de género.

5.3.8. Las relaciones entre actores (Unidad Didáctica 7)

Si en apartados anteriores identificábamos a los actores institucionales, ahora se trata de analizar sus prácticas, sus modelos y su evolución; con referencia genérica como a los casos de España y Euskadi. Importantes nociones de esta tema han sido ya tratadas en el tema 1 al hablar de los diferentes modelos de Relaciones Industriales. Los escenarios privilegiados de la relación entre estos actores mencionados son genéricamente la negociación colectiva en sus distintos niveles: convenios colectivos (niveles *micro* y *meso*; de empresa y sectorial/provincial, respectivamente) y los acuerdos (nivel *macro*) interprofesionales. También están las declaraciones de distintos organismos como el Consejo de relaciones Laborales Vasco, o el de ámbito español (el primero de ellos tiene una declaración sobre la igualdad de la mujer en el

trabajo). La cantidad de temas que se pueden convenir o acordar en estos ámbitos es elevadísima, y también aspectos referentes a la mujer, igualdad de oportunidades, equiparación salarial, acoso, conciliación de vida laboral y familiar, etc. Hemos añadido un epígrafe final para tratar específicamente el tema, sin olvidar que también en algunos de los apartados anteriores se pueden hacer aportaciones.

Estructura del tema. Las relaciones entre actores.

- 1.- Los orígenes de la intervención estatal en la relación salarial.
- 2.- De la sociedad de relación salarial regulada mercantilmente a la sociedad de relación salarial políticamente regulada.
- 3.- La aparición de los Estados del Bienestar.
- 4.- Teoría neocorporativa: organización y planificación de intereses; el intercambio político.
- 5.- Transición política y concertación social: expectativas de los interlocutores sociales y principales acuerdos.
- 6.- La crisis de la concertación social: nuevas estrategias de los interlocutores sociales. Ámbitos de intervención:
 - 6.1.- Normativo.
 - 6.2.- Asignación de estatus sociolaborales.
 - 6.3.- Política económica, de empleo y de formación.
 - 6.4.- Política de rentas.
- 7.- La negociación colectiva en España.
- 8.- La negociación colectiva en Euskadi.
- 9.- Relaciones Laborales y género: la visión desde el *deber ser* sindical y su reflejo en las relaciones institucionalizadas entre actores.

Clase práctica.

Lectura: Espina, Álvaro “El ‘Guadiana’ de la Concertación Neocorporatista en España: de la Huelga General de 1988 a los Acuerdos de 1977” en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las Relaciones de Empleo en España* (1999), Madrid, Siglo XXI.

No hay referencias al género en el texto, quizá por que trata sobre aspectos muy abstractos de las relaciones entre Estado, patronal y sindicatos (dialéctica confrontación-concertación, estrategias sindicales y acuerdos interconfederales...). Sin embargo, los sindicatos sí pueden desarrollar estrategias para el fomento de la igualdad salarial, conciliación de vida laboral y

familiar, etc., que afectan señaladamente al trabajo (y vida) femenino. Es decir, si a nivel *macro* el texto puede no recoger una visión de género, en el desarrollo del tema no es excusable no hacerlo. Por eso se ha incluido un apartado específico, ya comentado con anterioridad. Las otras lecturas disponibles sobre el específico tema de las relaciones entre actores tampoco abordan los contenidos que sobre la problemática de la mujer pudieran derivarse (en convenios, etc.) de dichas relaciones.

5.4. ANÁLISIS DEL LENGUAJE

Entendemos lenguaje como un *conjunto de señales que dan a entender una cosa*. Esto significa que nos interesan todas las formas y soportes mediante los que emitimos contenidos. Estas formas son tres: la expresión escrita en apuntes, la expresión en página web y la expresión oral. La primera de ellas es analizable puesto que tiene un soporte material. La segunda también ya que tiene un soporte gráfico. La tercera ofrece más dificultades dado que no está unido a un soporte material unificado para los dos profesores (a diferencia de los otros dos modos estudiados) sino que depende de los recursos lingüísticos, culturales, etc de los profesores.

5.4.1. Análisis de la expresión en la página web

La asignatura Relaciones Industriales tiene la particularidad de tener una página web utilizada como soporte a la docencia, y que realiza las siguientes funciones:

- ✓ Función tablón de anuncios. Avisos actualizados durante el curso sobre muy distintos temas, horarios, tutorías, orientaciones genéricas...
- ✓ Función atención interactiva. Permite consultas y aclaraciones mediante el email específico.
- ✓ Función provisión de material. Los apuntes, lecturas y muchos formularios están alojados en la web. De esta forma se consigue que cualquiera pueda obtener el material de la asignatura y seguir su dinámica desde cualquier acceso a internet (no es necesario ir a una fotocopistería) y durante todo el cuatrimestre.

Respecto al tratamiento no sexista de la expresión debemos de diferenciar entre dos ámbitos:

- ✓ **Expresión gráfica.** Muy propia del diseño de páginas web. Desde el inicio evitamos la utilización de iconos despectivos o que promovieran la invisibilización; así, no se ha utilizado iconografía en la que solamente
-

aparezcan varones. En este apartado, creemos, nuestra web cumple los criterios de no discriminación, si bien ello se ha conseguido disminuyendo la incorporación de elementos gráficos. La opción de incorporar más iconos neutros o masculinos y femeninos será algo a considerar en futuras remodelaciones de la web, teniendo en cuenta la dificultad de obtenerlos.

- ✓ **Expresión escrita.** En la web están los apuntes en dos formatos: archivos de Power Point y en formato html (página web normal). Dejaremos el estudio de los apuntes para su apartado correspondiente y nos centraremos en el texto que únicamente existe en la web. Los comentarios son los que recogemos en la siguiente tabla:

Frase origen	Tipo discriminación	Sustitución por	Dirección página
Estrechar las relaciones profesores-alumnos	Discriminación por uso de masculino genérico	Estrechar las relaciones profesorado-alumnado	www.ehu.es/relaciones-industriales/introduccion.htm
Tema 7: Las relaciones entre los actores	Terminología de T ^{ra} sistemas, para masc. fem. y objetos.	-----	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1a_11.htm
En profesor por un día (...)	Discrimin. Por masc. genérico	Profe por un día	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1a.htm
número de lista que tiene cada uno en su grupo respectivo.	Discrimin. Por masc. genérico	número de lista que tiene cada uno/a en su grupo respectivo.	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1g_3.htm
En los individuos	Masc. genérico, en duda.	En las personas	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/257,2,Estructura del texto
Reconocimiento público de los interlocutores	Duda. Se refiere a organizaciones	Reconocimiento público de las partes	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/258,3,INTRODUCCIÓN
Compleja diversidad de trabajadores.	Masc. genérico	Compleja diversidad de trabajadores/as.	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/259,4, NUEVA REALIDAD SOCIAL
En empresarios	Masc. genérico	En empresariado	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/260,5,Diapositiva 5
Los gestores de la empresa	Masc. genérico	Quienes gestionan la empresa	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/260,5,Diapositiva 5
En los individuos	Masc. genérico	En las personas	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/260,5,Diapositiva 5
Ganan protagonismo los actores sociales	Terminología de T ^{ra} sistemas, para masc. fem. y objetos.	----	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/260,5,Diapositiva 5
Empleador-empleado	Masc. genérico	Empleador/a-empleado/a	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/261,6,Diapositiva 6
Los individuos	Masc. genérico	Las personas	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/O54HIN KL/261,6,Diapositiva 6
Implicación del trabajador	Masc. genérico	Implicación del trabajador o la trabajadora	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/FAKN7L 41/259,4,Diapositiva 4
(...) los más cualificados y	Masc. genérico	(...) quienes	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/FAKN7L 41/259,4,Diapositiva 4

cualificados y para los otros (...)		tengan mayor cualificación, y para el resto (...)	
El tipo de trabajador	Masc. genérico	El tipo de trabajador/a	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/FAKN7L41/261,6,Diapositiva 6
Defienden los autores	Masc. genérico	Defienden los autores o autoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b3_4.htm
A los nuevos trabajadores	Masc. genérico	Al nuevo tipo de trabajador/a	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/QRQZUHQ3/257,2,Estructura del texto Resumen del texto 5
Los trabajadores inestables	Masc. genérico	Trabajadores/as inestables	
Los parados	Masc. genérico	Parados/as	
Los jóvenes	Masc. genérico	Jóvenes	
Los técnicos	Masc. genérico	Técnicos/as	
Los empleados de la (...)	Masc. genérico	Empleados/as de la (...)	
los trabajadores	Masc. genérico	los trabajadores y trabajadoras	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/QRQZUHQ3/262,4,Diapositiva 4 Resumen del texto 3
delegados de personal	Masc. genérico	Delegados y delegadas de personal	
menos trabajadores	Masc. genérico	menos trabajadores/as	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/QRQZUHQ3/263,5,Diapositiva 5 Resumen del texto 3
los trabajadores	Masc. genérico	los trabajadores/as	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/QRQZUHQ3/264,6,Diapositiva 6 Resumen del texto 3
los trabajadores inestables	Masc. genérico	el empleo inestable	file:///C:/WINDOWS/Archivos%20temporales%20de%20Internet/Content.IE5/QRQZUHQ3/265,7,Diapositiva 7 Resumen tema 3

Otros elementos de mejora: en el apartado de Recursos de Relaciones Industriales habría que incorporar links hacia webs específicamente de género y trabajo, acoso sexual en el trabajo, quizá mobbing, etc. (<http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1f.htm>).

En muchas ocasiones se hace referencia a “el profesor” o a “los profesores”. Mantenemos, salvo mejor criterio, este tipo de frases cuando -y sólo- si no se utilizan de forma genérica y hacen referencia a los dos profesores, ambos varones, que específicamente imparten la asignatura.

5.4.2. Análisis de la expresión escrita en apuntes

Se suministra al alumnado el material básico para cursar la asignatura. Este material se compone principalmente de:

- ✓ Apuntes de la asignatura.
- ✓ Lecturas de diversos autores.
- ✓ Resúmenes de las lecturas.
- ✓ Formularios para prácticas.

No hemos encontrado nada corregible en los formularios y los resúmenes de las lecturas disponibles ya ha sido analizados en el apartado anterior. Asimismo, las lecturas como tales serán tratadas en el apartado 4º, correspondiente al análisis temático de contenidos. A continuación analizaremos la expresión escrita de los apuntes de clase. Este material es el soporte básico de la asignatura y supone el documento básico a partir del cual se amplían, complementan y desarrollan nociones clave de la asignatura, al tiempo que vertebran su desarrollo a lo largo del cuatrimestre.

Cualquier alumna o alumno puede acceder a los apuntes de la asignatura mediante la página web, y puede obtenerlos en dos formatos:

- ✓ Formato power point. Es el formato original en base al cual se realizaban las exposiciones (mediante transparencias). Posteriormente, y para facilitar la toma de apuntes, se proporcionaron las copias impresas de las transparencias. En esta última fase los archivos de los temas se pueden bajar de la red.
- ✓ Formato html. Es el formato de las páginas web. El curso 2001-2002 el mismo contenido de las transparencias se ha volcado como páginas web normales, lo que favorece –siguiendo criterios manifestados por alumnos y alumnas– que se puedan imprimir y adaptar (tamaño de letra, etc.) a las necesidades de quienes cursen la asignatura.

Para el análisis que continua hemos tomado como base los textos de los temas en formato html por su fácil accesibilidad.

TEMA 1				
	Frase origen	Tipo discriminación	Substitución por	Dirección
1	la ciencia que estudia al hombre	Masculino genérico	La ciencia que estudia al ser humano	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
2	relaciones entre los empleados y los empleadores	Masculino genérico	relaciones entre empleado/as y empleadores/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
3	(...) relaciones con y entre los trabajadores, grupos de trabajadores y su organización y los directivos, empleados y (...)	Masculino genérico	(...) relaciones con y entre trabajadores/as, grupos de trabajadores/as y su organización y los directivos/as, empleados/as y (...)	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
4	el empleo de los trabajadores	Masculino genérico	el empleo de los trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
5	actividad de los trabajadores y trabajadoras	Masculino genérico	actividad de los trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
6	fuerza de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras	Masculino genérico	fuerza de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
7	entre trabajadores/as y los empleadores	Masculino genérico	entre trabajadores/as y los empleadores	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
8	Los sociólogos comienzan	Masculino genérico	Profesionales de la sociología comienzan	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
9	representantes de los trabajadores	Masculino	quienes representan a	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm

	y los representantes de	genérico	trabajadores/as y quienes representan	industriales/marcos1b1.htm
10	los intereses de los trabajadores	Masculino genérico	los intereses de los trabajadores y las trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
11	seis expertos	Masculino genérico	seis expertos/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
12	los intereses de los trabajadores.	Masculino genérico	los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras.	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
13	Entre los autores centrales	Masculino genérico	Entre los autores y autoras centrales	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
14	la mayoría de estudiosos	Masculino genérico	la mayoría de estudiosos/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
15	los autores dentro de la emergente tradición teórica	Masculino genérico	Quienes integran la emergente tradición teórica	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
16	corresponda al empresario o manager	Masculino genérico	corresponda al empresario/a o manager	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
17	de cada empresario	Masculino genérico	de cada empresario o empresaria.	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b1.htm
TEMA 2				
18	intercambio entre el hombre y la naturaleza	Masculino genérico	intercambio entre el ser humano y la naturaleza	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
19	"hombres ideales"	Masculino genérico	"personas ideales"	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
20	el Hombre de la Organización	Masculino genérico	el Hombre de la Organización (es el nombre de la corriente: lo dejamos)	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
21	Que los trabajadores eran incorporados	Masculino genérico	Que la mano de obra era incorporada	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
22	Selección de obreros	Masculino genérico	Selección de obreros/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
23	cuidadosa selección de los trabajadores	Masculino genérico	cuidadosa selección de la mano de obra	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
24	necesidades de los productores	Masculino genérico	necesidades del capital	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
25	Control directo tradicional del empresario	Masculino genérico	Control directo tradicional del empresario/a	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
26	un obrero cualificado ayudaba, y a veces también pagaba, a los no cualificados	Masculino genérico	una persona con cualificación ayudaba, controlaba, y a veces también pagaba, a quienes no tenían cualificación	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
27	por ingenieros, contables y gerentes	Masculino genérico	por ingenieros, contables y gerentes (dejamos ingenieros porque seguramente no habría ingenieras aun)	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
28	motivaciones psicológicas del trabajador	Masculino genérico	motivaciones psicológicas de trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
29	desaparecer al obrero de oficio y a sus sindicatos	Masculino genérico	desaparecer al obrero/a de oficio y a sus sindicatos	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
30	adjudiquen a los trabajadores	Masculino genérico	adjudiquen a los trabajadores/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
31	vivieron los obreros, sometidos al ritmo	Masculino genérico	vivieron los obreros y las obreras, sometidos al ritmo	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
32	crear un nuevo tipo de hombre	Masculino genérico	crear un nuevo tipo de persona	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
33	se incentivan las sugerencias de los trabajadores	Masculino genérico	se incentivan las sugerencias del personal	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
34	división marcada entre ingenieros y obreros	Masculino genérico	división marcada entre personal de ingeniería y fuerza de trabajo de ejecución directa	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm
TEMA 3				
35	de trabajo (trabajadores)	Masculino	de trabajo (trabajadores/as)	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b2.htm

		genérico		industriales/marcos1b3.htm
36	inversión de los trabajadores en educación	Masculino genérico	inversión de los trabajadores y trabajadoras en educación	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b3.htm
37	un segmento de trabajadores con empleo estable	Masculino genérico	un segmento formado por trabajadores y trabajadoras con empleo estable	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b3.htm
38	mejoras salariales sustanciales para algunos trabajadores	Masculino genérico	mejoras salariales sustanciales para parte del personal laboral	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b3.htm
TEMA 4				
39	organizaciones de trabajadores	Masculino genérico	organizaciones de trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
40	organizaciones de trabajadores asalariados	Masculino genérico	organizaciones de mano de obra asalariada	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
41	servicios, funcionarios, profesionales	Masculino genérico	servicios, función pública, profesionales	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
42	condiciones de vida de los trabajadores	Masculino genérico	condiciones de vida de la clase obrera	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
43	no desvíe a los trabajadores	Masculino genérico	no desvíe a los trabajadores/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
44	todos los trabajadores se organizan	Masculino genérico	todos los trabajadores y trabajadoras se organizan	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
45	instancia más próxima al trabajador	Masculino genérico	instancia más próxima al trabajador/a	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
46	donde están representados todos los trabajadores	Masculino genérico	donde están representados todos los trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
47	La diferenciación entre los trabajadores	Masculino genérico	La diferenciación entre la fuerza de trabajo	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
48	afiliados elegidos por otros afiliados	Masculino genérico	Afiliados y afiliadas elegidos por el resto de la afiliación	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
49	afiliados al sindicato y que ejercen	Masculino genérico	afiliados y afiliadas al sindicato y que ejercen	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
50	aquel trabajador que vota al sindicato	Masculino genérico	aquel trabajador/a que vota al sindicato	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
51	Son abogados, economistas, graduados sociales...	Masculino genérico	Son abogados/as, economistas, graduados/as sociales...	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
52	un sindicato con muchos afiliados	Masculino genérico	un sindicato con elevada afiliación	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
53	¿cómo se representa a los trabajadores?	Masculino genérico	¿cómo se representa a los trabajadores y trabajadoras?	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
54	los liberados (generalmente full time) los que ejercen la representación de los trabajadores	Masculino genérico	los liberados/as (generalmente full time) los que ejercen la representación del personal	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
55	Son los representantes directos de los trabajadores	Masculino genérico	Son quienes representan directamente a los trabajadores y las trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
56	las opiniones de los líderes	Masculino genérico	las opiniones de los/las líderes	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
57	específicas para los trabajadores	Masculino genérico	específicas para los trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
58	grupos autónomos que se organizan en torno a unos líderes, ideas y temas elegidos por y entre los miembros	Masculino genérico	grupos autónomos que se organizan en torno a líderes, ideas y temas elegidos por y entre los y las miembros	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
59	concretos de los trabajadores	Masculino genérico	concretos de los trabajadores/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
60	aun persiste la necesidad del obrero cualificado, del trabajador profesional	Masculino genérico	aun persiste la necesidad del obrero u obrera con cualificación, del trabajador/a profesional	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
61	intereses de los nuevos contratados	Masculino genérico	intereses de la nueva fuerza de trabajo contratada	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm

62	9'5 millones de afiliados	Masculino genérico	9'5 millones de afiliados/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
63	sindicato independiente de funcionarios, y también existe un sindicato de empleados DAG	Masculino genérico	sindicato independiente de personal funcionario, y también existe un sindicato de empleados y empleadas DAG	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b4.htm
TEMA 5				
64	y otro individual (empresario)		y otro individual (empresario/a)	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
65	la organización de los trabajadores		la organización de los trabajadores y trabajadoras	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
66	el papel de las organizaciones de empresarios		el papel de las organizaciones empresariales	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
67	y allí las asociaciones de empresarios tienen un papel		y allí las asociaciones empresariales tienen un papel	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
68	pero las organizaciones de empresarios no tienen la naturaleza de actor		pero las organizaciones de empresarios y empresarias no tienen la naturaleza de actor	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
69	el papel de las organizaciones de empresarios es relegado a un segundo plano		el papel de las organizaciones patronales es relegado a un segundo plano	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
70	infravalorado el papel de las asociaciones de empresarios		infravalorado el papel de las asociaciones empresariales	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
71	sindicatos y asociaciones de empresarios controlen a sus miembros		sindicatos y asociaciones empresariales controlen a sus miembros	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
72	no son los empresarios sino las empresas		no son los empresarios y empresarias sino las empresas	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
73	surgimiento de los sindicatos libres de trabajadores		surgimiento de los sindicatos libres de trabajadores/as	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
74	consecución de beneficios para sus afiliados		consecución de beneficios para sus afiliados y afiliadas	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
75	panorama de representación de los empresarios		panorama de representación del empresariado	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
76	monopolio en la representación de los empresarios		monopolio en la representación empresarial	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
77	generales y comunes de los empresarios vascos		generales y comunes de los empresarios y empresarias del País Vasco	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
78	Representar a sus asociados ante las Instituciones		Representar a sus empresas asociadas ante las Instituciones	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm
79	Contribuir a la mejora de la gestión empresarial y profesional de sus asociados		Contribuir a la mejora de la gestión empresarial y profesional de sus asociados y asociadas	http://www.ehu.es/relaciones-industriales/marcos1b5.htm

Aunque el temario consta de dos temas más por motivos de tiempo nunca se han impartido de forma específica. Los contenidos de esos temas son suministrados mediante lecturas, parcialmente en los propios trabajos, y en gran medida en el tema 1.

Como breve conclusión de la revisión podemos decir que el único tipo de discriminación sexista es la que catalogamos como utilización del masculino genérico. No hemos apreciado existencia de despectivización del género femenino (en ejemplos utilizados en la actividad docente, prejuicios

discriminatorios, uso de duales aparentes uso asimétrico de nombres, apellidos y tratamientos).

5.4.3. *Análisis de la expresión oral*

La expresión oral tiene características diferenciales. Entre ellas podemos contar: mayor capacidad de emocionalización, mayor adaptabilidad al contexto, mayor inmediatez, y por ello es una forma de comunicación de singular importancia a la par que difícilmente analizable desde el punto de vista de este seminario.

No obstante, las reflexiones realizadas por los profesores encargados de la docencia de la asignatura nos llevan a tres consideraciones:

- ✓ Pensamos que, al igual que en los apuntes anteriormente analizados, la utilización del masculino genérico es profusa si bien no en mayor proporción de lo que lo es en la sociedad en general.
- ✓ Creemos que no existe despectivización de género reiterada, ni aun esporádica.
- ✓ Pensamos que existe invisibilización de situación de género, aunque en menor medida que en los apuntes puesto que una de las funciones de las clases magistrales es adaptar los materiales disponibles a la realidad mediante ejemplos, interacción en clase con el alumnado, etc. En esta adaptación la situación de género es muy tenida en cuenta.

Lo anterior nos lleva a realizar tres acciones que pormenorizamos a continuación:

- ✓ **Utilización del masculino genérico:** Como norma, tenderemos a evitarlo, salvo que el uso de alternativas suponga en un momento específico ruptura del ritmo explicativo (por aliteración excesiva, “quedarse en blanco”, etc.) o pérdida del sentido de la frase (artificiosidad, cambio de sentido, etc.). Pero lo anterior supone una proporción minoritaria de las ocasiones. Como norma se utilizará la siguiente tabla de correspondencias (y derivados) según el contexto en los términos que más problemas muestran (trabajadores y empresarios):

Término	Propuesta de substitución
Trabajadores	Trabajadores/as Trabajadores y trabajadoras Fuerza de trabajo Proletariado

	Personal Personal de ejecución directa Personal asalariado Mano de obra Población asalariada Parte social
Empresarios	Empresarios/as Empresarios y empresarias Parte empresarial Empresariado El capital

- ✓ **Despectivización:** para evitar que se den casos de este tipo incluiremos en el tema metodológico (tema 0) la idea de que si el alumnado o parte de él siente que existe este tipo de discriminación en las explicaciones de los profesores o en las aportaciones de otros alumnos o alumnas debe expresarlo para su discusión inmediata y su corrección. Se intentará que esto sea visto como una parte normalizada más del proceso de asimilación de conceptos de la asignatura.
- ✓ **Invisibilización:** Se añadirán epígrafes específicos en el temario, de forma que la situación de género sea tratada transversalmente en todos los temas y no dependa de los ejemplos que los profesores puedan o no utilizar. En este elemento abundamos precisamente en el siguiente epígrafe.

5.5. BIBLIOGRAFÍA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y COMENTARIO

5.5.1. Bibliografía utilizada

- ❑ CASTILLO, J.J. (1994). *El trabajo del sociólogo*, Ed. Complutense, Madrid.
 - ❑ UNANUE LETAMENDI, J.M. (2002). *Las relaciones laborales en Euskal Herria*, Nanu Robles-Arangiz Institutua, Bilbao.
 - ❑ FERNÁNDEZ SANCHIDRIAN, J. C., (et. al.) (2000), *Diccionario de sociología de la empresa y de las relaciones laborales*, Lex Nova, Valladolid.
-

- ❑ FINKEL, L. (1994). *La organización social del trabajo*, Pirámide, Madrid.
- ❑ GARMENDIA, J.A., NAVARRO, M. Y PARRA LUNA, F. (1987). *Sociología industrial y de la empresa*. Aguilar, Madrid.
- ❑ GARMENDIA, J.A. eta PARRA LUNA, F.(1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*, Taurus, Madrid.
- ❑ INFESTAS GIL, A. (1991). *Sociología de la empresa*, Amani, Salamanca.
- ❑ LOPEZ PINTOR, R.(1986). *Sociología industrial*. Alianza, Madrid.
- ❑ LUCAS MARÍN, A. (Comp.) (1995). *Sociología para la empresa*, Mc Graw Hill, Madrid.
- ❑ MIGUELEZ, F. y PRIETO C. (1991). *Las relaciones laborales en España. Siglo XXI de España*, Madrid.
- ❑ MÍGUELEZ, F. y PRIETO, C. (Dir. y Coord.) (1999). *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI de España*, Madrid.
- ❑ MORALES NAVARRO, J. (1995). *Sociología de las relaciones Industriales*, Trotta, Madrid.
- ❑ NEMESIO, R, PEREZ ADAN, J. y SERRA, 1. (1992). *Organización y trabajo, Temas de Sociología de la Empresa*. NAU libres, Valencia.
- ❑ SARRIES SANZ, L. (1993). *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*, Mira, Zaragoza.
- ❑ ZUBERO, I. (1998). *El trabajo en la sociedad: manual para una sociología del trabajo*, Universidad del País Vasco, Bilbao.

5.5.2. Breve comentario

La bibliografía disponible no es exclusivamente de Relaciones Industriales. Ello es así porque las muy elaboradas Sociología del Trabajo, de las Organizaciones, de la Empresa, de los Recursos Humanos y otras se solapan entre sí y con aquella. La mayor parte de las publicaciones no recogen el tema de género; podríamos decir que, si bien la sociología trata destacadamente la realidad de género, las sociologías del trabajo sólo muy recientemente han comenzado a incorporarla de forma transversal, quizá con las excepciones de los estudios y elaboraciones sobre el Mercado de Trabajo como institución social. En el caso de lo que es estrictamente la Sociología de las Relaciones

Laborales esta sensibilidad con respecto al género ha sido posiblemente menor aun, quizá porque en parte se maneja en un nivel de abstracción elevado (modelos teóricos de relaciones, grandes concertaciones, huelgas generales y conflictividad...) sobre realidades sociales que en muchas ocasiones, tampoco responden a la sensibilidad de género en más medida que la puramente testimonial, y en un escenario donde el empleo (desempleo, estabilidad en el empleo, formación...) ha sido el gran protagonista. Y, cuando el (des)empleo es un problema significa que se habla esencialmente del masculino. En el articulado de los grandes acuerdos interconfederales no aparecen conceptos como género, mujer, feminidad...; y hubo que esperar hasta 1999 (Ley 39/1999) para conciliar, insuficientemente, la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Todo lo anterior es lo que parece reflejar la parte de la literatura sobre el tema utilizada en la asignatura y que hemos consignado más arriba. En el caso de las publicaciones periódicas la realidad es otra, y sobre todo en internet, que se ha convertido en la forma de obtención de información más importante a la hora de complementar los contenidos de los temas de la asignatura. Esto significa que la información es actual, dispar en su calidad, abundante, responde a una realidad global, y que es muy asequible incluso para el alumnado y, por lo tanto, susceptible de investigarse y trabajarse también en las clases prácticas desde las aulas informáticas del Centro. Esta es una circunstancia a la que se debe extraer todo su rendimiento.

DOCUMENTO 6.

LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE

(Seminario impartido por la profesora Teresa Meana)

ÍNDICE

6.1. LENGUA. SEXISMO. ANDROCENTRISMO	180
6.2. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DEL SEXISMO Y EL ANDROCENTRISMO EN LA LENGUA	185
6.2.1. El silencio	185
6.2.2. El menosprecio	186
6.3. ESTRATEGIAS PARA COMBATIR EL USO SEXISTA Y ANDROCÉNTRICO DEL LENGUAJE	187
6.3.1. Recomendaciones y propuestas de cambio	187
6.3.2. Estrategias gramaticales que nos permiten no tener que especificar el sexo del referente	190
6.4. SOBRE LAS TITULACIONES Y PROFESIONES	192
6.5. EN LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS	193
6.6. PARA HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE NO HAY FÓRMULAS CONCRETAS O ÚNICAS	194
6.7. INTEGRAR QUE LA MITAD DE LA POBLACIÓN NO PUEDE SER UN COLECTIVO, GRUPO APARTE O MINORÍA	196
6.8. COMBINACIÓN DE VARIAS POSIBILIDADES	196

Seminario sobre la utilización del lenguaje
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Impartición del seminario y elaboración del documento: Teresa Meana

“La antigua idea de que las palabras tienen poderes mágicos es falsa; pero esa falsedad implica la distorsión de una verdad muy importante. Las palabras tienen un efecto mágico... aunque no en el sentido en que suponían los magos, ni sobre los objetos que éstos trataban de hechizar. Las palabras son mágicas por la forma en que influyen en la mente de quienes las usan.” (Aldous Huxley)

“Las palabras se engarzan como cerezas en nuestra mente y prefiguran muchas de nuestras ideas. En el fondo y como decía Heidegger no somos nosotros quienes hablamos a través del lenguaje sino el lenguaje el que habla a través de nosotros.” (A. García Messegueur)

*“-Señora maestra, ¿Cómo se forma el femenino?
-Partiendo del masculino: la “-o” final se sustituye por la “-a”.
-Señora maestra, ¿y el masculino cómo se forma?
-El masculino no se forma, existe.”
(Anécdota escolar)*

*“-Cuando yo uso una palabra –insistió Humpty Dumpty con un tono de voz más bien desdeñoso- quiere decir lo que quiero que diga..., ni más ni menos.
-La cuestión es –insistió Alicia- si se puede hacer que las palabras signifiquen tantas cosas diferentes.
-La cuestión –zanjó Humpty Dumpty- es saber quién es el que manda. Eso es todo.”
(“Alicia a través del espejo”, Lewis Carrol, s. XVIII)*

6.1. LENGUA. SEXISMO. ANDROCENTRISMO

La lengua constituye, como mínimo, el reflejo de la realidad, de la sociedad que la utiliza. Así como la sociedad es racista, clasista, heterosexista, la lengua también lo es. Y por supuesto recoge las desigualdades derivadas de la situación de discriminación de las mujeres y refleja todo el sexismo y androcentrismo existentes. Y ya que tanto el androcentrismo como el sexismo se manifiestan en los distintos usos de la lengua, vamos a definirlos aquí:

El **androcentrismo** es el enfoque en las investigaciones y estudios desde una única perspectiva: la del sexo masculino. Supone considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica se toma el masculino como modelo que se debe imitar. Los varones son considerados el sujeto de referencia y las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Un ejemplo de pensamiento androcéntrico sería el referirse a “las edades del hombre” cuando se pretende hablar de la evolución de toda la humanidad. No sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas.

Por su parte, el **sexismo** es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres que es lo que está bien, “lo que tiene importancia”. Es sexismo ese conjunto de métodos empleados en una sociedad androcéntrica y que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación.

En palabras de Eulalia Lledó: *“...el sexismo es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto, de lo que somos o hacemos las mujeres... El androcentrismo, en contraste con el sexismo, no es tanto una actitud como un punto de vista. Consiste fundamentalmente en una determinada y parcial visión del mundo, en la consideración de que lo que han hecho los hombres es lo que ha hecho la humanidad o, al revés, que todo lo que ha realizado el género humano lo han realizado sólo los hombres, es pensar que lo que es bueno para los hombres es bueno para la humanidad, es creer que la experiencia masculina incluye y es la medida de las experiencias humanas”.*

La **lengua** es asimismo el medio a través del cual aprehendemos la realidad. Desde que crecemos, mediante la relación que establecemos con otras personas vamos adquiriendo diversos procedimientos comunicativos que nos ayudan a incorporarnos a una sociedad concreta, a regular nuestra conducta y nuestro pensamiento. Entre estos sistemas (familia, sistema educativo, medios de comunicación...) destaca el lenguaje por su capacidad de generalizar la realidad.

Cuando aprendemos una lengua ésta no sólo nos permite comunicarnos sino que adquirimos un conjunto de conocimientos, valores, prejuicios, estereotipos, actitudes, ideología... que nos sirven para organizar e interpretar nuestra experiencia, para construirnos como personas. Es decir que constituye un producto social que acumula y expresa la experiencia de una sociedad concreta actuando asimismo sobre la forma en que se percibe esa realidad. En consecuencia las relaciones asimétricas, jerárquicas que se dan entre los sexos en nuestra sociedad se muestran en la lengua y la lengua contribuye a que estas relaciones se mantengan o transformen.

Así, es bien cierto que el sexismo y androcentrismo presentes en el uso que hacemos de la lengua sólo tendrán una solución definitiva cuando cambien las estructuras sociales que producen y potencian esta utilización. Pero, sin

embargo, se puede incidir paralelamente en la realidad y en la lengua y establecer una influencia entre ambas. Sobre todo si partimos de que la lengua arrastra mucha inercia y va, la mayoría de las veces, a remolque de los cambios que se producen en la sociedad.

Además la lengua no sólo refleja sino que a su vez transmite y al transmitir refuerza los estereotipos marcados socialmente.

Nuestra lengua influye en nuestra concepción del mundo y por lo mismo en nuestra conducta desde donde hay, a su vez, una influencia en el lenguaje. Así, si cada lengua conforma de algún modo el horizonte de objetividad de sus hablantes, quien posea más de una lengua encuentra su mundo enriquecido con respecto a quien posee sólo una. Por ello el bilingüismo es un don precioso.

Una de las características más definitorias de la lengua es que es un cuerpo vivo, en evolución constante, siempre en tránsito. Una lengua que no se modifica sólo está entre las lenguas muertas. Si la lengua no cambiara todas las personas que hablamos castellano, catalán, francés, o cualquiera de las lenguas románicas, continuaríamos hablando latín. Las lenguas vivas tienen un carácter evolutivo. El cambio está inscrito en la naturaleza misma de la lengua. La lengua cambia. Cambia la propia realidad y también la valoración de la misma o las formas de considerarla o nombrarla.

Hay un tipo de cambio que nos interesa especialmente: en la realidad social existe la conciencia cada vez más pujante de que la existencia de las mujeres debe ser nombrada con el reconocimiento y la valoración de su papel en la vida privada y en la vida pública. La diferencia sexual está ya dada en el mundo. No es el lenguaje quien la crea. Lo que debe hacer la lengua es simplemente nombrarla puesto que existe.

Recordábamos más arriba que nos hacemos mujeres y varones respondiendo a la construcción cultural que cada sociedad establece en una época concreta. Y añadimos que el lenguaje no es un hecho biológico y natural sino una adquisición cultural. Todo lo que es cultura es añadido y, por tanto, modificable por la voluntad de las personas. Pues bien, una lengua refleja una determinada concepción del mundo, una forma de organizar el pensamiento y una manera de representar la realidad. Y al retocar la lengua se retoca la mentalidad y retocando la mentalidad se retoca la conducta.

Si tenemos en cuenta que mujeres y hombres tenemos el mismo derecho a ser y a existir, el hecho de no nombrar la diferencia, es no respetar uno de los derechos fundamentales: el de la existencia y la representación de esa existencia en el lenguaje. Como la lengua es uno de los principales vehículos de transmisión de los modelos, rescatar el valor universal de lo considerado socialmente femenino, así como combatir prejuicios y estereotipos es liberador para nosotras y para ellos, para las mujeres y los varones.

Hay que insistir en la idea de que el lenguaje es mucho más que palabras, no es neutro ni inocente, y es fundamental en el desarrollo y formación de la identidad de las personas por su estrecha relación con el pensamiento. Por ello fomentar el uso de un lenguaje que no invisibilice ni discrimine a ningún sector de la sociedad es de vital importancia. Cambiando el uso de la lengua cambiará nuestra concepción de la realidad. Y dado que este proceso es progresivo y no unidireccional, si cambiamos premeditadamente el uso del lenguaje, ello ayudará a cambiar nuestro concepto del mundo. De nuestro papel activo en este cambio dependerá el ritmo al que se modifiquen las concepciones sexistas y androcéntricas.

Son, por tanto, necesarios algunos cambios en el lenguaje para que se pueda nombrar a las mujeres. Dado que la lengua es un instrumento flexible, amplio y vivo, con la característica de su capacidad para estar en continuo cambio, se puede adaptar perfectamente a nuestra necesidad o deseo de comunicar.

Por tanto, la adaptabilidad de la lengua y las posibilidades que ofrece permiten que estos cambios se puedan realizar sin que pierda belleza, corrección y economía. Es más, nombrar a las mujeres va a suponer la elaboración de mensajes más precisos y más justos que reflejen una realidad más equitativa que la que se reflejaba hasta ahora.

A la hora de plantear estrategias para evitar un uso androcéntrico y sexista de la lengua debemos recordar que lo masculino se considera como lo universal y lo femenino como lo particular. Así lo femenino es tratado como lo no masculino, algo que aparece como excepción a la regla. Por lo que la lengua será neutra pero- como firma Fanny Rubio- no es neutral. Los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres. Es un hecho que nos excluyen. Son universales porque lo masculino se erige en medida de lo humano y así, utilizando el masculino como neutro queda el femenino oculto.

El proceso de simbolización de la realidad tiene unas implicaciones importantes en el desarrollo de la identidad personal y social. Cuando los niños (varones) son siempre nombrados, aparecen como los protagonistas de las acciones y cuentan con modelos de referencia con los que se pueden identificar. Esto tiene repercusiones en su autoconcepto y autoestima y, en ocasiones, les genera una "sobreidentidad", se creen capaces de hacer cualquier cosa sin valorar los riesgos. Las niñas, sin embargo, no son nombradas, en raras ocasiones son protagonistas de las acciones y no disponen, a través del lenguaje, de modelos con que identificarse. Las consecuencias de esta invisibilización, exclusión o subordinación pueden tener reflejo en una menor autoestima y en la creación de la "subidentidad".

Así pues, tomar conciencia de que la aportación de mujeres y hombres tiene la misma importancia para el mantenimiento de la sociedad supondría reflejar la aportación de las mujeres y concederles el mismo grado de protagonismo sin relegarlas a una posición secundaria y subordinada a los hombres.

6.2. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DEL SEXISMO Y EL ANDROCENTRISMO EN LA LENGUA

Los efectos que producen en la lengua el sexismo y el androcentrismo se podrían agrupar en dos fenómenos. Por un lado el silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión. Por otro la expresión del desprecio, del odio, de la consideración de las mujeres como subalternas, como sujetos de segunda categoría, como subordinadas o dependientes de los varones.

6.2.1. El silencio

El silencio se consigue a través de la utilización de:

- ❑ el *género gramatical masculino* como genérico (“Los alumnos que se examinan de selectividad”, “Los vascos acuden a las urnas”, “Los estudiantes”, “Los parados”, “Los electores”, “Los jueces”, etc.).
 - ❑ el uso de *la palabra “hombre”* como término que englobe a mujeres y varones (“El hombre vivía en cuevas”, “El hombre se alimentaba en la Prehistoria de...”, “Un hombre, un voto”, “Los hombres son iguales ante la ley”, “Euskal Herria y sus hombres”, etc.)
 - ❑ el *salto semántico*. Según definición de García Messeguer: “*Se incurre en salto semántico cuando al hablar o al escribir se emplea un masculino en sentido genérico y se enuncia sobre él una primera oración cuyo sentido cuadra a uno y otro sexo, y más adelante se repite el empleo del mismo masculino (explícita o implícitamente) pero esta*
-

vez en su sentido específico, el decir referido a varones exclusivamente". ("Los gibraltareños tienen todas las ventajas peninsulares: mujeres, sol, vino y música", "Los egipcios habitaban en el valle del Nilo, sus mujeres solían...", "Los nómadas se trasladaban con sus enseres, ganado, mujeres y niños de un lugar a otro", "Los alumnos pueden acudir con sus novias", "El Corán dicta norma para los creyentes; pueden tener hasta cuatro esposas...", etc., etc., etc.)

6.2.2. El menosprecio

El menosprecio hacia las mujeres se manifiesta sobre todo en:

- ❑ los *duales aparentes*, palabras con significado distinto según estén en femenino o en masculino (zorro/ zorra, un cualquiera/ una cualquiera, hombre público/ mujer pública, hombre de la calle/ mujer de la calle, fulano/ fulana, individuo/ individua, gobernante/ gobernanta, verdulero/ verdulera, etc. etc. etc.)
 - ❑ los *vacíos léxicos*, palabras que no tienen femenino y que designan cualidades, es decir, son positivas ("caballerosidad", "hidalguía", "hombría", "hombre de bien", "prohombre", etc.) y palabras que no tienen masculino y que llevan siempre una carga negativa ("arpía", "víbora", "lagarta", "maruja", etc.)
 - ❑ los *tratamientos y usos de cortesía* y su manifiesta asimetría (así el uso de "señorita" para referirse al estado civil de una mujer no existiendo el equivalente masculino de "señorito", la diferencia entre apellidos y nombres propios, la referencia a las mujeres por el apellido de sus maridos, vivos o muertos, la anteposición del artículo "la", etc. Ejemplos: Sra. de..., Viuda de..., "Sr. Gutiérrez y Srta. Pili", "La Caballé" (pero no "El Domingo", "El Carreras"), "La Pardo Bazán" (pero no "El Pérez Galdós"), "Sartre y Simone eran...", "Mitterand y Margaret se entrevistan en la cumbre franco británica", etc.)
 - ❑ las *definiciones, acepciones y ejemplos del diccionario*
-

- adjetivos y adverbios*
- refranes y frases hechas*
- la reproducción de *estereotipos sexistas*
- nombrando a las *mujeres aparte* (“Había muchos aficionados y también algunas mujeres”, “Jugaban en las categorías benjamín, alevín, juvenil y femenina”, “Estudiantes, mujeres, desocupados, jubilados, inmigrantes...”) y en la negativa a feminizar los nombres de muchas profesiones, entre algunas otras manifestaciones.

6.3. ESTRATEGIAS PARA COMBATIR EL USO SEXISTA Y ANDROCÉNTRICO DEL LENGUAJE

6.3.1. Recomendaciones y propuestas de cambio

Utilización de genéricos reales-nombres colectivos

Como, por ejemplo, “las víctimas”, “el pueblo”, “la gente”, “el electorado”, etc.

SÍ	NO
El vecindario	Los vecinos
El profesorado	Los profesores
La población alavesa	Los alaveses
La ciudadanía	Los ciudadanos
En la niñez se debe dormir 10 horas	Los niños deben dormir 10 horas

Utilización de abstractos

Como, por ejemplo, “tutoría”, “titulación,” “licenciatura”, “abogacía”, “judicatura”, “jefatura”, “dirección”, etc.

SÍ	NO
la legislación establece que...	El legislador establece que...

La redacción	Los redactores
Acuda a nuestro servicio de asesoría	Acuda a nuestro asesor
Equipo de coordinación	Los coordinadores

Uso de los dos géneros gramaticales: dobles formas

No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas. Así pues no es duplicar ya que duplicar es hacer una copia y este no es el caso. Tampoco es válida la objeción que remite a la economía del lenguaje. Éste es una herramienta a nuestro servicio, y son las inquietudes, vivencias y pensamientos que volcamos en él los condicionantes que realmente limitan nuestros usos, no el lenguaje en sí mismo. Debemos cuidar la alternancia (en unas ocasiones femenino/ masculino y en otras masculino / femenino) para no jerarquizar. En castellano se nos enseña a dar el primer lugar a quien queremos considerar (“Tú y yo somos amigos”, “Padre e hijo son abogados” y no al revés) y por ello es necesario no priorizar siempre el masculino.

Otro aspecto a tener en cuenta es la concordancia gramatical de género entre artículos, sustantivos y adjetivos. Una propuesta pasaría por concordar con el último artículo o sustantivo.

Ejemplos	Otros ejemplos para la alternancia
Miren y Ander están dormidos	Las y los usuarios del tren.
Ander y Miren están dormidas	Los padres y las madres del alumnado
	Las niñas y los niños que quieran participar
	Los y las trabajadoras

Para combatir el peligro del salto semántico

SÍ	NO
El alumnado podrá acudir con sus parejas	Los alumnos podrán acudir con sus novias
Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro	Los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños de un lugar a otro

Evitar el uso de el, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo que (con sentido general) puede sustituirse por quien, quienes, las personas que...

SÍ	NO
Quien sepa leer entre líneas lo entenderá	El que sepa leer entre líneas lo entenderá
Quienes dispongan de pasaporte...	Aquellos que dispongan de pasaporte...

Sustituir uno por alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano... y si uno es sujeto también se puede utilizar la segunda persona del singular o la primera del plural sin sujeto expreso

SÍ	NO
Cuando nos despertamos por la mañana...	Cuando uno se despierta por las mañanas...
Cuando alguien se despierta...	
Cuando una persona se despierta...	
Cuando cualquiera se despierta...	
Al despertarnos por las mañanas...	
Cuando alguien lee las noticias...	Cuando uno lee las noticias...
Cuando lees las noticias...	

Para evitar la utilización de la palabra “hombre” como universal se puede cambiar por la primera (o incluso la tercera) persona del plural sin mencionar sujeto y en otras ocasiones por los pronombres nos, nuestro, nuestros, nuestra, nuestras. también, a veces, tratar de usar una forma impersonal en tercera persona con se.

SI	NO
En la Prehistoria se vivía en cuevas Vivíamos en cuevas Vivían en cuevas Así como la humanidad, los seres humanos, la gente, las personas,...	En la Prehistoria el hombre vivía en cuevas
Es bueno para nuestro bienestar	Es bueno para el bienestar del hombre

Se puede cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona singular (tu ó usted) o la primera del plural sin mencionar el sujeto. si queremos un tono más impersonal también podemos utilizar el verbo en tercera persona del singular precedido por se. esto en las instrucciones generales y en otras ocasiones.

SÍ	NO
Si usted posee un abono podrá viajar gratis Se debe tener un abono para poder viajar gratis	El abonado podrá viajar gratis
Sentiremos gran satisfacción al tener en las manos un libro tan importante Sentirás... Sentirá usted...	El lector sentirá gran satisfacción al tener en sus manos un libro tan importante

6.3.2. Estrategias gramaticales que nos permiten no tener que especificar el sexo del referente

Estrategias Morfológicas

- MORFOLOGÍA NOMINAL. El uso de elementos nominales (adjetivos, nombres, pronombre) cuya forma es invariable en cuanto al género: “amable”, “inteligente”, “votante”, “representante”, “portavoz”, “tú”, “usted”, “quien”.

- MORFOLOGÍA VERBAL. En castellano no es necesario que el sujeto aparezca explícitamente pues se puede recuperar a partir de las disidencias verbales (cabe señalar que el uso explícito de los pronombres se considera enfático, en castellano)

SI	NO
Queremos promover la enseñanza pública	Nosotros queremos promover la enseñanza pública

Estrategias semánticas

- DESVIACIONES SEMÁNTICAS.

SI	NO
Para que ningún voto se quede en casa	Para que ningún elector se quede en casa
Euskadi reivindica una mejora social	Los vascos reivindican una mejora social

Estrategias Sintácticas

- USO DEL “SE” IMPERSONAL

sí	NO
Siempre se critica sin aportar soluciones	Los ciudadanos critican sin aportar soluciones
En Bilbao se vive bien a pesar de todo	Los bilbaínos viven bien a pesar de todo

- ***INFINITIVOS DE INTERPRETACIÓN GENÉRICA***

SI	NO
Es necesario prestar más atención a los discapacitados	Es necesario que los políticos presten más atención a los discapacitados
Es necesario incorporarse a la vida pública	Es necesario que los ciudadanos se incorporen a la vida pública

➤ GERUNDIOS

SI	NO
Trabajando adecuadamente desde la política se puede lograr un cambio	Si los políticos trabajamos adecuadamente, se puede lograr un cambio
Votando a este partido lo lograremos	Si los ciudadanos votan a este partido, lo lograremos

➤ PASIVAS REFLEJAS

SI	NO
Se propondrán soluciones desde el partido	Los miembros del partido propondremos soluciones
En el congreso se debatirán cuestiones esenciales	Los congresistas debatirán cuestiones esenciales

➤ PASIVAS PERIFRÁSTICAS

SI	NO
El lehendakari va a ser elegido el martes	Los vascos van a elegir lehendakari el martes
Estas cuestiones están a punto de ser debatidas en el Congreso	Los diputados están a punto de debatir estas cuestiones

6.4. SOBRE LAS TITULACIONES Y PROFESIONES

El hecho de que a algunas personas les resulten extraños términos como ingeniera o ministra no se debe a que sean incorrectos sino a la práctica inexistencia hasta la época actual de mujeres que ocupasen estos cargos o profesiones. El uso continuado nos lo hará cercano. Como dice Eulalia Lledó *“las lenguas son amplias y generosas, dúctiles y maleables, hábiles y en perpetuo tránsito; las trabas son ideológicas”* y si existe dependencia puede construirse gerenta y lo mismo pasará con oficiala y fiscalá o concejala, si el

tiempo y el consenso lo establecen así. Los obstáculos u objeciones que se plantean nunca se sostienen en argumentos estrictamente lingüísticos. Por ejemplo se recomienda no usar crítica o mecánica ya que pueden confundirse con un adjetivo y la misma Eulalia Lledó tiene recogidos más de ochenta oficios que en masculino pueden confundirse con objetos o cosas (monedero, billetero), sitios (basurero, varadero), adjetivos (demoledor, casero, estadístico) y jamás se veta ese uso. Citamos aquí de nuevo a Eulalia Lledó y esta es su clarificadora explicación:

“La lengua tiene un valor simbólico enorme, lo que no se nombra no existe o se le está dando el carácter excepcional, no hace falta tener un sentido muy agudo de la lengua para darse cuenta de ello, es por ello que denominar en masculino a una mujer que transgrede la norma tiende hacia cuatro objetivos:

- a) invisibilizar a las mujeres que los ocupan*
- b) presentar su caso como una excepción que demuestra no que las demás mujeres podrían, sino que ni podrían ni deberían*
- c) marcar con una dificultad más el acceso a algunos cargos u oficios (alegando una pretendida resistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística)*
- d) reservar el masculino para actividades prestigiadas.*

De todo ello se puede colegir que cuando se dirime una cuestión que relaciona sexo, género y género lingüístico nunca se está hablando solo de lengua”.

Así se podría decir: MÉDICA, TÉCNICA ESPECIALISTA, ARQUITECTA, CARDIÓLOGA, FONTANERA, INGENIERA TÉCNICA, BARRENDERA, JUEZA, ETC. ETC. ETC.

6.5. EN LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

La propuesta de uso para los documentos es sencilla. En los documentos cerrados cuando los cargos y puestos estén ocupados por una mujer (y ya que nuestra lengua tiene marca de género) la mención de sus titulares debe hacerse en femenino: La Jefa de Servicio, La Presidenta de la mesa, La Concejala.

Cuando el documento es abierto y no se sabe quien es la persona concreta a la que nos referimos conviene reflejar las dos posibilidades: El/ La Jefe/ Jefa del Servicio, La Directora/ El Director, o bien Jefatura de Servicio o Dirección. Y por supuesto nada obliga que la norma masculina tenga que ir siempre en primer lugar.

Para no utilizar con carácter general las formas en masculino para referirse a las personas usuarias de servicios, la propuesta de uso no es única ni cerrada, se trata de buscar la alternativa más adecuada en cada caso. Así:

	SI	NO
Solicitante		El solicitante
Firma		El abajo firmante
Nombre y apellidos		D. o D/ Doña
Domicilio		Domiciliado en

Los dobles del tipo o/ a, o(a), o-a, constituyen una buena solución para textos breves o con apariciones espaciadas. Cumplieron su función y fueron válidos y útiles cuando se comenzó la revisión del lenguaje desde esta perspectiva (finales de los 70). Sin embargo, es una fórmula poco recomendable, en general porque el texto resultante es poco legible y nuestra lengua dispone de otros recursos más adecuados para nuestras necesidades de expresión.

Conviene tener en cuenta que si se opta por esta forma, la concordancia deberá aplicarse no sólo a los sustantivos sino a todos los elementos oracionales.

En cuanto al uso de la @, éste no es un signo lingüístico. Soluciona aparentemente el problema en el lenguaje escrito, pero no en el oral. Puede ser válido como último recurso, pero la alternativa tiene que pasar por el uso de otros recursos que existen en nuestra lengua y que hemos ido mencionando.

6.6. PARA HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE NO HAY FÓRMULAS CONCRETAS O ÚNICAS

Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje. En cualquier caso hay determinados aspectos que se deben tener en cuenta:

- Corregir el enfoque androcéntrico de nuestra expresión

SI	NO
En la fiesta, las personas invitadas...	En la fiesta, los invitados y sus mujeres...

Se trata de evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas o propiedad de los hombres (discurso androcéntrico: sólo existe un sujeto, el masculino y las mujeres sólo existen en relación con él). Como por ejemplo en: “Se organizarán actividades culturales para las esposas de los congresistas”, “El Señor X acudió a la exposición acompañado de su mujer”, etc.

- Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones

sí	NO
“El señor Sánchez y la señora González”	“El señor Sánchez y la señorita Pili”

- Crear referentes femeninos (cuidando el estilo). (“Que vengan dos niños o dos niñas hacia la mesa, etc.)
- Romper estereotipos (No: “el coche de papá”, “la aspiradora de mamá”)
- No utilizar diferentes cualidades para mujeres (relacionadas con la estética) y para hombres (relacionadas con lo intelectual)-
- No utilizar el género femenino para descalificar ni alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos, y actitudes que se les designan. Es decir, adquirir estrategias para neutralizar la imagen negativa que de la mujer trasmite la lengua...
- Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente (“Se necesitan limpiadoras” por “Se necesita personal de limpieza”).

6.7. INTEGRAR QUE LA MITAD DE LA POBLACIÓN NO PUEDE SER UN COLECTIVO, GRUPO APARTE O MINORÍA

Las mujeres constituyen más de un cincuenta por ciento de la sociedad y, al igual que los varones pertenecen a colectivos diferentes.

-Frases como:”Jugaban en las categorías benjamín, alevín, juvenil y femenina”, y “Estudiantes, mujeres, desocupados, jubilados, inmigrantes...”, no tienen en cuenta que las mujeres pueden ser a la vez jubiladas, ancianas, niñas...

-La formulación correcta sería: ”Jugaban en categorías masculinas y femeninas de benjamín, alevín y juvenil” y “Estudiantes, personas desocupadas, jubiladas, inmigrantes...”

6.8. COMBINACIÓN DE VARIAS POSIBILIDADES

Los múltiples recursos de que dispone la lengua nos permiten elaborar discursos variados, no repetitivos, precisos y no sesgados, sin que por ello tengamos que renunciar a la estética y a la economía del lenguaje. En cualquier caso, recordemos que la función principal del lenguaje es la comunicación. Y ésta será mejor cuanto mejor reflejada quede la realidad de lo que queremos explicar. Ejemplos:

- “Un puñado de destacados escritores, filósofos, historiadores, psiquiatras y humanistas reflexionan sobre la realidad de los vascos” quedaría “ Destacadas personalidades del mundo de la cultura, de la historia, de la psiquiatría y las humanidades reflexionan sobre la realidad de la población vasca (o realidad vasca, o la realidad de las vascas y los vascos, etc.)

- “Las estrellas de la programación se editan desde un pequeño estudio donde los periodistas, los técnicos y el director trabajan” quedaría “Las estrellas de la programación se editan desde un pequeño estudio donde un grupo de profesionales del periodismo, de la técnica y la dirección (y la directora o el director, si conocemos su sexo) trabajan.”

Resumiendo en palabras tomadas de “El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje”. EMAKUNDE. Emakumearen Euskal Erakundea- Instituto Vasco de la Mujer:

“En definitiva, no se trata sólo de buscar fórmulas y alternativas como si fuesen reglas matemáticas. Precisamente por la estrecha relación que existe entre el lenguaje y el pensamiento vamos a ir modificando nuestro lenguaje en la medida en que nos hagamos conscientes de que lo usamos incorrectamente y, por otra parte, vamos a ir siendo más conscientes de ello en la medida en que hagamos el esfuerzo de realizar modificaciones en la forma de expresarnos.”

Incidamos paralelamente en la realidad y en la lengua. Busquemos y encontremos ese mundo y ese lenguaje más igualitarios.

Y reflexionemos sobre esta cuestión trascendental: lo que no se nombra no existe.

Cuida tu lenguaje, lo dice todo.



Diciembre de 2002

