

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR ¿UN EUFEMISMO?

Ponente: D. Tristan Martínez Marquínez.

Director General de Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico de Cantabria. Licenciado en Derecho. Colaborador de la Universidad de Cantabria. Experto en Riesgos laborales.

Al acercarme al término “matrona” he ido al diccionario para encontrar la definición aunque tenía conocimientos de actividades y funciones, por la proximidad que me da el tener una hermana que es matrona. El diccionario dice que es un término femenino y la define como *“mujer especialmente autorizada para asistir a las parturientas”*.

Rápidamente, llamo a mi hermana y le digo:” ¿Hay matronos? y ella me contesta: “pocos, pero los hay.

A mi juicio, lo primero que se me ocurre decir, es que tendríais que empezar por hacer algún tipo de gestión para que el término de matrona se abordara en clave de género matrona-matrono, o se entendiera que matrona también es masculino.

(DIAP.2) El segundo tema y objeto de la ponencia: **“conciliación entre”** supone algo de litigio o problema. Hay otras palabras sinónimas que sin duda tendrían un carácter menos mal sonante o de fuerza para llevar a cabo estos dos ensamblajes de vidas tan dispares como puede ser la vida familiar y la vida laboral , aunque la laboral es parte de la familiar y la familiar es la personal y la personal desarrolla al individuo a través de la profesión..., en fin, un debate que cualquiera de vosotros y yo mismo , podemos resolver “fácilmente” .

Tercera parte del título **“eufemismo”**: “manifestación suave o decorosa de ideas cuya recta y franca expresión sería dura y malsonante”.

La elección del título de la ponencia confieso que no fue elección mía, sin embargo me pareció interesante cuando se nombró el “eufemismo”, pues es probable que si principalmente son las mujeres las que hablan del término “conciliación”, se les ocurran expresiones duras y malsonantes, en este caso sobre el comportamiento de los varones. Pero esta es la realidad que vivimos..., la que, intentando evitar cualquier valoración personal, trataré de aportados según cifras y datos referidos a Cantabria, comunidad pequeña, pero reflejo de nuestra realidad de comunidad autónoma; algunos de cuyos datos estadísticos, pueden ser extrapolables a otras comunidades .

¿Cuáles son los aspectos a conciliar? : (DIAP. 3)

Matrona

Mujer / Trabajo

Vida laboral / Vida familiar.

1. Mujer y trabajo. En relación al binomio mujer-trabajo os presento una serie de datos estadísticos que demostraran una serie de cuestiones:

Una cosa es el trabajo o la ilusión por trabajar, otra, la realidad del trabajo con los aspectos mas duros del trabajo como pueden ser desempleo, siniestralidad laboral y, reivindicaciones al margen, las mujeres trabajadoras forman un colectivo que ha sido discriminado como otros colectivos sociales en la historia de España, en la historia mundial y en la historia del trabajo que, como ahora entendemos, se remonta a principios del siglo XVIII.

Sin embargo, en los últimos años está teniendo una pujanza que ha conllevado que determinadas tasas por las que se mide la incorporación de la mujer al empleo, hayan cambiado y propiciado que la sociedad española haya experimentado una evolución vertiginosa, surgiendo nuevas pautas de comportamiento en la vida social, nuevas crisis de valores a raíz también del fenómeno de la incorporación de la mujer al trabajo sin que haya que atribuirle un efecto negativo a estas crisis sino , más bien, reconocer

que del empuje que ejerce la crisis, consecuencia del mismo, es el cambio que se produce.

2. (DIAP.4) Seré muy escueto respecto de los temas jurídicos que voy a abordar porque ya he visto que en la mesa hay una ponente del ámbito judicial que sin duda será mas conocedora que yo por encontrarse dentro de la realidad social y jurídica de la normativa que regula las condiciones de trabajo de mujeres y hombres :

Ya en el año 1976, en la entonces Comunidad Económica Europea, se trabajó sobre el tema de igualdad entre hombres y mujeres. A partir del año 2002-04 señalaros que lo que he encontrado de las directivas comunitarias hace referencia tan solo a la potenciación del libre transito de trabajadores (mujeres y hombres).

Cuando la Unión Europea se llamaba “Mercado Común” tenía, quizás, un carácter más social que el que está teniendo actualmente la “Unión Europea”, aún a pesar de ser denominado con ese término monetarista de mercado. Mercado de mercancías, de capitales y de personas; últimamente los intentos de las normativas europeas van siempre hacia el libre tránsito de personas, mercancías y capitales. Y aquí sí hago una valoración personal y es que, si bien con tan sólo accionar una tecla puedes mandar capitales a lo largo y ancho de la Unión Europea, no resulta igual de sencillo movilizar personas, grupos, culturas y parece ser que, en ocasiones, la Unión Europea trata de la misma manera a las mercancías a las monedas, los valores y a las personas.

En España está vigente el Estatuto de los Trabajadores con las incorporaciones a través de las leyes posteriores como la ley 39/99 sobre Conciliación de la vida de las personas trabajadoras, que supuso: una significativa evolución de los contenidos del Estatuto de los Trabajadores del año 1980, una modificación de las leyes de Seguridad Social, de la Inspección de trabajo, de la ley de infracciones y sanciones, y de la Ley de Procedimiento Laboral que ha recogido temas específicos como el caso del despido nulo de mujeres embarazadas y lo que, últimamente resulta más

importante y en estos momentos tiene el rango de anteproyecto de ley orgánica, que es el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres de la que haremos unas breves referencias.

(DIAP. 5) Este Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad tiene un contenido que excede lo que es el ámbito laboral. Si vamos a su título IV éste recoge derechos básicos en el ámbito laboral a desarrollar por normas posteriores.

En el Art.37 , uno de los cuatro en que se divide el título IV, pareciera que la ley responde más a lo que es un convenio colectivo que a una Ley Orgánica , opinión que creo podríais suscribir los presentes que trabajáis en el mundo de la negociación colectiva tanto de instituciones públicas como privadas.

Para cualquiera que proceda del ámbito de lo jurídico, las leyes son algo muy especial. Sobre todo una Ley Orgánica, que requiere la aprobación por determinadas mayorías parlamentarias , un determinado y específico proceso de elaboración...

Y lo que recoge esta Ley es una serie de principios, unos principios a desarrollar, con un grave inconveniente y es que está dando rango de Ley Orgánica a algo que probablemente al poder político le gustaría haber concretado más, pero que, de hecho en estos momentos no es posible llevar a cabo... Y el otorgarle rango de Ley Orgánica significa que las modificaciones posteriores que se hagan a lo que hoy dice la ley tendrán que tener igualmente rango de Ley Orgánica con lo cual, intentando legislar potentemente en el ámbito de la igualdad, pero sin haberle dado un contenido material concreto, se está elevando procedimentalmente mucho la siguiente modificación futura que ya concrete el contenido material de lo que hoy en día queda un tanto vacío de contenido.

Leo algunos párrafos:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación...Los programas de inserción laboral activa se podrán desarrollar de acuerdo con lo establecido legalmente... Los derechos de conciliación se reconocerán

a los trabajadores... las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato"... , cuestión que no es nada novedosa pues, desde la Constitución Española, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo. "...Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta..."

Y ¿qué pasa cuando se negocia y no se consigue ningún resultado, o cuando se intenta mediante la representación legal de los trabajadores y trabajadoras frente a las empresas llevar a cabo todos estos contenidos y plasmarlos realmente en un documento único? Pues que no hay obligación de resultado final, pero como la sociedad avanza , algún día se requerirá que estas exigencias se satisfagan y cuando eso suceda habrá que tramitar una ley Orgánica ya que el Estatuto de los Trabajadores no tiene este rango aunque en muchos de sus aspectos , sea mucho mas progresista de lo que es esta propia Ley Orgánica, generada con algunas prisas, y permítanme la expresión, "las prisas solo son buenas para los malos toreros".

A mi juicio, un legislador no debe jamás tener prisas a lo hora de legislar, no puede encomendar todo a un desarrollo posterior, no pueden ser meros principios programáticos. Una Ley Orgánica sigue siendo ley y tiene que ser aplicable desde el primer día.

Luego la Ley también habla de distintivos en materia de igualdad, cuestión muy en boga actualmente; les pondré el ejemplo al respecto del Gobierno de Cantabria en el que hemos elaborado un proyecto de prevención de accidentes que también damos su distintivo y sería necesario regular el tema de los distintivos. No puede ser que un sobre circule con tres distintivos o cuatro: en materia de igualdad, de responsabilidad corporativa, de prevención de riesgos laborales , de certificados ISO...,

Esto son algunos de los aspectos críticos de la futura Ley de igualdad en lo referente al ámbito de empleo y relaciones laborales.

Seguidamente haremos un acercamiento a la cuestión del empleo, para lo que irremediablemente, habré de utilizar ciertos tecnicismos que intentaré hacer suficientemente inteligibles.

Las estadísticas que mejor revelan lo que es la ilusión de la gente por trabajar no son las de tasas de empleo, de desempleo, de paro o la encuesta de población activa. A mi entender, lo que mejor lo refleja es la tasa de actividad, que tiene en cuenta exclusivamente a las personas que, o bien trabajan o están en desempleo, pero inscritas en las listas de desempleo. El denominador de la fórmula de esta tasa es la población total mayor de 16 años, es decir, en edad de trabajar. Esto supone que la gente que está incluida en esta tasa de actividad tiene ilusión por trabajar, desea trabajar, el hecho de inscribirse en las listas de desempleo indica una presunción de que tienen ganas de trabajar.

(DIAP. 6) La tasa de actividad de Cantabria, en concreto y de España, en general, frente a la de la Unión Europea, aún a día de hoy, no han alcanzado la cota del 65% para la actividad femenina que se estipuló en la Cumbre de Lisboa (2000)

El dato que mejor refleja cual es la situación laboral de las personas de un país es la tasa de actividad que , últimamente está experimentando un incremento; el cálculo de este dato se hace en base a la relación que existe entre la población activa en edad legal de trabajar(a partir de 16 años) y la población total en esa edad.

El resto de población no incluida en este 46% -en España la media es del 57,5 % pueden estar estudiando, tener una invalidez y no trabajar, o pueden trabajar en una economía sumergida, por eso el dato de empleo no es muy relevante

Cuando se habla de datos de empleo fijos lo importante que es trabajar sobre la tasa de actividad, es decir remover a la gente de sus casas, de sus hogares diciendo “vamos a hacer que trabajen”. Pero esto que supone un incremento de la tasa de actividad -un dato positivo- también produce directamente un incremento de la tasa de

paro, -dato negativo-. Políticamente se puede defender muy fácilmente que se incrementa la tasa de actividad, pero lo reconocido por la sociedad es la tasa de empleo y la tasa de paro y, en ese caso, hay ciertas contraposiciones entre lo que es querido por todos y lo visible, lo que la sociedad percibe.

(DIAP.7) Los activos por edad y sexo, activos son todos (mujeres y hombres) los empleados más los parados.

Existen diferencias muy significativas:

-a la edad de 16 y 24 años en el mercado laboral un 51% de los hombres frente a un 42% de las mujeres.

-el porcentaje más alto en el grupo de mujeres se alcanza de los 25 a los 34 años con el 80%, a partir del cual se inicia un lento declinar ; obviamente si entre los 25 a los 34 años no es el periodo en el que el empleo es de mayor calidad, eso será lo que le corresponda a la mujer, mientras el empleo de los hombres se mantiene en el 91% hasta los 54 años, iniciándose un lento declinar a partir de los mayores de 54 años . Ese acercamiento del 25 al 12 % y no mantenimiento en esta línea se debe más que nada a la reconversión brutal que ha habido en España en los últimos años en determinados sectores, porque si no los activos varones estarían en porcentajes mucho mayores. Aquí se equiparan a la mujer por eso.

(DIAP. 8) Los activos según estudios: las mujeres universitarias tienen porcentajes de inclusión en el mercado laboral similares a los hombres, 79%-83% pero en función de una menor formación, decae notablemente: un 15-36% para estudios primarios, 45-73% para estudios medios y 69-87% para formación profesional

(DIAP.9) Los activos según estado civil; sin duda, la actividad de mercado va en función a las necesidades, de ahí que las mujeres separadas y solteras casi alcanzan porcentajes similares a los de los hombres, casadas 41%, varones 65%, separadas 79-76%, solteras 59% y viudas lo mismo que los hombres 11%. Un dato objetivo que

da muestra de la realidad de las necesidades es el referente a las viudas con derecho a pensión, en este caso tiende a equilibrarse.

(DIAP.10) La tasa de empleo, los porcentajes a resultas de la tasa de actividad son similares.

Y aquí lo más negativo, lo palpable por la sociedad. (DIAP.11)

Mientras en España la media nacional de paro en el 2005 era de 9,16%, correspondiendo un 7,05% al empleo de varones y un 12,17% al de mujeres, Cantabria, ofrece mejores datos, cerca casi del pleno empleo teórico de varones 6,16% y 11,94% para mujeres.

Aunque éste sea el dato más palpable , no es el dato ni más objetivo ni más técnico, por ejemplo, se puede dar la circunstancia de tener una tasa de paro bajo, con niveles de empleo bajo y con muy poca ilusión por trabajar en apariencia. Lo cierto es que la gente no se inscribe en las listas de desempleo porque piensa que los servicios públicos de empleo, los centros colaboradores de inserción laboral no van a conseguir el empleo, esto significa que al no estar inscritos no cuentan en el cómputo y obtener una tasa de desempleo baja por ello, pero a la vez haber muy poco trabajo, muy poca dinámica de mercado laboral, poca agilidad de las contrataciones, que pudiera avocar en función a los resultados ficticios a desarrollar una política de empleo totalmente ineficaz

(DIAP.12) En la evolución del paro desde 2003 hasta 2005 se ha producido una disminución progresiva y similar tanto en Cantabria como en España en general. Van paralelas, no existe convergencia real en tasa de paro aunque en afiliación a la SS la convergencia es mayor.

(DIAP.13) Lo peor del empleo obviamente son los datos de siniestralidad laboral , en este apartado, los datos recogidos no sólo en esta gráfica que les muestro , sino como resultado de estudios más concienzudos y actualizados en el ámbito de trabajo

(Véase 6ª Encuesta Nacional de condiciones de trabajo, 1ª Encuesta de Condiciones de trabajo en Cantabria) demuestran que las mujeres se accidentan menos en el puesto de trabajo, aunque no podemos olvidar que el trabajo no es el mismo el de unos que el de otras.

En España y Cantabria los datos son muy similares, los datos en cuanto a accidentes mortales, al menos en Cantabria, no son para sacar datos estadísticos porque son muy pocos entre 15-25 al año y no, el año pasado no se ha registrado fallecimiento alguno de ninguna mujer por accidente de trabajo, realmente estos buenos resultados no podemos atribuirlos a una política específica en materia de siniestralidad mortal referida a las mujeres, que ciertamente no tenemos, pero es comprobable el que teniendo la mujer una presencia en el mercado laboral del 40% que del total de los accidentes sólo sufra el 20,4% es significativo, aún admitiendo que –probablemente- los trabajos de mayor riesgo, sean efectuados por varones, sin embargo, estamos hablando de la siniestralidad total en la que se incluyen los accidentes leves potencialmente más frecuentes en proporción directa con una menor calidad del empleo, terreno éste en el que mayoritariamente se mueve la mujer y la evidencia es que las mujeres sufren menos siniestralidad que los varones.

(DIAP.14) Afiliaciones a la Seguridad Social.

En España tenemos varios regímenes de cotización a la Seguridad Social, desde el régimen general que incluye a la mayoría de los trabajadores, hasta regímenes especiales como: minería, pesca, empleados domésticos, autónomos etc.

El número total de inscritos es de 18.156.000 de los cuales, 41,20% son mujeres, y 51,79% hombres, porcentajes que se mantienen más o menos similares en cuanto al régimen general, no tanto en el régimen de autónomos en el que la presencia de mujeres es mayor.

En este apartado de afiliaciones a la Seguridad Social es donde mayor convergencia se observa entre hombres y mujeres; desde el año 2.000 a 2.005, es palpable que las

altas de afiliados (DIAP.15) inician un proceso de convergencia que supone un incremento de más de tres puntos en las mujeres para acercarse a ese 50% hipotético de convergencia, como consecuencia de un mayor peso de la mujer en el ámbito laboral y un descenso del del hombre que no supone necesariamente un descenso de afiliaciones porque lo evidente es que el porcentaje se ha incrementado, pero crece más en empleos y regímenes de autónomos donde el empleo puede no ser de tanta calidad.

(DIAP.16) Tipos de Contrato.

No disponemos de los datos nacionales del 2005 , sin embargo les muestro los datos referidos a Cantabria, que están perfectamente actualizados, en relación con los contratos indefinidos que supusieron en esta autonomía 4.032, un 2,27%. Ciertamente que Cantabria tiene una calidad de empleo notable como lo califica un reciente estudio de la Universidad de Barcelona que lo situaba en el 4º-5º puesto de la clasificación nacional en cuanto a calidad de empleo.

El dato terrible lo ofrece la contratación por obra o servicio o por circunstancias de la producción, de estos hay aquí un dato que se debe tener en cuenta y es que existe en las estadísticas lo que se llama un “**fondo de charco**” que no conseguimos que salga de este estadio de contratación temporal y reiteradamente, a lo largo del año, vuelve a la contratación temporal.

(DIAP.17) Tenemos 91.600 contratos/año de este tipo y de la totalidad de las personas que están en esta bolsa, solo conseguimos anualmente que un 2,27% de el salto a la contratación indefinida, lo que se traduce en que, si bien no todas, sí hay una parte importante de ellas que reiteradamente están sometidos a esa dinámica de contrato eventual y no se consigue que salgan de esa situación.

La ley de Reforma Laboral pactada por los agentes sociales con la Administración del Estado recientemente viene a poner ciertos límites a este “fondo de charco” estableciendo que a las personas que lleven en la bolsa de contratación por obra o

servicio por circunstancias de producción 24 meses en los últimos 30, automáticamente se les tiene que iniciar el proceso de conversión de su contrato temporal en indefinido al entenderse inexistente ya la causa de temporalidad que justificaba contrato.

Se entiende que una causa justificativa de contratos temporales, no puede mantenerse 24 meses continuos o de forma discontinua en un período de treinta meses. Éso esconde una necesidad objetiva y permanente de la empresa y tiene que pasar a una contratación indefinida.

Contratos de Interinidad y otros, habría que sumarlos a los contratos temporales aunque sobre las interinidades sí que existe más control por parte de la Administración, fundamentalmente por el derecho de reserva de puesto de trabajo por la persona sustituida y, por tanto, se tienen datos fidedignos al respecto.

El total de los contratos de jornada, esta es la grafica de la totalidad, tiempo completo, tiempo parcial, los hombres -80.000- muy por encima de las mujeres.

En cuanto a los de tiempo parcial son las mujeres las que están por encima de los hombres -el 33%- de toda la contratación a tiempo parcial es realizada por mujeres.

(DIAP. 18) Ocupación por sectores.

En datos referidos a Cantabria, según el sexo, en agricultura tenemos una presencia de 5% mientras la media es 6% , en la industria 23% varones 1% mujeres, construcción un 20% varones, 1% mujeres y, aprovechando la “buena calidad” de empleo en el sector servicios destaca la altísima cifra de mujeres trabajadoras adscritas a este sector servicios , 85% frente a la de los hombres 50%, aunque es preciso puntualizar que el sector servicios de los hombres es distinto al de las mujeres, al menos en Cantabria, suele englobar empresa auxiliar, sectores de automoción, componentes donde existe una realidad laboral bastante mas controlada y con mayor representación sindical que en lo que se refiere al de las mujeres (mayoritariamente hostelería, limpieza...).

El peso específico que está tomando el sector servicios, creo que de una manera semejante en Cantabria como en el resto de España a nosotros nos ha llevado este año a poner en marcha un estudio para ver qué hay detrás del sector servicios, a qué tipo de población ocupa, qué condiciones laborales hay, qué sectores incluye no siempre fácil de saber ya que la denominación servicios es tan amplia que empresas bajo esa denominación pueden ofrecer un gran número de ramas distintas de actividad.

(DIAP.20-83) Pirámide Población desde el año 91-92 con su evolución.- (ver película).

He escogido esta foto tan inusual como sorprendente para enmarcar mi reflexión-conclusión al finalizar esta ponencia:

Saliendo del mismo tocón un haya y un roble, hecho difícil de encontrar que demuestra que siendo dos realidades distintas, como también lo somos varones y mujeres, la propia naturaleza nos sirve de ejemplo. Se puede tener una realidad conjunta pero somos complementarios no somos iguales; la realidad que os he mostrado es que no existe igualdad, a lo mejor existe complementariedad y sea esta la que explique que la unión de estos dos potencie la fuerza y el vigor de ambos frente a los que crecen individualmente.

Muchas gracias.