



Nosotras: las mujeres trabajadoras

AURORA FERNANDEZ

LA lucha por el puesto de trabajo se endurece con la nueva crisis. La mujer sigue en casa y es una minoría la que consigue entrar en la fábrica o en la oficina. Con el actual Estatuto del Trabajador tampoco van a variar las condiciones. Las siguen imponiendo ellos.

Los últimos datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística se refieren al tercer trimestre de 1979 y de ellos el porcentaje de actividad de los varones es de 95,37, mientras que el de las mujeres no llega al 30 por 100. Es decir, que independientemente de que el paro nos afecte más a nosotras que a ellos, el detalle singular es la diferencia de tasa de actividad que hay entre uno y otro sexo. De ello se deduce que el 70 por ciento de las mujeres ni siquiera se consideran paradas, porque no figuran entre la población activa, es decir, entre las personas que tienen o buscan trabajo.

De ese 70 por 100 forman parte las disuadidas, aquellas mujeres que han desistido de la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo remunerado. A pesar de que hayan estudiado algún curso de secretariado o incluso hayan terminado una carrera universitaria, cuando van llegando los treinta y no hay trabajo siempre tiente la alternativa de recurrir al matrimonio, que se presenta como la única salida posible. Arrinconan —no sin cierto desencanto— los antiguos objetivos y cumplen la extraña ley de vida. Así acceden a la dignificada condición de amas de casa, que nueve millones de mujeres soportan en estos momentos. Una vez que se recluyen en un piso, después del frustrado intento, y organizan su trabajo hogareño, es muy difícil que algunas de ellas vuelva a plantearse la búsqueda de un trabajo exterior, a no ser que surja la necesidad de aumentar el presupuesto familiar. En ese caso, la esposa con-

tará con el asentimiento del marido para conseguir una ayuda económica.

Y esta es la segunda trampa en la que suelen caer, los trabajos marginales, el llamado trabajo negro, que se les ofrece a esas mujercitas de su casa dispuestas a sacrificar horas de sueño con tal de ganar unos duros para comprar el televisor en color. Algunos anuncios en el periódico ofrecen ejemplos muy ilustrativos:

"Usted puede trabajar en su casa. Gane 9.600 pesetas semanales tricotando".

Y, naturalmente, esta clase de trabajo se realiza a destajo, apurando el tiempo para sacar más provecho, sin un horario que frene la calentura de ganar dinero a toda costa.

Trabajo a tiempo parcial

Hay empresarios más considerados que han descubierto el

trabajo a tiempo parcial, pensando precisamente en las mujeres que sólo pueden desatender el hogar unas horas al día. Para ellas han creado unos puestos especiales con las siguientes condiciones establecidas en el Estatuto del Trabajador: "Se establece esta modalidad de contrato por determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas inferior a los dos tercios de las habituales. La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados".

Las facilidades que reporta esta modalidad al empresario son muchas, mientras que las mujeres que deciden aceptarla lo hacen para paliar unas necesidades que los escasos sueldos de los maridos no cubren, y al mismo tiempo tienen que seguir cuidando de la casa sin ninguna ayuda.

Y a la vista de estas sabias jugadas, una se pregunta si era

ésta la ansiada liberación de la mujer, realizar el trabajo de la casa y además buscarse un sobresueldo en la empresa. En seguida se comprende que no es esto, que lo que exigen las feministas, reivindicar el trabajo fuera de la casa, tiene otro sentido que el de robar un puesto de trabajo al padre de familia para después descuidar a los hijos y al hogar. Las reivindicaciones de las mujeres van más por el camino de incorporarnos a puestos que hasta ahora nos habían sido negados.

El ejemplo que Renfe facilitó con motivo de la creación de nuevos puestos es muy esclarecedor de por dónde van los tiros. La empresa ferroviaria amplió la plantilla de factores y ayudantes de maquinistas a las mujeres, que por primera vez podían incorporarse a tales trabajos. Ocurrió entonces que fueron los mismos compañeros los que se quejaron, aduciendo entre otras razones la siguiente:

"Por todas las facetas que pasa una mujer a lo largo de su vida de soltera y casada, y considerando el trabajo del personal de conducción como de extraordinario y excepcional (diario, domingos, noche, día, cada día a distinta hora, en otros tiempos se consideraba penoso), por todo ello, tiene que compenetrarse maquinista y ayudante, resultando este complemento peligroso para la seguridad de la circulación".

Es evidente que el acceso a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres sigue siendo muy penoso. La prueba de que aún se trata de situaciones excepcionales es que diariamente se ponen ejemplos como el de las mujeres policías o taxistas, que no hacen sino confirmar la regla. El mercado de trabajo está particularmente enfocado hacia el hombre, sea o no padre de familia. En un diario se lee el siguiente anuncio de oferta de trabajo:

El acceso de la mujer a los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por el hombre es penoso: lo que a lo sumo se hace es crear para ella "puestos especiales", peor retribuidos en general.



"Se precisa jefe del Departamento de Informática (un profesional joven, decisivo, sereno...)"

Y dentro del mismo recuadro, la misma empresa pide:

"Secretaria bilingüe de dirección (la candidata elegida estará dispuesta a viajar...".

Con los géneros que el anunciante ha empleado no hay lugar a dudas sobre qué sexo será escogido para cada puesto. Pero junto a estas ofertas hay otras, muy explícitas, especiales para nosotras, en donde lo único que requieren es "señoritas modelos, alto nivel, excelente presencia; liberadas, hasta veinticinco años; elevados ingresos".

Los números

Dejando a un lado los ejemplos, hoy son aproximadamente 3.541.700 mujeres las que ocupan un puesto de trabajo, sobre una población activa de 13.322.000 personas, a pesar de que el artículo 35.1 de la Constitución dice que "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender a sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación en función del sexo". Pero se entera una, cuando se repasan cifras, que un estudio realizado en España sobre salarios en 1979 demuestra que la retribución de las mujeres se sitúa en torno al 85 por 100 de las de los hombres para los mismos niveles de trabajo. Según el mismo estudio, las empresas tienden a reducir el personal femenino, y para ello utilizan armas muy sutiles, como la dote por matrimonio. La llamada dote es una suma de dinero que se ofrece a la mujer en algunas empresas cuando está a punto de contraer matrimonio, a cambio del despido voluntario. Estos regalos alcanzan a veces unas sumas considerables con la idea de presionar a la trabajadora, en muchos casos obrera no cualificada, para que diga adiós a la fábrica y se dedique a "sus labores". Muchas de ellas piensan que no les merece la pena defender un puesto de trabajo que sólo les reporta un sueldo mísero a cambio de ocho horas agotadoras, en las que apenas hay tiempo para comer un rancio bocadillo. Y, sobre todo, no les interesa seguir tra-

bajando fuera de casa, cuando saben de antemano que dentro —en su pequeña empresa matrimonial— no contarán con un marido consciente y progresista que le ayude en las tareas caseras. Por eso en ocasiones terminan favoreciendo al empresario, que a su vez consigue despedir a unas empleadas conflictivas que después del matrimonio no resultan tan productivas como los hombres.

El embarazo

El empresario sabe que después del matrimonio suelen venir los embarazos, los partos, la lactancia, las enfermedades de los hijos, y todo eso revierte en horas de trabajo perdidas. Incluso hay mujeres empresarias que se niegan a emplear a mujeres casadas y siempre se exponen los mismos argumentos. Ante ellos, las trabajadoras quieren defenderse y proponen modificaciones en el trabajo durante el embarazo. Una de ellas es que la mujer tenga derecho a un cambio en el puesto de trabajo si éste le perjudica para su salud de gestante. De esta manera, también se evitarían los llamados abortos blancos, los que se producen de modo espontáneo sin causa aparente. Un estudio realizado en 1975 en Estados Unidos sobre las enfermeras que trabajan en quirófanos demostró que, debido a la inhalación de gases anestésicos durante los primeros meses del embarazo o durante el año anterior, el número de abortos espontáneos que se producían era de 1,3 a 2 veces superior al de la población en general. Lo que no quiere decir que el trabajo sea intrínsecamente perjudicial para la mujer embarazada, sino que es necesario cambiar las condiciones durante esos meses. El problema es que las empresas siguen teniendo la política de que es el trabajador el que debe adaptarse al puesto de trabajo, en vez de adaptar el puesto al trabajador.

Generalmente, la mujer embarazada supone un estorbo, porque no está reconocido su derecho a un trato especial. El doctor Angel Sopena, ginecólogo, dice al respecto: "Todo el proceso reproductivo se ve altamente beneficiado con una preparación psicofísica que debe comenzar, tiene derecho a ello, desde el sexto mes de gestación, con dos clases teóricas prácticas diarias, hasta el momento del parto (en dos clases debe participar el compañero), y al mes del parto debe toda gestante verifi-

Nosotras: las mujeres trabajadoras

car un proceso gimnástico de recuperación general y sobre todo de recuperación de los músculos del vientre y miembros inferiores. Asimismo tiene derecho absoluto a una información sobre sexualidad y medios de control de natalidad".

Lo único que en España se le reconoce a la mujer trabajadora, según lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, que no ha sufrido transformación en el Estatuto de los Trabajadores, es el derecho "a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después. El período posnatal es en todo caso obligatorio y a él puede sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto". A continuación de este permiso, cuando la madre vuelve al trabajo tiene derecho a una hora diaria, dividida en dos, que se supone aprovecha para alimentar al recién nacido. Pero esto ya es sólo una fórmula, que no se cumple debido a la imposibilidad de trasladarse en las grandes ciudades desde la fábrica o la oficina al hogar en tan corto espacio de tiempo, por

lo que la mayoría de las madres deben elegir el sistema del biberón.

La excedencia

Otras mujeres, aunque siguieron trabajando después de casadas, deciden abandonar su puesto cuando les nace el primer hijo y, amparadas en la Ley, se atreven a solicitar una excedencia que puede oscilar de uno a tres años, con el propósito de reintegrarse en el momento en que el niño sea escolarizado. Con la nueva legislación cabe la posibilidad de que cualquiera de los cónyuges solicite la excedencia. Pero esta igualdad de derechos se reduce rápidamente cuando se advierte que es la mujer la que generalmente cobra sueldos inferiores y que puestos a prescindir de alguno es preferible prescindir del de ella. Hay muchos matrimonios que llegan a esta conclusión, empujados las más de las veces por la escasez de guarderías, que se reparten arbitrariamente por los barrios más adinerados, o que en otros casos presentan unas condiciones insuficientes

para recoger a niños de biberón. Las que merecen la confianza de los padres suelen ser las privadas, que cuestan alrededor de unas cinco mil pesetas por niño y por mes, cifra que escapa a una economía media. En algunos convenios de sectores se ha conseguido que la misma empresa facilite una ayuda específica para guarderías, que a veces alcanza las tres mil pesetas.

Si efectivamente una mujer se ha decidido a solicitar la excedencia, cuando decide volver se encuentra con que el reintegro resulta difícil de conseguir, puesto que en la Ley dice que "el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría", lo que no significa que se guarden los puestos de trabajo, sino que el derecho es casi igual al de otra persona que solicite trabajo por primera vez. Así es el caso de las treinta y siete trabajadoras de Standard-ITT, que mantienen una espera de tiempo indefinido para incorporarse a su antiguo puesto. La única finalidad de esta actitud por

parte de la empresa es disuadir a las mujeres de que vuelvan al trabajo y relegarlas definitivamente al hogar, que justifican falsamente cuando aluden al actual momento de crisis que sufre la economía española.

Pero la discriminación de la mujer en la vida laboral no depende sólo de unas determinadas crisis temporales, lo que ocurre que es en estos períodos cuando se hace más patente. Es un fenómeno más amplio que también incluye a la solitaria ama de casa y a las campesinas que trabajan a las órdenes de sus maridos. Unas y otras seguimos siendo trabajadoras de segunda clase, mano de obra de reserva, que necesitamos demostrar día a día que somos capaces de desempeñar nuestro trabajo igual o mejor que el compañero, que soportamos las odiosas comparaciones de los que no acaban por aceptarnos tal y como somos, que tropezamos con encargos de taller o con jefes de sección que conocen hasta dónde llega su poder y lo utilizan, que en definitiva, no podemos parar la lucha ni un minuto. ■ A. F.

SALTES

