

La mujer trabajadora salmantina: Un estudio sociológico empírico

ÁNGEL SAN JUAN MARCIEL

RESUMEN

Los problemas de género están presentes en las sociedades desarrolladas, y no sólo en los países del tercer mundo.

Como se constata en este trabajo, la mujer no sólo es discriminada respecto del varón en el acceso a cargos directivos en la empresa, sino también en los salarios, en el tiempo dedicado a las tareas del hogar, en la contratación laboral y esto a pesar de que tienen un nivel cultural más alto.

El mercado de trabajo también está exigiendo a la mujer, de manera indirecta, el ser soltera para poder ocupar o mantener su puesto de trabajo.

Si comparamos los datos de la mujer trabajadora española con los de la mujer salmantina, en general se encuentra esta última en peores condiciones de trabajo tales como la tasa de desempleo, tasa de actividad, promoción, etc., etc.

SUMMARY

As noted in this study, the gender problems are not limited to developing countries.

The women are also discriminated in developed countries, not only to access to hold top jobs, but also in their salaries, as compared with men in equivalent posts. Although they have generally a higher level of education, they spend more time than men doing the housework, and they have lesser opportunities to access to jobs other than temporary contracts.

Besides, the labour market is asking, in an indirectly manner, for single women in order to access or keep their jobs.

In general, the working women in Salamanca, as compared with working Spanish women, enjoy a worse position as regards, for instance, to unemployment rate, etc.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo sociológico de campo fue realizado por los alumnos que cursaron la asignatura de Sociología del Trabajo y del Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca en el año lectivo 1993-94. A ellos hay que agradecer las entrevistas hechas en una muestra de 19 empresas de un universo de 469, se entrevistaron a 102 trabajadores/as, de los que 50 eran mujeres y 52 varones, distribuidos en los tres grupos de empresas estudiadas: pequeñas, medianas y grandes.

De las empresas pequeñas se entrevistaron a 29 mujeres y 30 varones, de las empresas medianas 13 entrevistas correspondieron a mujeres y 15 a varones, y finalmente de las empresas grandes se entrevistaron a 8 mujeres y 7 varones respectivamente.

Sobre la muestra total el número de entrevistas realizadas se distribuyeron en porcentajes así:

El 57,84% correspondió a las empresas pequeñas, el 28,43% a mujeres y el 29,41% a varones; de la empresa mediana se obtuvieron el 27,45% de las entrevistas, el 12,74% de mujeres y el 14,7% de varones y a las empresas grandes se hicieron el 25,39% de las entrevistas, de las que el 7,84% correspondieron a las mujeres, y el 6,86% a los varones de la muestra total.

He de agradecer al Equipo NOW de Salamanca los datos que nos facilitaron de las empresas salmantinas, así como la ayuda en la construcción del marco teórico y en la confección de los cuestionarios-entrevistas.

2. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

La incorporación de la mujer española al mercado laboral, ha pasado por un proceso lento hasta finales de la década de los años setenta, y hoy se puede considerar como algo irreversible, cuyas implicaciones en la vida social, económica y cultural etc., no se han hecho esperar, ha descendido la tasa de natalidad, se ha incrementado de forma significativa la presencia de la mujer en estudios y carreras universitarias, que difícilmente se podía ni siquiera sospechar apenas hace veinte años, y la tasa de actividad de la mujer, así como su presencia, en el mundo del trabajo, no supone sino un tercio de la población activa a nivel nacional, (en casos como el de la mujer zamorana está en torno a un quinto). Han desaparecido legislaciones vejatorias, y la independencia de la mujer respecto del varón es un hecho incuestionable, a partir de la Constitución del año 1978¹.

El desempleo de la mujer duplica con creces la tasa de desempleo del varón, y si se compara la tasa de actividad de la mujer salmantina, respecto de la tasa de los trabajadores salmantinos según datos del INE² los trabajadores salmantinos tienen una tasa de actividad del 61,5%, mientras que la tasa correspondiente a las mujeres salmantinas es del 36,6%, es decir 25 puntos de diferencia, y si comparamos la tasa de paro de estas mismas fechas, la tasa de los varones ascendía al 15,5%, mientras que la correspondiente a las mujeres era del 35,5%, o sea 20 puntos de diferencia, y con relación a la tasa media de paro de la mujer trabajadora española de 11,4 puntos de diferencia, y de la tasa de actividad se encuentran a 1,2 puntos.

A pesar de este panorama, en el contexto general de la situación de las mujeres, hay que hacer énfasis que no todas se encuentran en la misma situación, por un lado están las mujeres jóvenes, que lo que quieren es conseguir un puesto de trabajo en cuanto terminen sus estudios, y por otro las mujeres que han trabaja-

¹ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978.

² INE : Encuesta de población activa, 1998.

do hace muchos años o bien no lo han hecho nunca fuera del hogar y quieren incorporarse al mundo laboral, una vez han cumplido con sus roles de atención a los hijos y a la casa, pero que ahora estos cuidados no las mantienen ocupadas todas las horas del día, en una palabra, están en condiciones de afrontar la responsabilidad de la casa con trabajos fuera de ella.

Creo no es necesario argumentar con profusión de datos, que a pesar de los logros conseguidos en la lucha por la igualdad de la mujer respecto del varón en las últimas décadas del siglo XX, en el mundo del trabajo la mujer sigue sopor-tando un trato discriminatorio, y esta situación persiste con la vigencia de las Constituciones Progresistas, de las modernas y actuales Legislaciones Laborales, y de las bienintencionadas declaraciones de los Organismos Internacionales; ni las mujeres se han incorporado en igualdad de condiciones que los varones en todas las profesiones, ni en los diferentes niveles de actividad, ni de las categorías laborales, y menos aún, en los puestos de dirección donde no solo son discriminadas a la hora de ocuparlos, sino, que cuando excepcionalmente los ocupan reciben menos salarios que sus homólogos los trabajadores varones.

Como ya veremos en el estudio empírico otro aspecto básico es que las mujeres no son todas igualmente discriminadas, así la mujer casada está menos presente en el trabajo que las mujeres solteras y existe un mayor número de trabajadores que tienen hijos que el correspondiente de sus homólogas, las mujeres trabajadoras.

A medida que las mujeres logran mayores niveles educativos, la tasa de actividad aumenta para este colectivo y, mientras tanto, el mercado de trabajo sigue exigiendo en las pruebas de ingreso en los puestos de trabajo, un nivel superior al de los varones, y esto a pesar de que se le va a pagar a las mujeres un salario inferior a ellos.

Existen los llamados trabajos feminizados, tales como los de auxiliares administrativos, administrativos, puestos de secretaria, servicio doméstico, hostelería etc., por sólo mencionar los más conocidos, incluso aún, se sigue manteniendo cierto estereotipo de la mujer y, en especial, de la mujer casada en relación al derecho a trabajar, como una facultad discrecional supeditada a su rol fundamental: dedicación al hogar, al marido y al hijo/a e hijos/as.

La mujer trabajadora sigue asumiendo la realización de dos trabajos paralelos: el trabajo fuera del hogar y las tareas domésticas familiares, o lo que es igual la doble jornada de trabajo; así las diferencias sustanciales entre hombres y mujeres se refieren primero a obligaciones familiares –un empleo a tiempo parcial es más fácil de compatibilizar con tareas domésticas, “la doble jornada”; segundo el tipo de actividad que desarrolla– lo que confirma la mayor participación de las mujeres en empleos precarios, como los servicios de hostelería, domésticos, etc.³

³ C. PRIETO: *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, Ediciones Hoac, 1994, p. 174.

En general la mujer trabajadora fuera del hogar, no realiza en sus horas libres otro trabajo remunerado, mientras que el varón puede hacerlo, al tener un mayor margen de disponibilidad para dedicarse a su trabajo y cubrir ciertas actividades paralaborales como son los viajes, las comidas o cenas de trabajo, tareas realizadas en otras empresas, dedicación de cierto tiempo para su propia formación, o en otros casos para irse a jugar la partida al bar con los amigos después del trabajo, acabadas las tareas diarias.

En relación a las ayudas para aumentar la capacidad competitiva laboral, en general el apoyo casi siempre proviene de la mujer, sacrificando ésta incluso su futuro laboral, a favor de su propio marido.

En definitiva, la actual división del trabajo en el mercado laboral está estrechamente relacionado con la estructura de roles atribuidos en el seno familiar; y todo este panorama en el contexto de las mal llamadas políticas de discriminación positiva— dudo que con esta terminología se pueda conseguir la igualdad, cuando lleva implícitamente la desigualdad— vía los planes existentes para la consecución de la no discriminación entre los hombres y las mujeres—. La igualdad debe llevar implícitamente y explícitamente la erradicación de la desigualdad.

¿Quién puede poner en duda que tanto los hombres como las mujeres somos igualmente necesarios para el desarrollo económico, social político y cultural de la sociedad? Y si nadie cuestiona esto ¿Porqué se siguen cometiendo los errores de la desigualdad entre las mujeres y los hombres?

Es urgente hacer algunos cambios que de forma habitual estamos contemplando —al parecer sin inmutarnos demasiado— un ejemplo un tanto desafortunado se encuentra en los anuarios estadísticos donde el ama de casa figura en el grupo de “inactividad laboral”, esta situación no sólo es vejatoria para la mujer que realiza las tareas domésticas, sino un insulto a la inteligencia y a la razón humana.

Desde otra perspectiva, la mujer ama de casa o de profesión “sus labores” está sufriendo una serie de accidentes, que según ciertas estadísticas últimamente aparecidas en los medios de comunicación social, sitúan al hogar como uno de los ámbitos donde más accidentes tienen lugar, sin contabilizar los miles de mujeres que mueren a manos de sus maridos, compañeros, amantes, o violadores, cada año en nuestro País.

Después del extraordinario avance que ha tenido lugar en las últimas décadas del siglo XX, el proceso productivo a partir de la introducción de las nuevas tecnologías, sin embargo este hecho no ha sido capaz de suprimir las diferencias existentes en la división del trabajo entre las mujeres y los hombres, no obstante que uno de los aspectos más significativos de esas nuevas tecnologías, es sin duda alguna, la eliminación de los obstáculos aducidos históricamente en la segmentación del trabajo por sexos a saber: los esfuerzos físicos en el trabajo, por un lado, por otro la erradicación en buena medida de los trabajos insalubres típicos de otros tiempos, y que trataban de justificar la no realización de ciertos trabajos por las mujeres; actualmente la atención a las necesidades de los hijos con una tasa de natalidad tan exigua en España, que es la más baja del mundo con 1,1 hijos por

mujer entre los 15 y los 49 años, dejan bien a las claras que los motivos de la discriminación tienen que ser otros.

Es verdad que las mujeres en los últimos años están accediendo a la realización de estudios en mayor proporción que los varones, esto no obsta, para que existan determinados estudios donde apenas ingresan las mujeres, por ejemplo, en la formación profesional, así como en las carreras técnicas en general.

Los tópicos que aún se mantienen en el mundo empresarial, respecto del trabajo de las mujeres, es que éstas tienen que ocupar los trabajos considerados de niveles más bajos o secundarios, y que tienen menos dificultades en su realización dada la escasa formación de las mujeres; en general se las encomiendan trabajos de ciclo corto, de menor responsabilidad, con predominio de la actividad manual, sedentarios y con escasa o nula posibilidad de promoción, ya que a juicio de algunos empresarios las mujeres no pueden realizar otros trabajos, por no tener la formación necesaria y exigida en ellos; otro aspecto que ha podido jugar cierta importancia, es que habitualmente la mujer se ha sentido satisfecha en el trabajo que realizaba, aceptando unos niveles salariales que difícilmente hubieran asumido los varones, dada la situación de postración en la que se ha encontrado en muchas ocasiones.

A estas alturas del discurso, quizás sea oportuno recordar un pasaje de la obra de Durkheim⁴ "La división del trabajo social" de la que seleccionamos lo siguiente: "Por muy dotados que estemos, siempre nos falta alguna cosa, y los mejores de entre nosotros tienen el sentimiento de su insuficiencia. Por eso buscamos entre nuestros amigos las cualidades que nos faltan, porque, uniéndonos a ellos, participamos en cierta manera de su naturaleza y nos sentimos entonces menos incompletos. Formamos así pequeñas asociaciones de amigos en las que cada uno desempeña su papel de acuerdo con su carácter, en las que hay un verdadero cambio de servicios. El protege, el otro consuela, éste aconseja, aquél ejecuta, y es en esa división de funciones, o para emplear una expresión consagrada, esa división del trabajo, es la que determina tales relaciones de amistad".

Después de esta reflexión de la necesidad inequívoca de todos en la sociedad, vamos a retomar la situación de la mujer salmantina, en un mundo donde habitualmente se la degrada y no pocas veces se desconocen los más elementales derechos de las personas, me gustaría —y no dudo que a ustedes también— que estando superados los problemas objeto de estos debates, nos centráramos de manera preferente en buscar posibles soluciones en la encrucijada en la que nos encontramos; ya el propio Jeremy Rifkin⁵, nos anticipa de forma bien documentada, lo que a ritmo rápido surge en nuestras sociedades, esto es, que nos encontramos en la etapa ya iniciada del fin del trabajo, por supuesto del trabajo conceptualizado en base a un capitalismo neoliberal, que tiene como objetivo central el mercado; si el trabajo no es, ni más ni menos, que una construcción hecha en base a la cultura

⁴ E. DURKHEIM: *La división del trabajo social*, Madrid, Ediciones Akal, 1982, p. 65.

⁵ J. RIFKIN: *El fin del trabajo*, Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 1977, pp. 23-35.

y el momento que viven los pueblos, en definitiva producto cultural, es urgente, dedicarse a encontrar nuevas salidas al problema del desempleo que afectaba hasta hace muy poco tiempo en torno a 18 millones de personas en la Unión Europea y de este contingente poblacional los más perjudicados eran los jóvenes de 16 a 25 años –alrededor del 25%– y de forma muy especial las mujeres y las minorías étnicas⁶.

El mencionado autor nos recuerda que entramos en un nuevo período de la historia de la humanidad, en el que las máquinas sustituyen cada vez más a las personas en los procesos de fabricación, venta, creación y suministro de servicios, en esta misma dirección apunta Peter Drucker, cuando de forma inequívoca nos habla “de la desaparición del trabajo como factor clave de producción” que se transformará en el proceso inacabado de la sociedad capitalista⁷.

Ya se han pronunciado también autores del prestigio de Bertrand Russell, matemático y filósofo inglés que al referirse a los efectos que sobre el empleo tienen las nuevas tecnologías, propugna por ingeniárselas para encontrar un antídoto frente a la pérdida constante de puestos de trabajo, a través de la reducción de las horas de trabajo para seguir todos trabajando y tener los ingresos necesarios para poder adquirir la cada vez mayor producción; así que la fórmula por él propuesta es ésta: “No debería existir la posibilidad de ocho horas al día de trabajo para algunos, y cero horas para otros, sino que deberían ser cuatro horas al día para todos”⁸.

3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico para la realización de esta investigación más adecuado se construye en base a la teoría feminista en relación al diagnóstico y explicación histórica y social de la condición de la mujer respecto del mercado del trabajo; desde esta perspectiva la teoría de género aparecida en la década de los años ochenta ha hecho posible la existencia de nuevos modelos teóricos de reflexión; así Watson Scott⁹ interpreta el concepto de género como categoría analítica que posibilita el acercamiento a la organización social de las relaciones entre los sexos. A medida que en el siglo XX va evolucionado la sociedad se agudiza la segmentación entre los varones y las mujeres¹⁰.

⁶ EUROSTAT, 1995.

⁷ P. DRUCKER: “Un mundo sin trabajadores” en J. RIFKIN: *El fin del trabajo*, Barcelona, Editorial Paidós Ibérica S.A. 1997, p. 33.

⁸ B. RUSSELL, en J. RIFKIN: *El fin del trabajo*, Barcelona, Editorial Paidós Ibérica S.A. 1997, p. 49.

⁹ W. SCOTT: *Trabajo y sociedad*, Barcelona, Editorial Hacer, 1995, pp. 127-134.

¹⁰ C. VALIENTE: “Género, mercado de trabajo y Estado del bienestar: el caso de España” en *Revisita de Sociología del Trabajo*, Invierno 97-98, Madrid, Siglo XXI de España Editores, S.A. pp. 53-79.

Existen un buen número de investigaciones del paso de las sociedades tradicionales a las sociedades industriales, donde se observa, la cada vez mayor conminación de la mujer a los estrechos límites del espacio doméstico, si bien es importante destacar que si el aumento de la actividad económica de las mujeres fuera del ámbito doméstico en las sociedades industriales se relaciona con los cambios estructurales en la economía occidental, también se relaciona y de forma directa con un cambio en la orientación laboral y social de éstas, que está determinando profundas transformaciones de base en la sociedad (en el modelo tradicional de familia y en las relaciones que en ella se dan) haciendo que emerjan las contradicciones de una sociedad androcéntrica y patriarcal, a saber, la división del trabajo y la invisibilidad de la esfera de la producción doméstica¹¹.

Las diferentes tendencias existentes en los últimos tiempos en el mercado de trabajo, en relación al colectivo de mujeres trabajadoras está cambiando de signo, veamos: se ha incrementado la tasa de actividad femenina (Eurostat para el año 1995 daba la cifra del 35%) el abandono del trabajo como tendencia bastante generalizada, al casarse o tener el primer hijo está subvirtiéndose, así como la cultura sustentada por las nuevas generaciones de mujeres, que a diferencia de un pasado reciente, sobrevaloran el puesto de trabajo como factor fundamental para la independencia social y económica; sin embargo, y a pesar de los indiscutibles avances en la posición laboral de las mujeres, el mercado de trabajo se encuentra segmentado al no disfrutar todos/as los/as trabajadores/as de las mismas condiciones, ni estar representados/as en los diferentes sectores de producción de igual forma, por todo lo referido describir y explicar dichas tendencias, exige como oportuno y útil recurrir a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo.

4. ESTUDIO EMPÍRICO DE LA MUJER TRABAJADORA SALMANTINA

Como ya se expuso al comienzo de este trabajo sociológico el objetivo general es “analizar la promoción de la mujer salmantina en la empresa respecto de los trabajadores”; para ello de un universo de 469 empresas se obtuvo una muestra de 19, es decir el 4,05% cuyas características vamos a analizar a continuación:

¹¹ C. PRIETO: *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Op. cit., p. 146.

TIPO DE EMPRESA Y SEXO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS ESTUDIADOS/AS

TIPOS DE EMPRESAS	Mujeres		Varones		TOTAL	
	Número	%	Número	%	Número	%
Empresa Pequeña	29	28,43	30	29,41	59	57,84
Empresa mediana	13	12,74	15	14,7	28	27,45
Empresa grande	8	7,84	7	6,86	15	14,7
TOTAL	50	49,01	52	50,97	102	100

Como puede verse en el presente cuadro, el 57,84% de la muestra total corresponde a los trabajadores de la empresa pequeña salmantina, el 28,43% a las mujeres y el 29,41% corresponde al grupo de varones.

Respecto a la empresa mediana la distribución de la muestra por sexos fue así: el 12,74% se constituyó con el grupo de mujeres y el 14,7% corresponde a los trabajadores varones, mientras que a la empresa grande le correspondió la siguiente representación: el 7,84% de la muestra son mujeres y el 6,85% varones. Se ha querido buscar el equilibrio de la representación de ambos sexos con el fin de poder ver las diferencias existentes en las condiciones de trabajo de ambos grupos de trabajadores/as. La mayor representación de la empresa pequeña salmantina así como de la mediana está justificada como consecuencia de la actual estructura empresarial existente.

Distribución de la población estudiada según la edad

La distribución de la población estudiada en función de los grupos de edad es, como puede verse, otras de las características más significativas entre los hombres y las mujeres trabajadoras, estas últimas se incorporan a una edad más temprana al trabajo que los varones, así tenemos que en los grupos de edades entre menos de 18 años hasta los 33 años, se han incorporado el 60% de las mujeres, frente a solo el 35,3% de los varones, lo contrario de lo que sucede en la incorporación al trabajo de los 34 años en adelante, donde solo hay un 38% de mujeres y el 60,78% de los varones.

En síntesis, el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras se encuentra en los grupos de edades inferior a los 33 años, mientras que en los varones los mayores porcentajes de incorporación al trabajo tienen lugar a partir de los 34 años.

Ya hicimos la observación, de que la tendencia que se ha podido observar respecto de la mujer se está cambiando, en relación a abandonar el trabajo una vez se ha casado y tiene el primer hijo, sin embargo en estas circunstancias hemos de asumir que aún no es una realidad en el contexto de las empresas salmantinas estudiadas que siguen de alguna manera inmersas todavía en una sociedad que responde a las características de tipo tradicional; de tal suerte que dichas características se perciben de forma más clara en las empresas pequeñas y medianas donde persisten aún las mayores diferencias, mientras que en las empresas grandes, es donde existe un mayor equilibrio de edades entre los hombres y las mujeres trabajadores respecto de los grupos de edad y su presencia en el trabajo.

El retraso en la incorporación de la mujer al trabajo es un hecho significativo en la empresa grande, —no por casualidad es donde hay más universitarias— si bien debemos de significar que del grupo de edad de 26 a 33 años hay un 62,5% de mujeres frente al 14,28% de varones, y el total de las primeras se encuentran entre los 26 años y los 49, mientras que en los varones el contingente mayor de incorporación al trabajo por grupos de edad corresponde al grupo de 34 a 41 años con el 42,85%. Estos datos son la lógica consecuencia de la tardía incorporación de la mujer al trabajo en este tipo de empresa por un lado, por otro, a que el varón como tendencia general se ha incorporado más tarde que la mujer, pues además de prepararse para ocupar un puesto de trabajo, tenía que hacer como vulgarmente se decía la mili, es decir entrar en el ejército para cumplir con la obligación de servir a la Patria, valor éste muy cuidado por los mandatarios de la época, e inculcado a los jóvenes españoles.

Número de hijos de los/las trabajadores/las

Respecto a la tenencia del número de hijos de los trabajadores/as estudiados/as, se ha de significar que no tienen ningún hijo el 58% de las mujeres y el 30,7% de los varones, con un solo hijo hay un 26% de mujeres y un 19,23% de varones, sin embargo con dos hijos sólo hay un 10% de mujeres frente a un significativo 32,69% de varones, y con tres hijos sólo hay un 2% de mujeres y un 13,46% de varones y, finalmente, con cuatro y más hijos, no hay ninguna mujer y casi un 4% de varones; de lo que se deduce que la mujer trabajadora salmantina tiene menos hijos que sus compañeros de trabajo. ¿Exigencia del trabajo? ¿pautas culturales? ¿responsabilidades del hogar? La tasa de natalidad de las mujeres españolas está en el presente en torno a 1,07 hijos por mujer, tasa esta la más baja del mundo.

En general la mujer trabajadora tiene menos hijos que sus homólogos los trabajadores, así lo hemos podido constatar, en este como en otros trabajos realizados. A nivel global el 41,11% de los componentes de la muestra no tienen ningún hijo, con uno el 22,54%, con dos el 18,62%, de los que el 16,66% son hijos de trabajadores y sólo el 1,96% hijos de trabajadoras, y con tres o más de tres

había un 8,92% de los varones y sólo un 0,98% de las mujeres. No cabe duda, que esta situación no es más que la lógica consecuencia de una serie de factores hoy presentes en la sociedad, en épocas pasadas inexistentes, entre los que se encuentran, el control de natalidad –vía anticonceptivos– la mayor preparación, el menor poder de la iglesia, la mayor independencia de las personas, el mayor nivel de vida, el viajar más, la existencia de leyes menos represivas en el campo de la sexualidad, la mayor tolerancia, el hedonismo de buena parte de la población, la incorporación masiva de la mujer al trabajo, etc.

Estado civil de la población estudiada

De acuerdo al estado civil de la muestra investigada lo más significativo es el porcentaje de mujeres solteras, en relación a los varones, así en la empresa pequeña, había un 37,93% de las mujeres trabajadoras solteras frente a sólo un 10% de los varones, en la empresa mediana, sin embargo hay un 53,33% de varones solteros frente al 53,84 de las mujeres, es decir no hay diferencias, mientras que en la empresa grande hay un contundente 62,5% de solteras frente a ningún varón; en síntesis en este trabajo existen como promedio, en torno al 40% de las mujeres solteras, frente a un 20% de trabajadores solteros, en definitiva el número de trabajadoras solteras va en aumento de la pequeña a la empresa grande, y resulta curioso que en los tres tipos de empresa sólo en esta última había un 12,5% de mujeres separadas (el 2% de la muestra total) es decir, que no solo hay menos porcentajes de mujeres casadas que de varones, sino que además hay que sumar este porcentaje de mujeres separadas; únicamente en la empresa grande el total de los trabajadores es de estado civil casado, frente al número menor de mujeres casadas que ascendía al 25%, o sea que mientras el número de solteros/as asciende de la empresa pequeña a la empresa grande, al mismo tiempo desciende el número de casados/as de la empresa pequeña a la empresa grande excepto en los varones, y en la empresa grande.

Nivel de estudios realizados por los/as trabajadores/as

En referencia al nivel de estudios realizados, hay que significar que en términos generales las mujeres trabajadoras tienen un mayor nivel educativo que sus homólogos los trabajadores, terminan en mayor porcentaje los estudios iniciados, y los niveles alcanzados por los trabajadores/as son superiores los que tienen en la empresa grande, que los conseguidos por los trabajadores/as en las empresas mediana y pequeña.

Los estudios primarios completos en la empresa pequeña los tienen más de un 12% de trabajadores que de las trabajadoras, e igualmente en la empresa

mediana, sin embargo las mayores diferencias se dan en la empresa grande, con un 16% más de estudios primarios terminados por parte de los varones que de las mujeres, no obstante las mayores diferencias se observan en el nivel de estudios universitarios terminados donde en la empresa grande hay un 50% de mujeres con título universitario frente al 28,57% de los varones, es decir más del 21% de mujeres tienen título universitario respecto de los varones. Asimismo, en general, los porcentajes de varones sin acabar los diferentes tipos de estudios son superiores a los correspondientes porcentajes de las mujeres.

Respecto a los puestos ocupados por las mujeres y los varones hay que destacar, que en la empresa pequeña, había un 3,33% de los varones entrevistados que ocupaban trabajos de dirección, y ninguna mujer, mientras estas últimas se concentran en torno al 40% en puestos de auxiliares administrativas y administrativas frente a sólo el 3% de varones que realizan estas mismas funciones.

En la empresa mediana en torno al 31% de las mujeres ocupan puestos de auxiliares administrativas y administrativas, con solo el 13% de los varones, y en puestos de dirección había un 6,6% de varones en estos puestos, es decir el doble que en la empresa pequeña y ninguna mujer.

En la empresa grande hay que hacer énfasis en que el 28,57% de los varones de la muestra ocupan puestos de dirección frente al 12,5% de las mujeres, repitiéndose que el 40% de estas últimas ocupan los puestos de auxiliares administrativas y administrativas, con sólo el 14,28% de los varones en estos mismos puestos.

En síntesis, siguen feminizados en buena medida los trabajos de auxiliares administrativos y administrativos, sin embargo en las grandes empresas se observan unas mayores posibilidades de promoción a puestos de dirección por parte de las mujeres, aspecto este avalado por el significativo nivel educativo superior a favor de este colectivo, sin olvidar que estamos refiriéndonos al sector terciario. La ruptura con los valores en boga de la sociedad tradicional, ya se percibe en este trabajo de investigación, pues a diferencia del pasado, la mujer no sólo está presente en el trabajo, sino que se encuentra con mayor representación en las aulas que el varón; hecho este novedoso en nuestra sociedad, pues los que tenían que estudiar antes, eran los varones para ocupar un puesto de trabajo, sostén de toda la familia, reservándole a la mujer, el tener hijos, criarlos, educarlos ocuparse del resto de las tareas del hogar y ser fiel y amante esposa.

Tipos de contratos suscritos por los varones y por las mujeres

Los tipos de contratos suscritos —arreglo a la normativa vigente—, tanto los temporales como los contratos en prácticas, es decir los contratos precarios, afectan en mayores porcentajes a las mujeres que a los varones, y donde las diferencias son más significativas es en la empresa pequeña —sin duda de corte más tradicional (20% son varones y 27,58% son mujeres) y menos en la empresa mediana donde este tipo de contratos afectan al 20% de los varones y al 15,3% de las muje-

res, y finalmente este tipo de contratación precaria afecta en mayor porcentaje a los trabajadores con el 28,57%, frente al 25% de las mujeres, no olvidemos el mayor nivel de instrucción de estas últimas, y que el tipo de contrato indefinido –en el caso exclusivo de la empresa grande– es el mayor porcentaje el de las mujeres con el 75% , mientras el de los varones es el 71,42%. Los contratos en prácticas y los contratos de aprendizaje son exclusivos de las mujeres y en las medianas empresas, con el 7,69% y el 15,38% respectivamente, si exceptuamos el 6,66%, de contratos de aprendizaje de los varones en esta empresa mediana. A nivel de los trabajadores el 75% tienen contratos indefinidos, mientras que las mujeres en estas mismas condiciones, se encuentran el 68%, es decir un 7% menos que sus homólogos los trabajadores.

Distribución de los/las trabajadores/las por sectores de producción

La distribución de la población trabajadora estudiada por sectores de producción fue así: en la empresa pequeña en el sector secundario había un 33,33% de los varones y un 34,48% de las mujeres, en la empresa mediana el 40% eran varones y el 46,15% mujeres y en la empresa grande no había ningún trabajador ni trabajadora en este sector de producción, mientras en el sector terciario en la empresa pequeña había un 66,66% de trabajadores y un 65,51% de trabajadoras, en la empresa mediana un 60% de trabajadores y un 53,84% de trabajadoras y finalmente en la empresa grande se concentraban la totalidad de trabajadores y trabajadoras en el sector terciario. Ya se ha iniciado de forma irreversible la pérdida de población, primero del sector primario hacia el secundario, y actualmente del secundario hacia el sector terciario, o sector servicios, gracias en buena medida a las nuevas tecnologías, que han hecho posible el incremento de la producción, así como la reducción de la mano de obra necesaria, en esos sectores.

Estabilidad en el empleo por parte de los/las trabajadores/las

La mujer trabajadora salmantina –de la muestra estudiada–, en términos generales, es más estable en su puesto de trabajo que el varón, así por ejemplo en la empresa pequeña la permanencia hasta 5 años en el primer empleo es superior en las mujeres que en los varones, el 33,33% de los varones, frente al 41,37% de las mujeres, mientras en la empresa mediana hay un 20% de varones y un 46,15% de mujeres, y en la empresa grande los varones que habían tenido un tercer empleo ascendía al 28,56%, frente al 12,5% de las mujeres, y esto a pesar que las mujeres ocupan los empleos precarios, una de cuyas características más significativa, es la mayor tasa de rotación por los puestos de trabajo.

El segundo empleo afecta a los varones en torno al 27% en la empresa pequeña mientras que en el caso de las mujeres trabajadoras han tenido el 2º empleo el 34,47%, y en la empresa mediana, los varones han ocupado un 2º empleo el 13,33%, y las mujeres un 15,38%; en la empresa grande más de un 42% de los varones y un 37% de las mujeres han tenido un segundo empleo.

Respecto del personal de la muestra que han ocupado un tercer empleo, los datos obtenidos fueron así: en la empresa pequeña, los varones lo tuvieron en más del 20%, y las mujeres un 10,34%, mientras en la empresa mediana, a los varones correspondió el 13,33% y a las mujeres el 15,38%, y en la empresa grande los varones que han ocupado un tercer puesto de trabajo fue del 28,56%, mientras en las mujeres ascendió al 12,5% como ya se expuso anteriormente; en síntesis se observa una mayor estabilidad en general en el puesto de trabajo en las mujeres trabajadoras que en sus homólogos los trabajadores. En la cultura de la población española no se encontraba hasta hace muy poco tiempo, el tener que asumir el cambio de puesto de trabajo como algo habitual y no traumático, como acontece, por ejemplo en la sociedad norteamericana, que lejos de ser la antigüedad un mérito en el trabajo, pasa a ser un inconveniente, al considerar un elemento fundamental en el trabajo la capacidad de adaptación a los cambios que se están operando en los procesos productivos de forma permanente.

Tipo de jornada realizada por los/las trabajadores/as

Respecto al tipo de jornada realizada en la empresa pequeña, el 30% de los varones tiene jornada prolongada, frente al 27,58% de las mujeres, es decir la jornada partida es la opción más aceptada por los trabajadores y las trabajadoras, con el 70% y el 72,41% respectivamente, bastante coherente con las condiciones de una empresa de corte tradicional y sin diferencias en ambos grupos de trabajadores/as, respecto de este tipo de jornada.

En la empresa mediana, la jornada prolongada la realizan el 13,33% de los trabajadores y el 15,38% de las trabajadoras, por tanto se incrementa el número de trabajadores/as que realizan la jornada partida con el 86,66% y el 84,61% respectivamente.

En la empresa grande, se tiene como dato más significativo que el 85,71% de los varones encuestados disfrutan de la jornada prolongada, frente al 75% de las mujeres, es decir, la empresa grande ha optado de forma muy significativa porque sus trabajadores sean estos varones o mujeres tengan de forma mayoritariamente la jornada prolongada, no obstante, los varones tienen un 10% más que las mujeres este tipo de jornada, que corresponde a las necesidades de la empresa actual en el sector servicios, con jornadas prolongadas para cubrir dichas necesidades del trabajo. Tradicionalmente se venía disfrutando de la jornada partida en un país como el nuestro, con altas tasas de población activa dedicada a la agricultura, en la medida que se fue industrializando, la incorporación de la jornada prolongada

se iría imponiendo como consecuencia de la existencia de los turnos en el trabajo; actualmente asistimos a la creación de los tres turnos de ocho horas cada uno, para cubrir las 24 horas diarias de trabajo, en empresas grandes y de carácter internacional dedicadas fundamentalmente al sector automovilístico.

Horas de trabajo dedicadas al hogar por la muestra estudiada

Las horas dedicadas al hogar están desigualmente distribuidas entre los hombres y las mujeres trabajadores/as, y esto es lo que vamos a exponer a continuación:

En la empresa pequeña hay un 36,66% de varones que no dedican ninguna hora a las tareas del hogar diariamente, hay que recordar que un 10% de los mismos están solteros, mientras en las mujeres hay un 6,89% , con un 37,93% que son solteras, si bien lo más significativo es que dedican una hora diaria a las tareas del hogar el 36,66% de los varones y el 27,58% de las mujeres, mientras dos horas solamente le dedican el 6,66% de los varones y el 17,24% de las mujeres. Y con tres o más horas dedicadas diariamente al hogar, se encuentran los varones con el 10%, que es coincidente con el porcentaje de varones solteros, y las mujeres con el 44,82%; en síntesis, mientras la dedicación de dos a tres horas diarias a las tareas del hogar los varones lo hacen en el 16,66%, las mujeres en esta dedicación están el 62%, justamente el porcentaje de mujeres de estado civil casadas.

En la empresa mediana los datos obtenidos son: no dedican ninguna hora a las tareas del hogar el 53,33% de los varones, lo que es coincidente con ese mismo porcentaje de varones solteros, y un 15,38% de mujeres, una hora le dedican el 26,66% de los trabajadores y un 15,38% de las trabajadoras, dos horas el 0% de los varones y el 23,07% de las mujeres y tres o más horas el 6,66% de los trabajadores y el 38,46% de las mujeres, la relación entre menos horas dedicadas al hogar y ser de estado civil soltero se relacionan, así como en las mujeres trabajar dos o menos horas diarias en el hogar se relaciona con el estado civil de soltera, y ser casada con realizar en la casa tres o más horas diarias a las tareas domésticas. En definitiva la mujer trabajadora y casada tiene una doble jornada de trabajo la que realiza fuera de casa y la que hace en el hogar después de salir de su trabajo remunerado.

De las entrevistas realizadas a los trabajadores/as de la empresa grande los resultados obtenidos fueron así: los varones que no dedican ninguna hora al día a las tareas del hogar son el 28,57% –recordamos que todos los trabajadores están casados– y ninguna mujer; una y dos horas le dedican el 28,57% de los trabajadores así como el 25% de las mujeres respectivamente, y tres o más horas el 50% de las mujeres con carácter de exclusividad, por tanto, donde se encuentran las diferencias más significativas es en la dedicación de tres o más horas, cuando el 62,5% de las mujeres en este tipo de empresa son solteras y además tienen un nivel educativo superior al que tienen los varones, de lo que se deduce que esta

mujer trabajadora es la más discriminada, pues realiza un mayor número de horas a las tareas domésticas, si bien el varón también está presente en estas labores, por supuesto dedicando menos horas que las mujeres, de la misma manera que las mujeres dedicadas a sus labores, realizan otros tipos de trabajos además de los específicos del hogar.

Trabajadores/las que comparten tareas en el hogar

Respecto al ítem, si comparten o no comparten, los trabajadores y las trabajadoras las tareas domésticas en la casa los resultados fueron así: el 46,66% de los trabajadores y el 65% de las mujeres de la pequeña empresa, si las comparten, mientras que en las empresas medianas lo hacen el 46,66% de los varones y el 76,92% de las mujeres, y en las empresas grandes lo comparten el 71,42% de los varones y el 87,5% de las mujeres; las diferencias más significativas, se encuentran en la empresa mediana donde hay una diferencia en torno al 30% más de mujeres que de varones compartiendo esas tareas, así como en la empresa pequeña y en la grande las diferencias son del 19% y el 16% respectivamente, en conclusión, es muy probable que las diferencias existentes en compartir las tareas domésticas entre las mujeres y los varones, en los porcentajes entre la empresa pequeña y mediana respecto de la grande, estén relacionadas en que en esta última, es donde existen las parejas más igualitarias, y un mayor número de mujeres universitarias. Lo que permite constatar, que si bien la mujer trabajadora dedica más horas que el varón a las tareas domésticas, también el varón está presente en el hogar en el desempeño de estas labores cotidianas, y que en las parejas más igualitarias, –presumiblemente en mayor contingente presentes en la empresa grande– hacen que las diferencias entre el hombre y la mujer trabajadoras sean menores, y por consiguiente colaboren más estrechamente entre ellos. Esta situación, es relativamente nueva en la sociedad española, pues en la medida que la mujer ha estado ausente del trabajo remunerado, es decir realizando las tareas del hogar, el varón no ha participado de estas funciones en la práctica asumidas con carácter de exclusividad por las mujeres.

Niveles de satisfacción en el trabajo de los/as trabajadores/as

Cuando preguntamos a nuestros entrevistados/as por el grado de satisfacción en el trabajo, en la empresa pequeña, contestaron estar muy satisfechos –satisfechos un 66,66% de los trabajadores, frente a un 100% de las mujeres, o lo que es igual, el trabajador insatisfecho en su trabajo asciende a un 23,33% y ninguna mujer, mientras que en la empresa mediana los trabajadores muy satisfechos y satisfechos eran el 93,32%, y sólo un 53,84% de las mujeres, o sea que hay más de un 46% de mujeres poco o nada satisfechas, frente a sólo un 6,66% de varones, mientras en la empresa grande como muy satisfechos y satisfechos hay un 71,42% de varones, junto al 100% de las mujeres en esa misma situación, y un

28,57% de varones como muy insatisfechos; en síntesis las mujeres en general, están más satisfechas que los varones en el trabajo, y es así, a pesar de exigirles más que a los varones para acceder a un puesto de trabajo ocupando puestos de inferior categoría salarios más bajos, y menor estabilidad en el empleo, sin olvidar que el 62,5% de estas trabajadoras son solteras. Robert Blauner¹² sobre satisfacción en el trabajo, descubrió que los hombres de negocios y los profesionales presentaban niveles de satisfacción más altos que los trabajadores manuales, y los trabajadores manuales más cualificados a su vez, tenían niveles de satisfacción superiores, a los que tenían los trabajadores manuales no cualificados, o los trabajadores de cadena de montaje. Otro investigador como Daniel¹³ nos traslada la constatación de que los operadores manuales, cuyas tareas desempeñadas son trabajos rutinarios, tienen niveles inferiores de satisfacción en el trabajo, que los que realizan tareas de dirección, son profesionales o personal altamente cualificado.

En síntesis, los niveles mayores o menores de satisfacción en el trabajo, están también relacionados con aspectos subjetivos, con la situación económica, con la valoración que se haga del trabajo, con las aspiraciones personales etc., etc. lo que si parece congruente, es la mayor satisfacción de las personas que desempeñan funciones más creativas, más personales y menos estereotipadas, lo contrario de lo que sucede habitualmente en los trabajos rutinarios o desempeñados en las cadenas de montaje.

Niveles de satisfacción de los/as trabajadores/as en el hogar

Sobre la satisfacción en el hogar la situación existente fue así: en la empresa pequeña, los trabajadores se encuentran como muy satisfechos en el 66,66%, frente a un escaso 34,48% de las mujeres; satisfechos el 20% de los varones y el 44,82% de las mujeres, y poco o nada satisfechos hay un 6,66% de los trabajadores junto a un 17% de las mujeres, por tanto a nivel de la empresa pequeña los trabajadores, tienen niveles de satisfacción superiores a las mujeres en el hogar con énfasis en la situación de muy satisfechos con el 32% de diferencia con las mujeres, sólo en el porcentaje de satisfechos supera la mujer al varón en torno al 25%, para después en el nivel de poco o nada satisfechos en más del 10% las mujeres superan a los varones, en pocas palabras en el nivel superior de satisfacción en el hogar es como se encuentran mayoritariamente los varones, mientras las mujeres son las que se sitúan en mayor porcentaje en el nivel de poca o nada satisfacción en el hogar.

En la empresa mediana con pocas diferencias se repite la situación de los varones y de las mujeres, así el 60% de los trabajadores están muy satisfechos en

¹² R. BLAUNER: "Trabajo y satisfacción" en T. WATSON: *Trabajo y Sociedad*, Barcelona, Editorial Hacer, 1995, p. 116.

¹³ W. W. DANIEL: "Trabajo y satisfacción" en T. WATSON: *Ibidem*, 1995, p. 118.

el hogar, frente al 30,76% de las mujeres, mientras que satisfechos hay un 33,33% de varones y un 53,84% de mujeres, y poco satisfechos hay un 15,38% de mujeres y un 6,66% de varones; en conclusión existen mayores niveles de satisfacción en el hogar en los hombres que en las mujeres trabajadoras, aspectos éstos ya corroborados en la empresa pequeña.

En la empresa grande se obtuvieron los datos que a continuación se exponen: el 14,28% de los trabajadores manifestaron estar muy satisfechos en el hogar, frente al 25 de las mujeres, así como satisfechos el 85,71% de los varones y el 62,5% de las mujeres, un 12,5 de las mujeres manifestaron estar nada satisfechas en el hogar, dato este coincidente con este mismo porcentaje de mujeres separadas.

En síntesis, a pesar de este último dato correspondiente a las mujeres respecto del nivel de insatisfacción en el hogar, es en la empresa grande donde los niveles de satisfacción en el hogar entre los hombres y las mujeres tienden a equilibrarse, existiendo algunos factores que pueden contribuir a ello, me refiero tanto al mayor nivel educativo, como el ocupar puestos de mayor nivel, tener salarios más altos y ser parejas igualitarias en la unión o matrimonio.

Niveles de dificultades existentes para ocupar un puesto de trabajo por ser mujer

Si nos adentramos en la evaluación y análisis de las dificultades existentes en el desempeño del trabajo por ser mujer, los resultados obtenidos fueron, que así lo confirmaron el 20,68% de las mujeres en la empresa pequeña, incrementándose al 46,15% en la empresa mediana y disminuyendo al 12,5% en la empresa grande; los datos más significativos detentados por las trabajadoras de la mediana empresa están de alguna manera relacionados con el menor nivel educativo de las trabajadoras respecto de la empresa pequeña y de la grande. En síntesis, y a nivel general el 74% de las mujeres entrevistadas de los tres tipos de empresas estudiadas entendían que no tenían ninguna dificultad en el desempeño de su trabajo por ser mujer, mientras que el 26% restante opinaban todo lo contrario. Es decir, hay un contingente de mujeres trabajadoras –más de la cuarta parte– que estiman que el hecho de ser mujer trabajadora implica tener dificultades en el trabajo, lo que debería ser objeto de una mayor atención por parte de la sociedad en general y de manera muy especial de las autoridades del Ministerio de Trabajo, así como de nuestros empresarios, sindicatos, políticos y legisladores.

Relación de fumadores/as en la muestra estudiada

A la pregunta hecha a los trabajadores/as de si eran o no fumadores/as, las respuestas fueron éstas: en la empresa pequeña el 53,33% de los varones y el 62,06% de las mujeres respondieron afirmativamente, con la diferencia en torno al 9% más de fumadoras que de fumadores, en la empresa mediana los fumadores son el

66,66% y el 53,84% de fumadoras, es decir existe un 13% más de fumadores que de fumadoras, justamente el porcentaje de varones que tienen más de 50 años cumplidos.

En la empresa grande hay un 57,14% de varones fumadores y un 62,5% de fumadoras, es decir existe más de un 5% de mujeres fumadoras respecto de los varones, lo que está correlacionado con la tendencia generalizada de que la mujer en la actualidad fuma más que los varones, si bien a nivel global de este estudio, el porcentaje de mujeres fumadoras es el mismo que el de los varones, es decir fuman en torno al 60% de varones y de mujeres. Basta con fijarse a la salida de los colegios de enseñanza media, para ver que el número de chicas fumadoras es superior al de los chicos, y una absurda manera de entender la igualdad entre los hombres y las mujeres, la liberación y la igualdad deberían discurrir por otros derroteros, mucho más importantes, de mayor trascendencia y racionalidad.

Niveles salariales de los hombres y de las mujeres trabajadoras estudiadas

Otro factor importante a analizar, es sin duda alguna, el correspondiente a los niveles salariales que se tienen; en la empresa pequeña estos niveles se concentran en los ingresos entre 60.001 y 115.000 pesetas, en el 73,33% de los salarios de los varones y en el 86,19% del salario de las mujeres, es decir un 13% más de mujeres que de varones tienen este salario; mientras que de 115.000 pesetas en adelante hay un 26,64% de los salarios de los varones y sólo la mitad de este porcentaje tienen este nivel salarial las mujeres.

En la empresa mediana entre 60.001 y 115.000 pesetas de salario mensual hay un 73,33% de varones, igual porcentaje que en la empresa pequeña, y un 92,29% de mujeres que perciben dicho salario, es decir casi un 20% más de mujeres, que de varones reciben este nivel salarial, por consiguiente salarios superiores al mencionado reciben el 26,65% de los varones y sólo un 7,69% de las mujeres. Por su parte, en la empresa grande los niveles retributivos entre 60.001 y 115.000 pesetas de salario mensual, lo reciben solamente el 14,28% de los varones y un 62,5% de las mujeres, es decir un 48% más de mujeres que de varones tienen este nivel salarial, estas diferencias constatan los resultados obtenidos en otros trabajos realizados a nivel nacional, donde la discriminación a la mujer es mayor, en la medida en que tiene una mejor preparación, u ocupa cargos directivos, respecto de los salarios detentados por el varón, sólo hay un 37,5% de mujeres con salarios superiores a 115.000 pesetas, mientras que los varones en estas circunstancias se encuentran el 85,70%. A nivel global hay un 74,56% de mujeres con salarios inferiores a las 115.000 pesetas mensuales, frente a sólo un 34,58% de los varones, es decir, un 40% más de mujeres que de varones tienen un salario inferior.

Realización de horas extras por los trabajadores y trabajadoras

En la realización de horas extras, en torno al 60% tanto los hombres como las mujeres, las hacen tanto en la empresa pequeña, como en la mediana y en la grande, con apenas diferencias, si exceptuamos que en torno al 14% de los varones realizan horas extraordinarias en otras empresas, mientras las mujeres no las hacen; aspecto este último bastante coherente con lo que ya es habitual en la mujer, dedicar el resto de sus horas de forma preferente a las tareas domésticas en sus hogares.

Afiliación sindical de los/as trabajadores/as estudiados/as

El sindicato ha utilizado la lógica que anima a los diferentes grupos a concentrarse en intereses sectoriales; el mantenimiento de los grupos divididos según el tipo de actividad desarrollada, por habilidades, sexo, o raza, puede contribuir al debilitamiento de la fuerza de trabajo, que tendrá que enfrentarse a la estrategia empresarial de incrementar la concentración del capital así como a la expansión de corporaciones y conglomerados de carácter multinacional, y contraria a la idea germinal sindical de crear una conciencia de clase unitaria frente a los empresarios; pues bien, en la actualidad el fraccionamiento de los grupos de trabajadores más significativo es la división de éstos, que tienen un puesto de trabajo fijo, frente a los trabajadores con contratos de trabajo temporal, y de ambos frente a los trabajadores en desempleo, y de los trabajadores afiliados a un sindicato, junto a los trabajadores no afiliados; a estas alturas de la historia social del trabajo, es necesario reconocer, que en buena medida el poder que tienen los empresarios, se fundamenta hasta cierto punto en la descomposición de la conciencia social de los trabajadores, y la aparición de un sin fin de plataformas reivindicativas potenciales de intereses propios de un grupo o colectivo con específicos y concretos objetivos; la extraordinaria estratificación de las tareas y trabajos desarrollados han contribuido a ello, así como las mejoras de las condiciones de vida del mundo del trabajo, y el pertinente aburguesamiento de la clase trabajadora ya anunciado por Habermas en la década de los años 70.

La mujer históricamente ha estado en buena medida excluida de las instituciones sindicales, así que los resultados obtenidos en cuanto a afiliación sindical son coherentes; en relación a los varones hay un 15,38% de trabajadores afiliados, y un 6% de las mujeres, a nivel global hay un 10,78% de afiliación sindical, coincidente con las cifras que se facilitan a nivel nacional, los mayores porcentajes de afiliación están en las empresas grandes, como viene sucediendo en nuestro país, frente a la actitud de la mayoría de los empresarios de la pequeña y mediana empresa que no ven con buenos ojos la sindicación de sus trabajadores/as.

Tasa de absentismo en el trabajo por parte de la mujer y del varón

La tasa de absentismo en el trabajo por enfermedad, en el último año, fue así: No faltaron ningún día al trabajo, el 66,66% de los varones, y el 51,72% de las mujeres, faltaron un día el 3,84% de los trabajadores y el 8% de las trabajadoras, y faltaron entre dos y tres días en torno al 13,33% de los varones y el 24,13% de las mujeres, siendo lo más significativo que la falta con más de ocho días de ausencia en el trabajo, afectó al 3,33% de los trabajadores y al 13,79% de las trabajadoras, en síntesis en la empresa pequeña, faltan más las mujeres que los varones al trabajo. En la empresa mediana estos fueron los datos obtenidos: no faltan ningún día al trabajo por enfermedad el 60% de los varones y el 38,46% de las mujeres, siendo este dato el más significativo, mientras en la empresa grande los varones en el 100% y las mujeres en el 87,5% no faltaron ningún día al trabajo, estos datos estimamos están relacionados con el número de mujeres solteras, así en la pequeña empresa hay un 37,93% de mujeres solteras, en la empresa mediana un 53,84% y en la grande hay un 62,5%, es decir que a mayor número de mujeres solteras hay menos tasa de absentismo laboral en las empresas estudiadas.

¿Existe discriminación en el trabajo por ser mujer o varón?

La discriminación en el trabajo es otra de las variables a investigar, por la trascendencia social que este hecho tiene en la actualidad, en la empresa pequeña contestaron el 83,33% que si había discriminación, frente al 79,31% de las mujeres, en la empresa mediana consideraron que si había discriminación en el puesto de trabajo el 57,14% de los trabajadores y el 75% de las mujeres, repitiéndose estos últimos datos en la empresa grande, por lo que los mayores porcentajes de percepción de la discriminación en los puestos de trabajo se encuentran en la empresa pequeña, que posiblemente es donde mejor se captan, por tener un menor número de trabajadores, y por consiguiente controlar mejor este hecho, sin perjuicio de que se den otras situaciones a considerar, de amistad etc., etc., a nivel global la mujer tiene un porcentaje de esta percepción en el 74%, mientras los varones la perciben en el 67,3%.

Respecto a la discriminación en el trabajo por razón del sexo –que dicho sea de paso, es anticonstitucional– en la empresa pequeña coinciden en que se discrimina a la mujer en el trabajo el 50% de los varones, mientras las mujeres lo consideran así el 58,62%, en la empresa mediana coinciden el 20% de los trabajadores y el 69,23% de las mujeres en la discriminación, mientras en la empresa grande, asciende al 20% de los varones y al 69,23% de las mujeres, en síntesis la percepción de la discriminación en el trabajo por razón del sexo es en porcentajes significativamente superior por parte de la mujer trabajadora que de los trabajadores, como se constata a nivel global que aceptan la existencia de discriminación el 36,53% de los trabajadores frente al 64% de las mujeres.

La discriminación de las minorías étnicas en el trabajo

Otra variable a analizar fue la discriminación a las minorías étnicas de latinoamericanos y africanos en el mundo de trabajo estudiado, en términos generales se acepta bastante mejor a los latinoamericanos que a los africanos, y las mujeres son más tolerantes con estas minorías étnicas que los varones.

La opinión de la muestra estudiada sobre la asociación sindical

Se estableció una escala sobre la opinión que tenían sobre la asociación sindical, en los términos siguientes: Consideran como institución muy necesaria el 13,33% de los trabajadores y el 13,79% de las trabajadoras, cifras cercanas a la afiliación sindical en España, la consideran necesaria, el 66,66% de los varones y el 34,48% de las mujeres, habiendo un 16,66% de los trabajadores que la consideran como poco necesaria o innecesaria, frente al 34,78% de las trabajadoras, en síntesis en la pequeña empresa las mujeres consideran como menos necesaria la afiliación sindical que sus homólogos los varones, en la empresa pequeña, consideran como muy necesaria la afiliación sindical, el 20% de los trabajadores, y el 23,07% de las trabajadoras, como necesaria, el 53,33% de los varones y el 61,53% de las trabajadoras; siendo lo más significativo el 26,66% de los varones que consideran tal afiliación innecesaria frente a sólo el 7,69% de las mujeres; es decir en este tipo de empresa hay una mejor valoración de la afiliación sindical por parte de las mujeres, que de los varones; por su parte en la empresa grande, tanto los varones como las mujeres no creen que sea muy necesaria la asociación sindical, mientras la consideran como necesaria el 71,42% de los varones y el 50% de las mujeres, y como poco necesaria hay un 50% de mujeres y un 28,57% de varones.

La empresa grande es la que tiene unos resultados más negativos sobre la afiliación sindical, mientras que la empresa mediana es la que tiene la mejor opinión.

Valoración que les merece a los trabajadores/las la acción sindical

Sobre la valoración que les merece tanto a los trabajadores, como a las trabajadoras la acción sindical, los resultados fueron así: consideran como muy positiva la acción sindical el 20% de los trabajadores y el 15,38% de las trabajadoras, mientras que los porcentajes mayores de valoración se concentran en la consideración de positiva con el 33,33% de los varones y el 46,15% de las trabajadoras, y poco positiva con el 26,66% de los varones y el 7,69% de las mujeres, para después pasar a que el 20% de los trabajadores y el 15,38% de las mujeres la valoren como poco positiva, y nada positiva el 20% y el 15,38% respectivamente.

Siendo lo más significativo de esta valoración negativa a nivel global, los mayores porcentajes de las mujeres, respecto de los varones en es tipo de valora-

ción, en congruencia con la menor afiliación sindical de las mujeres respecto de los varones; finalmente en la empresa grande consideran como positiva la valoración a la acción sindical, el 42,85% de los varones y el 25% de las mujeres, siendo lo más destacable que más del 57% de los trabajadores la valoran como poco o nada positiva, frente al 75% de las mujeres que la valoran como poco positiva, en conclusión, dadas las circunstancias que concurren los datos obtenidos se estiman como demasiado benévolo en las valoraciones realizadas.

5. CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES

La mujer salmantina trabajadora se incorpora al mundo del trabajo, antes que los varones y abandonan de forma significativa el trabajo en torno a los 30 años un contingente importante, coincidente con el hecho de casarse y tener hijos, a diferencia de los varones que a esta edad es cuando se incorporan de forma masiva al trabajo; los niveles educativos de las mujeres trabajadoras salmantinas son superiores a los de sus homólogos los trabajadores y, fundamentalmente, a resaltar esta circunstancia en las empresas medianas y grandes, sin embargo promocionan menos que los varones y tienen salarios inferiores.

El trabajador que tiene además de su empleo principal otro secundario, recibe por ello una compensación económica en la empresa que presta estos servicios, mientras que la pluriempleada por antonomasia, en general es la mujer que además realiza las tareas del hogar, sin recibir por ello ninguna compensación económica, los varones dedican menos horas a las tareas domésticas que las mujeres y de forma muy significativa a partir de tres o más horas diarias, donde las mujeres de la empresa mediana lo hacen el 38,46% y en la empresa grande el 50%, frente al 6,66% de los varones en la empresa mediana, el 10% en la pequeña y nadie en la empresa grande, por otra parte las mujeres cambian menos de trabajo que los hombres, participan menos de la vida sindical, fuman más que los varones en edades inferiores a los 45 años, son en general más tolerantes o aceptarían mejor a los trabajadores inmigrantes, faltan más días al trabajo por enfermedad, debiendo hacer énfasis en que faltan más las mujeres casadas que las mujeres solteras, y en cuanto a los niveles de satisfacción en el trabajo, hay un nivel superior en las mujeres que en los varones, a pesar de que como hemos dicho con anterioridad los salarios son inferiores promocionan menos, y las situaciones de precariedad en el empleo son superiores, debiendo significar que en las empresas grandes las mujeres —en mayor proporción que los varones poseen titulación universitaria y superan en porcentaje a los varones en la tenencia de contratos indefinidos—.

La discriminación de las mujeres en el trabajo está más acentuada en las empresas pequeñas, de corte más tradicional, que en las medianas y grandes, si bien las mujeres que acceden a cargos de dirección en todos los tipos de empresas estudiadas es bastante excepcional.

Los trabajos que realizan generalmente las mujeres salmantinas corresponden a los ya clásicos, es decir a tareas de auxiliar administrativo y de administrativas o secretarias, respecto a la tenencia de hijos las mujeres trabajadoras tienen menos que sus homólogos los trabajadores y de forma muy significativa y a nivel global de este trabajo, hay un 58% de mujeres trabajadoras que no tienen ningún hijo, frente a sólo el 29,42% de los varones, y con un hijo es donde el porcentaje de la mujer con el 26% es superior al correspondiente porcentaje de los varones con el 19,7%, con dos o más hijos los mayores porcentajes corresponden a los varones con el 33,33% y un 10% a las mujeres.

En relación al estado civil, en la empresa pequeña, hay un 37,93% de mujeres solteras, frente a un solo 10% de varones, en la mediana empresa no hay diferencias dignas de significación, pues los solteros son el 53,33% y las solteras el 53,84%, y en la empresa grande es donde se encuentran las mayores diferencias, pues mientras las mujeres solteras ascienden a un 62,5% no existen trabajadores solteros, en definitiva hay un significativo número de mujeres solteras trabajadoras en relación al número de trabajadores solteros.

Para finalizar, y en términos generales los datos obtenidos de los trabajadores/as en la empresa salmantina coinciden con los existentes a nivel nacional, si bien para peor si consideramos las tasas de desempleo y de actividad de la mujer salmantina entre otros aspectos a considerar.