



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Programa de Estudios Conjunto: Grado en Administración y Dirección de Empresas y
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL EN LA
ESPAÑA DE LOS SIGLOS XX Y XXI. EL CASO
DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA
AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA**

Presentado por: Marcos Heras Gil

Tutelado por: Dra. Margarita Caballero Domínguez

Soria, junio de 2017

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	3
-------------------	---

CAPÍTULO 1

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

1.1 Contexto internacional: la situación de la mujer en el mundo occidental en las primeras décadas del siglo XX.....	11
1.1.1 Las dos guerras mundiales	12
1.1.2 Avances técnicos.....	14
1.1.3 Movimientos feministas	14
1.2 Los inicios del siglo XX en España (1900 - 1931). Continuidad del papel tradicional de la mujer. Ligeros avances sociales y legislativos.....	15
1.2.1 Evolución del empleo femenino.....	16
1.2.2 Primeras iniciativas feministas.....	22
1.2.3 Las mujeres en la legislación laboral	24
1.3 La II República (1931 - 1936). Nuevos valores, nueva legislación y estancamiento del empleo femenino.....	26
1.3.1 Evolución del empleo femenino.....	27
1.3.2 Auge de los movimientos feministas: el voto femenino	34
1.3.3 Las mujeres en la legislación laboral	36
1.4 La Guerra Civil (1936 - 1939). El papel de la mujer en ambos bandos.....	38
1.4.1 Situación de la mujer en el bando republicano.....	39
1.4.2 Situación de la mujer en el bando “nacional”	40
1.5 El franquismo (1939 - 1975). Adoctrinamiento, restricciones y aumento de la población activa femenina	42
1.5.1 Nuevo modelo de mujer. Retroceso en su independencia.....	43
1.5.2 Las mujeres en la legislación laboral	46
1.5.3 Evolución del empleo femenino.....	48

ÍNDICE

CAPÍTULO 2

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

2.1	La transición a la democracia	57
2.2	Avances en los derechos y libertades y en la igualdad entre mujeres y hombres....	59
2.3	Avances de las mujeres en materia laboral.....	63
2.4	Avances de las mujeres en el ámbito de la educación e incorporación masiva de las mujeres al empleo.....	68
2.4.1	Avances en educación	68
2.4.2	Incorporación masiva al empleo.....	71
2.5	Desigualdades laborales entre hombres y mujeres y efectos de la crisis económica actual sobre el empleo femenino	78
2.5.1	Desigualdades laborales	78
2.5.2	Efectos de la crisis económica actual sobre el empleo femenino.....	84

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: EL “TECHO DE CRISTAL”

3.1	Contextualización: empleo femenino, industria y sector industrial de la automoción en la provincia de Soria	93
3.2	Descripción de las empresas objeto de la investigación	96
3.3	El “techo de cristal”: Definición, justificación y objetivo principal de la investigación.....	99
3.4	Metodología: Descripción del cuestionario y destinatarios	100
3.5	Análisis de las respuestas.....	103
3.5.1	Análisis de las respuestas de los trabajadores de ANVIS	103
3.5.2	Análisis de las respuestas de los trabajadores de HUF.....	113
3.5.3	Comparación de los resultados de ANVIS y HUF	122

CONCLUSIONES.....	131
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.....	141
------------------------------------	------------

ANEXO I

Distribución de hombres y mujeres por subsectores entre los años 1977 y 1993.....	149
---	-----

ANEXO II

El “techo de cristal en España” (2013-2014).....	150
--	-----

ANEXO III

Reproducción del cuestionario distribuido en las empresas ANVIS y HUF.....	151
--	-----

ANEXO IV

Ranking de las mayores empresas de la provincia de Soria en función del volumen de ventas (2017).....	155
---	-----

ANEXO V

Ranking de las mayores empresas de Castilla y León en función del volumen de ventas (2017).....	158
---	-----

ANEXO VI

El “techo de cristal” en las instituciones públicas de la provincia de Soria (2017).....	161
--	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1: Población activa femenina en España, 1900-1930 (en miles).....	18
Tabla 1.2: Población activa femenina en España distribuida por sectores productivos, 1900-1930 (en miles y por porcentaje).....	19
Tabla 1.3: Población activa femenina en España, 1930-1940 (en miles).....	30
Tabla 1.4: Población activa femenina por sectores económicos en España, 1930-1940 (por porcentaje).....	32
Tabla 1.5: Población activa femenina en España, 1940-1970 (en miles).....	50
Tabla 2.1: Población activa femenina en España, 1981-2008 (en miles).....	71
Tabla 2.2: Porcentaje de población activa femenina sobre total de activos en España, 1980-2010.....	72
Tabla 2.3: Ocupación femenina por sectores económicos en España, 1981-2008 (en miles y por porcentaje).....	76

ÍNDICE

Tabla 2.4: Distribución de hombres y mujeres en cuanto al empleo entre 1977 y 1993.....	79
Tabla 2.5: Porcentaje de salario medio femenino respecto al masculino en España, 1989-2009.....	80
Tabla 2.6: Evolución del desempleo en España, 1980-2006 (%).....	81
Tabla 3.1: Empleo femenino en la provincia de Soria (2008-2016).....	94
Tabla 3.2: El sector industrial en la provincia de Soria (2008-2016).....	95

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1: Participación de los trabajadores de ANVIS en el cuestionario (%).....	104
Gráfico 3.2: Distribución de los participantes en el cuestionario de la empresa ANVIS en función del sexo y del tipo de trabajo (%).....	105
Gráfico 3.3: Nivel de estudios de los trabajadores directos -izquierda- y de los trabajadores indirectos -derecha- de ANVIS (%).....	105
Gráfico 3.4: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta número 6 del cuestionario: “Considera sobre su puesto que...” (%).....	106
Gráfico 3.5: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 7 del cuestionario: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%).....	107
Gráfico 3.6: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 9 del cuestionario: “¿Cuántas semanas estuvo de baja por permiso de paternidad/maternidad?”.....	108
Gráfico 3.7: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 10 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%).....	109
Gráfico 3.8: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 11 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%).....	109
Gráfico 3.9: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 13 del cuestionario: “¿Considera que tiene dificultades para conciliar la vida laboral con la personal?” (%).....	110
Gráfico 3.10: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 14 del cuestionario: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%).....	110

Gráfico 3.11: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 15 del cuestionario: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	111
Gráfico 3.12: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 16 del cuestionario: “¿Por qué no tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	111
Gráfico 3.13: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 17 del cuestionario: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%).....	112
Gráfico 3.14: Respuestas de mujeres y hombres de ANVIS a la pregunta 18 del cuestionario: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%).....	113
Gráfico 3.15: Participación de los trabajadores de HUF en el cuestionario (%).....	114
Gráfico 3.16: Distribución de los participantes en el cuestionario de la empresa HUF en función del sexo y del tipo de trabajo (%).....	115
Gráfico 3.17: Nivel de estudios de los trabajadores directos -izquierda- y de los trabajadores indirectos -derecha- de HUF (%).....	115
Gráfico 3.18: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta número 6 del cuestionario: “Considera sobre su puesto que...” (%).....	116
Gráfico 3.19: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 7 del cuestionario: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%).....	117
Gráfico 3.20: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 9 del cuestionario: “¿Cuántas semanas estuvo de baja por permiso de paternidad/maternidad?”.....	117
Gráfico 3.21: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 10 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%).....	118
Gráfico 3.22: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 11 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%).....	118
Gráfico 3.23: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 13 del cuestionario: “¿Considera que tiene dificultades para conciliar la vida laboral con la personal?” (%).....	119
Gráfico 3.24: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 14 del cuestionario: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%).....	119
Gráfico 3.25: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 15 del cuestionario: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	120

ÍNDICE

Gráfico 3.26: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 16 del cuestionario: “¿Por qué no tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	120
Gráfico 3.27: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 17 del cuestionario: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%).....	121
Gráfico 3.28: Respuestas de mujeres y hombres de HUF a la pregunta 18 del cuestionario: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%).....	121
Gráfico 3.29: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta número 6: “Considera sobre su puesto que...” (%).....	123
Gráfico 3.30: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 11: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%).....	123
Gráfico 3.31: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 14: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%).....	124
Gráfico 3.32: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 15: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	124
Gráfico 3.33: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 17: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%).....	125
Gráfico 3.34: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 7: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%).....	125
Gráfico 3.35: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 10: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%).....	126
Gráfico 3.36: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 15: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%).....	126
Gráfico 3.37: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 18: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%).....	126

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1: Misión, valores y compromiso de la empresa ANVIS.....	97
---	----

INTRODUCCIÓN

“Si la mujer ha franqueado en gran medida la distancia que la separaba del varón, ha sido gracias al trabajo; el trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta” (Simone de Beauvoir, 1949).

Tradicionalmente, las relaciones sociales y familiares se han regido por un sistema patriarcal en el que el hombre es el encargado de asegurar el alimento para su familia, mientras que la mujer se ocupa del cuidado de los hijos y del hogar. Este sistema -y la ideología que lo sostiene- se ha mantenido prácticamente intacto en España, aunque con los matices de cada época, hasta bien entrado el siglo XX.

Es a lo largo del siglo XX cuando la sociedad española, empujada por los modernos ideales de las sociedades de los países de su entorno -como Francia o Inglaterra- y por sus propias particularidades, fue cambiando esta mentalidad y esta ideología, perdiendo peso paulatinamente los clásicos roles de género. Así, las mujeres se han ido incorporando al mundo del trabajo remunerado. Consecuentemente, la legislación laboral se ha tenido que ir adaptando, de forma paralela, a la irreversibilidad de este fenómeno, dando lugar a grandes transformaciones en las relaciones laborales, dentro y fuera de la empresa.

Llegados al año en el que escribo estas líneas -2017-, la situación de las mujeres es diametralmente opuesta a la de los comienzos del siglo XX. Hoy en día, se acepta con total naturalidad que tanto el hombre como la mujer puedan desempeñar ambos roles, el de un trabajo extradoméstico y el de las tareas del hogar y de cuidado de los hijos. Sin embargo, aunque actualmente se mantengan de forma más soterrada, estos roles no terminan de desaparecer, debido, entre otros muchos factores, a la distinta socialización de hombres y mujeres desde la infancia, dando lugar a desequilibrios laborales dentro y fuera de la empresa que abordaremos a lo largo de este trabajo.

Una vez destacada la relevancia del tema, expondré a continuación algunos de los motivos que me han llevado a elegirlo como objeto de mi Trabajo Fin de Grado.

En primer lugar, quiero señalar mi interés personal por analizar y adentrarme en estos significativos avances que las mujeres han conseguido a lo largo del siglo XX, tanto en el ámbito laboral, como en el social, el político, el de libertades y el de

INTRODUCCIÓN

independencia personal. Probablemente una de las transformaciones sociales más importantes de las últimas décadas sea el hecho de haber incorporado a la mitad de la población -las mujeres- a la mano de obra en España, en términos cuantitativos pero sobre todo cualitativos, por lo que supone para el crecimiento y desarrollo del país. Por otra parte, el interés por la actual situación de las mujeres trabajadoras me ha movido a adentrarme en las causas que pueden estar detrás de las importantes desigualdades laborales que sufren las mujeres, dentro y fuera de la empresa, incluso hoy en día, en el marco de una sociedad que es considerada habitualmente y, en mi opinión, erróneamente, como plenamente igualitaria. Dentro de estas desigualdades he querido analizar el denominado “techo de cristal”¹, pues considero que se trata de una de las desigualdades menos analizadas y más difícilmente perceptibles, por lo que el análisis de las causas que la originan es más complejo y supone un mayor reto².

Teniendo en cuenta este contexto, los objetivos que pretendemos conseguir con este trabajo son:

- Profundizar en el conocimiento del proceso de incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico en el siglo XX en el mundo occidental y, más específicamente, en España.
- Analizar la evolución de las cifras relativas al empleo femenino en España, desde comienzos del siglo XX hasta hoy.
- Conocer la legislación laboral que ha afectado al trabajo de la mujer en España, desde comienzos del siglo XX hasta la actualidad.
- Estudiar la influencia de la situación política y los movimientos sociales y sindicales en el trabajo del colectivo femenino en España, desde comienzos del siglo XX hasta nuestros días.
- Identificar los avances que han experimentado las mujeres en los ámbitos educativo, social y, especialmente, laboral, tras el inicio del período democrático en nuestro país.
- Detectar los principales desequilibrios laborales que sufren las mujeres en la actualidad, ahondando en sus causas.
- Investigar sobre las causas que pueden estar detrás de uno de estos desequilibrios, en concreto el “techo de cristal”, en las empresas de nuestro país, a través de un análisis empírico centrado en el sector industrial de la automoción en la provincia de Soria.

Con el fin de cumplir los objetivos fijados, la metodología que hemos empleado para la realización de este trabajo ha sido diversa, pero podemos establecer una clara división: por una parte, la aplicada en los dos primeros capítulos y, por otra, la aplicada en el tercero.

Respecto a los dos primeros capítulos, cabe señalar que su contenido se puede considerar, en su mayoría, teórico; no obstante, también introduce elementos prácticos. Al tratarse de una temática -la situación laboral de la mujer en el siglo XX- tomada con

¹ El techo de cristal es “un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos -en igualdad de condiciones y salario- en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro” (Barberá, T. y otros, 2009: 134).

² En las páginas 99 y 100 de este trabajo desarrollo con mayor amplitud las motivaciones que me han llevado a adentrarme en el análisis del “techo de cristal”.

perspectiva histórica, la gran mayoría de fuentes de las que nos hemos servido han sido libros, aunque también hemos precisado de legislación, artículos y páginas web, entre otros. Sin embargo, a medida que nos aproximábamos al período actual, hemos utilizado mayoritariamente informes, artículos y páginas web para introducir los elementos más prácticos, como son, por ejemplo, los datos relacionados con el empleo femenino y con los principales desequilibrios por razón de sexo en el mundo del trabajo hoy en día.

El tercer capítulo, en cambio, lo hemos desarrollado de una forma eminentemente práctica. Se trata de un análisis empírico, centrado en la investigación de uno de los desequilibrios analizados previamente en el segundo capítulo que sufren las mujeres en la actualidad, el “techo de cristal”, concretándolo en el sector industrial de la provincia de Soria. La realización de un contexto general acerca de este análisis práctico nos ha resultado compleja, debido a la escasez de bibliografía existente relativa a la industria en Soria y al empleo femenino en la provincia; nos hemos servido principalmente de datos del Instituto Nacional de Estadística. La metodología del análisis práctico ha consistido en la realización de un cuestionario, basado en la temática del ya mencionado “techo de cristal”, con el fin de que lo rellenaran los trabajadores y trabajadoras³ de las empresas ANVIS y HUF, pertenecientes al sector industrial en la provincia de Soria.

Las razones que me han llevado a la elección de estas empresas han sido básicamente dos: primeramente, porque son dos de las diez mayores empresas de la provincia y pertenecen a un sector que es, tanto en términos económicos como por el empleo que genera, uno de los más trascendentes en mi provincia, Soria. En segundo lugar, la elección de estas dos empresas ha estado motivada por los contactos que ya tenía en ellas, lo que me ha facilitado que este análisis práctico se pudiera llevar a cabo. Al director de Recursos Humanos de HUF, Luis Romero, lo conocía porque fue mi jefe durante el período de prácticas que realicé en dicha empresa, y a su homólogo en ANVIS, Roberto Carramiñana, porque participé en un curso que impartió en esta Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo.

Me gustaría destacar el carácter novedoso de este experimento en dos empresas privadas, como HUF y ANVIS, en las que me consta la escasez de precedentes de este tipo -responder a un cuestionario externo y de carácter voluntario, máxime con una perspectiva de género-. Por otra parte, quiero agradecer la inestimable ayuda que tanto Luis Romero como Roberto Carramiñana -y los departamentos que representan- me han proporcionado a la hora de hacer realidad esta investigación, así como a los trabajadores de ambas empresas por invertir unos minutos de su tiempo en participar en dicha investigación.

De acuerdo con los objetivos fijados y la metodología desarrollada, el trabajo lo hemos estructurado en tres capítulos. En el primero de ellos, hemos comenzado haciendo un breve recorrido por la situación de la mujer en el mundo occidental en el siglo XX, destacando los factores que consideramos que más han propiciado, de forma general, su creciente incorporación al mundo laboral. No obstante, el grueso del capítulo

³ Queremos aclarar que, aunque en la redacción del texto hemos optado por el masculino genérico, ello no implica por nuestra parte una opción por un lenguaje no inclusivo. Tan solo se trata de aligerar la redacción, que resultaría mucho más recargada si constantemente hiciéramos un desdoblamiento del masculino y del femenino.

INTRODUCCIÓN

lo hemos centrado en el análisis de la situación de la mujer en el mundo del trabajo en España a lo largo del siglo XX, desde comienzos de siglo hasta el final del franquismo. Todo este amplio período lo hemos dividido a su vez en cuatro etapas, en función de la evolución histórica de España pero, sobre todo, de la situación socio-laboral de la mujer, destacando los avances experimentados durante la II República, respecto al período anterior (1930-1931), su papel en ambos bandos durante la Guerra Civil y el retroceso experimentado durante el franquismo. En cada una de ellas -excepto en la de la Guerra Civil, cuyo análisis no es tan extenso- hemos trazado un panorama político-económico del país, hemos hablado de la situación educativa de las mujeres, hemos analizado la evolución del empleo femenino, hemos detallado el modelo de mujer imperante, así como las iniciativas feministas, y hemos desarrollado la legislación laboral que más directamente afectaba al colectivo femenino.

En el segundo capítulo nos hemos centrado en la situación de la mujer en el mundo laboral en España desde el comienzo de la etapa democrática hasta nuestros días. Para ello, hemos desarrollado, en primer término, un breve resumen de la transición política a la democracia en nuestro país, para luego analizar más ampliamente los avances de las mujeres a lo largo de esta etapa en los ámbitos siguientes: derechos y libertades en general, legislación e iniciativas relacionadas directamente con el ámbito laboral, avances en educación y, finalmente, su masiva incorporación al mundo del trabajo extradoméstico. Para terminar este capítulo, hemos detallado los desequilibrios actuales más importantes que sufren las mujeres en el mundo laboral, haciendo hincapié en sus causas, y también nos hemos planteado y hemos abordado los efectos que la actual crisis económica ha tenido y tiene sobre el empleo femenino.

El tercer, y último, capítulo está basado en un análisis empírico del “techo de cristal”, uno de los desequilibrios laborales que afectan a las mujeres y que hemos desarrollado en el capítulo anterior; el objetivo principal de la investigación ha consistido en ahondar en las causas de este desequilibrio, comprobando si las mujeres poseen mayores condicionantes que los hombres -tanto familiares, como laborales, como de personalidad- que les pueden lastrar a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas en España. En primer lugar, para contextualizar el análisis, hemos aportado algunos datos sobre el empleo femenino en la provincia de Soria para, a continuación, ocuparnos de la situación general del sector industrial en ella y, específicamente, de las empresas pertenecientes al sector de la industria de la automoción. Seguidamente, nos hemos centrado en la descripción general de las dos empresas que son objeto de análisis: ANVIS y HUF. Después hemos pasado a hablar sobre el “techo de cristal”, estableciendo su definición, el porqué de la elección de este tema y el objetivo principal de la investigación. Posteriormente, hemos desarrollado la metodología empleada a la hora de llevar a cabo la investigación, describiendo con detalle el instrumento utilizado, es decir, el cuestionario, así como los destinatarios del mismo y el proceso que hemos seguido para acceder a ellos. Finalmente, en el último y más extenso apartado, hemos analizado los resultados obtenidos a partir de las respuestas al cuestionario por parte de los trabajadores de ambas empresas, de la siguiente manera: hemos analizado las respuestas de los trabajadores de cada una de las empresas por separado -primero ANVIS y luego HUF- y luego hemos comparado las respuestas de ambas, para finalmente formular algunas consideraciones conjuntas sobre los resultados globales.

Terminado este tercer capítulo, hemos procedido a exponer las conclusiones que nos parecen más relevantes, así como algunas posibles líneas de investigación para el futuro.

El trabajo se cierra con un capítulo de bibliografía y fuentes, que hemos dividido a su vez en las siguientes secciones: bibliografía, webgrafía y documentos digitales, informes, legislación, fuentes hemerográficas, fuentes orales y fuentes audiovisuales. En último lugar, se incorporan seis anexos que ilustran y complementan las informaciones contenidas en el trabajo.

Terminaré esta introducción indicando cuáles son, a mi juicio, las principales competencias que he desarrollado en mi Trabajo Fin de Grado de entre las relacionadas con los grados de Administración y Dirección de Empresas y de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En primer lugar, considero que dicho trabajo me ha servido para desarrollar las siguientes competencias generales y transversales de ambos grados:

T1. Capacidad para comunicarse de forma fluida, tanto oral como escrita, en castellano.

T3. Alcanzar las habilidades propias del manejo básico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

T4. Demostrar capacidad intelectual para el pensamiento analítico y la interpretación económico-empresarial de documentos, bases de datos e informaciones sociales, así como desarrollar un espíritu crítico ante el saber establecido.

T6. Gestionar de forma eficiente el tiempo, así como planificar y organizar los recursos disponibles estableciendo prioridades y demostrando capacidad para adoptar decisiones y afrontar dificultades cuando éstas aparezcan.

En cuanto a las competencias específicas de cada grado, indico a continuación las que pienso que más he desarrollado:

Competencias específicas del Grado en ADE:

He sido capaz de comprender la influencia que los aspectos sociales y económicos de la España del siglo XX, y lo que llevamos de XXI, han tenido sobre la situación de las trabajadoras españolas tanto dentro como fuera de la empresa (*E2. Comprender los elementos fundamentales del entorno socioeconómico nacional e internacional y del devenir histórico en el que las empresas desarrollan su actividad, así como su incidencia en las diversas áreas funcionales de la empresa.*).

A través del análisis empírico llevado a cabo en el tercer capítulo del trabajo, he podido conocer los elementos clave para poder asesorar a las empresas del sector industrial en la provincia de Soria acerca de la problemática de la infrarrepresentación femenina en los cargos que poseen una mayor responsabilidad en las empresas (*E5. Conocer los elementos clave para el asesoramiento científico y técnico en la administración y dirección de empresas y otras organizaciones de acuerdo con las necesidades sociales, los objetivos correspondientes, la legislación vigente y la responsabilidad social de las empresas.*).

INTRODUCCIÓN

Para la realización del trabajo he precisado de una gran variedad de fuentes de información, unas fuentes que he tenido que interpretar, resumir, analizar, etc. En conjunto, han consistido en libros, artículos, páginas web, informes, legislación, fuentes hemerográficas, orales y audiovisuales (*E8. Recopilar e interpretar diversas fuentes de información (bibliográficas, estadísticas, etc.) mediante diferentes herramientas.*).

Ante la problemática que supone la existencia del “techo de cristal” en el mundo de la empresa, la investigación que he llevado a cabo en las empresas ANVIS y HUF ha contribuido a analizar las causas que están detrás de este fenómeno, lo que facilita el poder incidir sobre ellas para tratar de paliar este desequilibrio (*E9. Aplicar con rigor la técnica de análisis adecuada en la resolución de problemas en la administración y dirección de empresas y otras organizaciones.*).

Competencias específicas del Grado en RRL y RRHH:

He profundizado en la evolución, desde los inicios del siglo XX hasta nuestros días, de la situación de la mujer en el mercado laboral en España en diferentes etapas históricas, incidiendo en su creciente incorporación al mundo del trabajo y en la legislación laboral que más directamente le ha afectado (*CE.7. Historia de las relaciones laborales*).

He desarrollado una investigación relativa a la escasa representación de las mujeres en los cargos superiores de las empresas en España, a través de un análisis empírico, sirviéndome de un cuestionario que rellenaron los trabajadores de dos empresas del sector industrial de la automoción de la provincia de Soria (*CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral*).

He realizado un análisis de la evolución de los datos de empleo femenino en España a lo largo del siglo XX hasta hoy, tanto de forma general como por sectores económicos (*CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.*).

He desarrollado una investigación consistente en la distribución de un cuestionario a dos empresas de la provincia, con el objetivo de analizar los resultados y ahondar en las posibles causas que podrían explicar la problemática del “techo de cristal” en las empresas de nuestro país, uno de los desequilibrios socio-laborales más a tener en cuenta hoy en día (*CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.*).

He analizado la evolución del trabajo femenino a lo largo de todo el siglo XX, en su vertiente tanto cuantitativa como cualitativa, destacando la legislación laboral que más le ha afectado en cada etapa (*CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.*).

En cada etapa histórica de los siglos XX y XXI en España, he estudiado los procesos sociales -feministas y sindicales, entre otros- más destacados que han tenido lugar, así como la incidencia que dichos procesos han podido tener en las cifras de empleo femenino y en la legislación que más ha afectado a las mujeres (*CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones*).

CAPÍTULO 1

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

En el desarrollo del Capítulo 1 describiremos, en primer lugar, la evolución de la situación tanto social, como económica y laboral de las mujeres en el ámbito europeo internacional durante el siglo XX, de forma sucinta (apartado 1.1).

En los siguientes apartados nos centraremos en analizar, de forma detallada, la incorporación de la mano de obra femenina al mercado laboral español a lo largo del siglo XX, hasta la llegada de la democracia a España. Para ello, desglosaremos el análisis del trabajo femenino nacional en cuatro épocas distintas, puesto que consideramos que son cuatro etapas en las que las esferas política, social y legislativa están claramente diferenciadas, por lo que conviene desarrollarlas de forma separada.

La primera de ellas (apartado 1.2) transcurre desde el año 1900 al 1931, año en el que se instauró la II República. En esta etapa, el atraso de la economía española estaba todavía presente y el papel socialmente asignado a la mujer como encargada de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos seguía fuertemente arraigado. Por estas y otras razones que detallaremos, la presencia femenina entre la población activa apenas experimentó aumento alguno, aunque ciertos avances en materia educativa, legislativa y el empuje de diversos movimientos políticos y sociales sentarían las bases para una futura incorporación de las mujeres al mercado laboral.

La segunda (apartado 1.3) la encuadramos en el marco de la II República, etapa en la que se produjeron importantes avances en materia legislativa laboral y logros políticos como la consecución del sufragio universal -femenino-.

En la tercera (apartado 1.4) describimos la Guerra Civil, marcada por el conflicto bélico entre los republicanos y los sublevados, dándose la victoria de estos últimos, y donde desglosaremos la participación femenina en ambos bandos.

La cuarta y última etapa (apartado 1.5) se corresponde con el franquismo, que, entre otras cosas, supuso un retroceso en cuanto a derechos y libertades para el conjunto de los españoles y, muy especialmente, para las mujeres.

1.1 Contexto internacional: la situación de la mujer en el mundo occidental en las primeras décadas del siglo XX

A la hora de analizar la situación tanto social, como económica y laboral de la mujer en el siglo XX en España, resulta imprescindible hacer referencia al contexto internacional para hacerse una idea de la situación de atraso, en este aspecto, de la que partía España en relación con muchos de los países de su entorno. Esta situación de atraso, por ejemplo en cuanto al escaso número de mujeres que realizaban trabajos remunerados en España, no se puede desligar de la situación social y económica general que era destacadamente más adelantada en esos países de lo que lo era en España.

En términos generales, las principales causas que dieron lugar a los avances producidos en materia laboral para las mujeres en el siglo XX, en el ámbito internacional, fueron las siguientes: las dos guerras mundiales, que provocaron la incorporación masiva de la mujer al trabajo; los avances técnicos, que liberaron a la mujer de algunos de los trabajos domésticos más pesados y los movimientos feministas, que se fueron desarrollando desde las últimas décadas del siglo XIX (De Vega, 1992: 68).

CAPÍTULO 1

Todos estos hechos supondrían una progresiva transformación en la mentalidad de las mujeres en comparación con su situación a comienzos de siglo, cuando la responsabilidad de la realización de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos recaía completamente sobre ellas. Incluso en los países más avanzados en materia de desarrollo y precursores de la revolución industrial, como era el caso del Reino Unido, el sector doméstico era el sector que daba mayor ocupación a las mujeres de las clases populares a comienzos del siglo XX⁴.

Nos detendremos ahora con más detalle en estos tres factores que mencionábamos como propiciadores de la inserción laboral de la mujer.

1.1.1 Las dos guerras mundiales

En cuanto al primero de ellos, las dos guerras mundiales tuvieron consecuencias bastante similares en materia de incorporación de la mujer al trabajo remunerado, aunque cada una contó con circunstancias diferentes. En el caso de la I Guerra Mundial, a partir de 1915, con el alargamiento de la misma, miles de mujeres fueron llamadas a cubrir los puestos de los hombres que acudían al conflicto bélico, aunque los gobiernos de los distintos países dejaron claro que ese trabajo sería coyuntural (*Ibid.*: 69). Tanto en los países de los aliados de la Triple Entente -Reino Unido, Francia y Rusia- como en las potencias centrales de la Triple Alianza -Alemania, Imperio austrohúngaro e Italia- las mujeres tuvieron que realizar buena parte de los trabajos agrícolas y sustituir en las fábricas a los hombres llamados a filas, además de participar activamente en la creciente producción para la guerra⁵. Además de dichas tareas, las mujeres desempeñaron trabajos considerados socialmente como “femeninos”, algunos de los cuales eran los de enfermería en los hospitales, ayuda a las familias de soldados y “tareas animadoras de los soldados” en el frente de guerra (Pérez Garzón, 2011: 117).

Con el fin de la guerra, los gobiernos presionaron para que las mujeres abandonaran el trabajo y volvieran a sus antiguos puestos o al hogar para cumplir con sus tareas “naturales”: el cuidado de la familia y de la casa. Sin embargo, la mayoría de ellas no estaban dispuestas a abandonar el trabajo y regresar a las tareas domésticas o a sus antiguos puestos de trabajo, los cuales estaban en su mayoría relacionados con el servicio doméstico, caracterizados por una fuerte dependencia. Los trabajadores sustituidos también trataron de presionar para que las mujeres volvieran a su antigua situación, ya que suponían una peligrosa competencia porque la mano de obra femenina era cada vez más demandada, debido a que los salarios que cobraban eran inferiores y a las competencias que la nueva tecnología requería -menos músculo y resistencia física y más rapidez y habilidad-. Finalmente, buena parte de las mujeres no consiguieron mantener sus puestos, quedándose muchas en los trabajos más duros, rutinarios y peor pagados del sector industrial o teniendo que regresar al trabajo doméstico. Pese a ello, el número de sirvientas durante los años que duró la guerra descendió drásticamente en los países afectados por la misma. También descendió de manera general el número de trabajadoras en la industria textil. Por el contrario aumentó su presencia, por ejemplo en Francia, en los servicios públicos y en la Administración, y en general en todos los

⁴ Indica al respecto De Vega que “el gran auge del servicio doméstico a finales del siglo XIX y principios del XX se debió en gran medida a la consolidación de la clase burguesa, para la cual contar con servicio doméstico era un signo de distinción.” (*Ibid.*: 56)

⁵ Según señala De Vega (1992: 69): “En las industrias de armamento de los países de Europa afectados por la guerra se calcula que las mujeres representaban una cuarta parte del personal.”

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

países de Europa occidental en sectores industriales como química, transporte, metal o alimentación (De Vega, 1992: 70-72).

En la II Guerra Mundial la industria de guerra fue todavía más voluminosa de lo que lo fue en la Gran Guerra. Debido a ello, las mujeres, que se ocuparon nuevamente de sustituir a los hombres movilizados, tuvieron que incorporarse a los distintos sectores productivos masivamente. También asumieron, tanto en Alemania como en los países aliados, las diversas tareas de defensa civil y los servicios auxiliares, además de llenar las fábricas. En la Unión Soviética, por ejemplo, fueron mayoría en todos los sectores industriales y reemplazaron en gran medida a los hombres en la agricultura. Por otra parte, en algunas naciones también les tocó combatir en algunos momentos; este fue el caso de Gran Bretaña, la Unión Soviética y Alemania (Pérez Garzón, 2011: 180).

Al terminar la guerra, la situación laboral de las mujeres en los países socialistas por un lado, y en las potencias capitalistas por otro, fue bastante dispar. En la Unión Soviética se mantuvo un alto porcentaje de mano de obra femenina en prácticamente todos los sectores productivos. Como señala Pérez Garzón (2011: 181), “se socializaron en gran medida las tareas domésticas, tuvieron jornadas más reducidas, de siete horas, y sobre todo rompieron los esquemas de segregación laboral por sexo pues en la Unión Soviética se feminizó hasta la ingeniería, tan masculinizada en los países occidentales”. En estos, en cambio, el porcentaje de mujeres bajó a niveles de los años 20, es decir, a aproximadamente un tercio de la población asalariada. Junto a este hecho, cabe señalar que la vuelta a estos niveles de población activa vino acompañada de una reestructuración interna de la mano de obra femenina. Las principales características de esta reestructuración fueron las siguientes: aumentaron las mujeres casadas y siguieron trabajando hasta más edad; parte de las mujeres obreras dejaron el trabajo asalariado, ya que al mejorar el salario de sus maridos, los ingresos derivados de su empleo ya no eran imprescindible para el mantenimiento de la economía familiar. Por contra, las mujeres de clases medias fueron las que defendieron de forma más insistente la necesidad de que las mujeres trabajaran fuera de su hogar, no ya para ayudar en la economía familiar, sino porque consideraban el trabajo por sí mismo como digno y necesario, y porque además por fin se les abrían las puertas a nuevos sectores que demandaban un trabajo cualificado y mejor remunerado que el manual (*Ibid.*: 181).

En el sector terciario, el empleo femenino creció significativamente, sobre todo en las profesiones socialmente asignadas a las mujeres, como la enseñanza y la medicina, además de en la abogacía y ligeramente en las ingenierías. Se hicieron mayoría en los empleos relacionados con la gestión administrativa; sin embargo, este tipo de trabajos se devaluaron por la discriminación salarial existente para las mujeres. Superaron el 90% de la población activa en los sectores de enfermeras y telefonistas, en países como Gran Bretaña, Alemania, Suiza y Dinamarca. Además, fueron mayoría en otros empleos como los de tintorería, peluquería y comercio al por menor. En contrapartida, el sector en el que el descenso del porcentaje de trabajadoras fue más drástico tuvo lugar en el de las empleadas domésticas y nodrizas, muchas de las cuales optaron por convertirse en obreras. En definitiva, aunque se mantuvieron ciertas desigualdades entre hombres y mujeres como las diferencias de tareas por sexos y la discriminación salarial, comenzó a abrirse paso la idea del trabajo de la mujer como factor de independencia social y de dignidad profesional (*Ibid.*: 181-182).

CAPÍTULO 1

1.1.2 Avances técnicos

Un segundo factor que propició el incremento de la población femenina en el ámbito laboral fueron los avances técnicos que, especialmente en EE.UU., Canadá y los países de Europa occidental, dieron lugar a una disminución del tiempo y del esfuerzo dedicados a las tareas domésticas y a la crianza de los hijos, lo que afectó positivamente a las mujeres, ya que eran sobre las que recaía la responsabilidad de realizar estas tareas, tanto en su propia casa como en casa ajena, en su rol de trabajadoras del servicio doméstico. La tecnología introducida en los hogares fue uno de los avances más determinantes, siendo los productos más relevantes la lavadora, la nevera y la aspiradora. Además, muchos productos que la mujer elaboraba en la casa ya no era necesario realizarlos por encontrarse en el mercado a bajo precio.

Todas estas circunstancias fueron acompañadas de una paralela desaparición del servicio doméstico, por lo que gran parte de las mujeres que trabajaban en este sector, un sector que carecía de prestigio y valor y que se desarrollaba en algunos casos en pésimas condiciones, así como un número importante de amas de casa, se incorporarían a la industria y al sector servicios, llegando a tener una presencia masiva en puestos de trabajo como telefonistas o enfermeras, tal y como señalábamos anteriormente. Este hecho, sin embargo, no trajo consigo solamente consecuencias positivas para las mujeres, pues supuso que muchas de ellas tuvieran que realizar una “doble jornada laboral”, una como ama de casa realizando las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y otra en el trabajo remunerado. Por otra parte, uno de los mayores avances del siglo XX fue la generalización del uso de anticonceptivos, dando como resultado la reducción del tamaño de las familias (De Vega, 1992: 79-81).

1.1.3 Movimientos feministas

En cuanto a los movimientos feministas que luchaban por obtener distintos derechos para las mujeres podemos distinguir dos etapas más o menos diferenciadas. La primera de ellas comienza en EE.UU. a finales del siglo XIX y en Europa occidental a principios del siglo XX, y abarca hasta la II Guerra Mundial. Esta primera oleada se centró en la lucha por conseguir derechos básicos para las mujeres, como la igualdad de derechos en el matrimonio, el derecho a la educación superior, el derecho a la propiedad y, especialmente, el derecho a voto. La lucha por conseguir estos derechos se denominó movimiento sufragista, en el cual Inglaterra fue pionera gracias a activistas como Emmeline Pankhurst, considerada líder del movimiento en su vertiente más radical. Por lo tanto, en la primera mitad del siglo XX muchos fueron los países que instauraron el voto femenino desde, por ejemplo, Finlandia en 1906, EE.UU. en 1920 -en ese año se logró que las mujeres tuvieran derecho a voto en todo el país, no solo en algunos estados- y el Reino Unido en 1928, hasta Francia en 1945 (Pérez Garzón, 2011: 102-110).

La segunda etapa se situaría después de la II Guerra Mundial, cuando el movimiento feminista cobró gran fuerza, sobre todo en los años sesenta, paralelamente a luchas como las pacifistas, estudiantiles o antirracistas. Dos de los países en los que este movimiento fue más relevante fueron los EE.UU. y Francia, que contaron con figuras intelectuales feministas destacadas como Betty Friedan y Simone de Beauvoir, respectivamente. Los diferentes movimientos que se dieron en los distintos países tenían como nexo que todos ellos se cuestionaban las causas de la distribución sexual de los papeles en la sociedad y las relaciones de poder entre los sexos, fuentes de toda

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

discriminación contra las mujeres. Muchas son las aportaciones que se les reconocen a los movimientos feministas de los años sesenta y setenta, entre las cuales destacan, por una parte, el enorme progreso en el reconocimiento legal de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres -tanto en el ámbito legal como en la vida cotidiana- y, por otra, el hecho de que las mujeres cuestionaran por vez primera su papel social e hicieran oír su voz expresando sus propósitos y rechazando el destino “natural” que se les atribuía desde hacía siglos. Todo ello significó un gran avance en la vida cotidiana de las mujeres del siglo XX (De Vega, 1992: 86-88).

No obstante, a pesar de los avances realizados, actualmente siguen quedando importantes cuestiones pendientes, pues aunque la gran mayoría de los países desarrollados cuenta con igualdad legal plena, la igualdad real entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en muchos otros ámbitos, se encuentra todavía lejos de producirse. Aun así, resulta incuestionable el proceso de reconocimiento de la mujer en la sociedad actual, en materias tan importantes como la legal, social, económica, laboral o política, lo que representa sin ningún género de dudas una de las grandes conquistas del siglo XX.

1.2 Los inicios del siglo XX en España (1900 - 1931). Continuidad del papel tradicional de la mujer. Ligeros avances sociales y legislativos

Antes de pasar a analizar la situación laboral de las mujeres a comienzos del siglo XX en España, conviene trazar un breve panorama de la situación social, política y económica de esa época, para poder así comprender de mejor manera cuál era la posición de las mujeres en la sociedad.

En primer lugar, cabe destacar que el inicio del siglo XX no trajo consigo la apertura de un nuevo período histórico en España. El régimen político de la Restauración, construido a partir de la aprobación de la Constitución de 1876, sobrevivió sin modificaciones significativas hasta 1923, año en el que comenzaba la dictadura de Primo de Rivera.

En el año 1900, España tenía una situación de atraso respecto a los países más avanzados de su entorno. Para demostrar este hecho conviene remarcar algunos de los indicadores más relevantes, con datos de ese mismo año, con el objetivo de proporcionar una imagen de la sociedad española de la época. En primer lugar, la esperanza media de vida no llegaba ni siquiera a los treinta y cinco años, una cifra notablemente más baja que la media europea, lo que señala las difíciles condiciones de vida de los españoles en esa época (Casanova y Gil Andrés, 2012: 28). El país contaba con una población de 18.618.086 habitantes, una cifra que apenas crecía debido a las elevadas tasas de mortalidad -28,8 por mil, cuando en Europa era de 19 por mil- y de mortalidad infantil -186 por mil-, las cuales apenas eran compensadas por la natalidad -33,8 por mil- (Capel, 1982: 22-23).

El analfabetismo era otra lacra que mantenía a España como uno de los países más atrasados de Europa occidental. En 1900, 56 hombres españoles de cada 100 en edad adulta no sabían leer ni escribir, un porcentaje que era más alto todavía en el caso de las mujeres, como veremos luego (apartado 1.2.1). De hecho, hasta 1910 las mujeres no alcanzaron el nivel que tenían los hombres en 1860; existía, por lo tanto, medio siglo

CAPÍTULO 1

de desfase entre ambos sexos. Finalmente, otro importante indicador de este atraso fue el tardío proceso de urbanización que experimentó el país, pues a comienzos del siglo XX España seguía siendo mayoritariamente rural (Casanova y Gil Andrés, 2012: 29).

Sin embargo, a pesar de esta negativa imagen de España, varios ámbitos del panorama general español mejoraron sustancialmente durante las tres primeras décadas del siglo XX. Este fue el caso, entre otros, del plano demográfico. Para 1930, la población había aumentado hasta situarse en los 23.677.794 habitantes. El factor más importante de este despegue demográfico fue la victoriosa lucha contra la muerte. La mortalidad ordinaria y la infantil se redujeron, fruto de los progresos médico-sanitarios a partir de la segunda década del siglo. La tasa de mortalidad pasó del antes mencionado 28,8 por mil en 1900 al 19 por mil de los años 1921-1930. Más reseñable todavía fue el descenso en la tasa de mortalidad infantil, pasando de los 186 por mil en 1900 a 117 por mil en 1930. En consecuencia, la esperanza de vida de los españoles aumentó de forma espectacular; si para 1900 la media vital estaba en los 34,7 años, en 1930 alcanzó los 49,9, un aumento de más de quince años (Capel, 1982: 22-23).

Además, desde la segunda mitad del siglo XIX hasta comienzos del XX se había ido produciendo un desarrollo moderado en otras esferas. El producto per cápita había aumentado prácticamente dos tercios a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX, la red ferroviaria básica estaba casi construida y se produjo una diversificación productiva de la industria en campos como el de la construcción, la siderurgia o el material eléctrico. Por otra parte, en la frontera del siglo XX surgieron nuevas formas de movilización social, con nuevas expectativas y demandas relacionadas con el mundo del trabajo, lo que dio pie a la construcción de otras identidades como la de la clase obrera (Casanova y Gil Andrés, 2012: 29-32).

Respecto a la situación económica de España durante estas primeras décadas de siglo, cabe destacar el impacto que tuvo la I Guerra Mundial. Durante el ciclo bélico, en el que España se mantuvo neutral, el auge de la demanda externa provocó una espectacular expansión tanto comercial como industrial. Sin embargo, la otra cara del aumento productivo fue la elevada inflación, con un fuerte incremento de los precios de los alimentos, situándose siempre por encima del crecimiento de los salarios, lo que provocó una gran conflictividad social. Un período reseñable en cuanto a crecimiento económico fue la Dictadura del general Miguel Primo de Rivera, período en el que el país se benefició del ciclo internacional de bonanza económica. La industria española creció a un ritmo superior al 5% anual y el proceso acelerado de urbanización, la extensión de la electrificación, las necesidades de equipamiento de las empresas, la llegada de capitales extranjeros y el incremento de las exportaciones, impulsaron a los sectores más activos de la industria, como fueron los de la construcción, el cemento, la siderurgia o la química (*Ibid.*: 51-75).

1.2.1 Evolución del empleo femenino

En primer lugar, resulta conveniente proporcionar una serie de datos reveladores acerca de la situación de desventaja de la que partían las mujeres respecto a los hombres a comienzos del siglo XX.

Para comenzar, analizaremos los principales indicadores relacionados con la educación, en los que ya se percibe con claridad el abismo existente entre hombres y mujeres. Para ello nos servimos de un texto de la *Universitat de Barcelona (UB)*

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

titulado *Los años de la incorporación de la mujer a la educación* (Daniel Aldea, Dra. Cristina Borderías Mondéjar, Mónica Borrell y Lourdes Franquesa, 2002), el cual se encuentra incluido dentro del temario denominado *La construcción de la ciudadanía en España*. En él se afirma que la tasa de analfabetismo femenino en España a comienzos del siglo XX era muy superior a la media europea; sin embargo, el descenso de esta tasa -y también del analfabetismo masculino- durante el primer tercio de siglo fue más que notable: “En 1900 la tasa de analfabetismo femenino se situaba en un 71,4%, mientras que el masculino significaba algo más de la mitad, el 55,8%. En 1930 las mujeres analfabetas habían descendido hasta el 47,5%, y los hombres hasta el 37%”.

En cuanto a los primeros niveles educativos, la *Ley Moyano de 1857* había declarado obligatoria la enseñanza entre los seis y los nueve años tanto para niños como para niñas, aunque su aplicación fue muy escasa. Hubo que esperar hasta 1909 para que se produjera un claro avance, dado que en ese año se amplió la obligatoriedad de la enseñanza primaria hasta los doce años, lo que supuso, desde el punto de vista de la educación básica, una importante incorporación femenina (Daniel Aldea, Dra. Cristina Borderías Mondéjar, Mónica Borrell y Lourdes Franquesa, 2002).

Con respecto a la cifra de mujeres en las enseñanzas media y superior, también tuvo lugar un salto cualitativo a lo largo de las tres primeras décadas del siglo XX. En el año 1900 había solamente 5.557 mujeres matriculadas en centros de enseñanza secundaria (*Ibid.*) y, aunque la cifra de varones matriculados era casi diez veces mayor -en torno a 51.000- (Pérez Garzón, 2011: 168), para 1930 esa cifra había aumentado hasta las 37.642 (Daniel Aldea, Dra. Cristina Borderías Mondéjar, Mónica Borrell y Lourdes Franquesa, 2002). Por lo que se refiere a la enseñanza superior, en el año 1900 no llegaban a 16 las mujeres que contaban con estudios universitarios, mientras que en países como Francia o Gran Bretaña había miles. En 1910, el gobierno de Canalejas abrió la matrícula en la universidad a las mujeres sin necesidad de haber recibido un permiso expreso, ya que previamente sólo tenían permitido acceder obteniendo permisos especiales, y así, para 1927, había ya en España 1.724 mujeres matriculadas en la universidad. No obstante, hasta la segunda mitad del siglo XX siguieron siendo pocas las mujeres que consiguieron entrar en los estudios superiores (Pérez Garzón, 2011: 168).

Para resumir, en relación con los datos que acabamos de exponer referidos a la educación, podemos concluir que durante las tres primeras décadas del siglo XX las mujeres se incorporaron paulatinamente al sistema educativo en todos sus niveles, desde la educación primaria hasta la educación superior. El proceso no fue sencillo en absoluto, puesto que seguía siendo dominante en España la fórmula conservadora, la cual no creía necesario dotar a la mujer de un nivel suficiente de educación, ni que esta desempeñara un trabajo extradoméstico y remunerado (Daniel Aldea, Dra. Cristina Borderías Mondéjar, Mónica Borrell y Lourdes Franquesa, 2002).

Vistos los aspectos de formación, analizaremos ahora los datos de empleo y su evolución durante las tres primeras décadas del siglo XX. Para ello, nos vamos a servir de dos tablas en las que se pueden apreciar los cambios en cuanto al número de mujeres que realizaban trabajos remunerados. La primera de ellas contiene datos de la población activa femenina total, tanto en términos absolutos como en términos relativos, mientras que en la segunda de ellas se detallan los datos de empleo femenino distribuidos por sectores productivos.

CAPÍTULO 1

TABLA 1.1: Población activa femenina en España, 1900-1930 (en miles)

	1900	1910	1920	1930
Población activa femenina total	1.354,7	1.015	1.013,6	1.105,4
Población activa total	7.438,1	7.547,8	7.838,1	8.671,9
Participación femenina en la población activa total (%)	18,2	13,4	12,9	12,7

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX* (1989). Cit. en: Martín López (2000: 4).

Como podemos observar, el número de mujeres que desarrollaban un empleo remunerado sigue una trayectoria descendente desde el año 1900, especialmente en la primera década del siglo XX, en la que la población activa femenina se reduce en 340.000 personas, lo que significa un descenso de un 25,1% en el número de mujeres que realizaban trabajos remunerados. Las cifras relativas resultan todavía más elocuentes, registrando una caída del 18,2% al 13,4% entre los años 1900 y 1910.

Entre 1910 y 1920, la población activa femenina total apenas se alteró, pues descendió en unas 1.400 personas en toda España. Sin embargo, al aumentar durante ese período la población activa en más de 100.000 trabajadores entre hombres y mujeres, el porcentaje de participación femenina en comparación con el total sufrió un nuevo descenso, en este caso del 0,5%, pasando del 13,4% al 12,9%.

Por el contrario, en los años 20 se registró en España un aumento del número de mujeres que realizaban trabajos remunerados -un aumento de más de 90.000 trabajadoras-. Pese a ello, el porcentaje de participación femenina en la población activa total continuó descendiendo durante esta década, debido a que el aumento de la población activa masculina fue todavía más considerable que el de la femenina. En este caso el descenso fue ligero, hasta situarse en el 12,7%.

En resumen, durante las tres primeras décadas del siglo XX no se puede hablar de una incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, sino de todo lo contrario. Entre el año 1900 y el 1930, la cifra de mujeres pertenecientes a la población activa descendió en casi 250.000. En cuanto a las cifras relativas la situación es muy similar, puesto que el porcentaje de participación femenina en la población activa total, ya de por sí bastante bajo, fue descendiendo progresivamente durante ese período, desde el 18,2% del año 1900 hasta el 12,7% de 1930.

**LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX
(HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)**

Tras este análisis cuantitativo, nos ocupamos ahora del cualitativo, y pasamos a considerar los sectores en que trabajaba la población activa femenina, lo que se refleja en la tabla siguiente.

TABLA 1.2: Población activa femenina en España distribuida por sectores productivos, 1900-1930 (en miles y por porcentaje)

	1900	%	1910	%	1920	%	1930	%
Agricultura y pesca	817,3	60,3	456,5	44,9	321,9	31,7	263,5	23,8
Industrias extractivas	0,6	0,0	0,1	0,0	2,4	0,2	0,6	0,1
Industrias manufactureras	174,4	13	177,5	17,5	273,6	27	311,4	28,2
Construcción	1	0,0	0,8	0,1	1,1	0,1	2,5	0,2
Transportes y comunicación	2,2	0,2	1,7	0,2	1,7	0,2	5,4	0,5
Comercio	32,1	2,4	26	2,6	58,8	5,8	40,9	3,7
Otros servicios	327,1	24,1	352,4	34,7	354,1	35	481,1	43,5
TOTAL	1354,7	100	1015	100	1013,6	100	1105,4	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX* (1989). Cit. en: Martín López (2000: 4).

Entrando a analizar los distintos sectores productivos, analizamos en primer lugar el sector primario, que es el sector en el que más mujeres se empleaban a comienzos del siglo XX, con mucha diferencia respecto al resto de sectores -60,3% entre agricultura y pesca, como se puede apreciar en la tabla-. Nos centramos, concretamente, en el subsector de la agricultura, puesto que su peso cuantitativo era mucho mayor de lo que lo era el de la pesca⁶. Por lo tanto, con respecto a la agricultura, si nos apoyamos en datos del Instituto Nacional de Estadística, en sus *Series históricas de datos censales* (2011), entre 1900 y 1910 fueron alrededor de 415.000 las mujeres

⁶ De las 817.300 mujeres que estaban empleadas en los subsectores de pesca y agricultura conjuntamente, 776.000 de ellas pertenecían al sector de la agricultura, es decir, un 94,9%. *Series históricas de datos censales*, 2011, INE.

CAPÍTULO 1

que dejaron de trabajar en este subsector, puesto que pasaron de ser 776.000 en 1900 a 359.000 en 1910, un descenso más que considerable. En las dos siguientes décadas el fenómeno fue similar, aunque con descensos más moderados. Como consecuencia de este descenso, el porcentaje de mujeres activas en el primer sector comenzaría a perder peso a pasos agigantados, ya que del 60,3% del año 1900 pasó al 23,8% de 1930, siendo superado con creces por los sectores secundario y servicios -28,2% y 43,5%, respectivamente-.

Antes de reflejar las posibles causas de este notable descenso en el número de trabajadoras en la agricultura a lo largo del primer tercio de siglo, consideramos necesario aclarar que, aunque los datos mencionados tengan carácter oficial y los analicemos como tales, cualquier indicador referido a la población activa femenina ocupada en este sector no se ajusta fielmente a la realidad de la época. La razón de este desfase es el hecho de que, en las familias cuyo medio de vida tenía que ver con la agricultura, la mujer no era tenida en cuenta, en muchos casos, a la hora de elaborar censos y estudios estadísticos en esa época, ya que se reconocía como trabajador solamente al cabeza de familia, es decir, al varón. Este hecho se debía, entre otras cosas, a que los usos y costumbres hacían que las actividades de las mujeres -como en este caso con la agricultura- no se consideraran trabajo, puesto que la actividad que definía la feminidad era atender y cuidar a la familia en el hogar. Sin embargo, en muchos casos las mujeres participaban en las tareas agrarias de igual forma que los hombres, por lo que el número total de mujeres empleadas en el sector de la agricultura resultaba ser, en realidad, bastante más alto de lo que reflejan las estadísticas. Esta consideración es aplicable no solo a estas tres primeras décadas, sino a todo el siglo XX en su conjunto. Además, es aplicable no solo a la agricultura, sino también a otros sectores, como los pequeños comercios familiares.

Volviendo al análisis de los datos y teniendo que obviar este destacable hecho, el importante descenso en el número de mujeres empleadas en la agricultura puede tener que ver con el hecho de que a comienzos del siglo XX tuvieron lugar una serie de procesos que modernizaron el sector, como fueron la renovación tecnológica y el uso intensivo de fertilizantes minerales y químicos (Casanova y Gil Andrés, 2012: 30); esta incipiente modernización redujo seguramente las necesidades de mano de obra en el campo. No obstante, a pesar de estos avances, no podemos aventurarnos a afirmar que para el año 1930 España contara con un sector agrario desarrollado, algo que no ocurrirá hasta pasadas dos o tres décadas. (Capel Martínez, 1982: 45)

Lo cierto es que la población masculina empleada en la agricultura se mantuvo estable durante las tres primeras décadas del siglo XX, aumentando incluso la cifra en la primera década, de 3,7 millones en 1900 a 3,8 en 1910; siguió aumentando hasta más de 4 millones en 1920 y volvió a los 3,7 en 1930 (*Series históricas de datos censales*, 2011). Por lo tanto, lo que se puede apreciar teniendo en cuenta estos indicadores es el hecho de que, al ser necesaria una menor cantidad de mano de obra en el sector agrario, los hombres mantuvieron de forma general sus puestos y fueron las mujeres sobre las que recayó ese descenso en el número total de trabajadores empleados en la agricultura, lo cual trajo consigo dos salidas posibles para las mujeres que dejaron las tareas agrarias: emplearse en otros sectores productivos, sobre todo en el servicio doméstico, o volver al desempeño exclusivo de las tareas domésticas en sus casas.

Por el contrario, en lo que se refiere al sector secundario, y más concretamente a la industria manufacturera, que era el subsector predominante de la época dentro del

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

sector industrial, observamos que tuvo lugar un incremento espectacular de la población activa femenina, especialmente en la segunda década, ya que partiendo de las 177.500 mujeres que había en el año 1910 trabajando en este sector, la cifra aumentó hasta las 273.600 en el año 1920, un incremento de casi 100.000 mujeres. Además, el porcentaje de mujeres empleadas en este sector también registró una notable subida, del 17,5% de 1910 al 27% de 1920, lo que supuso un aumento de casi diez puntos. En los años 20 siguió aumentando el número total de mujeres empleadas en el sector de la industria manufacturera, aunque de una forma más moderada.

Este crecimiento se explica, por una parte, por la reestructuración de la mano de obra femenina entre los diversos sectores. La industria manufacturera absorbió durante las tres primeras décadas del siglo XX, especialmente en la segunda, a buena parte de las mujeres que realizaban con anterioridad labores en la agricultura, cuya cifra, como hemos visto, descendió en este período.

Por otra parte, el espectacular aumento de la población activa femenina que se produjo, como hemos visto, en la década de los años 10, se debió también en gran medida a la coyuntura bélica europea de 1914-1918. El mantenimiento por parte de España de una postura neutral en la I Guerra Mundial dio paso a una fase económica de ciclo expansivo, debido a que consiguió beneficiarse de la participación de varias de las naciones más poderosas económica y productivamente en dicho conflicto. Dos factores determinaron un destacable aumento en el número de inversiones y de los beneficios empresariales. En primer lugar, el aumento de la demanda exterior hizo que se comenzaran a exportar muchos productos que con anterioridad estaban destinados al consumo interno. Y, en segundo lugar, el freno de las importaciones obligó a casi un autoabastecimiento. (Capel Martínez, 1982: 46)

Estos hechos provocaron que el volumen de mano de obra que se demandaba fuera muy elevado y, por lo tanto, las mujeres pudieron incorporarse masivamente al sector secundario, especialmente al de la industria manufacturera, durante las tres primeras décadas del siglo XX y, muy especialmente, en los años 10.

El sector terciario siguió una trayectoria similar a la del sector secundario, incrementándose progresivamente la población activa femenina durante las tres primeras décadas del siglo XX. Si prestamos atención a la tabla 1.2., observamos que el gran aumento en el número de mujeres trabajando en el sector servicios no se produjo en la segunda década del siglo XX, como ocurriera en el caso de la industria, sino que fue claramente más significativo en la década de los años 20. Como consecuencia, en 1930 superó a los sectores primario y secundario en cuanto al porcentaje de mujeres empleadas, alcanzando una cifra récord -43,5%-. Las causas principales fueron el ciclo internacional de bonanza económica, la absorción de trabajadoras provenientes del decadente sector primario y el hecho de que, al finalizar la I Guerra Mundial y, por consiguiente, también la fase desorganizativa en la que estaban inmersos los países beligerantes, la actividad económica se reinició en estos países y disminuyó la demanda de mano de obra en el sector industrial español, provocando que muchas trabajadoras cambiaran el sector industrial por el sector servicios (*Ibid.*: 69). Todos estos factores propiciaron un incremento de más de 100.000 mujeres entre 1920 y 1930 que realizaban trabajos remunerados en el sector servicios. En este crecimiento fueron varios los subsectores que sobresalieron en cuanto al número de mujeres empleadas, destacando el servicio doméstico por encima del resto.

CAPÍTULO 1

El peso del servicio doméstico seguía resultando decisivo en relación al empleo femenino, ya que a comienzos de siglo suponía las tres cuartas partes de las mujeres empleadas en el ámbito económico de los servicios. Además, la cifra total de empleadas domésticas no hizo sino aumentar durante las tres primeras décadas del siglo XX, desde las 264.021 del año 1900 hasta las 341.550 de 1930⁷. Sin embargo, admitiendo el carácter determinante del servicio doméstico, existieron otros rasgos que caracterizaron el aumento de la población activa femenina en el sector servicios en esta época. Se produjo un aumento significativo en las cifras de quienes se dedicaban a las ramas más “cualificadas”. Entre los años 1900 y 1930, los subsectores de transportes y de profesiones liberales aumentaron su número de mujeres activas en más del 70%; comercio, en un 40%, y en la Administración Pública la cifra se multiplicó por veinte a lo largo de esas tres décadas⁸. A pesar de que en términos cuantitativos las cifras de estas profesionales no dejaron de ser minoritarias, el destacado crecimiento de estos índices fue representativo de una aceptación general de la presencia de la mujer en oficios que tradicionalmente apenas habían desempeñado y de una mejora de su preparación cultural, gracias también en gran medida a los avances en materia educativa que hemos analizado anteriormente.

Con el fin de establecer un resumen general, y dejando a un lado las distintas variaciones de cada uno de los subsectores productivos analizados anteriormente a lo largo de las tres décadas, resulta imprescindible destacar el peso específico que tuvieron la agricultura, la industria manufacturera y el servicio doméstico, convirtiéndose en los pilares fundamentales de la presencia femenina dentro de cada uno de los respectivos sectores económicos.

Como hemos podido observar, a pesar de los avances señalados anteriormente que consiguieron las mujeres en ciertos aspectos del ámbito laboral, la cifra en términos absolutos de mujeres pertenecientes a la población activa disminuyó durante las tres primeras décadas del siglo XX (ver tabla 1.1.). Por lo tanto, considerando el despegue industrial, aunque fuese relativo, y la positiva trayectoria económica nacional de este primer tercio del siglo XX, nos preguntamos por qué no aumentó la participación femenina en el mundo laboral. La respuesta puede estar en el mantenimiento de los conceptos más tradicionales sobre la sociedad y sus individuos en todas y cada una de las capas sociales, entre los cuales destaca el de la familia patriarcal, en la cual la mujer queda recluida en el hogar, asignándosele una misión exclusivamente reproductiva. El aumento del número de obreras en el sector industrial y los anhelos de las integrantes de la clase media de introducirse en las profesiones liberales reavivaron el debate y la polémica en relación con estos conceptos, pero algunos de estos ideales tradicionales y católicos, tan profundamente arraigados en la sociedad española, tuvieron un gran peso en el mantenimiento del *statu quo*, impidiendo una mayor incorporación de la población femenina al mercado laboral (Capel Martínez, 1982: 37-52).

1.2.2 Primeras iniciativas feministas

Muchos fueron los movimientos sociales que surgieron de forma tardía en España en comparación con la mayoría de países de su entorno. El movimiento feminista no fue una excepción. Y todo ello a pesar de que aspectos como la pobreza, la mortalidad infantil, el analfabetismo, la prostitución y las leyes discriminatorias

⁷ Capel Martínez, 1982: 67.

⁸ *Ibid.*: 69.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

ofrecían una amplia agenda para el movimiento feminista en España a principios del siglo XX (Offen, 2015: 451). La exigencia del voto femenino, de la que fueron pioneras las sufragistas anglosajonas desde finales del siglo XIX, no cobraría fuerza en España hasta la segunda y tercera décadas del siglo XX. No obstante, el movimiento feminista español, como veremos, no se puede entender sin tener en cuenta las luchas previas de sus homólogos internacionales.

Situándonos en los orígenes del movimiento feminista, la primera revista que se puede catalogar como tal fue *El pensamiento femenino*, fundada en el año 1913 a iniciativa de Benita Asas y Pilar Fernández. Su publicación se basaba en recoger ideas de lo que estaba ocurriendo en Europa con respecto a la temática femenina. La revista duró hasta 1917 y su testigo lo recogió Celsia Regis, quien fundó *La Voz de la Mujer*. Posteriormente, Regis, junto con un grupo de mujeres de clase media, la mayoría de ellas escritoras, maestras y esposas de intelectuales como María de Maeztu, Victoria Kent, María Espinosa de los Monteros, Elisa Soriano, Clara Campoamor y la ya citada Benita Asas constituyeron la primera organización feminista en 1918, la Asociación Nacional de Mujeres Españolas -ANME-. Lanzaron un primer manifiesto, titulado *A las Mujeres Españolas*, en el cual venían recogidas las principales ideas de las sufragistas europeas (Pérez Garzón, 2011: 172). La ANME reivindicaba en su programa cambios profundos en leyes como la matrimonial o la de familia, en el acceso de las mujeres al poder judicial y a las profesiones, incluida la medicina, además de pedir mayor igualdad de oportunidades y de salario y más escuelas públicas (Offen, 2015: 452). En 1918 lograron que se les abrieran las puertas de la administración estatal en el nivel auxiliar y, a pesar de que se trataba del nivel más bajo dentro de la administración, esto suponía un indicador evidente del impacto del sufragismo europeo en España (Pérez Garzón, 2011: 173-174). Otras significativas organizaciones feministas de la época fueron la Cruzada de Mujeres Españolas y la Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas, ambas lideradas por la escritora y maestra Carmen de Burgos Seguí (Offen, 2015: 452).

Gracias a estas iniciativas y a los cambios sociales que se venían produciendo en la sociedad española, las mujeres fueron incrementando su peso social. En 1919 se presentó en el Congreso de los Diputados un proyecto de ley que abogaba por el establecimiento del voto femenino. El rechazo por parte del Congreso a este proyecto no pasó desapercibido, y los grupos de mujeres feministas, encabezados por la ANME, impulsaron activamente la demanda del derecho al voto (Pérez Garzón, 2011: 174). Estas iniciativas, junto con la propia evolución de la política nacional, propiciaron que durante la Dictadura de Primo de Rivera, concretamente el 8 de marzo de 1924, se otorgara por primera vez el voto a las mujeres españolas, por lo que podrían votar en las siguientes elecciones municipales. No obstante, sólo estaban llamadas a votar las solteras y viudas, pero no las casadas, pues se consideraba que en un matrimonio bastaba con el voto del marido. Finalmente esta concesión no llegó a tener ningún efecto práctico, ya que no se llegarían a celebrar dichas elecciones municipales (Vázquez Ramil, 2014: 8).

El establecimiento del derecho al voto para todas las mujeres en España no tendría lugar, como veremos en el próximo apartado, hasta 1931, durante la etapa de la II República. Pero es innegable el relevante papel que habían jugado los primeros movimientos feministas en España desde comienzos del siglo XX para alcanzar este logro, así como para la consecución de otros objetivos, tanto en el ámbito político como en el social y en el laboral.

CAPÍTULO 1

1.2.3 Las mujeres en la legislación laboral

Dentro de este apartado exploramos los cambios legislativos que tuvieron lugar en las tres primeras décadas del siglo XX y que afectaron más de lleno al empleo femenino. Durante esta etapa, las leyes se iban a dirigir, en general, a proporcionar mejores condiciones físicas del trabajo de la mujer para hacerlo menos penoso. Sin embargo, las mejoras en sus opciones profesionales y, por lo tanto, en su estatus socio-económico, fueron mucho más tímidas y tardías, debido en gran medida a la estructura ideológica de la sociedad española (Capel Martínez, 1982: 88).

La *Ley 13 de Marzo de 1900*, aprobada tras la presentación de un proyecto legislativo por parte de Eduardo Dato ante las Cámaras en 1899, supuso el inicio efectivo del intervencionismo estatal en materia de legislación obrera en España. Se convertiría, además, en la principal norma legislativa protectora de las obreras. Esta ley, llamada “Ley Dato”, basó sus preceptos en la protección hacia los menores de edad y las obreras madres, pero no señalaba nada con respecto a las solteras, viudas o casadas sin hijos lactantes, cuya situación laboral habría de ser “libremente” negociada entre las partes. Las necesidades económicas, la voluntad del patrono y los artículos del Código Civil eran, en última instancia, los elementos determinantes en dicha negociación. Desafortunadamente, ni los artículos del Código Civil ni la voluntad de los patronos se mostraban favorables en esos momentos a los intereses de la obrera (*Ibid.*: 85-87).

En relación a la normativa tendente a mejorar las opciones profesionales de las mujeres, dos medidas podemos destacar durante el primer tercio del siglo XX. En primer lugar, la *Real Orden de 2 de Septiembre de 1910*, por la que el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes declaraba el libre acceso de las mujeres al ejercicio de todas las profesiones que tuvieran relación con el ministerio. La segunda de estas medidas fue el *Estatuto de Funcionarios Públicos de 1918*, gracias al cual la mujer estuvo autorizada a poder servir al Estado en todos los niveles de la categoría de Auxiliar (*Ibid.*: 88-89).

Por lo que respecta al resto de disposiciones relevantes para el trabajo de la mujer, debido a su dispersión cronológica, consideramos conveniente seguir la distinción que establece Rosa M^a Capel Martínez (1982: 89-99), quien divide las leyes en tres grandes ámbitos en función de sus objetivos:

Leyes fijando el tipo de trabajo permitido o el modo de llevarse a cabo.

Dentro de este grupo de leyes destaca por encima de todas la denominada *Ley de la Silla*, aprobada en febrero de 1912 durante el gobierno de Canalejas, la cual establecía la “obligación de proporcionar asientos a las mujeres empleadas en tiendas y almacenes”. Sin embargo, las obreras de la industria quedaron fuera del ámbito de esta norma legal debido a razones de productividad e intereses económicos, siendo su trabajo tan o más duro que el de los trabajadores en tiendas y almacenes, pues les obligaba de igual manera a largas jornadas en pie.

Leyes reguladoras de la jornada laboral, descanso y trabajo nocturno.

Destacan aquí las leyes que regulaban el trabajo nocturno femenino. La primera de ellas, la *Ley de 11 de Julio de 1912*, aprobada también durante el mandato de Canalejas, prohibía “el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas, entendiéndose por tal el efectuado entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana”. Estuvo inspirada en las ideas imperantes acerca de las funciones femeninas y sus

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

objetivos, tales como facilitar la realización de las tareas hogareñas y del cuidado de los niños, además de evitar los inconvenientes que se pudieran derivar de la separación del matrimonio durante la noche a consecuencia de la ausencia de la mujer. Pese a la aprobación de esta ley, las obreras la infringieron sistemáticamente con la complicidad de gran parte de los obreros y de los dueños de las fábricas, a los que les resultaba más rentable la contratación de personal femenino debido a que su salario era menor que el de sus homólogos masculinos, también para los trabajos nocturnos, por lo que sus ganancias se iban a ver muy mermadas tras la aprobación de este precepto.

Ante el continuo incumplimiento de esta ley, por el rechazo frontal que producía tanto en las trabajadoras como en los empresarios, el 15 de agosto de 1927, durante la Dictadura de Primo de Rivera, se dictó un *Real Decreto-Ley sobre descanso nocturno de la mujer trabajadora*, que derogaba la anterior ley de 1912. Su contenido mantenía el espíritu de la norma jurídica anterior y elevó de once a doce horas el descanso nocturno. La nueva ley siguió siendo incumplida, aunque esta vez se utilizaron métodos más “legales”, como el establecimiento de dos turnos de trabajo o las horas extraordinarias.

Leyes protectoras de la maternidad. Varias fueron las leyes que modificaron la legislación existente en este aspecto. En primer lugar, con la promulgación de la *Ley de 8 de Enero de 1907* no se permitiría a las mujeres desempeñar su trabajo durante un período de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento; además, el patrono tendría la obligación de reservar a la obrera su puesto de trabajo durante ese tiempo.

Posteriormente, cabe destacar que durante la Dictadura de Primo de Rivera se registraron algunos avances en este campo. Primeramente, mediante la aprobación del *Real Decreto-Ley de 21 de Agosto de 1923*, se amplió el descanso obligatorio a seis semanas tanto antes como después del parto, prorrogables hasta un máximo de veinte presentando un certificado médico acreditativo; además, recogía la concesión de asistencia médica gratuita a la obrera durante la gestación.

Otro logro importante que se obtuvo durante este período de dictadura fue el establecimiento del Seguro Obligatorio de Maternidad, el cual se recogió en el *Real Decreto-Ley de 22 de Marzo de 1929*, promulgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión. La implantación de dicho seguro, que se estableció con carácter obligatorio y extendido a todas las asalariadas, supuso un importante avance en el área de la protección legal a la mujer trabajadora, así como una ayuda económica para los hogares obreros donde las cotas de natalidad eran elevadas.

Una vez analizados estos aspectos relacionados con la situación laboral de la mujer en España, podemos concluir que la etapa de 1900 a 1931 no fue una etapa en la que, como hemos podido apreciar a través de distintos indicadores, las mujeres se incorporaran de manera masiva al mercado laboral. Todavía tenía un gran peso el papel tradicionalmente encomendado a la mujer, el de encargada de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos y alejada de la esfera del trabajo remunerado, el cual estaba reservado en su mayoría para la población masculina. Sin embargo, como hemos visto, tuvieron lugar una serie de movimientos sociales y políticos, avances en materia educativa, reformas de la legislación laboral y cambios estructurales económicos que sentarían las bases para un futuro avance de la población femenina en su situación tanto social como laboral.

CAPÍTULO 1

1.3 La II República (1931 - 1936). Nuevos valores, nueva legislación y estancamiento del empleo femenino

Previamente al análisis de la situación laboral de las mujeres durante la II República, creemos conveniente realizar un breve repaso general de la situación política, económica y social de esta etapa que, pese a los pocos años que duró, supuso importantes cambios en el país en todos los ámbitos.

El punto de inflexión para la puesta en marcha de la República tuvo lugar con la celebración de las elecciones municipales del 12 de abril de 1931, las cuales se convertirían en un plebiscito entre Monarquía y República. La opción republicana derrotó a la monárquica en la mayor parte de las capitales de provincia, lo que se interpretó como un triunfo republicano -por más que en conjunto los monárquicos obtuvieran mayoría de concejales-, y el rey Alfonso XIII se vio forzado a abandonar el país. En los primeros dos años de los cinco que duró la República, los gobiernos de coalición de republicanos y socialistas trataron de llevar a cabo reformas políticas de calado que afectaron a casi todos los sectores de la sociedad -Iglesia, Estado y Ejército, principalmente-. La conjunción de profundas reformas, grandes expectativas, resistencias y conflictos marcó la evolución de la República durante este bienio (Casanova y Gil Andrés, 2012: 83).

Las siguientes elecciones, en noviembre de 1933, en gran parte como reacción a las reformas iniciadas, dieron como resultado un gobierno de centro-derecha, a consecuencia de un pacto entre el partido Radical y la Confederación Española de Derechas Autónomas -CEDA-. Grupos de presión importantes como las fuerzas monárquicas, los patronos y especialmente el catolicismo político recuperaron posiciones perdidas en los inicios de la República, por lo que algunas de las reformas impulsadas por el anterior gobierno se ralentizaron y otras incluso se paralizaron. Por otra parte, la difícil colaboración entre los dos partidos gobernantes, el intervencionismo del presidente de la República -Niceto Alcalá Zamora- y la creciente polarización ideológica del Parlamento provocaron una mayor inestabilidad en la vida política, que tuvo como consecuencia principal una concatenación de crisis de gobierno que debilitarían al sistema en los dos años siguientes (Pérez Picazo, 1996: 111-112).

A comienzos del año 1936, con la CEDA vetada por Alcalá Zamora y el partido Radical desacreditado por varios escándalos de corrupción, se disolvieron las Cortes y se convocaron nuevas elecciones. La coalición de izquierdas, agrupada bajo la denominación de Frente Popular, venció en las elecciones de febrero, por lo que los republicanos de izquierda, algunos de los cuales ya fueron protagonistas en el primer bienio -de 1931 a 1933-, como es el caso de Manuel Azaña, volvieron al Gobierno. En los primeros meses de 1936, la convivencia en España estaba bastante deteriorada y la sociedad muy fragmentada. Además, como pasaba en gran parte de los países europeos durante esos años, se iba extendiendo el rechazo hacia la democracia liberal, mientras que el apoyo al autoritarismo ganaba adeptos constantemente. Los grupos conservadores comenzaban a sentirse amenazados por el avance de las fuerzas de izquierda, tanto en las Cortes como en los poderes locales. Un sector importante del Ejército, posicionado a favor de las fuerzas conservadoras, y consciente de la fragilidad del Gobierno y de la República, conspiró activamente y no se detuvo hasta derribar tanto al Gobierno como a la propia República en algunas zonas de España. Así, en julio de 1936 este sector del Ejército dio un golpe de Estado que, al no triunfar como tal,

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

desembocaría en una sangrienta guerra civil, que enfrentó a republicanos y sublevados y que llegó a durar casi tres años (Casanova y Gil Andrés, 2012: 109-119).

Para concluir con la parte introductoria de esta etapa, consideramos relevante dar unas pequeñas pinceladas sobre la situación económica en los años de la II República y sobre las políticas sociales que se llevaron a cabo.

Es bien sabido que durante esta etapa, en el plano económico, se atravesó una coyuntura adversa. Tras la gran depresión internacional iniciada en 1929, varios factores demuestran la desaceleración de la actividad económica española durante los primeros años de la década de los 30, aunque es verdad que la economía española sufrió menos que la de otros países debido a su carácter aislado. La producción industrial se estancó, las exportaciones descendieron hasta un mínimo de 75 por 100 en 1934 y en ese mismo año se alcanzó prácticamente el millón de desempleados, un 70 por 100 de ellos en el campo (Pérez Picazo, 1996: 99). La economía de la II República seguiría la tendencia del resto de economías europeas, con los problemas específicos de una democracia recién establecida y las peculiaridades de los países atrasados. Durante estos años se agravaron también los problemas estructurales, de ahí que los gobiernos insistieran tanto en las políticas de reformas (Comín, 2012). Las reformas de más calado emprendidas por los gobiernos republicanos, especialmente por el primer gobierno republicano-socialista entre los años 1931 y 1933, tuvieron como objetivo las esferas militar, religiosa y agraria, pues eran tres ámbitos que para el primer gobierno de la II República precisaban de una profunda modernización. El problema fue que no todos los sectores sociales coincidieron en esta apreciación.

Por último, y desde un punto de vista social, de gran relevancia fue la aprobación de la Constitución en diciembre de 1931, ya que supuso un notable cambio en varios aspectos de la vida social española. Se incluyeron preceptos como la secularización de los cementerios, la autorización del divorcio y del matrimonio civil, la separación de la Iglesia y del Estado, la libertad de conciencia y culto y la supresión de la contribución de culto y clero. En los meses sucesivos, estas disposiciones fueron rápidamente llevadas a la práctica, no exentas de polémica y de reticencias por parte de algunos de los sectores más conservadores del panorama nacional español (Pérez Picazo, 1996: 106-107).

1.3.1 Evolución del empleo femenino

En el año 1931, con la llegada de la II República, las mujeres continuaban en una clara situación de desventaja respecto a los hombres, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. No obstante, en los cinco años que duraría la República se produjeron iniciativas reformistas que pretendieron revertir esta situación.

Primeramente, cabe destacar que la modernización de la educación, especialmente la de las mujeres, fue uno de los grandes caballos de batalla de los gobiernos republicanos, sobre todo para el gobierno del primer bienio republicano-socialista.

Una de las cuestiones más polémicas que se produjo durante estos años fue la separación entre la Iglesia y el Estado, separación en la que también se incluyó el ámbito educativo, pues el artículo 26 de la Constitución, aprobada en diciembre de 1931, señalaba que “todas las confesiones religiosas serán consideradas como

CAPÍTULO 1

Asociaciones sometidas a una ley especial”, especificando también, para dichas confesiones, la “prohibición de ejercer la industria, el comercio o la enseñanza”. Además, en el artículo 48 se afirmaba: “La enseñanza será laica, hará del trabajo el eje de su actividad metodológica y se inspirará en ideales de solidaridad humana”. Por lo tanto, fue evidente el empeño republicano en intentar proporcionar una educación laica y limitar la labor de las órdenes religiosas en la esfera educativa, algo que no estuvo exento de polémica debido al fuerte arraigo y extensión que la educación católica tenía hasta ese momento en el país. En el mismo artículo 48 había un párrafo de gran trascendencia, en el que se declaraba la escuela primaria como “universal y gratuita” (De Esteban, 1997: 266-274).

No obstante, antes incluso de la promulgación de la Constitución, durante los gobiernos provisionales que tuvieron lugar en los primeros meses de la República, se tomaron una serie de medidas de gran trascendencia tendentes a modernizar la educación. Destacaron, dentro de esas medidas, el establecimiento de la “libertad religiosa en la escuela” y el “respeto a la conciencia del niño y del maestro”, a través del Decreto de 6 de mayo de 1931 -que versaba sobre la “enseñanza de la religión en las escuelas”- (Martínez Blanco, 1989: 472), la mejora de las condiciones económicas del profesorado, la sustitución de las oposiciones al cuerpo de maestros por los cursillos de selección profesional y la instauración de la coeducación en los institutos de enseñanza secundaria, a través del Decreto de 28 de agosto de 1931. Esta última medida fue una de las más polémicas, puesto que los sectores católicos se oponían frontalmente a ella por motivos ideológicos, y sostenían que ese modelo -la mezcla de niños y niñas en las aulas- no era compatible con la enseñanza que habían estado impartiendo en sus colegios hasta entonces. Por contra, los republicanos opinaban, para defender esta medida, que la coeducación era algo saludable, que fomentaba relaciones normalizadas entre los sexos y que evitaba perversiones. Sin embargo, durante el gobierno del segundo bienio de la República, el bienio radical-cedista, varias de estas medidas fueron suprimidas, entre ellas la de la coeducación (Vázquez Ramil, 2014: 31-32).

Por otra parte, los aspectos didácticos y metodológicos en los que intentó basarse la educación en la II República tenían sus raíces en los valores de la Institución Libre de Enseñanza (ILE), fundada en 1876 e impulsada por una serie de catedráticos que, en su momento, fueron sancionados por defender la libertad de cátedra. Esta institución se basaba en ideales del llamado “movimiento krausista”, en el cual se defendía la dignificación de la mujer a través de su acceso a la educación. La importancia de la Institución en la educación republicana se percibe claramente en el hecho de que el ministro de Instrucción Pública durante el primer bienio de la República, Fernando de los Ríos Urruti, se había formado en la ILE de Madrid y era sobrino del propio fundador de la Institución, Francisco Giner de los Ríos (*Ibid.*: 30-31).

Pasamos seguidamente a analizar la evolución de los principales indicadores relacionados con la educación de las mujeres españolas, que dan fe del progreso formativo experimentado durante los años de República.

La modernización de la educación, como hemos mencionado anteriormente, y la apertura de escuelas primarias, haciéndolas extensibles también a las niñas, fueron algunos de los mayores empeños de los gobiernos durante la época republicana. Tanto es así que entre 1931 y 1935 se crearon en España 16.409 escuelas (*Ibid.*: 33). Con estas condiciones no es de extrañar que en esta etapa los datos respecto a analfabetismo e instrucción primaria de las españolas fueran esperanzadores: la tasa de analfabetismo

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

femenino descendió de más del 40% del año 1930 al 28% de 1940. Aunque el período republicano no duró hasta ese año, creemos que cabe atribuirle a este período el descenso en la tasa de analfabetismo, ya que consideramos que durante los años de guerra -1936 a 1939- no se dieron las mejores condiciones para el descenso de esta cifra. Las cifras de educación primaria también fueron positivas, puesto que las 2.196.245 alumnas que estaban siendo instruidas en el año escolar 1932/33 aumentaron hasta los 2.369.688 en el curso 1935/36.

En cuanto a los indicadores relativos a la enseñanza media y superior de las mujeres, aunque todavía seguía quedando mucho camino por recorrer, pues los prejuicios sobre la capacidad de la mujer para el estudio y para el ejercicio de ciertas profesiones -debido a la supuesta “fragilidad” femenina- continuaban lastrándolas, los datos fueron también dignos de ser recalcados. En la enseñanza media se produjo un aumento espectacular, ya que las 11.115 alumnas que cursaban estudios medios en el año escolar 1930/31, pasaron a ser 39.487 en el curso 1935/36. En la población universitaria femenina el incremento fue también significativo: las 2.026 alumnas oficiales del curso 1931/32 aumentaron hasta ser 2.980 en el de 1934/35 (*Ibid.*: 29-36). Por lo tanto, las estudiantes consiguieron acceder paulatinamente a una mayor diversidad de carreras, y no solo a las profesiones que habían desempeñado tradicionalmente, como podía ser la de enfermería.

Una vez hemos visto los aspectos formativos, y en relación con ellos, pasamos a analizar los datos de empleo femenino. Con respecto a ello, cabe destacar la dificultad que entraña el hecho de analizar la evolución del trabajo femenino en la etapa de la II República, puesto que entre los años 1936 y 1939, como consecuencia de la coyuntura bélica, no existen datos censales que puedan marcar la situación del empleo femenino - tanto de forma general como por sectores económicos- al final de dicha etapa (Núñez Pérez, 1989: 116).

Por lo tanto, a la hora de analizar la evolución del empleo de las mujeres durante los años de República, nos serviremos de los indicadores de los años 1930 y 1940, que recogemos en la tabla siguiente, ya que en ausencia de datos en los años de la Guerra Civil, creemos que es la forma más exacta posible de analizar estos indicadores:

CAPÍTULO 1

TABLA 1.3: Población activa femenina en España, 1930-1940 (en miles)

	1930	1940
Población activa femenina total	1.105,4	1.116,5
Población activa total	8.671,9	9.219,7
Participación femenina en la población activa total (%)	12,7	12,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX* (1989). Cit. en: Martín López (2000: 4).

Como podemos observar, la cifra total de mujeres desempeñando un trabajo extradoméstico aumentaría, aunque de forma ligera -en algo más de 10.000-, durante la II República. No obstante, la tasa de participación femenina en la población activa total seguiría la trayectoria decreciente que llevaba marcada ya desde las décadas anteriores; no en vano, descendió del 12,7% al 12,1%.

A la hora de explicar este nuevo descenso en el número de empleadas en relación al total de trabajadores -hombres y mujeres-, consideramos necesario subrayar, primeramente, algunos factores estructurales que seguían sin propiciar una mayor incorporación femenina al mundo del empleo extradoméstico:

Influía poderosamente la continuidad de la ideología tradicional patriarcal, en la que, tras contraer matrimonio, las mujeres pasaban a ocuparse principalmente de las tareas reproductivas y productivas dentro del hogar. A todas las mujeres, incluso aunque no estuvieran casadas, se les adjudicaban estos quehaceres, simplemente por el hecho de vivir en la institución familiar. Además, esta circunstancia era independiente del tipo de familia: ya fuera en una familia proletaria, que obtenía sus ingresos del trabajo asalariado de alguno de sus miembros, o en una familia independiente, que subsistía gracias a negocios propios de cualquier tipo, las mujeres eran las encargadas de la ejecución de esas tareas en el hogar, independientemente de que desempeñaran también un trabajo extradoméstico. Por lo tanto, a las mujeres, sobre todo a las casadas, les seguía resultando complicado poder emplearse en la economía exterior, ya que ello implicaba la no realización de forma conveniente, o el abandono, de unas labores caseras que la familia y la sociedad esperaba de ellas (Núñez Pérez, 1989: 108-111).

Como consecuencia de estas expectativas, y de la creencia de que la ocupación principal de las mujeres era el desempeño de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, se producía una persistencia en no contabilizar como activas a las que trabajaban esporádicamente en la economía exterior. No se consideraban activas porque la

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

tradición y la costumbre establecían el trabajo doméstico como su trabajo fundamental, el cual no se consideraba activo. Este hecho tenía lugar, por ejemplo, en el caso de las esposas y las hijas que ayudaban en la pequeña propiedad familiar, pues solo figuraban como activos en el negocio el cabeza de familia y los hijos varones, aunque su contribución fuera igual o mayor que la masculina. Este hecho provocaba un verdadero desfase entre las cifras de activas reales y las oficiales, puesto que, en la década de 1930, la pequeña empresa seguía siendo abundante, especialmente en el sector agrario y en el comercio. Otro ejemplo era el de las trabajadoras temporales en períodos de recolección; mientras que las mujeres no eran consideradas activas, sus homólogos varones sí lo eran, incluso aunque éstos trabajaran solamente temporadas reducidas, como, por ejemplo, los jornaleros andaluces (*Ibid.*: 111-112).

En segundo lugar, nos referiremos ahora a las razones coyunturales, que no favorecieron la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico a lo largo de la II República, provocando que la participación femenina en la población activa total continuara descendiendo, hasta el 12,1%, como hemos podido apreciar en la tabla 1.3. Como causas coyunturales, M^a Gloria Núñez Pérez (1989: 116-118) destaca las siguientes:

- El contexto de crisis política nacional y de crisis económica internacional, en el cual se produjo un descenso de las inversiones privadas y la paralización de las exportaciones, lo que causó la caída de los índices generales de producción industrial. Esto llevaría a la no creación de empleo en las fábricas y al incremento del paro.
- La falta de trabajo para las mujeres en algunas actividades industriales.
- La ralentización del fenómeno de urbanización y el descenso de movimientos migratorios femeninos de las zonas rurales a los ámbitos urbanos e industriales.
- El incremento de la prostitución en las ciudades, que testimonios de la época atribuían al mayor desempleo, la falta de subsidio de desempleo para las trabajadoras y los bajos salarios.
- El aumento del empleo familiar en las empresas pequeñas, causado por la subida de los jornales. Este hecho provocó que un gran número de empresarios utilizaran a sus hijos y esposas en el negocio en lugar de contratar a otros trabajadores. Por un lado, esto causó un aumento del desempleo y, por otro, originó un incremento del trabajo familiar femenino, que no se consideraba una ocupación activa -como hemos mencionado anteriormente-.
- El aumento de la cifra de mujeres potencialmente activas -15 a 64 años-, como consecuencia del crecimiento demográfico femenino, mientras la cifra de mujeres activas no aumenta. Esto provocaría un descenso de la tasa de trabajadoras sobre el conjunto de mujeres y sobre las potencialmente activas.

Tras analizar los datos generales de empleo femenino en la etapa republicana y las causas que pudieron motivar el nuevo descenso en la tasa de participación de las mujeres respecto del total, pasamos a continuación a desgranar, a través de la siguiente tabla, la evolución de la proporción de los sectores económicos respecto al total de trabajo extradoméstico femenino en esta etapa.

CAPÍTULO 1

TABLA 1.4: Población activa femenina por sectores económicos en España, 1930-1940 (por porcentaje)

	1930	1940
Primer sector	23,9	23,5
Segundo sector	32,0	27,9
Tercer sector	44,1	48,6

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Anuario Estadístico de España* (1975: 50-52). Cit. en: *Núñez Pérez* (1989: 126).

Como vemos en la tabla, el primer y el segundo sector reducen su peso específico en relación a la proporción total de mujeres que trabajaban en ellos. La variación del primer sector apenas resulta significativa -descendió un 0,4%-; no obstante, la del sector secundario sí lo es -su peso se redujo un 4,1%-. En la otra cara de la moneda encontramos al sector terciario, el cual, siendo ya en ese momento el sector que más mujeres empleaba, pasó de suponer un 44,1% del total de mano de obra femenina al 48,6%, es decir, experimenta un relevante incremento del 4,5%.

Las razones de tales variaciones en la proporción de mujeres desempeñando su empleo en un sector o en otro no son sencillas de analizar, debido tanto a la brevedad del período como a la falta de indicadores al final del mismo. No obstante, apuntamos a continuación algunas de las posibles causas con respecto al sector primario: la proporción de trabajadoras no se habría reducido tanto como en las décadas anteriores, posiblemente, porque el ritmo de la emigración femenina desde las zonas rurales a las urbanas se aminoró, como hemos señalado con anterioridad. Por lo tanto, como las tareas agrarias eran las principales labores que se llevaban a cabo en las zonas rurales y, además, eran las principales dentro del sector primario, la proporción de trabajadoras en este sector en relación al total apenas se reduciría, como hemos podido observar en la tabla.

Respecto al sector secundario, que sufrió un descenso de mayor calado, del 4,1%, dos son las causas que, seguramente, explican mejor este decrecimiento. En primer lugar, según M^a Gloria Núñez (1989: 125-127), se produjo un incremento del desempleo en las industrias tradicionalmente femeninas, es decir, en el sector textil y en el de confección, principalmente. Y, en segundo lugar, como hemos indicado anteriormente, la paralización de las exportaciones y el descenso de las inversiones privadas causarían la caída generalizada de la producción industrial, desembocando en la no creación de nuevos empleos e, incluso, en la destrucción de los mismos, afectando tanto a los varones como a las mujeres.

El sector terciario, como se observa en la tabla 1.4., incrementó su proporción respecto al total en un 4,5%. Una de las posibles razones es el hecho de que el servicio doméstico, el más numeroso dentro del tercer sector en lo que a mujeres trabajadoras se

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

refiere, continuara absorbiendo mano de obra femenina, al ser una actividad que, en momentos de crisis económica, no experimenta -en principio- un descenso tan elevado como el que acusan las ramas fabriles. Por otra parte, este aumento del 4,5% también pudo verse favorecido por el incremento del número de trabajadoras en profesiones liberales, como empleadas o funcionarias del Estado (*Ibid.*: 125).

Dentro del ámbito de las funcionarias del Estado, destacó, en los años de la República, el gremio de las maestras. Como hemos señalado con anterioridad en este apartado, los gobiernos republicanos -especialmente los del primer bienio- realizaron importantes esfuerzos en dar un nuevo aire modernizador a la educación en todos los niveles, con nuevos métodos y con un carácter equitativo, público y laicista. Las maestras jugarían un importantísimo papel en este objetivo. Dentro de esta modernización se incluyeron también aspectos como la dignificación de la profesión de maestro, la importancia de la instrucción a las mujeres y el fomento de la participación femenina en el magisterio. La formación de los maestros y maestras, que previamente se daba por separado, se unificaría en la etapa republicana.

La relevancia que el gremio de maestras tuvo en la modernización de la educación durante el período republicano se observa con claridad en el documental “Las maestras de la República” (2013), investigado y documentado por el sindicato FETE-UGT y dirigido por Pilar Pérez Solano. Fue galardonado con el premio *Goya*, en 2014, al mejor largometraje documental.

En esta cinta se recogen las vivencias de, principalmente, una maestra de la época -María Sánchez Arbós-, y trata de enseñarnos el legado que dejaron aquellas maestras que contribuyeron a la transformación del país por medio de la enseñanza. A través de María del Carmen Agulló Díaz, profesora de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Valencia, Sara Ramos, profesora de Historia de la Educación en la universidad Complutense y Herminio Lafoz, doctor en Historia en la Universidad de Zaragoza, entre otros, se analiza cómo las mujeres se van incorporando a la II República y cómo van a acabar siendo decisivas. Se siguen las acciones de no sólo Sánchez Arbós, sino de varias maestras más de la época, a través de los testimonios de familiares de esas maestras, y se analiza el papel decisivo que desempeñaron en la construcción de la educación pública.

Según las explicaciones y los testimonios que se dan, las maestras que ejercieron en la II República compartían, de forma general, los mismos valores. Sus ideales educativos estaban acordes con la nueva legalidad republicana, más democráticos, igualitarios y de modernidad, basándose en la laicidad, la solidaridad humana o el carácter público y universal. Del vídeo se desprende cómo, por medio de la enseñanza, había que fortalecer “el alma”, esto es, sentirse entusiasmada y transmitirlo a la institución. Por medio de la Institución Libre de la Enseñanza, con su base pedagógica y con la base ideológica del partido socialista, se sustentaría el sistema educativo. Los valores de esta enseñanza eran de libertad y de paz, y, en concordancia con las ideas del entorno, teniendo presente que la escuela tenía que formar y no adoctrinar.

Por otra parte, los maestros y maestras pudieron desempeñar su trabajo en mejores condiciones, puesto que las infraestructuras educativas -que ya habían sido mejoradas en el período de dictadura de Primo de Rivera- mejoraron cuantitativa y cualitativamente. Además, la educación llegaría a más rincones del país; muchas maestras fueron enviadas a pueblos en los que apenas había habido instrucción alguna

CAPÍTULO 1

con anterioridad y se encontraron con el deber de instruir no sólo a los más pequeños, sino también a la población adulta.

Según se destaca en el documental, las maestras trataron de transmitir a las niñas el modelo moderno de mujer y, por lo tanto, la importancia de prepararse para una profesión, no sólo para ser amas de casa; es decir, que el hecho de dedicarse exclusivamente a las tareas domésticas se convirtiera en una elección, no en una obligación. Esto lo transmitían, también, con su propio ejemplo como maestras y trabajadoras. En ocasiones eran recibidas como heroínas, pero otras veces tenían que soportar las reticencias de parte de la población, de los sectores más conservadores, ya que todavía seguían presentes comportamientos caciquiles y machistas, y no todo el mundo veía con buenos ojos el nuevo modelo de mujer -independiente- que estas maestras representaban y pretendían transmitir.

En el vídeo se explica también la “depuración” que sufrirían tras la victoria franquista en la Guerra Civil, algunas ejecutadas, teniendo muchas de ellas que exiliarse, mientras que otras ingresarían en la cárcel y, en su mayoría, no pudieron volver a ejercer.

Para finalizar este apartado, cabe destacar el gremio de las matronas, que fue otro grupo profesional que estuvo en auge durante el período republicano, empleando a un gran número de mujeres, y que fue también gravemente “depurado” durante la época franquista.

1.3.2 Auge de los movimientos feministas: el voto femenino

En abril del año 1931, con la proclamación de la II República, pasaría a un primer plano el asunto de los derechos políticos para las mujeres, destacando el sufragio femenino como piedra angular de estos derechos. Para ciertos sectores liberales, especialmente los marcados con una tendencia más laica y pro-feminista, la incorporación de derechos igualitarios para las mujeres en la legislación nacional supondría el surgimiento de España como país europeo moderno, democrático y laico. Unas semanas más tarde, gracias al Decreto de 8 de mayo, a las mujeres españolas se les autorizó para que pudieran ser diputadas, pese a que aún no tenían derecho a voto. Es decir, consiguieron el derecho de sufragio pasivo pero, por el momento, no el activo.

Karen Offen (2015: 455) resume de la siguiente manera las diferentes posiciones de grupos y asociaciones con respecto a la posible introducción del sufragio femenino en la nueva Constitución que se promulgaría a finales del año 1931: “Miembros de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas -ANME- hicieron campaña con fuerza para la inclusión del voto de las mujeres en la nueva Constitución republicana. Lo mismo hicieron los católicos españoles, sobre la base de que el voto de las mujeres se mostraría beneficioso para el programa socialmente conservador de la Iglesia. Esto era, precisamente, lo que se temían los escépticos entre los republicanos liberales fuertemente laicistas, por mucho que, en principio, pudieran haber apoyado el concepto de sufragio igualitario. El miedo al analfabetismo de las mujeres y a la amenaza de la influencia clerical sobre su política enfrió el entusiasmo de los hombres de izquierda que, en teoría, deberían haber sido los que más apoyasen”.

En junio de 1931, fueron elegidas dos mujeres como diputadas para las Cortes Constituyentes: Clara Campoamor, representando al Partido Radical, y Victoria Kent,

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

representando al Partido Republicano Radical Socialista. Durante los debates constitucionales, se asistió a un enfrentamiento verbal entre estas dos diputadas, sobre el párrafo que se convertiría posteriormente en el artículo 36 de la nueva constitución republicana⁹. Dicho artículo sostendría lo siguiente: “Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”. Victoria Kent se mostraba en contra de la concesión inmediata del voto a las mujeres ya que, pese a que ella lo apoyaba, argumentaba que había que esperar a que la mujer estuviera más preparada social y culturalmente. Campoamor, por el contrario, defendía la postura pro-sufragio femenino, y oponiéndose a la postura de Kent señalaba, situándose en contra de la posición de su propio partido, que las críticas que se hacían de las mujeres eran también ciertas para un gran número de hombres, pero nadie se atrevía a señalarlos ni a amenazarles con la privación de su voto (Offen, 2015: 455-456).

En una de sus intervenciones -1 de octubre de 1931-, Clara Campoamor defendió el derecho a voto de las mujeres españolas de esta manera: “(...) si afirmáis que la mujer no influye para nada en la vida política del hombre, estáis afirmando su personalidad, afirmando la resistencia a acatarlos. ¿Y es en nombre de esa personalidad, que con vuestra repulsa reconocéis y declaráis, por lo que cerráis las puertas a la mujer en materia electoral? ¿Es que tenéis derecho a hacer eso? No; tenéis el derecho que os ha dado la ley, la ley que hicisteis vosotros, pero no tenéis el derecho natural fundamental, que se basa en el respeto a todo ser humano, y lo que hacéis es detentar un poder; dejad que la mujer se manifieste y veréis como ese poder no podéis seguir detentándolo. (...) Ya desde Fichte, en 1796, se ha aceptado, en principio también, el postulado de que sólo aquel que no considere a la mujer un ser humano es capaz de afirmar que todos los derechos del hombre y del ciudadano no deben ser los mismos para la mujer que para el hombre” (Vázquez Ramil, 2014: 15-16).

Finalmente la moción fue aprobada, con un resultado de 161 votos a favor y 121 en contra. Como consecuencia, la Constitución de la Segunda República, ratificada en diciembre de 1931, concedió, en su artículo 36 -que hemos reproducido anteriormente-, el voto a todas las mujeres y hombres de más de veintitrés años. Además, el artículo 25 garantizaba la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el plano jurídico, pues establecía lo siguiente: “No podrán ser fundamentos de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas”.

Por otra parte, separados la Iglesia y el Estado, se introdujeron, con posterioridad a la aprobación de la Constitución, preceptos como la ley de divorcio y la ley de matrimonio civil -2 de marzo y 28 de junio de 1932, respectivamente-. Así, se contemplaba la disolución de la unión por acuerdo mutuo o a petición de cualquiera de los dos cónyuges. Destaca también, en este aspecto, el artículo 43 de la Constitución, el cual fundaba el matrimonio en “la igualdad de derechos para ambos sexos”. Se iniciaron, de esta forma, multitud de cambios destacables y, al mismo tiempo, controvertidos, en la vida cívica española de la época (Vázquez Ramil, 2014: 14).

Estas y otras iniciativas hicieron que el gobierno republicano, liberal y laicista se convirtiera en antagonista de las fuerzas conservadoras y de la jerarquía eclesiástica.

⁹ El texto de la Constitución de 1931 se ha consultado en Jorge de Esteban (1997: 266-269). Todos los artículos que reproduzcamos en adelante están tomados de esta obra.

CAPÍTULO 1

Las siguientes elecciones, en 1933, fueron una debacle para los republicanos de izquierda y, tal y como se esperaba, muchos de ellos acusaron a los votos de las mujeres de los malos resultados obtenidos (Offen, 2015: 456-457). Además, Clara Campoamor, la gran defensora del voto femenino, quedó fuera de la Cámara, pero no culpó de la derrota de la izquierda a las mujeres; en cambio, con respecto a su derrota personal, culpó a los hombres de su propio partido por no colocarla en situación de ser elegida (Vázquez Ramil, 2014: 17). Posicionarse en contra de la posición de su partido en el tema del sufragio femenino acabaría con la carrera política de Campoamor.

Para finalizar con este apartado, Ruiz Franco (2000: 240) da importancia a otra agrupación que luchó por el progreso social de las mujeres, la Federación de Mujeres Libres. Esta asociación se creó en abril de 1936 a iniciativa de un pequeño grupo de mujeres anarquistas intelectuales. Su período de actuación duró hasta febrero de 1939, y llegó a contar con unos veinte mil miembros en grupos locales distribuidos por toda España. La autora afirma que “su importancia radica en que planteó por primera vez en España la problemática de la mujer desde una perspectiva de clase. Es decir, la liberación femenina desde la perspectiva de la emancipación de la clase obrera de la triple esclavitud que recaía sobre ella: esclavitud de la ignorancia, esclavitud como productora y esclavitud como mujer, en clara contraposición a los movimientos feministas de carácter burgués”. Finalmente, destaca la labor educativa de esta agrupación, que era concebida como el requisito necesario para la igualdad con los varones y se consideraba muy importante y activa al crearse institutos y escuelas libertarias.

1.3.3 Las mujeres en la legislación laboral

Durante el período de vigencia de la Constitución de la II República -y antes incluso de la aprobación de la misma-, que en su artículo primero definía a España como “una República democrática de trabajadores de toda clase”, fueron aprobados diversos decretos y órdenes que introdujeron importantes modificaciones en materia laboral para las mujeres.

El artículo 40 de la Constitución aseguraba el derecho de las mujeres a ejercer una profesión, señalando lo siguiente: “Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”. Algunas leyes promulgadas en el período de República supusieron un avance en la igualdad civil, política y jurídica entre ambos géneros y en la legislación laboral. Sin embargo, seguían existiendo varias normas, como las dos que mencionaremos seguidamente, que mantenían ciertas desigualdades. Así, el derecho de la mujer a desempeñar un trabajo seguía estando condicionado por su estado civil, ya que la casada debía tener autorización marital para firmar contratos laborales, según la *Ley de contrato de trabajo* de noviembre de 1931. Además, el marido podía cobrar en ciertos casos el salario de su cónyuge, según el *Código de Trabajo* de 23 de agosto 1926, el cual seguía vigente en los años treinta. En cambio, se fomentó la permanencia de la mujer casada en su puesto laboral, a través del Decreto del 9 de diciembre de 1931, que establecía la nulidad de las cláusulas de los contratos de trabajo que consideraran finalizado el contrato laboral en caso de matrimonio (Núñez Pérez, 1993: 19).

A través de una serie de decretos dictados durante el bienio republicano-socialista (1931-1933), las mujeres comenzarían a tener acceso a empleos públicos

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

tradicionalmente reservados a los varones, tales como notarías y registros de la propiedad -Decreto de 29 de abril de 1931-, procurador en los Tribunales -Decreto de 6 de mayo de 1933- y secretarios municipales -Decreto de 13 de mayo de 1931-. Por otra parte, se crearon “cuerpos femeninos” en varios ministerios: Cuerpo de Auxiliares Femeninos de Correos -Decreto de 26 de mayo de 1931-, Cuarta Sección del Cuerpo Auxiliar Subalterno del Ejército -Decreto de 26 de julio de 1931-, Sección Femenina Auxiliar del Cuerpo de Prisiones -Decreto de 23 de octubre de 1931- y Mecanógrafas del Ministerio de la Marina -Ley de 29 de octubre de 1931- (Ruiz Franco, 2000: 234).

A pesar de los avances que se produjeron, en las bases de trabajo y en la legislación laboral general seguían existiendo unos determinados empleos prohibidos para las féminas, debido a su “naturaleza específica, debilidad, moralidad, obligaciones domésticas” y a causa del desempleo masculino (Núñez Pérez, 1989: 670). Ejemplo de ello es el hecho de que siguieran cerradas algunas profesiones como Fuerzas Armadas, carrera Fiscal, Judicial y Secretarios Judiciales, cuerpos ministeriales o el cuerpo pericial de aduanas, basándose en tales casos en la limitación establecida en el artículo 40 de la Constitución, en el que, como hemos mencionado anteriormente, se establecía la admisibilidad “sin distinción de sexo” de todas las personas a los empleos públicos, “salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”.

En relación con esas posibles incompatibilidades, la orden dictada por el Ministerio de Justicia el 16 de noviembre de 1934 especificaba qué situaciones de incompatibilidad se podían dar en el caso de las funciones ejercidas por secretarios y jueces: “Si bien no se halla ninguna -función- que por su naturaleza no pueda ser desempeñada por la mujer, la índole de algunas, o, mejor dicho, la forma de prestarlas -de noche como de día, dentro o fuera no ya del despacho, sino de la residencia- requieren condiciones que la educación, especialmente en España, la naturaleza de consuno dan al varón tanto como regatean a la mujer, aparte de la posibilidad de otras complicaciones como la maternidad, que hacen de todo punto inadecuado para la mujer el ejercicio de esas profesiones, por razones fáciles de comprender” (Vázquez Osuna, 2009: 139).

Por otra parte, M^a Gloria Núñez (1993: 21) apunta una serie de consideraciones relativas a los derechos salariales de mujeres y hombres: “en las bases de trabajo que regulaban expresamente el trabajo femenino y masculino aparecían generalmente clasificaciones de trabajos y categorías laborales según el género, y en el mismo oficio o actividad había remuneraciones diferentes según se realizara por un varón o por una mujer. Sólo excepcionalmente aparecían bases que incluían entre sus cláusulas el principio del mismo salario a igual trabajo o categorías profesionales indistintamente para ambos géneros”. Respecto a este ámbito, la autora afirma que “la orden ministerial de 11 de diciembre de 1933, aunque señalaba que el principio general era el de la igualdad de labores y retribución para ambos géneros, admitía el que las bases de trabajo pudieran establecer categorías diversas para varones y mujeres a las que corresponderían también remuneraciones distintas. Con ello, el principio del mismo salario a igual trabajo quedó bastante desvirtuado”.

Otro hecho que destaca la citada M^a Gloria Núñez es que una buena parte de las mujeres activas censadas apenas pudieron beneficiarse de la nueva legislación social por emplearse en el servicio doméstico ya que, según señala, “al servicio doméstico únicamente se le incluyó en las leyes de contrato de trabajo y colocación obrera, quedando excluido de la legislación sobre jornada máxima, jurados mixtos, seguro de

CAPÍTULO 1

maternidad, subsidio de paro, accidentes de trabajo, descanso dominical o retiro obrero”.

Como resumen final de la etapa republicana, cabe destacar que fue un período en el que, nuevamente, no se produjo una incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico, debido a factores tanto coyunturales -la crisis económica internacional, entre otros- como estructurales -por ejemplo, la ideología tradicional patriarcal, todavía vigente-. De hecho, y aunque no hay datos laborales exactos del propio período, todo parece indicar que la tasa de participación femenina sobre el total incluso descendió. Además, seguía vigente legislación laboral que no facilitaba ni la entrada de las mujeres a ciertos empleos ni la igualdad salarial entre los sexos.

No obstante, como hemos podido comprobar, se produjeron importantes avances en muchos ámbitos. Entre ellos destacan, principalmente, la consecución del sufragio femenino, la apertura de nuevos empleos gracias a la nueva legislación republicana y las mejoras en el ámbito educativo, ya sea desde la perspectiva de las docentes -la profesión de maestra se dignificó y consiguieron obtener mayor relevancia social- como de las alumnas -el porcentaje de alumnas instruidas aumentó en todos los niveles educativos-. Además, su presencia social y política ganó en notoriedad, dándose el caso de que, por primera vez, hubo mujeres en las Cortes; por otra parte, se intentaría modificar, a través de los valores de igualdad y solidaridad, el modelo de mujer abnegada y dependiente que había sido una constante en la sociedad española hasta ese momento. Sin embargo, todos estos avances no fueron muy duraderos ya que, tras la victoria de Franco en la Guerra Civil, se volvería a fomentar, social y legalmente, el modelo de mujer subordinada que debía dedicarse exclusivamente al desempeño de las tareas hogareñas y de cuidado de los hijos, alejada del mundo laboral extradoméstico.

1.4 La Guerra Civil (1936 - 1939). El papel de la mujer en ambos bandos

En este apartado describimos la situación general de las mujeres españolas entre los años 1936 y 1939, en los que la Guerra Civil marcó claramente su devenir. Como es sabido, el conflicto enfrentó a las tropas republicanas con las sublevadas y, como veremos, en cada uno de los bandos, y en sus respectivos grupos y asociaciones que los apoyaban, se fomentaría un modelo distinto de mujer, con diferentes funciones, aspiraciones y responsabilidades.

Primeramente abordaremos el lado republicano, en el cual se defendía la legalidad vigente, es decir, la República, y los ideales que en ella imperaron. Se defendía un modelo de mujer más acorde al de los países occidentales europeos, es decir, de fomento de la instrucción de la mujer y de su participación en la vida pública, en el mundo laboral y con igualdad de derechos en el matrimonio.

En segundo lugar analizaremos el bando sublevado, cuyo objetivo era derrocar la II República y todo lo que ello conllevaba, esto es, derrotar sus ideales. En este lado, respecto de la mujer, se pretendía volver a la situación previa al surgimiento de la República, es decir, revocar la legislación republicana volviendo a subordinar las

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

mujeres a los hombres, tanto en el ámbito privado como en el laboral, tratando de fomentar un modelo de mujer centrado únicamente en las tareas del hogar y la crianza de los hijos. Las tropas franquistas se alzaron con la victoria en abril de 1939, por lo que este será el modelo que se impondrá en España tras la Guerra Civil, durante la dictadura del general Francisco Franco, que durará casi cuarenta años.

1.4.1 Situación de la mujer en el bando republicano

En la zona republicana, fueron muchas las mujeres que vieron posible participar de forma igualitaria en el conflicto y contribuir a la formación de un modelo de mujer plural. Esta percepción que tuvieron numerosas mujeres se debió a aspectos como la multiplicidad de ideologías que había en el seno del bando republicano o las aspiraciones de revolución popular del mismo (Ruiz Franco, 2000: 237).

A pesar de que en los años de la guerra los valores tradicionales con respecto a la mujer seguían arraigados -es decir, su consideración como esposa y madre-, una importante campaña de culturización, así como su propia contribución profesional, fueron creando una destacable concienciación sobre la mujer. La labor profesional de las mujeres republicanas fue muy extensa, pese a que estaba notablemente limitada por su insuficiente formación. Los ámbitos principales a los que se dirigieron fueron los servicios -comercio, correos y transportes públicos-, el ámbito asistencial -hospitales, guarderías, comedores y asilos-, las actividades culturales -como literatura y teatro- y la propaganda, tratando de desprestigiar al rival y de infundir confianza en la victoria. Destaca también su gran aportación como mano de obra en los talleres y fábricas, desempeñando su labor con jornadas de entre 12 y 13 horas y en condiciones de higiene y de trabajo lejos de ser las más favorables (*Ibid.*: 238).

Seguidamente pasamos a describir las dos organizaciones que seguramente fueron las más influyentes en relación con el papel que jugaron las mujeres en la zona republicana.

Primeramente destaca la Agrupación de Mujeres Antifascistas (AMA), que había sido fundada en 1933 bajo la presidencia de Dolores Ibárruri -más conocida como *La Pasionaria*-. Estaba integrada por mujeres de diversas ideologías -comunistas, republicanas y socialistas-, pero unidas por los objetivos comunes de luchar contra el fascismo y a favor de la igualdad del hombre y la mujer, defendiendo las libertades democráticas (Domingo, 2004: 232).

La AMA cobró más relevancia a partir del estallido de la Guerra Civil, ya que el gobierno republicano encargó -en agosto de 1936- a varias de sus dirigentes la constitución de una comisión, la Comisión de Auxilio Femenino -adscrita al ministerio de Defensa Nacional-, la cual organizaría el trabajo de las mujeres en la retaguardia y coordinaría el reparto de las ayudas internacionales que se recibían (*Ibid.*: 233). Como consecuencia, la agrupación alcanzó la nada desdeñable cifra de 50.000 militantes en ese mismo año (Ruiz Franco, 2000: 238). Sin embargo, la AMA puso el combate contra el fascismo y, por tanto, la victoria final en la guerra por delante de cualquier objetivo de emancipación e independencia para las mujeres, puesto que sus mensajes se centraron más en fomentar un “maternalismo” sacrificial que una feminidad independiente (Offen, 2015: 458). La asociación destacó también durante la guerra por la creación del Hogar de la Mujer en 1937, el cual se centró en instruir a las mujeres (Ruiz Franco, 2000: 239).

CAPÍTULO 1

En segundo lugar, subrayamos la importancia que tuvo la agrupación Mujeres Libres, cuyo objetivo, fundadoras y labores principales se han especificado anteriormente (ver final del apartado 1.3.2). Tras el estallido de la guerra, le sucedió lo mismo que a la AMA, puesto que colocaron en el número uno de su lista de prioridades la lucha contra el fascismo, dejando las reivindicaciones feministas como un objetivo a conseguir a largo plazo. Sin embargo, su voz no se acalló durante el conflicto y consiguió tener más influencia sobre las mujeres del bando republicano que antes incluso del comienzo de la guerra. De las quinientas afiliadas iniciales con las que contaba en el momento de su fundación, en abril de 1936, pasaron a ser alrededor de 30.000 durante el desarrollo del conflicto (Domingo, 2004: 237-239).

Desde Mujeres Libres se instó a las mujeres a ser partícipes de toda la realidad social del conflicto, incluyendo la toma de armas. Durante el verano de 1936, las mujeres se adhirieron a la acción militar de forma espontánea gracias a la desorganización general que provocó el estallido de la guerra. Sin embargo, las presiones que recibió el entonces Ministro de la Guerra -Largo Caballero- para crear un ejército regular, provocaron la prohibición de la participación de mujeres en las milicias, a través de un Decreto en octubre de 1936. Por lo tanto, las mujeres quedaron en la retaguardia y realizaron importantes tareas -como hemos mencionado anteriormente- de corte asistencial, servicial, etc., con el objetivo de vencer a los sublevados, algo que finalmente no ocurrió (Ruiz Franco, 2000: 241-242).

1.4.2 Situación de la mujer en el bando “nacional”

En el bando franquista se desarrolló un modelo de mujer más homogéneo que en el bando republicano, caracterizado por la sumisión y la obediencia. No obstante, muchas de las mujeres de la zona sublevada también participarían de forma activa en el conflicto, pero a través, sobre todo, de labores asistenciales, nunca en el frente de guerra.

Estas labores se basaron, principalmente, en la creación de comedores y lavaderos, la recogida de niños y la atención de heridos. Además, aunque en menor medida, realizaron trabajos de espionaje en zona enemiga, como fue el caso del Auxilio Social “María Paz” en Madrid. Sin embargo, las labores encomendadas se terminarían con el fin de la guerra, pues se consideraba que, como defendía Pilar Primo de Rivera, hermana del fundador de Falange Española -José Antonio Primo de Rivera-, el verdadero lugar de las mujeres era la familia (*Ibid.*: 246).

Esta mujer -Pilar Primo de Rivera- fue precisamente quien fundó, en 1934, una organización de mujeres llamada Sección Femenina de Falange Española (SF), la cual se convertiría, a la postre, en la asociación femenina más significativa e influyente del lado “nacional” durante la Guerra Civil. La SF fue fundada en Madrid con siete afiliadas, y sería dirigida por Pilar Primo de Rivera con una estructura vertical, y dependiente del Secretario General de Falange, su hermano José Antonio. A pesar de que durante la II República la asociación consiguió aumentar su desarrollo, fue el conflicto bélico el punto de inflexión para que la organización falangista diera un increíble salto cuantitativo y cualitativo, tanto por el continuo desarrollo organizativo como por el espectacular aumento en el número de afiliadas. A este último hecho contribuyó la inclusión forzosa de las mujeres de las zonas republicanas a medida que, en el transcurso de la guerra, iban convirtiéndose en zona “nacional” (*Ibid.*: 245-246). De tal modo que, en el momento de la victoria de las tropas de Franco en la guerra, a

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

principios de 1939, la SF contaba ya con más de medio millón de mujeres (Offen, 2015: 460).

El programa de la Sección Femenina poseía un carácter plenamente nacionalista y católico, pues compartía las ideas básicas del catolicismo, es decir, unos roles diferenciados para los sexos y organizados de forma jerárquica. La SF se dedicó a fomentar la auto-abnegación y el servicio y no el empoderamiento personal, como características básicas para las mujeres -incluidas las solteras- (*Ibid.*: 461).

Durante los años que duró la guerra se crearon diversas agrupaciones en el lado franquista con el objetivo de organizar la ayuda femenina. La mayoría de ellas pertenecían o estaban vinculadas a la Sección Femenina de Falange Española. M^a del Rosario Ruiz (2000: 246-247) destaca, entre ellas, las siguientes:

El “Auxilio de Invierno”, creado en octubre de 1936, cuya labor era la ayuda en servicios sociales en todos los frentes. Era dependiente de las delegaciones provinciales de la SF.

En 1937, la Sección Femenina celebró su I Consejo Nacional en Salamanca, en el cual se reorganiza la ayuda femenina en tres agrupaciones distintas: “Frentes y Hospitales”, dirigida a la atención en el frente; “Auxilio Social”¹⁰, sustituto de “Auxilio de Invierno” y con sus mismas funciones, y la propia Sección Femenina, la cual se quedó a cargo de formar y movilizar a todas las mujeres.

En ese mismo año se fundó la “Hermandad de la Ciudad y el Campo”, que tenía la misión de formar a las mujeres en técnicas agrícolas para cubrir los trabajos rurales que habían dejado los hombres que se encontraban en el frente. También en 1937, se creó el “Instituto de Maternología y Puericultura”, destinado a instruir a las mujeres y los niños en cuanto a higiene y cuidados.

Durante el desarrollo de la guerra, y a medida que la zona sublevada se va expandiendo a lo largo del territorio español, desde este bando se dictaron determinadas normas y decretos que pretendían deshacer algunos de los preceptos más avanzados que habían sido aprobados por los gobiernos de la II República. Su objetivo principal consistía en volver a los valores más tradicionales y al modelo de mujer imperantes antes del comienzo del período republicano. En septiembre de 1936 se dictó un decreto mediante el cual se suprimía la escolaridad mixta, revocando así una de las medidas más relevantes del primer gobierno republicano. Posteriormente, en marzo de 1938, se “libera a la mujer casada del taller y del trabajo”, una “liberación” con la que se les prohibió el ejercicio de profesiones liberales. Además, en ese mismo año, se derogaron las leyes sobre matrimonio civil y la del divorcio, esta última de aplicación retroactiva (Bussy Genevois, 2000: 243).

Consideramos necesario destacar, por otra parte, la labor de las asociaciones religiosas en relación con el apoyo que dieron a la causa nacional. Las más relevantes fueron las organizaciones femeninas de “Acción Católica”, que mostraron ese apoyo a través de la Confederación de Mujeres Católicas, y la Juventud Femenina de Acción Católica. La misión más importante que tenían era la defensa de la religión, siguiendo la

¹⁰ Para profundizar sobre la agrupación “Auxilio Social”, consultar la obra *La sonrisa de Falange. Auxilio Social en la guerra civil y en la posguerra* (Cenarro, 2006).

CAPÍTULO 1

doctrina católica de defensa del papel de las mujeres en la familia y el hogar (Ruiz Franco, 2000: 249).

Finalmente, con la victoria del bando franquista, la Sección Femenina, como veremos en el próximo apartado, tuvo un monopolio total como organización aglutinadora de mujeres durante la dictadura de Francisco Franco, albergando en sus filas a cientos de miles de mujeres y fomentando un modelo de mujer centrado en el cuidado del hogar y la crianza de los hijos en los valores de la dictadura. Se intentaría perpetuar un modelo de familia patriarcal, con los papeles entre ambos sexos claramente diferenciados y de forma jerárquica, quedando la mujer sujeta a la obediencia del varón y relegada al desempeño exclusivo de las tareas domésticas.

1.5 El franquismo (1939 - 1975). Adoctrinamiento, restricciones y aumento de la población activa femenina

Al igual que en las etapas anteriores, nos centraremos primeramente, antes de analizar la evolución de la vida social y laboral de las mujeres españolas, en describir brevemente la situación política, social y económica durante los años de la dictadura franquista.

El 1 de abril de 1939, el general Francisco Franco firmó el último parte de la Guerra Civil, en el cual se declaraba el fin del conflicto y la victoria de sus tropas, las autodenominadas tropas “nacionales”. De esta manera llegó el final definitivo de la II República y comenzó la dictadura militar liderada por Franco.

El plano político, en esta etapa, fue totalmente opuesto al del período republicano. Mientras que en la II República se alternaron numerosos gobiernos en los escasos cinco años que duró, con marcados vaivenes legislativos, la dictadura franquista se caracterizó, a lo largo de las más de tres décadas que duró, por su homogeneidad, ya que se asumió y se mantuvo desde el primer momento su carácter jerárquico, con Francisco Franco en la cúspide de la pirámide del poder.

No obstante, la mayor diferencia entre ambos períodos fue ideológica, no en vano hubo una sangrienta Guerra Civil de por medio. Tras la guerra, e incluso durante el desarrollo de la misma, uno de los principales objetivos del franquismo fue deshacer la práctica totalidad de las reformas y los intentos modernizadores que se habían llevado a cabo en el período de república, limitando libertades y reprimiendo a los vencidos. Entre el final de la guerra y los primeros años del franquismo, fueron cientos de miles los españoles encarcelados, fusilados o que emprendieron el camino del exilio.

En la esfera social, es sabido que los más perjudicados y perseguidos en esta etapa fueron los pertenecientes -o simplemente sospechosos de pertenecer- al bando republicano y sus familias. Sin embargo, otro colectivo cuya situación sufriría un retroceso fue el de las mujeres, independientemente de su ideología, clase social, etc. Esto es así porque en el régimen franquista se fomentó, social y legislativamente, un modelo de mujer que debía estar subordinada al marido, ser completamente dependiente de él, y cuya tarea principal, especialmente en los primeros años de la dictadura, debía ser contribuir al engrandecimiento de la patria a partir de la crianza de los hijos y la realización de las tareas del hogar, sin afán de desempeñar un trabajo extradoméstico ni

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

de obtener independencia de ningún tipo. Al fomento de este modelo de mujer contribuyó especialmente la jerarquía eclesiástica, enormemente poderosa e influyente durante la dictadura.

En cuanto al plano económico, los años de posguerra fueron muy duros para gran parte de la población por la elevada pobreza que se generó. Los años cuarenta y los primeros años de la década de los cincuenta se caracterizaron por el fuerte intervencionismo del Estado y una política autárquica. Se produjeron descensos en la producción industrial y en la agrícola. La nación, en términos absolutos, se empobreció enormemente, y el mejor ejemplo de ello es el hecho de que el nivel de renta por habitante al que se había llegado en el año 1935 no se igualaría de manera definitiva hasta 1954. Posteriormente, desde finales de los años cincuenta hasta principios de los setenta, tendría lugar una fase general de crecimiento económico en España, favorecido por un mayor aperturismo -económico, especialmente- del país, que dio lugar a impulsos modernizadores y transformaciones en la sociedad, todo ello pese al continuo inmovilismo de las principales instituciones dictatoriales (Di Febo y Juliá, 2003: 11-42).

1.5.1 Nuevo modelo de mujer. Retroceso en su independencia

Con la victoria franquista en la Guerra Civil, vencieron también los ideales más tradicionalistas con respecto a las funciones y los comportamientos que las mujeres debían tener en la sociedad.

Antes de esta etapa, es decir, durante las cuatro primeras décadas del siglo XX, las mujeres, aunque con altibajos, fueron avanzando social y políticamente de forma progresiva. A pesar de que la tasa de empleo femenino no terminaba de despegar, cada vez se percibía con más naturalidad que las mujeres se incorporaran al desempeño de trabajos extradomésticos y que su presencia en las enseñanzas media y universitaria fuera cada vez mayor. Llegados a 1939, como veremos a continuación, desde el propio régimen y desde sus instituciones y asociaciones afines, entre las que destacaron la Iglesia y la Sección Femenina, se cargó continuamente contra el antiguo régimen republicano y contra los defensores y defensoras del mismo, aduciendo que se había producido en ese período una preocupante pérdida de la moralidad y del pudor de las mujeres y que había tenido lugar un “libertinaje de las costumbres”; por lo tanto, se argumentaba que se habían puesto en peligro los valores católicos, que eran los que de verdad debían guiar la sociedad.

Se pretendió, desde el primer momento, establecer una diferencia de género, una diferencia que estaba basada en la marginación de la mujer y en su subordinación al hombre¹¹. Para conseguirlo, la educación fue un instrumento imprescindible, utilizado para limitar su presencia al ámbito doméstico y para borrar las huellas de la experiencia emancipadora republicana (Di Febo y Juliá, 2003: 79). Entre las instituciones que más empeño -y trascendencia- tuvieron en fomentar este modelo de mujer, hay que subrayar el papel que jugó la jerarquía eclesiástica. Como es bien sabido, la Iglesia fue uno de los pilares básicos de la dictadura franquista, gozando de altas cotas de poder e influencia sobre la población, algo que fue aprovechado para perpetuar los valores católicos tradicionales y el modelo de mujer asociado a ellos. La Iglesia volvió a tomar la

¹¹ Durante el período de la República se había fomentado, como vimos, la participación de las mujeres en la vida política y pública; no en vano, hubo por primera vez presencia femenina en las Cortes y las mujeres consiguieron acceder a ciertos ámbitos profesionales y culturales, reservados con anterioridad exclusivamente a los varones.

CAPÍTULO 1

enseñanza en sus manos, tras perder privilegios en la etapa republicana; además, la educación se diferenció de nuevo según el sexo, y sólo se impartirían materias “adaptadas al dogma y a la moral católica” (Bussy Genevois, 2000: 243).

En los primeros años de la época franquista, el catolicismo incrementó enormemente su presencia en la vida española y se tomaron medidas dirigidas a la recristianización del hogar. La Iglesia contribuyó fuertemente a la formación del modelo de mujer, esposa y madre, pretendiendo “sanear” la sociedad española, que se consideraba que estaba corrompida por la etapa republicana. La jerarquía eclesiástica insistía en la idea de que las mujeres debían ser la salvaguarda de la familia. Por otra parte, se argumentaba que la parroquia debía ser el único centro de actividad social que las mujeres debían tener y se resaltaba la importancia de su abstencionismo político (Domingo, 2004: 328-329).

Dentro de la jerarquía de la Iglesia, uno de los miembros más influyentes fue el cardenal Gomá, primado de la Iglesia Católica y firme defensor de la causa franquista y del modelo de mujer abnegada. Afirmaba, entre otras cosas, que la educación de las mujeres era imprescindible, pues como “encarnadoras del mal”, se podría así “controlar el peligro que acechaba detrás de ellas”. Decía, también, respecto de la mujer y del hombre, que “la una ha sido hecha para amar, el otro ha sido hecho para el mando”. Por lo tanto, el objetivo que se perseguía era que la mujer cumpliera con sus obligaciones como madre y esposa, y se evitara de cualquier manera su emancipación (*Ibid.*: 330-331). Además, el régimen dictó leyes para evitar esta emancipación femenina y garantizar la subordinación al marido. Entre estas medidas disuasorias del empleo femenino destaca la necesidad de autorización del esposo para, entre otras cosas, prestar testimonio en los juicios, firmar contratos de trabajo, ejercer actividades comerciales, administrar el propio sueldo o heredar (Di Febo y Juliá, 2003: 81).

Otra de las organizaciones más influyentes en este aspecto durante la dictadura fue la Sección Femenina, de cuyo relevante papel en el bando “nacional” durante la Guerra Civil hemos hablado con anterioridad (ver apartado 1.4.2). En diciembre de 1939 fue relanzada mediante un Decreto de Franco, convirtiéndose en la asociación aglutinadora de más mujeres durante la dictadura franquista. Su presidenta vitalicia fue Pilar Primo de Rivera, a la que su hermano José Antonio, fundador de la Falange, había dejado bien claras las directrices que las mujeres debían seguir: “El verdadero feminismo no debería consistir en querer para las mujeres las funciones que hoy se estiman superiores, sino en rodear cada vez de mayor dignidad humana y social las funciones femeninas” (*Ibid.*: 79-81).

Se percibía claramente cuál era el modelo impulsado por la SF, un modelo jerárquico en el que el papel de las mujeres fuera de subordinación respecto a los hombres. Junto con la Iglesia Católica, la Sección Femenina fue la organización más importante en relación al impulso y a la difusión de este modelo de mujer. De hecho, ambas instituciones iban en numerosas ocasiones de la mano; prueba de ello son estas palabras de Pilar Primo de Rivera, en 1942: “Queremos conseguir que todas las mujeres tengan una formación religiosa a fondo, apartándolas de ciertas cosas que no son necesarias y que, en cambio, las impiden percibir toda la grandeza de la liturgia ordenada por la Iglesia”¹². Además, la SF sólo permitió a las mujeres afiliarse a Acción Católica, al tiempo que se enviaron numerosas circulares a sus afiliadas, en las que se

¹² Cit. en: Domingo, 2004: 319.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

hacía hincapié en el comportamiento que debían tener con la Iglesia, las normas sociales y de vestimenta que debían seguir y los preceptos que se les obligaba a cumplir (Domingo, 2004: 323).

Las numerosas publicaciones de la Sección Femenina sostenían que las mujeres trabajadoras corrían el peligro de “masculinizarse”, y criticaban el llamado “modo de vivir moderno”, el cual generaba atracción por lo superfluo e impulsaba a las mujeres a buscar trabajo (Di Febo y Juliá, 2003: 82). Por lo tanto, el papel que el régimen quería asignar a las mujeres estuvo claro desde el primer momento; se fomentó que se consideraran a sí mismas meras intérpretes de lo que hacían y decían los varones y que aceptaran su rol subordinado. Todo esto, añadido a la nueva legislación en la que el marido debía dar su autorización para que pudieran realizar ciertos trámites relevantes - los que hemos enumerado unas líneas atrás-, hizo que la mujer volviera a ser en cierto modo menor de edad si se casaba y a no considerarla mujer si no lo hacía. También se impulsó continuamente la imagen de mujer pasiva y sometida, considerando pecado el disfrute sexual, puesto que el sexo se asociaba únicamente a la idea de procreación (Domingo, 2004: 323).

Por otra parte, el régimen encomendó a la Sección Femenina la gestión del Servicio Social, que había sido creado durante la Guerra y reorganizado en el año 1940. Era considerado un “servicio al Estado” y se destinaba a la “formación de la futura madre de familia” y a la promoción de actividades de beneficencia y asistenciales. Era de carácter obligatorio y su duración era de 6 meses, pudiendo librarse de realizarlo las monjas, las mujeres casadas y viudas y las jóvenes con al menos ocho hermanos solteros (Di Febo y Juliá, 2003: 78-79).

Hay que señalar, no obstante, que durante la última etapa de la dictadura franquista, en los años sesenta y setenta, este modelo de mujer se pondría cada vez más en entredicho. Este cuestionamiento del rol femenino no provino del propio régimen, sino que se derivó de aspectos ajenos, como el desarrollo del turismo y la consiguiente entrada masiva de turistas extranjeros, que trajeron consigo modos de vida y de pensamiento más modernos (Bussy Genevois, 2000: 245); o el desarrollo de los medios de comunicación, que favoreció la difusión de pautas emancipadoras para la mujer y ensanchó aún más la brecha existente entre las normas del régimen y los comportamientos sociales (Di Febo y Juliá, 2003: 84). Algunos de los grupos que influyeron también en el progresivo cuestionamiento del modelo de mujer tradicional, impulsado por el régimen franquista, fueron las asociaciones universitarias -que se oponían, además, al propio régimen-, los grupos de barrio, el Partido Comunista -de forma clandestina- e incluso la Iglesia, en la que algunos sectores se iban abriendo a las cuestiones sociales (Bussy Genevois, 2000: 245-246).

La siguiente reflexión de Di Febo y Juliá (2003: 84) resume, de manera clarificadora, la brecha existente en España en los años sesenta y setenta entre el modelo moderno de mujer -mayor independencia y emancipación- que provenía, especialmente, de la influencia de los países de su entorno, y la normativa y consignas establecidas por parte de las instituciones franquistas, que impulsaban un anacrónico modelo femenino: “La modernización económica que se puso en marcha sin avances paralelos en los ámbitos culturales, sociales y jurídicos, mostró una de sus más vistosas contradicciones precisamente en la resistencia a desprenderse de los modelos tradicionales a los efectos de superar un orden simbólico fundado en la asimetría de género”.

CAPÍTULO 1

1.5.2 Las mujeres en la legislación laboral

En este apartado vamos a señalar las principales modificaciones legislativas que afectaron más de lleno al trabajo femenino durante la etapa franquista. La legislación laboral del régimen, al igual que casi toda la legislación fuera del ámbito del trabajo, tuvo como objetivo anular las leyes aprobadas en el período republicano. Las instituciones franquistas sostenían que esas leyes habían pervertido a la familia cristiana y apartado a las mujeres españolas de su verdadero lugar: el hogar, y la realización de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. El régimen defendería, por tanto, la sociedad patriarcal y la división del trabajo según el sexo.

En relación con la legislación acerca del trabajo femenino podemos establecer dos etapas, más o menos diferenciadas, dentro del franquismo. La primera de ellas comienza ya en el transcurso de la Guerra Civil y abarca hasta finales de los años cincuenta. Esta etapa se caracteriza por la clara restricción del trabajo femenino, con el fin de que las mujeres se quedaran en el hogar y se dedicaran casi exclusivamente a aumentar la natalidad. En la segunda etapa se produce una mayor apertura al trabajo de las mujeres, en comparación con la primera etapa. Este aperturismo fue debido, principalmente, a la necesidad de más cantidad de mano de obra para el impulso económico e industrial de los años sesenta, pues la ideología del régimen respecto al concepto de mujer no se alteró.

Dentro de la primera etapa, las primeras modificaciones legislativas, poco después del comienzo de la Guerra Civil, tuvieron como objetivo la educación. El 4 de septiembre de 1936 se dictó una Orden que tenía como fin la “moralización de las costumbres” y se suprimió la coeducación en las escuelas primarias; además, el día 23 de ese mismo mes, a través de un Decreto, se suprimió la coeducación también en los institutos de grado superior (Scanlon, 1977: 6).

Se mantuvo la vigencia de la legislación laboral previa a la II República y la nueva legislación tuvo el objetivo principal de proteger a la familia. Tal fue así que, en marzo de 1938, se aprobó una de las disposiciones más restrictivas en relación con el trabajo extradoméstico femenino: el *Fuero del Trabajo*, que declaraba: “El Estado en especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica” (*Ibid.*: 5). Esta “liberación femenina” tenía como objetivo ubicar a las mujeres en el seno del hogar y centrarlas en las tareas reproductivas. Se trataba de una disposición marcadamente patriarcal, al reforzar la autoridad marital y paternal y, al mismo tiempo, de carácter discriminatorio, relegando a las mujeres españolas a la esfera doméstica y privada (Cabrera Pérez, 2005: 189).

Esta legislación se completaría con leyes protectoras de la familia y de excedencia forzosa por matrimonio; no en vano, desde 1942, las reglamentaciones laborales disponían que, al contraer matrimonio, las mujeres debían dejar sus trabajos (*Ibid.*). Un ejemplo de estas restricciones es la *Orden de 26 de marzo de 1946*, la cual privaba a todos los hombres cuyas mujeres trabajasen del plus familiar, el cual otorgaba beneficios a las familias numerosas (Scanlon, 1977: 6).

El régimen franquista se preocupó, además de “liberar” a las mujeres proletarias de la esclavitud de la fábrica, de “liberar” a las féminas educadas de un trabajo lucrativo y prestigioso. De este modo se les cerraron los siguientes empleos: médico del Cuerpo

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

Facultativo de Prisiones, abogado del Estado, inspector técnico del trabajo, fiscal, juez, magistrado (*Ibid.*), inspector de hacienda, técnico de aduanas y agente de cambio y bolsa (Cabrera Pérez, 2005: 189). Además, se excluyó a las mujeres de las oposiciones al Cuerpo Diplomático, al Cuerpo de Notarios y al Cuerpo de Registradores de la Propiedad (Scanlon, 1977: 6). Por otra parte, la patria potestad se alargó hasta los 25 años, por lo que las mujeres no podían abandonar el domicilio familiar, sin consentimiento, hasta esa edad (Díaz Sánchez, 2013: 105).

Posteriormente, en la década de los cincuenta, todavía seguiría patente en la legislación la actitud restrictiva y proteccionista del régimen. En el Decreto de 26 de julio de 1957 se establecieron los reglamentos que prohibían ciertos empleos a menores y a mujeres, debido a su carácter peligroso y/o insalubre. Se prohibió, entre ellos, el trabajo en mataderos, la metalurgia, los trabajos de cantera, manipulación y transporte de maderas, manipulación de metales contaminantes, industrias químicas y el trabajo en la industria de la construcción. Por lo tanto, se impidió a las mujeres, en gran medida, incorporarse al desarrollo industrial y económico que estaba iniciando España en esos años (Cabrera Pérez, 2005: 190).

La segunda etapa, de las dos que hemos trazado en cuanto a la legislación laboral, se caracterizó por un mayor aperturismo del mundo del trabajo hacia las mujeres, como consecuencia del proceso de liberalización de la economía a principios de los años sesenta, ya que se precisaba de todos los recursos humanos posibles. La disposición que marcó un antes y un después en este sentido fue la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre “Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer” (Boletín Oficial del Estado, 24 de julio de 1961). La Ley fue redactada en la Sección Femenina y fue presentada a las Cortes por su delegada nacional, Pilar Primo de Rivera.

En el artículo 1 de la Ley se reconocía “a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo”. No obstante, ante la apariencia contradictoria de esta ley con los principios de la SF, Pilar Primo de Rivera, en su discurso a las Cortes, quiso aclarar que ese nuevo texto no significaba, de ningún modo, una traición a sus principios: “En modo alguno queremos hacer del hombre y la mujer dos seres iguales; ni por naturaleza ni por fines a cumplir en la vida podrán nunca igualarse, pero sí pedimos que en igualdad de funciones, tengan igualdad de derechos. (...) Lo que pedimos con esta ley es que la mujer, la mujer empujada al trabajo por necesidad, lo haga en las mejores condiciones posibles; de ahí que la ley, en vez de ser feminista, sea, por el contrario, el apoyo que los varones otorgan a la mujer, como vaso más flaco, para facilitarle la vida” (Scanlon, 1977: 22-23).

El artículo 3 de esta misma ley enumeraba las excepciones al primer artículo, es decir, las limitaciones profesionales que todavía tendrían las mujeres (BOE, 24 de julio de 1961):

- a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.
- b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones.
- c) La Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.

CAPÍTULO 1

- d) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias.

El encargado de presentar esta ley, Fernando Herrero Tejedor, vicesecretario general del Movimiento, esgrimió, para defender la excepción *c*), que la Administración de Justicia exigía actividades que eran “contrarias al sentido de delicadeza que es consustancial con la mujer” (Scanlon, 1977: 23).

Por otra parte se establecieron otros avances: en el artículo 4 se aplicaba la igualdad de salarios a igual trabajo; la excedencia forzosa en el empleo por razón de matrimonio se suprimió y, aunque mantenía la autorización marital previa, se presumía concedido el permiso en caso de que la mujer ya estuviera trabajando antes de contraer nupcias (Cabrera Pérez, 2005: 190).

Unos años más tarde, se aprobarían varias disposiciones que iban en esa misma línea, es decir, en otorgar nuevos derechos laborales a las mujeres. Es el caso de la Ley de 28 de diciembre de 1966, que admitió a las mujeres en la carrera judicial y fiscal; sin embargo, en España la primera jueza no llegaría hasta 1971, siendo la pionera Concepción Carmen Venero.

El principio de salario igual a igual trabajo se ratificó el 27 de octubre de 1967 y el Decreto de 20 de agosto de 1970 tuvo una doble vertiente. Por un lado, otorgó a la mujer trabajadora que quería contraer matrimonio la oportunidad de elegir entre seguir trabajando, darse de baja de manera temporal durante un período no superior a tres años ni inferior a uno, o poner fin a su contrato laboral mediante una dote compensatoria. Y, por el otro, proporcionó a la trabajadora embarazada la posibilidad de darse de baja temporalmente durante un período no superior a tres años ni inferior a uno (Scanlon, 1977: 24).

1.5.3 Evolución del empleo femenino

Antes de analizar la evolución del empleo femenino, es conveniente hacer algunas consideraciones con respecto a la educación de las mujeres durante el período franquista. Como hemos visto en los apartados anteriores, la educación se convirtió en uno de los mayores caballos de batalla del régimen de Franco. A través de ella, se pretendió dar una educación diferenciada a niños y a niñas, con el objetivo de perpetuar un modelo de mujer alejada del “mundo varonil”, es decir, del mundo del poder y del trabajo extradoméstico, centrando su formación en el destino que la gran mayoría de ellas tendría: el hogar y el cuidado de los hijos. De esta manera, se desterraron todos los intentos modernizadores e igualitarios en materia de educación que se habían establecido y promovido durante la etapa republicana.

Como hemos visto en el apartado anterior, en septiembre de 1936 se estableció la supresión de la coeducación en los centros de enseñanza, tanto primaria como secundaria. La coeducación se prohibió al ser considerada antipedagógica y antimoral, y se procuró que en las escuelas de mujeres brillara la feminidad más tradicional, dándole enorme importancia a su educación como futuras madres. Los objetivos primordiales de la educación de las niñas serían el desarrollo de sus sentimientos y la formación de la voluntad; el objetivo secundario sería el cultivo de la inteligencia (Cabrera Pérez, 2005: 195-196).

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

Fiel reflejo de estos objetivos del régimen fue el contenido del libro, publicado en 1937, *Qué es “Lo nuevo”*, de José Pemartín, quien por entonces era el máximo responsable del Servicio Nacional de Enseñanza Superior y Media. Pemartín, en su obra, sugería para la nación un fascismo que fuera capaz de recuperar el catolicismo español y “el espíritu religioso forzado y amasado calladamente en nuestros hogares por generaciones de madres”. El “hogar cristiano”, para Pemartín, debía convertirse en un espacio real y simbólico en el que las mujeres actuaran como educadoras. Por otra parte, consideraba a la escuela el vehículo de la “tradición del alma de la nación-Estado”, afirmando que se le debería encomendar la función de formar a las mujeres para sus tareas específicas, apartándolas de la “pedantería feminista de bachilleras y universitarias”. En relación con ello, señalaba la necesidad de incluir en el bachillerato “los estudios Femeninos y del Hogar”, objetivo que se cumpliría en el año 1939 mediante la creación de las “Escuelas del Hogar” y la introducción de la asignatura “Hogar” en todos los centros docentes (Di Febo y Juliá, 2003: 77-78).

La docencia de dichos estudios se encomendaría a la Sección Femenina, que se encargó también de proporcionar formación a las mujeres en otros ámbitos, mediante la creación de escuelas de todo tipo, secundarias y técnicas. Además, la SF desarrolló un gran número de actividades para las mujeres, creando residencias universitarias, albergues de juventud, campamentos de verano, círculos culturales, bibliotecas y centros deportivos. Se promovieron también la artesanía tradicional, los coros y las danzas (Scanlon, 1977: 11). Por otra parte, una de las misiones fundamentales de la Sección Femenina era la educación religiosa de las mujeres y el fomento de su cooperación en las actividades parroquiales -acción católica, catequesis, beneficencia-. De esta forma, el ideal formativo de la mujer para la SF y para el régimen franquista en su conjunto se basaba en el triángulo esencial: Dios, Patria, Hogar (Cabrera Pérez, 2005: 196). Sin embargo, quien se encargaría verdaderamente de reafirmar las bases ideológicas y educativas de las mujeres durante la dictadura franquista sería la Ley de 1945, la cual estableció la dependencia de la escuela de la Iglesia Católica y marcó el carácter patriótico y social de la educación como los principales pilares de la educación primaria.

No obstante, toda la etapa franquista no fue homogénea en lo que al sistema educativo se refiere. A partir de mediados de los años cincuenta, los proyectos tecnocráticos y económicos del gobierno se encaminaron a adaptar el sistema educativo nacional en determinados aspectos. Luis Cabrera Pérez (*Ibid.*: 197) explica cronológicamente algunos de estos proyectos: “Como consecuencia de la reforma de los planes de estudio de 1957 se produce la primera entrada seria de las mujeres en el sistema educativo normalizado y en 1962 se instaura un sistema de becas que les será también favorable. A partir de la Ley General de Educación de 1970 se produce un salto cualitativo en la educación: la enseñanza es gratuita y obligatoria entre los seis y los catorce años. Empieza también la entrada masiva de alumnos en la universidad, muchos de ellos mujeres. El aperturismo social y el desarrollo económico de estos años fueron referencia obligada en los cambios de la educación”.

Tras hablar de los aspectos relativos a la formación de las mujeres a lo largo de la dictadura franquista, nos centraremos a continuación en el análisis de la evolución del empleo femenino en este período. Para ello, nos serviremos de los datos de la siguiente tabla con el objetivo de proporcionar un análisis global de la tendencia del trabajo extradoméstico de las mujeres en esta etapa. Debido a la larga duración y complejidad de la misma, nos resulta dificultoso hacer un análisis exhaustivo de cada uno de los

CAPÍTULO 1

sectores y actividades a lo largo del período. No obstante, con el análisis de estos datos, apuntaremos también algunas consideraciones sobre algunos de los sectores y subsectores que consideramos más relevantes en relación con el empleo femenino durante el régimen franquista.

TABLA 1.5: Población activa femenina en España, 1940-1970 (en miles)

	1940	1950	1960	1970
Población activa femenina total	1.116,5	1.708,9	2.379,8	2.334
Población activa total	9.219,7	10.793,1	11.816,6	11.908
Participación femenina en la población activa total (%)	12,1	15,8	20,1	19,6

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX* (1989). Cit. en: Martín López (2000: 4).

Antes de abordar su análisis, cabe recordar que las cifras de empleo femenino no se corresponden enteramente con la realidad de la época. Las razones son: por una parte, no se contabilizaban en la mayoría de los casos las mujeres e hijas que ayudaban en los negocios familiares, como pasaba en el caso de la agricultura y el comercio -entre otros-, al considerar que la tarea principal de la mujer era simplemente la labor hogareña; y, por otra parte, un gran número de mujeres asalariadas, destacando las trabajadoras del servicio doméstico, cobraban su salario “en negro” y sin ningún tipo de protección, por lo que tampoco aparecían reflejadas en las estadísticas. Creemos necesario aclarar, también, que este análisis global de la etapa abarcará de los años 1940 a 1970, y no hasta 1975, al no haber hallado datos relativos a los indicadores que se reflejan en la tabla para los cinco últimos años del franquismo.

En cuanto a los datos que podemos observar en la tabla, se ve claramente el incremento entre los años 1940 y 1970 tanto del número total de mujeres realizando trabajos productivos como del porcentaje de participación femenina en la población activa total. En el primer caso, el número de mujeres desempeñando empleos extradomésticos se duplica, pasando de 1.116.500 en el año 1940 a 2.334.000 en 1970. Y, en el segundo, el porcentaje aumenta considerablemente, de un 12,1% en 1940 hasta el 19,6% en el año 1970. Por consiguiente, a pesar de los intentos permanentes del régimen y de sus instituciones afines -a través del adoctrinamiento y de leyes restrictivas, como hemos visto en el apartado anterior- de fomentar el modelo de mujer abnegada cuya única tarea debía ser el desempeño de las tareas domésticas y la crianza

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

de la prole, la dinámica de incorporación femenina al mundo del trabajo extradoméstico se comprueba que resultaba imparable e irreversible.

Este hecho no se puede explicar sin tener en cuenta la constante influencia de los países del entorno de España -especialmente desde finales de los años cincuenta, con el mayor aperturismo del régimen franquista-, los cuales estaban notablemente más avanzados en este aspecto que nuestro país. No en vano, el porcentaje de participación femenina en la población activa en algunos de estos países en el año, por ejemplo, 1966, seguía siendo muy superior al porcentaje español, que se situaba en torno al 20%. Así, en Suecia era de un 37,4%; en la RFA del 36,1%; en Dinamarca del 35,1%; en Gran Bretaña de un 35,0%; en Francia del 33,4% y en Bélgica de un 30,9% (Scanlon, 1977: 24). Por lo tanto, vistos estos datos, conviene destacar que, a pesar del incremento en el número de mujeres desempeñando un empleo en España durante la dictadura franquista, el país seguía estando todavía muy retrasado en este aspecto en comparación con los países mencionados.

Además, cabe aclarar que el incremento en el número de mujeres realizando trabajos extradomésticos no implicó necesariamente la consecución de un gran logro igualitario, ya que la gran mayoría de estas mujeres realizaban su trabajo en puestos subordinados y poco remunerados: servicio doméstico o mano de obra no especializada en industria y agricultura. Un dato que refleja este hecho es el escaso número de trabajadoras desempeñando profesiones liberales, que, por ejemplo en el año 1965, era de tan solo 9.700 (*Ibid.*: 24-25).

Volviendo a la tabla anterior, un aspecto que puede resultar sorprendente es el hecho de que entre los años 1960 y 1970 la población activa femenina total, así como el porcentaje de participación de las mujeres en la población activa total, sufrieran un descenso -aunque de carácter ligero-. Puede sorprender porque, como hemos visto en los apartados anteriores, en los años 60 se produjo un mayor aperturismo del régimen y se limitaron las restricciones al empleo femenino, especialmente con la promulgación de la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, el 22 de julio de 1961 (ver apartado 1.5.2).

La explicación de este decrecimiento la encontramos en el sector primario y, más concretamente, en el gremio agrario. El número total de mujeres trabajando en el sector de la agricultura en 1960 era de 582.000 y, a lo largo de la década de los sesenta, se desploma hasta presentar una cifra, en 1970, de 312.000 empleadas (*Series históricas de datos censales*, 2011), es decir, un descenso de casi el 50%. Por lo tanto, aunque los sectores secundario y terciario compensaron este desplome en la cifra de empleadas en el sector agrario, no lo hicieron lo suficiente como para aumentar el número total de mujeres formando parte de la población activa. Este decrecimiento en el número de trabajadoras del sector agrario se explicaría principalmente por los movimientos migratorios masivos del campo a la ciudad que tuvieron lugar en esa época. Como consecuencia, la población activa agraria total -hombres y mujeres- se redujo a la mitad entre los años 1950 y 1970, un hecho que, en otros países, por ejemplo en Francia, se había producido a lo largo de cincuenta años (Díaz Sánchez, 2013: 110-111).

Por otro lado, la cifra de trabajadoras en el sector industrial experimentó un aumento considerable a lo largo de la década de los 60, ya que de las 540.000 mujeres que estaban empleadas en dicho sector en el año 1960, pasaron a ser 704.000 en 1970, es decir, un incremento de más de 150.000 trabajadoras (*Series históricas de datos*

CAPÍTULO 1

censales, 2011). La explicación de este aumento la encontramos en la apuesta de las instituciones franquistas por el aperturismo económico y por el desarrollismo industrial -además de, como hemos señalado anteriormente, la limitación de las restricciones al trabajo femenino-, que llevaron al sector industrial español a un crecimiento, durante esa década, por encima de la media europea (Díaz Sánchez, 2013: 110).

Respecto al sector terciario -o servicios-, la etapa de desarrollo económico iniciada en los años sesenta incrementó la demanda de mano de obra e impulsó el crecimiento de los servicios del Estado y del sector terciario, los cuales absorberían un elevado número de trabajadoras (Capel Martínez, 1999: 69). Tanto fue así que, entre los años 1960 y 1970, la cifra de empleadas en este sector se incrementó un 31,5%, pasando de 962.000 a 1.265.000 trabajadoras (*Series históricas de datos censales*, 2011), es decir, un aumento de más de 300.000 empleadas. Y, dentro del sector terciario, destacó el gremio del comercio, siendo el subsector que monopolizará prácticamente todo este aumento: en 1960 el número de trabajadoras era de 177.000 y, a lo largo de la década de los sesenta, llegó a incrementarse esta cifra en casi 300.000 empleadas, alcanzando en 1970 las 466.300 (Martín López, 2000: 4). Con respecto a la posible explicación de este notable aumento en el gremio del comercio, Pilar Díaz (2013, 108) apunta que “las mujeres fueron responsables del pequeño comercio en los casos de viudedad, en caso de usufructo y sobre todo con la concesión estatal de los locales de expenduría de tabacos, los estancos, con los que el gobierno premiaba a las viudas o hijas de huérfanos de caídos por la patria”.

Por lo tanto, podemos afirmar que en la década de los sesenta, en relación con el número de mujeres realizando trabajos extradomésticos, hubo grandes diferencias entre los tres sectores productivos. Mientras que los sectores secundario y terciario, como hemos visto, absorbieron a un gran número de trabajadoras, el espectacular descenso en la cifra de empleadas en el sector agrario, un descenso obviamente relacionado con el descenso del trabajo agrario en general -como consecuencia de las familias que se trasladaron a la ciudad y el consiguiente declive de los núcleos rurales- provocó que la población activa femenina no aumentara -de hecho, disminuyó ligeramente- durante la década de los sesenta, en la que el desarrollo industrial, económico y turístico podría haber supuesto un incremento notable en la cifra de mujeres empleadas en el mundo extradoméstico¹³.

En otro orden de cosas, creemos necesario destacar a otro grupo de trabajadoras que fue importante a lo largo del período franquista, pero cuyos trabajos, como los de otras muchas mujeres, no fueron reflejados, en su mayoría, en las cifras oficiales. Nos referimos al empleo que se realizaba en el propio domicilio. La principal actividad que se realizaba era la costura, sin máquina o, ya en los años setenta, con ella, desempeñada por las llamadas “tricotosas”, que tuvieron amplia difusión en toda España. Esta práctica se extendió tanto debido a los importantes beneficios que suponía para el empleador por una serie de aspectos: los salarios no estaban reglamentados, no tenía costes de mantenimiento, se contaba con mano de obra nada conflictiva ni reivindicativa y, además, cuando había gran demanda de productos se empleaba a más mujeres y, si no la

¹³ La explicación de este decrecimiento de la población activa femenina total se explica también por el descenso del número de trabajadoras en “Actividades no bien especificadas”. Con este nombre aparecen denominadas en *Series históricas de datos censales* (2011), pero no hemos podido averiguar a qué tipo de actividades se refieren. Las empleadas en estas actividades pasaron de ser 289.000 en 1960 a 31.000 en 1970.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XX (HASTA EL FINAL DEL FRANQUISMO)

había, sencillamente se prescindía del empleo sin mayor problema (Díaz Sánchez, 2013: 112).

Finalmente, como resumen final de la etapa franquista, cabe señalar que las mujeres aumentaron su presencia en el mundo laboral extradoméstico. No obstante, hay una práctica unanimidad en los autores en afirmar que este avance de las mujeres no se produjo gracias a las políticas del régimen franquista, sino a pesar de ellas. No en vano, especialmente en los primeros años del franquismo, se dictaron numerosas disposiciones restrictivas del trabajo femenino (ver apartado 1.5.2), al considerar que la principal tarea que las mujeres debían realizar era la crianza de los hijos en los valores del régimen y el desempeño de las labores hogareñas. Al mismo tiempo, instituciones afines al régimen, como la Iglesia Católica y la Sección Femenina de Falange Española, contribuyeron enormemente a propagar este modelo de mujer, teniendo gran influencia sobre la educación y formación de la población española. Posteriormente, a partir de mediados de los años cincuenta, el régimen se dio cuenta de la necesidad, para llevar a cabo su política desarrollista, de la incorporación femenina al empleo extradoméstico, por lo que procuró regular su trabajo, aunque manteniendo ciertas restricciones y asegurándose de que su concepción sobre el modelo de mujer abnegada no se modificara en absoluto. Es importante subrayar también la importancia de la influencia de los países del entorno español, que en esta etapa ya tenían democracias muy asentadas -como Francia o Reino Unido-, para que buena parte de las mujeres españolas empezaran a darse cuenta del atraso social, laboral y legal que sufrían en comparación con estos países.

CAPÍTULO 2

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

Para desarrollar este capítulo, realizaremos primero una breve explicación de los principales acontecimientos que definieron la etapa de transición del régimen franquista a la democracia en España, para adentrarnos después en el análisis de la situación de la mujer en este nuevo marco político-institucional. Todo ello con el objetivo fundamental de este trabajo, esto es, analizar los avances, los desequilibrios y también las reivindicaciones pendientes de la mujer en el mundo laboral.

2.1 La transición a la democracia

El 20 de noviembre del año 1975 falleció el Generalísimo Francisco Franco, tras lo cual las casi cuatro décadas de dictadura franquista agonizarían para dar paso a una democracia similar a la de los países del entorno de España en esa época.

Muerto el dictador, el titular de la Jefatura del Estado pasaría a ser el Rey Juan Carlos de Borbón, quien había sido nombrado sucesor en 1969 por el propio Franco. Por lo tanto, el nuevo modelo de régimen que se presentaba era el de la monarquía, aunque seguían estando vigentes las leyes franquistas. El monarca, y quienes le apoyaban, tenían ante sí un complicado panorama: por un lado, los más puros defensores del régimen franquista desconfiaban de él porque pensaban que tenía pensado asentar la monarquía con valores distintos a los que el Caudillo había previsto; y, por otro lado, la llamada “oposición”, representada principalmente por distintas fuerzas de izquierda que abogaban por el establecimiento de una democracia, le creían incapaz de llevar al país hacia la democracia (Yllán, 1998: 5-6). No obstante, el Rey consideraba que para llevar a cabo este proceso de reconciliación no podía contar ni con los que abogaban por el mantenimiento del sistema ni con los que pretendían una ruptura absoluta; sabía perfectamente cuáles debían ser los aspectos reconciliadores en los que basar la futura convivencia del pueblo español (Tusell, 2005: 280).

La principal tarea del Rey -y del llamado “Consejo del Reino”, en el cual dominaban los elementos “duros” del régimen- durante las primeras semanas de su mandato fue nombrar un primer gobierno en monarquía. El elegido para ser Presidente del Gobierno en diciembre de 1975 fue Arias Navarro, quien ya ejercía como presidente en el momento del fallecimiento del dictador, acompañado por Fraga Iribarne en la vicepresidencia. Este fue un gobierno carente de liderazgo, inestable y con tensiones internas; no en vano, apenas llegaría a durar siete meses. Arias Navarro se vio paralizado, a la hora de emprender reformas, por los sectores más ortodoxos del franquismo, de los que dependía enormemente y que eran reticentes a cualquier cambio. Su objetivo fue liberalizar las estructuras del régimen pero conservando los aspectos fundamentales del entramado jurídico-institucional del franquismo. Como consecuencia, la oposición franquista siguió con la democracia en su punto de mira, exigiendo mayores libertades -sindical, de reunión, de manifestación, etc.- y la implantación de una democracia sin limitaciones. A principios de julio de 1976 Arias Navarro presentó su dimisión, que fue aceptada por el Rey (Yllán, 1998: 9-15).

El siguiente Presidente del Gobierno, nombrado por Don Juan Carlos de Borbón, fue Adolfo Suárez, quien juró su cargo el 5 de julio de 1976, un político perteneciente al Movimiento, el partido único en el que se había apoyado la dictadura franquista. Pese a ser recibido con decepción por casi todo el espectro político, Adolfo Suárez se convertiría a la postre en el político más capaz de ubicarse en el punto de partida para

CAPÍTULO 2

poner en funcionamiento la transición, logrando un consenso sobre el sistema de libertades políticas, como base para la aceptación general de la monarquía. Tanto fue así que veinticinco días después de la jura de su cargo concedió la primera amnistía, por la que se vieron beneficiados más de quinientos presos políticos. Además, en la declaración programática del Gobierno, se reconocían los derechos y libertades fundamentales, los partidos políticos y las aspiraciones autonómicas dentro de la unidad de España (*Ibid.*: 16-17).

En esta etapa inicial, la ley más importante que se aprobó, con el objetivo de fijar las reglas políticas del futuro, fue la *Ley para la Reforma Política*, aprobada por las Cortes el 18 de noviembre de 1976 y ratificada por el pueblo español en referéndum el 15 de diciembre de ese mismo año. Esta ley contó con la oposición frontal de grupos de extrema derecha como Fuerza Nueva y con reticencias por parte de la oposición de izquierdas. No obstante, la ley trazó las normas necesarias para la celebración de unas elecciones generales libres el año siguiente, en las que un gran número de partidos políticos se llegarían a presentar, incluido el Partido Comunista de España (PCE) -legalizado en abril de 1977-. Previamente a la celebración de elecciones, entre marzo y junio de 1977, el Gobierno de Suárez estableció medidas modernizadoras en el terreno laboral y que iban encaminadas a la consecución de una democracia, entre las que destacaron el reconocimiento del derecho de huelga y de asociación sindical, que permitió la legalización de las principales organizaciones sindicales, además de la supresión de la sindicación obligatoria, que dejaba sin futuro a la vieja Organización Sindical franquista (*Ibid.*: 19-28).

El 15 de junio de 1977 se celebraron las elecciones generales -las primeras democráticas desde las celebradas en febrero de 1936, durante la II República-. Se presentaron un gran número de candidaturas, desde la izquierda hasta la derecha, pasando por los independientes y nacionalistas de cada provincia. La campaña electoral se llevó a cabo en un clima de libertad y de expectación por parte de la mayoría de la ciudadanía española y de la opinión pública internacional. Los grandes ganadores fueron la Unión de Centro Democrático (UCD) -liderada por Adolfo Suárez-, que se alzó con 165 escaños -el 34% de los votos, aproximadamente- y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), con 118, quedando lejos de esas cifras los partidos más extremos del espectro electoral, como eran el PCE y Alianza Popular (AP) -con 20 y 16 escaños, respectivamente-. Los partidos nacionalistas catalanes y vascos obtuvieron también representación en las Cortes, con más de una veintena de puestos entre ambos, por lo que se hizo necesario ampliar el consenso para abordar con posterioridad el complicado asunto de las autonomías. El 4 de julio de 1977 el Rey confirmó a Adolfo Suárez como Presidente de un Gobierno que estaría compuesto fundamentalmente por miembros de UCD (Tusell, 2005: 298).

Los objetivos principales de este gobierno de UCD, según su programa, fueron la apertura de un período constituyente y la pronta convocatoria de elecciones municipales. El PSOE, por su parte, realizó una dura oposición intentando desgastar al Gobierno, con actos como su amenaza de plantear un “voto particular republicano” en la elaboración de la Constitución o recordando frecuentemente el pasado franquista de muchos de los miembros de UCD. El día 22 de ese mismo mes de julio, reunidas las Cortes en su primera sesión plenaria, se acordó por todos los grupos representados la elaboración de un texto para una nueva Constitución, en vez de introducir reformas en las Leyes Fundamentales, como deseaba Alianza Popular. Poco después se aprobó la formación de una comisión integrada por representantes de los partidos parlamentarios,

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

llamada Comisión de Asuntos Constitucionales, que a su vez eligió una Ponencia con el objetivo de redactar un anteproyecto de Constitución que fuera aceptable para todos (Yllán, 1998: 31-33).

La elaboración y tramitación de la Constitución se demoró en exceso, en parte por las discrepancias entre los partidos políticos y sus representantes, y en parte por la existencia de dos Cámaras -Congreso y Senado-, por lo que el procedimiento de tramitación tuvo que duplicarse. Todos los participantes en este proceso tuvieron que ceder en muchos terrenos, no obstante, el consenso y el carácter integrador de la Constitución jugaron un papel relevante. La cesión más importante por el lado de los grupos procedentes del franquismo fue su sometimiento leal al marco democrático, mientras que los grupos calificados anteriormente “de oposición”, y más rupturistas respecto al franquismo se comprometerían a renunciar en gran medida a revisar el pasado. Así, tras este largo proceso, el 31 de octubre de 1978 fue aprobado por ambas Cámaras el proyecto constitucional y unas semanas después, el 6 de diciembre, la Constitución se sometió a Referéndum Nacional, produciéndose una victoria aplastante del “sí” a la Constitución, consiguiendo casi el 90% de los votos. La nueva Constitución, en su Título Preliminar, indicaba que “España es un Estado social y democrático de derecho, cuya soberanía reside en el pueblo español y que tiene como forma política la Monarquía Parlamentaria”. De esta manera, la Constitución Española se asemejaría a muchas otras de las vigentes en los países del entorno europeo, convirtiéndose en la norma suprema sobre la que se asentaría la democracia en nuestro país.

Para concluir, hay que señalar, respecto a la situación económica del país, que este proceso de transición democrática no tuvo lugar en las mejores condiciones sociales ni económicas para desarrollarse con normalidad. La crisis del petróleo iniciada en 1973 trajo consigo un aumento del desempleo y de la conflictividad social y laboral, aspectos que llegarían a poner en peligro en ciertos momentos el desarrollo del proceso de transición. Para hacer frente a esta situación, el 25 de octubre de 1977 se firmaron en Madrid, por parte de los principales representantes parlamentarios -y ratificados a través de resoluciones en las que se pedía el apoyo de los recién legalizados sindicatos y de las Organizaciones Patronales (CEOE)-, los llamados Pactos de la Moncloa, con el objetivo de establecer una alternativa común para reconducir la crisis y, de paso, conseguir una cierta estabilidad social. Las medidas más relevantes que se incluyeron fueron la introducción de cambios en la Educación y en la Seguridad Social, la modificación de la política del suelo y de la vivienda, la puesta en marcha de un programa de impulso del empleo y el diseño de una fiscalidad más progresiva (*Ibid.*: 31-34).

2.2 Avances en los derechos y libertades y en la igualdad entre mujeres y hombres

Como hemos visto en el apartado anterior, el segundo lustro de la década de los setenta estuvo marcado por la transición de la dictadura franquista a la democracia. Este cambio de carácter político fue, globalmente, el más significativo de todos los que se produjeron durante esos años, y trajo consigo avances muy influyentes para la vida de la población española en general y para las mujeres en particular, tanto en términos sociales como en legales. A continuación exponemos, de forma cronológica, los avances más relevantes para las mujeres que se han producido desde 1975 hasta nuestros días, a

CAPÍTULO 2

través, básicamente, de diversas normas y leyes. Describiremos los aspectos no relacionados directamente con el ámbito laboral, pues estos aspectos se abordarán más detalladamente en el siguiente apartado.

Una de las leyes más relevantes en relación con los derechos de la mujer -de la mujer casada, concretamente- se aprobó unos meses antes del fallecimiento del dictador y fue la Ley de Reforma del Código Civil, de 2 de mayo de 1975. Esta ley modificó hasta 57 artículos relativos a la capacidad de la mujer casada. En concreto, eliminaba los preceptos que imponían la obligación de una licencia otorgada por el marido para los contratos y actos que realizara la mujer casada. Suprimía la autoridad marital, y con ella desaparecieron la fórmula vejatoria y discriminatoria para la mujer casada sobre protección del marido, la obediencia de la mujer y la fijación del domicilio común. El marido ya no ostentaría la representación de la mujer, sólo podría concedérsela ella de forma voluntaria. Establecía, también, que los derechos y deberes tendrían carácter recíproco, y los nuevos artículos se referirán conjuntamente a ambos esposos, sin discriminación para ninguna de las partes, como antes ocurría (Cabrera Pérez, 2005: 222-223).

Ese mismo año se celebró el Año Internacional de la Mujer, convocado por la ONU, que dio lugar a la organización de dos jornadas significativas para el devenir del movimiento de mujeres en España: las “Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer” -del 6 al 8 de diciembre, en Madrid- y las “Primeres Jornades Catalanas de la Dona” (Primeras Jornadas Catalanas de la Mujer) -del 27 al 30 de mayo de 1976, en Barcelona-. Estos eventos proporcionaron mayor visibilidad al movimiento de mujeres frente a la dictadura, siendo, al mismo tiempo, espacios democráticos y de mujeres. Las conferencias, charlas y debates que tuvieron lugar en estas sesiones fueron una buena muestra de la amplitud de las ideas feministas en la nación española en los años setenta (Grau, 2000: 739-740).

Más adelante, en octubre de 1978, unas semanas antes de la aprobación de la Constitución, se despenalizaron los anticonceptivos y se suprimieron los delitos de adulterio y amancebamiento. Estas habían sido algunas de las mayores reivindicaciones que los colectivos de mujeres habían estado reclamando durante los meses anteriores con más ahínco, debido a que desfavorecían claramente a la mujer más que al hombre. También, en 1978, se legalizaron todas las asociaciones feministas, a algunas de las cuales se les asignaron locales de la extinguida Sección Femenina (Pérez Garzón, 2011: 238).

La aprobación de la Constitución, en diciembre de 1978, supuso un antes y un después en la consecución de la igualdad de derechos y libertades para las mujeres españolas. Dentro de la carta magna destacamos una serie de artículos a este respecto, entre los que el número 14 es el más relevante, pues garantiza jurídicamente la igualdad, estableciendo: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Desarrollando el principio de igualdad, el artículo 27.1 afirma que “todos tienen el derecho a la educación” y el 32.1 establece: “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”. Por otra parte, el 39.2 afirmaba: “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad” (BOE, 29 de diciembre de 1978).

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

En esta misma esfera del derecho de familia, el 13 de mayo se aprobó la Ley 11/1981, de “modificación del Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio” (BOE, 19 de mayo de 1981). Como apunta Luis Cabrera Pérez (2005: 223), esta ley “significó, al fin, el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada, tanto en la administración y disposición de los bienes gananciales, que pasan a ser comunes para el marido y la mujer, como en el ejercicio de la patria potestad de los hijos, compartida por ambos”. También regulaba la posibilidad de que el hijo pudiera cambiar el orden de sus apellidos al llegar a la mayoría de edad, que la Constitución fijaba en los 18 años.

Durante ese mismo año de 1981 se aprobó otra ley cuyo contenido, al no haber sido regulado en la Constitución, había sido objeto de reivindicación constante a lo largo de los años anteriores por buena parte de la población española, especialmente por las mujeres. Nos referimos al derecho al divorcio, que fue regulado por el gobierno de la UCD a través de la Ley 30/81, de 7 de julio (Pérez Garzón, 2011: 239). Esta disposición determinó el procedimiento a seguir en los casos de nulidad, separación y divorcio, modificando la regulación del matrimonio en el Código Civil. Esta fue, sin duda, una de las modificaciones legislativas que más debate social suscitó; los más progresistas la consideraron insuficiente, mientras que los sectores más conservadores -entre ellos, buena parte de la jerarquía de la Iglesia católica- se opusieron frontalmente, tratando de difundir la idea de que se iba a acabar con la familia. Nada de esto ocurrió, y la ley nos acercó normativamente a los países de nuestro entorno, resolviendo un importante problema que arrastraba la sociedad española (Cabrera Pérez, 2005: 223).

El PSOE de Felipe González, que accedió al Gobierno en octubre de 1982, continuó con estos avances que nos situaban cada vez más cerca de los países de nuestro entorno en relación a los derechos y libertades de la mujer. De hecho, introdujo las preocupaciones feministas en las instituciones, con la creación de organismos públicos como el Instituto de la Mujer, a través de la aprobación de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, “de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer”. Su objetivo principal, y el objetivo de entidades similares que trabajaban en diversas autonomías, ha sido, a lo largo de su existencia, la consecución de la aplicación de políticas igualitarias y la orientación de sus servicios a la promoción, asistencia e información a las mujeres (Grau, 2000: 745-746).

También en 1983, aunque unos meses antes de la creación del Instituto de la Mujer, el mismo Gobierno dio los primeros pasos para regular un ámbito igual o más polémico que el divorcio: el aborto. Así, sólo unos meses después de aterrizar en el gobierno de la nación, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley de reforma del Código Penal por el que se despenalizaba el aborto en tres supuestos: uno cuando peligraba la salud física o psíquica de la madre, otro cuando el embarazo fuera consecuencia de una violación y el tercero cuando se presumiera que el feto nacería con malformaciones. Hubo grandes tensiones sociales a consecuencia de la aprobación de esta ley, ya que los sectores más conservadores -entre los que se encontraba, nuevamente, la jerarquía eclesiástica- se oponían radicalmente a su contenido. De hecho, la ley no entraría en vigor hasta el 5 de junio de 1985, debido a que el grupo parlamentario Alianza Popular (AP) presentó un recurso previo de inconstitucionalidad que, pese a que al final no prosperó, paralizó la entrada en vigor de la ley durante dos años (Cabrera Pérez, 2005: 223).

CAPÍTULO 2

El mismo Gobierno del PSOE aprobó diversas medidas encaminadas a la consecución de la igualdad plena de las mujeres. En 1987 introdujo la cuota obligatoria del 25 por ciento de mujeres en las listas electorales, que luego subiría al 30 y al 40 por ciento. Por otra parte, siguiendo el ejemplo de las medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Europea -a la que España se había incorporado en 1986-, el Gobierno aprobó el primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990), cuya estrategia se basó en lograr la igualdad plena en la educación, en la salud y la protección social, en el ordenamiento jurídico y en el empleo y las relaciones laborales (Pérez Garzón, 2011: 239-240).

Ya en el siglo XXI, en el año 2004 concretamente, el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero aprobó una disposición cuyo objetivo era detener una lacra que asolaba y asola a las mujeres desde hace muchos años y es una de las principales causas de muerte violenta incluso hoy en día: la violencia de género. Fue la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”. En el artículo 1.1 se especifica cuál es el objeto de la ley: “Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (BOE, 29 de diciembre de 2004).

Durante esa misma legislatura, el 22 de marzo de 2007, se aprobó otra ley que pretendía avanzar en la consecución de una igualdad plena entre ambos sexos en todos los ámbitos posibles. Estamos hablando de la Ley Orgánica 3/2007, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. El objeto de esta disposición se aprecia claramente en su Título Preliminar -artículo 1.1-: “Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” (BOE, 23 de marzo de 2007).

Para finalizar con las leyes estatales que han afectado específicamente a la situación de las mujeres españolas desde 1975 hasta nuestros días, destacamos la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, “de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo”. Esta disposición fue aprobada durante la segunda legislatura del Gobierno presidido por Rodríguez Zapatero y su aspecto más relevante consistió en la introducción de un plazo de interrupción libre de la gestación, hasta las 14 semanas, para todas las mujeres mayores de 16 años (Pérez Garzón, 2011: 244). En el año 2015, el Gobierno del Partido Popular (PP) reformó esta ley, estableciendo la necesidad del consentimiento de los tutores legales en el caso de interrupción del embarazo en mujeres menores de edad, esto es, entre 16 y 18 años. La importancia de estas tres últimas leyes mencionadas -leyes orgánicas 1/2004, 3/2007 y 2/2010- radica, además de en su contenido propiamente dicho, en su carácter de leyes orgánicas, al desarrollarse en ellas derechos fundamentales y/o libertades públicas.

En el ámbito autonómico, destacamos la aprobación, por parte del Gobierno castellano-leonés de Juan Vicente Herrera -Partido Popular-, de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, “de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León”.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

Dentro de sus disposiciones generales, en el artículo 2, se enumeran los objetivos generales que persigue la ley, entre los cuales destacamos, de los no relacionados directamente con el ámbito laboral, los siguientes: “prevenir las situaciones de violencia contra la mujer” -artículo 2.4-; “prestar atención integral a las mujeres con problemas de violencia de género y a otras mujeres con necesidades especiales por razón de género” - artículo 2.5-; “las Administraciones Públicas promoverán la participación de las mujeres en los asuntos públicos introduciendo medidas que garanticen la misma, con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres” - artículo 2.8- (BOE, 24 de marzo de 2003).

Como conclusión de este apartado, cabe destacar que durante el período democrático los derechos y libertades que se han venido reclamando para las mujeres desde la sociedad española han ido evolucionando, de forma general, en consonancia con la evolución legislativa, al contrario de lo que sucedió a lo largo de la dictadura franquista con las instituciones del régimen, cuyas leyes e ideología eran claramente más reaccionarias en comparación con los valores modernizadores que calaban con cada vez más fuerza en el conjunto de la sociedad española durante los últimos años de la dictadura. Además, se ha conseguido que, en pocas décadas, nos situemos en estos aspectos en consonancia con los países de nuestro entorno, que hasta el comienzo de la democracia en nuestro país estaban mucho más avanzados que España. No obstante, aunque es evidente el increíble avance que se ha ido produciendo en materia de derechos y libertades de las mujeres -y de toda la población en general- a lo largo de la etapa democrática, y hoy en día la igualdad entre mujeres y hombres se puede considerar prácticamente plena en términos legales, todavía siguen existiendo desigualdades entre los sexos y situaciones tremendamente desfavorables para las mujeres, siendo el principal ejemplo de ello, además de otras relativas al ámbito laboral como por ejemplo la brecha salarial, la violencia de género ejercida sobre ellas, pues cada año decenas de mujeres son asesinadas por parte de sus compañeros -o ex compañeros- sentimentales en nuestro país.

2.3 Avances de las mujeres en materia laboral

En el apartado anterior hemos analizado la evolución de la legislación que ha influido más directamente en la vida de las mujeres españolas, aunque obviando el ámbito laboral, que ahora vamos a abordar para describir, de manera cronológica, las principales modificaciones legislativas que han afectado más de lleno al trabajo de las mujeres en España desde el final de la dictadura franquista hasta la actualidad. Estas modificaciones se han visto propiciadas por una creciente preocupación en la esfera sindical por los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos.

En primer lugar conviene recordar lo señalado en el apartado anterior acerca de la organización de las “Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer” en diciembre de 1975 en Madrid y las “Primeres Jornades Catalanas de la Dona” en mayo de 1976 en Barcelona, como consecuencia de la celebración del Año Internacional de la Mujer en 1975, convocado por las Naciones Unidas. De estas dos jornadas destacó, en el ámbito laboral, la primera de ellas, en la que se hicieron numerosas reivindicaciones, entre las que destacaron la petición de igualdad en el trabajo, igualdad salarial, igualdad en el

CAPÍTULO 2

acceso a cargos de responsabilidad, creación de guarderías infantiles y aceptación de la condición de la mujer trabajadora en la lucha del movimiento obrero (Cabrera Pérez, 2005: 219).

Más adelante, el 26 y 27 de febrero de 1977, el sindicato UGT (Unión General de Trabajadores), uno de los sindicatos cuantitativamente más importantes en España, organizó, unas semanas antes de ser legalizado de forma oficial -junto a USO y CCOO-, la 1ª Conferencia sobre la Mujer Trabajadora en un hotel de Madrid. En estas jornadas se debatieron importantes temas relacionados con el trabajo femenino y se concretaron las siguientes reivindicaciones: exigencia de la consideración de la maternidad como función social -con el abono del 100% del salario-, implantación de centros de formación profesional para la mujer y creación de guarderías gratuitas. También se trató, durante las conferencias, la creación de grupos mixtos de trabajo que estudiaran la problemática de la mujer trabajadora a nivel de sectores industriales, regiones y nacionalidades¹⁴. Unos días después, el 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, se llevaron a cabo manifestaciones en algunas de las principales ciudades españolas -Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla, entre otras-, con el lema: *Jornada Internacional de la Mujer Trabajadora: ni una mujer en la cárcel, ni una mujer sin trabajo*. La relevancia de esta jornada fue, sobre todo, cuantitativa, pues consiguió reunir el mayor número de mujeres nunca antes visto en España en un acto reivindicativo (Cabrera Pérez, 2005: 292).

Uno de los principales puntos de inflexión en relación con la consecución de derechos laborales, de todos los trabajadores en general y de las mujeres en particular, fue la aprobación de la Constitución, en las postrimerías de 1978. En primer lugar, destacamos nuevamente el artículo 14, que proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley -sin que pueda prevalecer discriminación por sexo, entre otros-. Por otra parte, el artículo 23.2 afirmaba que “[Los ciudadanos] tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”. Destacamos, por último, el artículo 35, el cual es, probablemente, el más relevante en términos laborales de todos los incluidos en la Constitución y que afirmaba: “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 satisfacer sus necesidades y las de su familia”; además, establecía que “en ningún caso” se podrá hacer “discriminación por razón de sexo”, consagrando así la igualdad de oportunidades para las mujeres (BOE, 29 de diciembre de 1978). De esta manera, las mujeres tenían la posibilidad de acceder a todo tipo de trabajos, pues todavía, hasta ese momento, les estaban vetados ciertos empleos como consecuencia de la legislación del régimen franquista.

Otro gran hito para el futuro de las relaciones laborales fue la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -Ley 8/1980- el 10 de marzo de 1980. Dentro de este texto, en relación con el trabajo femenino, tres eran los artículos que aseguraban la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. En primer lugar, el artículo 4.2.c, perteneciente a la sección que versa sobre derechos laborales básicos, establece que los trabajadores tienen derecho “a no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o

¹⁴ UGT, *contra la discriminación del trabajo femenino* (EL PAÍS, 1 de marzo de 1977). Consultado en http://elpais.com/diario/1977/03/01/economia/226018811_850215.html

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”. Por otra parte, con respecto a los derechos y deberes derivados del contrato, el artículo 17.1 afirmaba que “se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”. Por último, el artículo 28 establece lo siguiente en relación con la igualdad de remuneración: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo” (BOE, 14 de marzo de 1980).

Volviendo al terreno sindicalista, a principios del mes de junio de 1983, el sindicato UGT celebró su XXXIII Congreso Confederal, en el que destacó la creación del Departamento de la Mujer Trabajadora. Este organismo se diseñó para dar una respuesta sindical a los cambios producidos en el mercado de trabajo, sobre todo por la creciente incorporación femenina al empleo remunerado a comienzos de los años ochenta. La misión de este departamento consistió en canalizar las demandas de las trabajadoras en el ámbito laboral, además de hacerse eco de las reivindicaciones en la esfera social (*100 años trabajando por la igualdad*, 2008: 19-23). En su andadura inicial, el organismo sindical se centró en plantear la derogación de normativas que restringían el acceso de las mujeres a ciertos trabajos -bajo argumentaciones supuestamente protectoras-, manteniendo para ello un contacto habitual con el movimiento feminista (Vega García, 2011: 144). La actividad del Departamento de la Mujer del sindicato UGT continúa hasta el día de hoy y, según se desprende de un informe del propio departamento (*100 años trabajando por la igualdad*, 2008: 19), a lo largo de su historia este organismo “ha recogido las reivindicaciones de las trabajadoras, tanto a nivel laboral como de participación sindical, y ha normalizado la demanda igualitaria dentro de la estrategia sindical y social de nuestra organización, incorporando cada vez más los contenidos de igualdad en la acción reivindicativa y en la negociación colectiva”.

Unos años más tarde, el Gobierno socialista de Felipe González aprobó el primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, al que nos hemos referido en el apartado anterior, y cuya aplicación se fijó para el período 1988-1990. Dentro de este plan destacaron los siguientes objetivos con respecto a la esfera laboral: conseguir la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres, así como la igualdad de trato en cuanto al acceso a la formación, a la formación profesional, al empleo y a las condiciones de trabajo; la aplicación del principio de igualdad en el desempeño de una actividad profesional independiente; el establecimiento de la igualdad en el ámbito de la seguridad social y la concesión de permisos por razón de maternidad o paternidad (Astelarra, 2005: 179).

En 1999, durante el mandato del Partido Popular, se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”¹⁵. Esta fue una disposición que pretendía dotar de mayor

¹⁵ Nótese la gradual incorporación del lenguaje inclusivo a la normativa.

CAPÍTULO 2

protección social tanto a hombres como mujeres para poder compatibilizar de mejor manera la vida laboral y familiar, debido a las nuevas características que presentaban las relaciones laborales. Como se establece en la exposición de motivos de la propia ley, “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”. Por lo tanto, esta ley vino a intentar solventar uno de los grandes problemas que surgieron con la creciente incorporación femenina al trabajo, como era el hecho de que muchas personas, predominantemente las mujeres, tenían que realizar jornadas laborales “dobles”, una en casa y otra en el trabajo, lo que les comportaba perjuicios económicos y en materia de protección social. Se afirma también que esta disposición “introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Así, en la misma exposición de motivos, se destaca una de las novedades más importantes que incluye la ley, relativa a los permisos de paternidad y maternidad y que va en dirección de la igualación de ambos permisos: “la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple” (BOE, 6 de noviembre de 1999).

Llegados al siglo XXI, la legislación en general, y la legislación laboral en particular, se podrían considerar ya plenamente igualitarias en materia de sexos, una vez que se había puso fin a la vigencia de las leyes franquistas discriminatorias y se dictaron las disposiciones a las que nos hemos referido en las últimas páginas; por lo tanto, en este sentido quedaba poco margen de mejora. No obstante, una vez que se da por hecha esta igualdad legal a través de, sobre todo, las prohibiciones de discriminar por razón de sexo en cualquier ámbito de la esfera laboral, las nuevas disposiciones que se dictaron fueron encaminadas a corregir unos indicadores que siguen dando fe de que la igualdad real, tanto en términos sociales como en laborales, sigue sin producirse; estos indicadores son, entre otros, el desempleo, que seguía y sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, y, especialmente, la brecha salarial entre mujeres y hombres, pues el salario medio de las mujeres y de los hombres seguía y sigue estando lejos de llegar a igualarse (para ambas cuestiones, ver apartado 2.5.1).

Con el objetivo que acabamos de mencionar, es decir, para corregir las desigualdades entre ambos sexos que seguían persistiendo en nuestro país, el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero aprobó la Ley Orgánica 3/2007, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, a la que nos hemos referido ya en el apartado anterior y sobre la que destacaremos ahora algunas disposiciones relacionadas directamente con el ámbito laboral de las mujeres. Dentro de su Título IV, que aborda “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, es donde se encuentran las referencias principales a la esfera del trabajo y en él se incluyen los siguientes artículos (BOE, 23 de marzo de 2007):

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

- En el artículo 42.1 se alude a las políticas de empleo, afirmando que “tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

- En el artículo 45.1, relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, la ley establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

- En su artículo 50.1 se afirma que “el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”, con lo que se recoge la posibilidad de reconocer y premiar a las empresas que se considere que cumplen la igualdad de trato y de oportunidades.

Finalmente, otro punto destacable es el que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, estableciendo en el artículo 48.1 que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Con los mismos, o similares, objetivos que perseguía esta Ley Orgánica 3/2007, se había aprobado unos años antes -en el año 2003- en el ámbito autonómico castellano-leonés la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León” (BOE, 24 de marzo de 2003), a la que también nos hemos referido en el apartado anterior. Por lo que respecta al mundo laboral, en primer lugar, destacamos la inclusión, dentro de los objetivos generales de la ley, de la finalidad de “promover la integración laboral de la mujer” -artículo 2.3-. Junto a ello, el artículo que hace más referencias a la esfera laboral es el número 14, relativo a las “medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral”. En este punto se enumeran las acciones positivas que se han de llevar a cabo para conseguir ciertos objetivos en relación con el ámbito económico y laboral, entre las que destacamos las siguientes:

- “Crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando a tal fin un Plan de Empleo específico para mujeres” -artículo 14.1-.

- “Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo” -14.2-.

- “Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos” -14.3-.

- “Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades” -14.5-.

CAPÍTULO 2

- “Reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral” -14.8-.

- “Eliminar la discriminación salarial de las mujeres” -14.10-.

- “Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. Para ello potenciarán las medidas de atención a la infancia en especial de 0-3 años y a las personas dependientes” -14.11-.

- “Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales” -14.12-.

Por lo tanto, podemos observar que estas acciones que se especifican en el artículo 14 de la ley, aunque careciendo de medidas concretas, buscan corregir las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral, evitando la discriminación salarial y fomentando su entrada, permanencia y promoción en todo tipo de empleos.

Como conclusión a todo este apartado, es necesario destacar el avance experimentado por las mujeres en el terreno laboral. En términos legales, tras haber sido desterrada la legislación del régimen franquista, la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso y en el ejercicio de cualquier tipo de trabajo se puede considerar, hoy en día, prácticamente plena. En esta importante consecución han jugado un papel relevante todas las disposiciones y organismos que hemos descrito en las últimas páginas, destacando, por encima del resto, la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, así como las mencionadas Ley de 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral o la Ley de igualdad de 2007, además de leyes autonómicas como la Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León -en 2003-. No obstante, como mencionábamos anteriormente, todavía persisten en nuestros días importantes desequilibrios entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que son precisamente los que pretendemos detectar en este trabajo.

2.4 Avances de las mujeres en el ámbito de la educación e incorporación masiva de las mujeres al empleo

En este apartado vamos a analizar, primeramente, la situación de las mujeres dentro de la esfera educativa, desarrollando su evolución desde el comienzo de la etapa democrática. En segundo lugar, analizaremos los datos de empleo femenino también en este mismo período, destacando la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo.

2.4.1 Avances en educación

El fin de la dictadura franquista y la posterior creación de un Estado democrático trajeron consigo grandes cambios en muchas esferas de la sociedad española. Una de las esferas que sufrió cambios más significativos fue la educación. A lo largo del período

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

dictatorial, especialmente durante los primeros lustros, se había llevado a cabo un sistema educativo ideado para adoctrinar a la población, esto es, para que las nuevas generaciones crecieran con los valores patrióticos del régimen y que estos se perpetuaran. En este adoctrinamiento se incluyó la educación de las mujeres, diferenciándola de la de los hombres, ya que desde el régimen se intentaba perpetuar también el sistema patriarcal, en el que los hombres cultivarían su inteligencia y se prepararían para una profesión que sería el sustento de la familia, mientras que la educación de las mujeres se dirigía, fundamentalmente, al desempeño de las tareas del hogar, convirtiendo la reproducción y el cuidado de la familia en una de sus principales tareas (Lázaro y Sánchez, 1993: 353). Tanto fue así que a las mujeres se les llegó a impartir la asignatura “Hogar” (ver apartado 1.5.3) en todos los centros docentes durante buena parte de la dictadura. A corregir esta situación, estableciendo la igualdad entre los sexos en el campo de la educación, irían encaminadas las primeras medidas adoptadas en dicho campo en la nueva etapa democrática.

Por otra parte, la pérdida de poder e influencia de la Iglesia católica sobre la educación en España fue un hecho también destacable con la llegada de la democracia. La jerarquía eclesiástica había sido un complemento perfecto de las principales instituciones del régimen para adoctrinar a las mujeres españolas durante la dictadura, contribuyendo, de forma general, a fomentar las tareas serviles en las mujeres y su condición de subordinadas al hombre. En los últimos años de la dictadura y en los primeros de democracia ciertos sectores de la Iglesia y buena parte de su ideología se habían ido modernizando, y su concepción sobre el carácter de la mujer era más aperturista de lo que lo había sido en décadas anteriores. No obstante, en el período democrático actual, aunque la Iglesia siguió teniendo influencia sobre la educación, al poseer numerosos centros de enseñanza católicos, el carácter aconfesional del Estado y la clara distinción entre Iglesia y Estado -estando el Estado obligado a proporcionar educación a toda la población española- no han permitido a la jerarquía eclesiástica gozar de las altas cuotas de poder e influencia sobre la educación con las que contaba durante la época franquista.

En la actual etapa democrática, los valores en los que se basa la educación en España se sustentan, básicamente, en el artículo 27 de la Constitución. El punto más importante es seguramente el 27.1, que afirma que “todos tienen el derecho a la educación”, incluyendo obviamente a las mujeres. Otro precepto básico es el 27.4, que establece que “la enseñanza básica es obligatoria y gratuita”. Por otra parte, la libertad de los padres de proporcionar a sus hijos e hijas una educación religiosa o no se recoge en el 27.3, en el que se afirma que “los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones” (BOE, 29 de diciembre de 1978).

Cabe señalar que las disposiciones que se han aprobado a lo largo de la democracia en relación al ámbito educativo apenas han hecho mención o distinción alguna entre los sexos masculino y femenino, ya que se parte de la plena igualdad en base al artículo 27.1 de la Constitución, en el que, como hemos señalado, se afirma que “todos tienen el derecho a la educación”, por lo que se da por hecha la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito educativo. Una de las pocas referencias que a este respecto se han realizado a lo largo de esta etapa aparece en la llamada LOGSE, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de “Ordenación General del Sistema Educativo”. En esta ley, aprobada por el Gobierno socialista y ya derogada en la actualidad, se enumeraban los principios en los que se tenía que basar la actividad educativa -artículo

CAPÍTULO 2

2.3-; pues bien, el tercero de ellos se refería a la “efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación, y el respeto a todas las culturas” (BOE, 4 de octubre de 1990).

Seguidamente vamos a aportar una serie de indicadores que dan fe del progreso que han experimentado las niñas y mujeres en materia educativa en España durante este período democrático.

En primer lugar nos vamos a referir a las enseñanzas no universitarias, sirviéndonos de datos de un informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte titulado “Educación” (2016: 4-24), en el que podemos observar el panorama actual -curso 2016/17- de la educación en nuestro país dividido por sexos. El porcentaje de mujeres tanto en la educación primaria como en la ESO es muy similar -48,5% y 48,6%, respectivamente-, debido a la obligatoriedad de la educación hasta los 16 años. No obstante, llegados al bachillerato, que ya no tiene carácter obligatorio, el porcentaje femenino sube hasta el 52,4%, lo que indica que a medida que la enseñanza se convierte en no obligatoria las mujeres permanecen en ella más que los hombres. Este aspecto está íntimamente relacionado con la cifra de abandono educativo temprano -porcentaje de población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria y no sigue ningún tipo de educación o formación-; esta tasa es altamente significativa por la elevada diferencia entre los varones y las mujeres, situándose el abandono educativo femenino en el 15,8%, mientras que el masculino es del 24,0% -en el año 2015-. Por otra parte, la Formación Profesional sigue siendo un terreno en el que predominan los alumnos varones frente a las féminas, siendo el porcentaje de mujeres matriculadas, sobre el total de alumnos para el curso 2015/16, de un 44,4%.

En cuanto a las enseñanzas universitarias, la evolución del porcentaje de matriculadas respecto al número total de estudiantes marca una clara tendencia ascendente desde los comienzos de la democracia española. Este hecho se comprueba claramente si observamos la evolución general del porcentaje de mujeres matriculadas en toda España: mientras que en el año 1975 las mujeres representaban solamente un 38% del alumnado universitario total, en el año 2000 ya habían superado en número a los varones, pues suponían el 53% del total de estudiantes universitarios. En los últimos lustros este porcentaje se ha ido manteniendo estable, con tendencia al alza, pues en el curso 2009/10 el porcentaje de mujeres se situaba en el 54,3%. Como vemos, el gran incremento en la proporción de mujeres matriculadas en la universidad se produjo en las últimas décadas del siglo XX. Centrándonos específicamente en las carreras, cabe destacar que en el año 1975 el porcentaje femenino en las ingenierías era del 5%, siendo las carreras más masivas en cuanto a número de mujeres Derecho, “las de Letras” y las tradicionalmente feminizadas, como Enfermería o Farmacia. Llegado el año 2000, el porcentaje de ingenieras ya se había multiplicado por más de cuatro hasta llegar al 22%, experimentando un avance considerable (Pérez Garzón, 2011: 240).

Por lo tanto, como breve conclusión a este apartado, cabe destacar el enorme progreso general de las mujeres en materia educativa en nuestro país desde el inicio del período democrático. Este avance ha tenido una vertiente cualitativa y otra cuantitativa. En cuanto a la vertiente cualitativa, el contenido de la educación de las mujeres se ha igualado completamente al de los hombres, y, respecto a la vertiente cuantitativa, hemos podido observar el espectacular incremento del porcentaje femenino en las enseñanzas

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

tanto universitarias como no universitarias, llegando las mujeres a superar en número a los hombres en el total de alumnado de bachillerato y universitario, además de contar con tasas de abandono escolar temprano más reducidas que los varones.

2.4.2 Incorporación masiva al empleo

En este apartado nos disponemos a analizar la evolución de la participación femenina en el mercado laboral a lo largo del período democrático en nuestro país, hasta los comienzos de la última crisis económica; en esta etapa, como veremos, se ha ido produciendo una incorporación masiva de las mujeres españolas al trabajo extradoméstico. Para ello hemos elaborado la siguiente tabla, que contiene datos sobre la presencia femenina entre la población activa española, y abarca desde el año 1981 al 2008. La razón por la que hemos establecido el límite en el año 2008 es porque es el año del inicio de la crisis económica, a cuyas consecuencias nos referiremos de forma independiente en el apartado 2.5.2.

TABLA 2.1: Población activa femenina en España, 1981-2008 (en miles)

	1981	1991	2001	2008
Población femenina total	19.192	19.836	20.677	23.077
Población activa femenina total	3.168	5.267	7.678	9.940,8
Porcentaje de población activa femenina sobre el total de mujeres (%)	16,5	26,6	37,1	43,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Encuesta de población activa* (2008), *Cifras de Población* (2008) y *Series históricas de datos censales* (2011). INE.

Como se puede apreciar en la tabla 2.1, el total de población femenina activa no ha hecho más que aumentar década a década, llegando a triplicarse la cifra, desde los 3,1 millones de mujeres de 1981 hasta las 9,9 millones del año 2008. En esta etapa democrática se ha producido un aumento exponencial y sin precedentes en la historia española, ya que en todo el siglo XX, antes del comienzo de esta etapa, los incrementos en la cifra de población activa femenina apenas fueron significativos. No en vano, entre los años 1900 y 1981 el total de población activa femenina pasó de 1,3 millones (ver tabla 1.1) a 3,1, un incremento de tan solo 1,8 millones, muy alejado de la cifra de 6,8 millones de mujeres que se incorporaron a la población activa entre los años 1981 y 2008.

CAPÍTULO 2

Por otra parte, es necesario aclarar que este espectacular incremento no significa que todas esas mujeres que se han ido incorporando a la población activa hayan estado realmente ocupadas. Hay que tener en cuenta que, con la llegada de la democracia, se incluyen en esa cifra tanto las mujeres que están ocupadas -como asalariadas, autónomas, etc.- como las que se encuentran paradas. Sin embargo, en las épocas anteriores, las cifras de activas las nutrían solamente las mujeres que estaban ocupadas, debido a que la concepción que se tenía sobre la mujer era que el mundo extradoméstico no era su lugar prioritario, sino que lo era el doméstico, por lo que las mujeres que no estaban empleadas se consideraban inactivas. No obstante, el aumento en el número de mujeres incorporadas al mundo laboral sigue considerándose muy relevante ya que, por ejemplo en el año 2008, la cifra de ocupadas fue de 8,6 millones de mujeres (ver tabla 2.3), es decir, un 87% sobre el total de 9,9 millones de mujeres activas.

Siguiendo con la tabla 2.1 y fijándonos ahora en el porcentaje de población activa femenina sobre el total de mujeres, observamos que este indicador experimenta un incremento similar al de la población femenina total, pues aumenta considerablemente desde un 16,5% en 1981 hasta el 43,1% en el año 2008. Este incremento fue especialmente significativo en las dos primeras décadas, es decir, entre los años 1981 y 2001, pues el porcentaje aumentó unos diez puntos a lo largo de cada década; esto se debió a que el crecimiento poblacional durante estas dos décadas no fue demasiado elevado -1,5 millones de mujeres-, mientras que la incorporación de las mujeres a la población activa fue mucho más masiva, pasando de 3,1 a 7,6 millones a lo largo de esas dos décadas solamente.

Otro indicador que resulta muy esclarecedor a la hora de analizar la situación de las mujeres en el mundo laboral es el porcentaje de población activa femenina sobre el total de población activa, lo que reflejamos en la tabla siguiente:

TABLA 2.2: Porcentaje de población activa femenina sobre total de activos en España, 1980-2010 (en %)

	1980	1995	2010
Porcentaje de población activa femenina sobre el total de la población activa (%)	29,1	38,5	45,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de Capel Martínez (1999: 71) y *Encuesta de Población Activa* (2010). INE.

Observamos en esta tabla que la evolución de este porcentaje es, al igual que la de los indicadores que hemos descrito en la tabla anterior, claramente ascendente. Mientras que en el año 1980 las mujeres apenas representaban un 29,1% del total de activos en España, treinta años después, en el año 2010, ya representaban un 45%. Por lo tanto, tras considerar todas estas cifras, resulta evidente el más que notable progreso de las mujeres en el ámbito laboral a lo largo del período democrático.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

En relación con las causas de esta masiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo en España, Porto Castro (2010: 16-17) apunta las cinco siguientes, que desarrollamos a continuación:

a) “El feminismo de la segunda ola, activador de la conciencia de las mujeres de las desigualdades sociales que experimentan”.

La primera razón hace mención a la causa feminista, un movimiento que cobró su mayor fuerza en nuestro país en los años setenta y principios de los ochenta. En esos años las iniciativas feministas fueron numerosas, y sus reivindicaciones respecto a la consecución de derechos sociales se dirigieron a diversos ámbitos, entre los que destacaron la petición de regulación del divorcio y de la interrupción del embarazo (ver apartado 2.2). Además, se comenzó a tomar mayor conciencia sobre las desigualdades que sufrían las mujeres en el terreno laboral, por lo que este también fue un ámbito al que se dirigieron los esfuerzos feministas, a través, sobre todo, de iniciativas sindicales, como las mencionadas en el apartado 2.3.

b) “La extensión de la educación, generadora de nuevas oportunidades profesionales y de la integración laboral de las mujeres”.

Como hemos visto en el apartado 2.4.1, los avances que las mujeres españolas han experimentado en educación a lo largo del período democrático han sido realmente notorios. No sólo ha mejorado el contenido de su educación, al igualarse al de los hombres, sino que incluso las mujeres superan en número a los varones en la actualidad tanto en el bachillerato como en el total de alumnado universitario en España. El hecho de que tantas mujeres cursen estudios superiores ha modificado completamente el panorama del mercado laboral, pues esto les ha permitido acceder a toda una variedad de puestos de trabajo y aumentar con ello sus oportunidades profesionales. Respecto a las consecuencias de tal nivel de formación femenina, apunta Capel Martínez (1999: 78): “por lo que hace al reparto de asalariadas entre las distintas ramas de actividad, la posesión de mayor variedad de cualificaciones profesionales por parte de las mujeres ha contribuido a diversificar su empleo”. En conclusión, cabe destacar que el acceso por parte de las mujeres al trabajo remunerado en la actualidad se ha producido como consecuencia de una formación y nivel educativo superiores, y podemos afirmar que se ha convertido en un aspecto esencial de su propia identidad. De este modo, pese a que las realidades actuales de las mujeres no sean ni mucho menos iguales que las de los hombres, sus aspiraciones son equiparables (Porto Castro, 2010: 19).

c) “Los cambios demográficos, que otorgan a las mujeres una mayor disponibilidad para acceder al mundo laboral asalariado”.

En cuanto a los cambios demográficos, el primer aspecto que destacamos como favorecedor de la incorporación femenina al mundo del trabajo es el alargamiento de la esperanza de vida, pues no se puede olvidar que, en el año 1900, la esperanza de vida en España era sólo de 34 años y, a lo largo del siglo XX, ha ido creciendo hasta situarse en los inicios del siglo XXI en los 80 años (Porto Castro, 2010: 29).

Es importante aludir también a la nupcialidad, la cual posee dos vertientes que han favorecido la entrada masiva de mujeres al trabajo extradoméstico.

CAPÍTULO 2

Por un lado, cabe destacar que la nupcialidad de las mujeres ha ido descendiendo considerablemente desde el año 1976, en el que hubo unas 270.000 féminas que contrajeron matrimonio en nuestro país, hasta, por ejemplo, el año 2000 en el que fueron solamente algo más de 210.000 las que se casaron, a pesar del aumento poblacional en España a lo largo de esos veinticinco años. Además, la edad media para contraer matrimonio de las mujeres ha aumentado paulatinamente desde el año 1976, en el que se situaba en los 24 años, hasta llegar a los casi 29 años en el año 2000 (Arroyo Pérez, 2001: 167-184). Así, el descenso en la nupcialidad de las mujeres y el aumento en la edad media de contraer matrimonio han jugado en favor de su incorporación al trabajo, en la medida en que, como es sabido, el hecho de contraer nupcias ha significado tradicionalmente el abandono de las mujeres de la búsqueda de empleo remunerado para dedicarse a las tareas del hogar y a la crianza de los hijos en el seno del matrimonio.

Junto a ello, por otro lado, cada vez se va aceptando más, por parte de la población española, el hecho de que las mujeres casadas posean un empleo remunerado al igual que sus maridos y esto sea un signo de normalidad, pues el cuidado de los hijos y la realización de las tareas del hogar ya no es su destino asignado socialmente. Por lo tanto, ambos factores relacionados con la nupcialidad han favorecido la entrada masiva de mujeres en el mundo del trabajo remunerado.

Por último, dentro de los cambios demográficos, resulta imprescindible referirse al control y descenso de la natalidad. Aunque no está del todo claro que la creciente incorporación de las mujeres españolas a los trabajos remunerados sea consecuencia del descenso de la natalidad o si es al revés, es evidente que ambos fenómenos han ido de la mano a lo largo de este período democrático. El caso de la natalidad, en relación a su importancia en la incorporación femenina al mundo del trabajo, es similar al de la nupcialidad en el sentido de la doble vertiente que ha implicado.

En la vertiente cuantitativa, cabe destacar que entre los años 1976 y 2008 el número medio de hijos por mujer se redujo casi a la mitad, descendiendo de 2,803 a 1,458 respectivamente (Porto Castro, 2010: 28). Este decrecimiento es todavía más significativo si lo analizamos de manera comparativa con el resto de países ya que, en 1970, España contaba con la tercera tasa más alta dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y, ya en el año 1994, se convirtió en la nación con la tasa de natalidad más baja de todo este grupo de países (Capel, 1999: 69). Este espectacular descenso ha jugado, al igual que el descenso en la tasa de nupcialidad que mencionábamos unas líneas atrás, a favor de la entrada masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico, ya que ellas son las que tradicionalmente han tenido que prescindir de desempeñar un empleo para dedicarse al cuidado y crianza de los hijos.

En cuanto a la vertiente cualitativa, cada vez se ha normalizado más el hecho de que las madres no se vean en la tesitura de tener que abandonar su puesto de trabajo al tener un hijo. Esta relevante aceptación social se ha debido a, entre otros factores, la mejora general de las condiciones económicas de la población, la ampliación del Estado de bienestar -la educación es gratuita a partir de los 3 años-, la promoción institucional destinada a este fin -como es el caso, a través de la legislación, de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (ver apartado 2.3)-, la creciente corresponsabilidad con la pareja en la crianza de los hijos y la menor presión social que existe hoy en día para que las

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

mujeres abandonen su empleo al tener hijos. Por tanto, ambas vertientes han propiciado la incorporación femenina al mundo del trabajo extradoméstico a lo largo de este período democrático.

d) “Las modificaciones en el marco jurídico, que suponen la supresión de las barreras que discriminan a las mujeres y regulan sus condiciones de trabajo”.

Como vimos en el apartado 2.3, con el establecimiento del régimen democrático en nuestro país se aprobaron numerosas disposiciones que fueron en la dirección de igualar el trabajo de las mujeres al de los hombres en derechos y en oportunidades, destacando por encima del resto la aprobación de la Constitución en 1978. Por lo tanto, gracias al contenido de la Constitución y a toda la serie de preceptos que hemos detallado con más profundidad en dicho apartado 2.3, el trabajo femenino se regula actualmente de igual forma que el masculino, imposibilitando cualquier tipo de discriminación, eliminando las barreras que en otras épocas impedían la entrada de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado e incluso fomentando la entrada de un mayor número de mujeres en el mercado laboral, para así compensar el desempleo más elevado que continúa impidiendo la igualdad real entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo. Todas estas acciones de las instituciones con el objetivo de integrar a las mujeres en el mundo laboral han jugado también un importante papel en el espectacular crecimiento del empleo femenino a lo largo del período democrático.

e) “Los avances en la representación social de las mujeres”.

El avance en su representación social ha sido una de las mayores conquistas de las mujeres durante esta etapa democrática. Antes del inicio de la democracia, el hecho de que una mujer, por ejemplo, se sentara en un escaño en las Cortes, llegara a convertirse en jueza o estuviera al mando de la dirección de una gran empresa se trataba, sin lugar a dudas, de una excepción. No obstante, a medida que avanzaba la democracia hemos visto cómo estas excepciones se han convertido en la norma y, pese a que siguen infrarrepresentadas en la gran mayoría de los puestos que implican poder en nuestro país, es innegable el avance que se ha producido a este respecto en las últimas décadas en España. Este hecho ha conllevado que, hoy en día, se perciba como habitual la presencia de mujeres en la política o en la alta judicatura, un hecho que ha ayudado a que las nuevas generaciones femeninas se vean reflejadas en esos ejemplos de mujer y, por lo tanto, se den cuenta de la normalidad del hecho de conseguir incorporarse al mundo del trabajo y progresar laboralmente de la misma forma que los hombres.

Finalmente, en cuanto a esta cuestión, otra razón que apuntamos respecto a la fulgurante entrada de mujeres en el mundo del trabajo remunerado -y que Porto Castro no menciona- tiene que ver con el aumento del nivel de vida que se ha producido a lo largo de la democracia en España, pues el aumento de las necesidades familiares han empujado, también, a las mujeres a incorporarse al mercado laboral. Capel Martínez (1999: 91-92) considera de especial relevancia esta causa, pues afirma que “las necesidades familiares constituyen aún el principal argumento [que tienen las mujeres] para desarrollar una actividad remunerada, mas ya no se trata, como al inicio, de un hecho inevitable que garantiza la supervivencia material del grupo, sino de una elección que permite dar una educación mejor a los hijos o disfrutar de mayor confort o ciertos extras en la vida cotidiana -vacaciones, segunda vivienda, etc.-”.

CAPÍTULO 2

A continuación, nos centramos en el análisis de la evolución del empleo femenino en función de los sectores económicos, con el objetivo de vislumbrar cuáles han sido los sectores que más han influido en la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado a lo largo del período democrático. Para ello, hemos elaborado la tabla 2.3, en la que se detallan los datos de empleo femenino por sectores entre los años 1981 y 2008:

TABLA 2.3: Ocupación femenina distribuida por sectores económicos en España, 1981-2008 (en miles y por porcentaje)

	1981	%	1991	%	2001	%	2008	%
Agricultura	247	9,1	395	8,3	276	4,4	223	2,6
Industria	668	24,5	982	20,6	795	12,8	796	9,2
Construcción	27	1	68	1,4	138	2,2	178	2
Servicios	1.779	65,4	3.322	69,7	5.032	80,6	7.468	86,2
TOTAL	2.721	100	4.767	100	6.241	100	8.665	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de *Encuesta de población activa y Series históricas de datos censales* (2011). INE.

Observando la tabla en su conjunto, podemos afirmar que el sector servicios ha sido el sector más relevante a la hora de absorber el trabajo remunerado femenino a lo largo de la etapa democrática. No en vano, el número de mujeres que se encuentran ocupadas en ese sector ha aumentado en más de 5 millones y medio entre los años 1981 y 2008 en España -de 1,7 a 7,4 millones-. Se puede ver también el importante incremento en cuanto a su peso específico en comparación con el resto de sectores, ya que en el año 1981 este sector representaba el 65,4% del total de ocupación femenina, mientras que en 2008 este porcentaje era ya del 86,2%, lo que supone un aumento de más de veinte puntos. Por otra parte, el resto de sectores han seguido una evolución más fluctuante, con un aumento mucho menor en términos absolutos que el del sector servicios. A continuación apuntamos unas breves consideraciones por separado de cada uno de los cuatro sectores reflejados en la tabla anterior.

Primeramente, en relación con el sector de la agricultura, cabe señalar que se ha mantenido más o menos estable en cuanto al número de mujeres que empleaba, pasando de 247.000 a 223.000 mujeres entre los años 1981 y 2008. No obstante, su peso con respecto al conjunto de todos los sectores económicos se redujo notablemente a lo largo de estos años, pues del 9,1% del año 1981 descendió hasta el 2,6% en el 2008, como consecuencia del incremento de la población femenina ocupada en otros sectores. La creciente mecanización del sector agrario y la migración general de la población del

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

pueblo a la ciudad se encuentran entre las principales razones de este descenso del empleo femenino -y masculino- en el mercado agrario.

En segundo lugar hablamos de la industria, que, en términos absolutos, ha aumentado durante esta etapa la cifra de mujeres empleadas en ella, puesto que las 668.000 iniciales del año 1981 se convirtieron en 796.000 llegado el año 2008. Sin embargo, el peso de la industria en relación con el total de mujeres ocupadas ha decrecido drásticamente a lo largo de este período democrático, ya que del 24,5% que suponía en el año 1981 descendió más de quince puntos hasta situarse en el 9,2%, debido a, como señalábamos también en el caso del sector agrícola, el aumento simultáneo en el número de mujeres ocupadas en otros sectores en España. Este importante descenso en el peso del empleo industrial femenino en nuestro país se puede explicar principalmente como consecuencia de, como afirma Capel Martínez (1999: 79), la “mecanización de los procesos y la competencia productiva del Tercer Mundo”, producto de la deslocalización de los medios de producción.

En cuanto al sector de la construcción, podemos observar que, aunque cuenta con una reducida mano de obra femenina, es el sector que experimenta un mayor incremento respecto al número de mujeres empleadas en él, ya que la cifra del año 1981 -27.000- se multiplicó por más de seis a lo largo de esta etapa, alcanzando las 178.000 en el 2008. En esta etapa su peso respecto al total de mujeres ocupadas se duplicó -del 1% al 2%-. La principal razón de este aumento reside en el espectacular crecimiento del sector de la construcción a lo largo de las últimas décadas hasta el año 2008, año en el que se inició la “explosión” de la “burbuja inmobiliaria”.

Finalmente, hay que destacar la relevancia del sector terciario o servicios en cuanto a la entrada femenina en el mundo del trabajo extradoméstico. Tanto es así que, entre los años 1981 y 2008, pertenecían a este sector 5,7 del total de 5,9 millones en que aumentó la cifra de población femenina ocupada total. Una de las razones que explican el crecimiento de este sector es la tendencia, con carácter tanto nacional como internacional, a la orientación del mercado laboral hacia los servicios, teniendo los sectores primario y secundario cada vez menor peso. Por otra parte, en el caso específico de España, a partir de los años ochenta, el positivo papel que jugó el Estado de bienestar favoreció la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, al modificar la estructura del empleo en nuestro país creando numerosos puestos de trabajo pertenecientes al sector terciario, especialmente en docencia, salud y atención social, a partir de la universalización de la educación y la sanidad (Pérez Garzón, 2011: 241). Estos puestos fueron en gran medida ocupados por mujeres, pues son puestos tradicionalmente más vinculados al sexo femenino que al masculino. Por lo tanto, es evidente la relevancia que las ramas terciarias han tenido respecto al empleo femenino con la llegada de la democracia a España, una relevancia que, para Capel Martínez (1999: 91), ha sido doble: “de un lado, por ser las que mayor número de oportunidades han ofrecido; de otro, por la mayor cualificación y valoración social que, en términos generales, merecen sus ocupaciones”.

Como breve conclusión a este apartado, destacamos de nuevo el espectacular crecimiento de la población activa femenina a lo largo del período democrático, tanto en términos absolutos como relativos. Este crecimiento, como hemos podido ver, estuvo propiciado por diversos factores, desde sociales hasta demográficos, educativos y

CAPÍTULO 2

legislativos. Por último, en cuanto a los sectores económicos, se ha podido comprobar el hecho de que el sector servicios fue, sin ningún género de dudas, el que mayor población femenina absorbió durante esta etapa.

2.5 Desigualdades laborales entre hombres y mujeres y efectos de la crisis económica actual sobre el empleo femenino

En este apartado vamos a hablar, en primer término, de las desigualdades laborales que han venido sufriendo las mujeres a lo largo del período democrático en nuestro país. Y, en segundo lugar, trataremos el tema de la crisis económica actual, resaltando las consecuencias que esta crisis, junto a las medidas que se han tomado para combatirla, han tenido sobre el empleo femenino de forma general.

2.5.1 Desigualdades laborales

Como hemos ido viendo a lo largo de este capítulo 2 del trabajo, el marco jurídico y laboral de las mujeres se ha igualado al de los hombres durante el período democrático, por lo que podemos afirmar que en términos legales las mujeres poseen actualmente los mismos derechos y oportunidades laborales que los hombres. No obstante, tras dejar atrás la legislación discriminatoria para las mujeres proveniente del franquismo en nuestro país, encontramos que en la etapa democrática las mujeres trabajadoras siguen arrastrando algunas desigualdades laborales, siendo quizá las más relevantes las que vamos a analizar seguidamente: segregación ocupacional, brecha salarial, mayor desempleo y “techo de cristal”. Estas desigualdades se han comenzado a estudiar y, por tanto, a obtener datos sobre ellas a partir de la consolidación del período democrático en España ya que, anteriormente, se trataba de problemas ocultos y muchas veces, después de décadas en las que la desigualdad era la norma, ni siquiera se consideraba un problema.

El análisis de estas desigualdades lo basaremos en averiguar las principales causas que pueden estar detrás de ellas y que provocan que estos desequilibrios entre los sexos tengan el carácter de sistémicos. La evolución detallada a lo largo de los años de democracia de estos indicadores y la introducción de variables como la edad, el nivel de estudios o el estado civil darían para un análisis más exhaustivo y profundo, pero en este apartado nos centraremos, además de en corroborar con datos la existencia de estas desigualdades, en describir principalmente las razones generales que convierten a estas problemáticas en estructurales. Como detallaremos más adelante, todas estas desigualdades están interrelacionadas, es decir, muchas de las causas que las han provocado son comunes a todas ellas.

Primeramente hablaremos de la **segregación ocupacional**, que, según el portal web *Género y Economía* (2009), consiste en “la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos socio-laborales unas se consideran femeninas y otras masculinas; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro”. La división sexual del trabajo, por lo tanto, es un reto al que se enfrentan las mujeres, que condiciona el desarrollo de sus carreras profesionales y sus posibilidades de conseguir alcanzar la igualdad en el mercado laboral (Alba, 2000: 96).

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

Para corroborar el fenómeno de la segregación ocupacional nos serviremos de la tabla 2.4, en la que se detalla la distribución sexual por grupos ocupacionales entre los años 1977 y 1993, período durante el que se produjo una gran incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, como vimos en el apartado 2.4.2, por lo que se refrenda el carácter estructural de este desequilibrio.

En esta tabla se puede observar cómo en algunos grupos ocupacionales dominan cuantitativamente los hombres y en otros las mujeres:

TABLA 2.4: Distribución de hombres y mujeres en cuanto al empleo entre 1977 y 1993

Ocupación	1977		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	5,56	7,31	9,69	17,69
2	3,29	0,15	3,77	0,72
3	9	13	10,13	20,55
4	7,69	14,8	9,53	15,3
5	6,58	23,93	9,15	25,16
6	21,22	19,47	10,89	8,13
7	7,09	13,64	6,38	6,79
8	15,39	3,17	15,33	1,72
9	24,17	4,53	25,13	3,94
<i>Total</i>	100	100	100	100
Empleo (en miles)	8.826	3.512	7.877	3.992
Índice de segregación	36,76		40,61	

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1993.

Nota: Las ocupaciones son:
 1) Profesionales, técnicos y similares.
 2) Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.
 3) Personal de servicios administrativos y similares.
 4) Comerciantes, vendedores y similares.
 5) Personal de los servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.
 6) Personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, caza y similares.
 7, 8, 9) Trabajadores de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

Fuente: Alba (2000: 98).

Como vemos, los varones superaban claramente a las mujeres, tanto en el año 1977 como en el 1993, en el grupo 2, que representa a los más altos cargos tanto del sector público como del privado. Por otra parte, las mujeres constituían una gran mayoría en ambos años en, por ejemplo, el grupo 5. No obstante, lo que consideramos más relevante respecto a estos datos es que todos y cada uno de los grupos ocupacionales que en 1977 estaban dominados numéricamente por un sexo, en 1993 ese mismo sexo lo seguía dominando, es decir, que pese a que algunos grupos van perdiendo peso respecto a otros en el transcurso de esos años, no se produjo ningún

CAPÍTULO 2

vuelco significativo respecto a la distribución de hombres y mujeres por grupos ocupacionales, lo que denota el carácter sistémico de este fenómeno¹⁶.

En segundo lugar nos centraremos en la **brecha salarial**. La OCDE la define como “la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”. Este porcentaje se ha situado en todo momento -desde que se elaboran estadísticas al respecto- por debajo del 100%, esto es, que las mujeres perciben de media, año tras año, salarios menores que los de los hombres. Esto se puede apreciar en la tabla siguiente, en la que se especifica la evolución del porcentaje del salario medio femenino respecto al masculino en España entre los años 1989 y 2009:

TABLA 2.5: Porcentaje de salario medio femenino respecto al masculino en España, 1989-2009.

	1989	1998	2009
Porcentaje del salario medio femenino respecto al masculino (%)	74	78	75

Fuente: Elaboración propia, a partir de Alba (2000: 114) y *Retribución laboral por géneros* (2011).

Como se puede observar, en el año 1989 las mujeres cobraban un 74% de lo que cobraban sus homólogos varones como término general; ese porcentaje subió en 1998 hasta el 78% pero volvió a bajar en la siguiente década hasta situarse en el 75% en el año 2009, en el que las mujeres cobraron de media 16.110€, por los 21.433€ que percibieron los hombres (*Retribución laboral por géneros*, 2011). Por lo tanto, podemos concluir que, a lo largo del período democrático, las mujeres han ido percibiendo alrededor de tres cuartas partes de lo que cobraban los hombres en España, por lo que resulta evidente el carácter estructural de esta problemática.

En tercer lugar hablaremos del **desempleo femenino**, que ha sido sistemáticamente más elevado que el masculino durante la etapa democrática. Según la única acepción que establece la Real Academia Española (RAE) sobre desempleo, este significa “paro forzoso”. Como veremos en la siguiente tabla, la tasa de desempleo femenino se ha situado constantemente por encima de la masculina a lo largo del período democrático en nuestro país:

¹⁶ En el anexo I ofrecemos la distribución de hombres y mujeres dentro del grupo ocupacional 1 - profesionales, técnicos y similares- en los años 1977 y 1993. Aunque se podrían realizar multitud de análisis respecto a la distribución de hombres y mujeres en toda la gama de profesiones que se detallan -por ejemplo, las mujeres aumentaron notablemente su presencia en Derecho y en Ciencias químicas, físicas y geológicas-, destacamos el mismo hecho al que nos hemos referido respecto en la tabla 2.4, es decir, que entre los años 1977 y 1993 ningún ámbito ocupacional modificó significativamente su proporción de mujeres y hombres, manteniéndose, por lo tanto, la segregación ocupacional.

TABLA 2.6: Evolución del desempleo en España, 1980-2006 (%)

	1980	1990	2000	2006
Tasa de desempleo femenino (%)	12,4	24,4	20,3	11,5
Tasa de desempleo masculino (%)	10,6	11,9	9,5	6,4

Fuente: Elaboración propia, a partir de Carrasco Bengoa (2008: 155).

Observamos en esta tabla cómo la tasa de desempleo de las mujeres se ha situado década tras década por encima de la tasa de desempleo masculino durante la etapa democrática, lo que da fe del carácter estructural de este desequilibrio. En el año 1980 la diferencia entre ambas tasas era ligera, de 1,8 puntos porcentuales; sin embargo en las décadas de los 80 y los 90 esa distancia se fue ensanchando y en los años 1990 y 2000 la brecha se llegó a situar por encima de los 10 puntos. Aunque en los primeros años del siglo XXI la tasa de desempleo femenino se redujo enormemente -en casi un 10%-, el paralelo decrecimiento de la tasa masculina impidió que los indicadores para ambos sexos llegaran a igualarse, manteniéndose el mayor desempleo femenino.

Por último, para concluir con las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral, haremos referencia al **“techo de cristal”**¹⁷, que se define como “un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos -en igualdad de condiciones y salario- en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro” (Barberá, T. y otros, 2009: 134).

Esta problemática se puede comprobar, por ejemplo, a través de la tabla 2.4, relativa a la distribución de hombres y mujeres por grupo ocupacional. Dentro de estos grupos nos centramos en el número 2, que hace referencia, como antes veíamos, a “miembros y personal directivo de órganos de la Administración Pública y directores y gerentes de empresas”. Tanto en el año 1977 como en el 1993, las mujeres que formaban parte de este grupo suponen un ínfimo porcentaje del total de mujeres trabajadoras -0,15% y 0,72%, respectivamente-. Paralelamente, este porcentaje es mucho mayor en el caso de los varones, y además aumenta entre ambas fechas -3,29% y 3,77% en los años 1977 y 1993, respectivamente-. Estos indicadores reflejan la dificultad de las mujeres para ascender a cargos directivos, en instituciones tanto públicas como privadas, mientras que la mayoritaria presencia de hombres en los órganos de dirección continuaba siendo la nota dominante.

Por otra parte, como se constata en el anexo II, en el que se refleja gráficamente el porcentaje de hombres y mujeres en los puestos más altos de distintas instituciones españolas en el bienio 2013-2014, podemos corroborar que el llamado “techo de cristal”

¹⁷ Precisamente, en el capítulo 3 de este trabajo realizamos un análisis empírico con la finalidad de investigar acerca de las causas que pueden explicar este desequilibrio.

CAPÍTULO 2

sigue presente en la actualidad, pues las mujeres continúan infrarrepresentadas en instituciones tan importantes como el Tribunal Supremo -suponen menos del 20% del total- o el Consejo del Banco Central -apenas superan el 20%-.

Una vez comprobada la existencia de estos cuatro desequilibrios sistémicos, con perspectiva de género, a través de diversos indicadores a lo largo del período democrático en España, desarrollaremos a continuación las causas que algunos autores apuntan para explicar estas desigualdades, unas causas que resulta complicado atribuir individualmente a uno u otro desequilibrio, ya que todos ellos están interrelacionados.

Según los autores consultados, estas desigualdades que sufren las mujeres hunden sus raíces en dos vertientes: por un lado, en la demanda de trabajo, y, por el otro, en la oferta de trabajo. Respecto a la demanda, se produce segregación o discriminación cuando el empresario muestra preferencia por la contratación de mano de obra masculina en detrimento de la femenina (Lázaro y Sánchez, 1993: 370). En cambio, la oferta de trabajo hace referencia a las necesidades o preferencias de las mujeres en el mercado de trabajo, es decir, su aspiración a unos determinados horarios, puestos de trabajo, etc. (Alba, 2000: 105-108).

El citado Alfonso Alba se centra en el análisis del lado de la oferta para explicar el posible origen de, principalmente, la segregación ocupacional, la cual propiciaría la existencia del resto de desigualdades entre los sexos. Este autor afirma que las mujeres “se concentran en ciertas ocupaciones que requieren menos estudios porque de hecho se incorporan al mercado de trabajo con un nivel de instrucción menor”; esto provocaría una situación de desequilibrio, ya que el hecho de tener una formación menor sitúa a cualquier persona en un punto de partida desventajoso en el mercado de trabajo.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la obra de Alfonso Alba data del año 2000, por lo que el panorama laboral se ha podido modificar en los últimos 17 años; no obstante, al tener el carácter de estructurales los desequilibrios que estamos analizando, consideraríamos válidas las causas que este autor apunta al respecto.

En relación con la experiencia en el trabajo, Alba concluye que la tendencia de las mujeres -en especial de las casadas- a tener una vida laboral más intermitente que la de los varones constituye “un hecho palmario”. La razón la encuentra en la distribución desigual de responsabilidades familiares entre marido y mujer, pues, afirma: “la principal responsabilidad familiar es la crianza de los hijos, tarea que suele recaer fundamentalmente en las mujeres; aunque son ya muy pocas las mujeres que abandonan la actividad laboral al contraer matrimonio, sí es significativo el porcentaje de las que salen del mercado de trabajo por el nacimiento de un hijo”.

En cuanto a las oportunidades formativas, este autor las considera “otra vía para aumentar el capital humano”. Sin embargo, estas oportunidades están estrechamente ligadas al nivel educativo y a la experiencia laboral por lo que, según hemos visto en los párrafos anteriores respecto a la educación y la experiencia, las mujeres tenían menos posibilidades de acceder a ellas.

Alfonso Alba habla, finalmente, sobre “la biología, los estereotipos y los procesos de socialización”, que son otras posibles causas de la segregación sexual. Con respecto a la reproducción, afirma que “un hecho trascendente para la carrera profesional del varón y de la mujer es que la maternidad -período de embarazo,

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

nacimiento y lactancia del hijo- tiene implicaciones muy diferentes para cada uno de ellos; la función reproductora es más costosa para la mujer, y la disminución del número de hijos reduce los costes asociados a la maternidad”. También da importancia a los estereotipos sexuales y a la socialización de las niñas y de los niños, pues opina que “aunque parezcan cuestiones ajenas al mercado de trabajo, crean hábitos que influyen en las actitudes de la población en general y de los empresarios en particular”. Afirma, además, que “la socialización basada en ciertos estereotipos, como que la mujer tiene más destrezas que el hombre para ocuparse del hogar, crea un sesgo sexual en el comportamiento de los individuos que favorece la segregación en el mercado de trabajo”. En definitiva, los intereses, motivaciones y aptitudes están (*Ibid.*: 108) altamente condicionados por la educación que se recibe desde la infancia.

Por su parte, Lázaro y Sánchez (1993: 370-371) fijan la atención en la parte de la demanda de trabajo, que provoca también la existencia de estas desigualdades relativas al empleo femenino. Las autoras inciden en esta vertiente para explicar, especialmente, el mayor desempleo femenino y, de forma derivada, el resto de desigualdades, como son el “techo de cristal” y la brecha salarial. Consideran que los empresarios muestran preferencia, de forma general, por la contratación de mano de obra masculina, debido a la consideración de la mujer como mano de obra inestable. Esta inestabilidad, opinan, “se puede concretar en una mayor frecuencia de entradas y salidas del mercado de trabajo”. Según estas autoras, esta apreciación no es igual en el caso de la oferta de trabajo masculina, ya que “es considerada más estable, puesto que no existe la posibilidad de retirada del mercado laboral ante el matrimonio o nacimiento de un hijo, por tanto, el coste de reemplazamiento es menor que en el caso de las mujeres”. Todo esto, concluyen, “hace pensar que la demanda de hombres en el mercado de trabajo será muy superior a la demanda de mujeres”.

Estas autoras hacen referencia también a la llamada “discriminación estadística”, como una de las posibles explicaciones de la diferencia de demanda de fuerza de trabajo femenina y masculina. Esta hipótesis parte de la base de que el empresario “puede cometer errores si no obtiene la máxima información de sus empleados potenciales, ya que puede contratar trabajadores poco productivos y que, tras un intervalo corto de tiempo, deberá reemplazar, con el correspondiente coste asociado”. Por lo tanto, lo que resulta de la discriminación estadística, es que “la imposibilidad que tiene una empresa de conocer la productividad individual de cada uno de los trabajadores/as que solicitan trabajo puede ser aproximada por la productividad media del grupo al que pertenece el solicitante; en este sentido, si el empresario tiene unas expectativas a priori con respecto al grupo de mujeres, pensando que son menos productivas como media que los hombres, entonces demandará preferentemente hombres”.

Dejando a un lado las vertientes de oferta y demanda de trabajo con respecto a los orígenes de las desigualdades, volvemos a referirnos a Alfonso Alba (2000: 122) para aportar las razones explicativas que ofrece sobre la brecha salarial en nuestro país. Para él, la discriminación que se produce con la diferencia salarial entre hombres y mujeres no sucede de una forma nítidamente observable, sino que a menudo ocurre como consecuencia de la segregación ocupacional: “La diferencia salarial resulta porque las mujeres ocupan puestos de trabajo que no se ajustan a sus cualificaciones; aunque dentro de la ocupación específica no se aprecia discriminación, esta sí existe porque con esas cualificaciones la persona debería situarse más arriba en la clasificación de puestos de trabajo”.

CAPÍTULO 2

Por último, Cristina Carrasco (2008: 158-161), pone el foco en la distribución del trabajo familiar doméstico entre las parejas españolas, que considera que está detrás de las desigualdades laborales que sufren las mujeres. Para demostrar que las tareas familiares y del hogar siguen recayendo en la gran mayoría de familias en España sobre las mujeres, Carrasco se sirve de diversos estudios de principios del siglo XXI, que resume de esta manera: “Si se consideran sólo aquellos hogares constituidos por parejas con o sin hijos/as, en todos ellos, independientemente de los niveles de ingresos de las personas que constituyen la pareja -es decir, incluso en aquellos hogares donde las mujeres tienen ingresos mayores que los de sus respectivas parejas- ellas realizan una mayor cantidad de trabajo familiar doméstico que ellos”. Por ello, considera que “la especialización por sexo en los trabajos está marcada por profundas razones de tipo ideológico que no se resuelven con sólo políticas de igualdad en el mercado de trabajo”.

Por lo tanto, la conclusión principal a la que llega esta autora es que esta mayor inversión de tiempo en el trabajo familiar doméstico, unida a la desvalorización social de estas mismas tareas -reflejada en los bajos salarios del trabajo doméstico cuando es realizado de forma mercantil- y a la ideología patriarcal vigente, provocan que la forma en que se incorporan al mercado laboral las mujeres sea desfavorable respecto a los hombres. Además, afirma que todo esto, en conjunto, da como resultado que las mujeres tengan un mayor nivel de precariedad laboral que los hombres -menores salarios, mayor desempleo, mayor temporalidad, discriminaciones, segmentaciones, etc.-.

En resumen, y para finalizar este apartado, hemos podido corroborar, a través de distintos indicadores, la existencia y el carácter estructural de la segregación ocupacional, la brecha salarial, el mayor desempleo y el llamado “techo de cristal”, que son, a nuestro juicio, las principales desigualdades laborales que han sufrido y siguen sufriendo las mujeres durante el período democrático en nuestro país. Además, hemos podido comprobar, a través de diversos autores, que las causas que provocan el mantenimiento de estos desequilibrios son numerosas y, en muchos casos, difíciles de detectar, máxime por el hecho de que muchas veces estas causas influyen sobre varias de -o, en algunos casos, sobre todas- estas desigualdades, ya que están estrechamente relacionadas.

2.5.2 Efectos de la crisis económica actual sobre el empleo femenino

Hablaremos ahora de las consecuencias que la crisis económica, así como algunas de las medidas que se han tomado para luchar contra ella, han tenido sobre el empleo femenino de manera general en nuestro país. Esta crisis, como es bien sabido, se inició en torno al año 2008 y ha afectado tanto a España como a los países de su entorno, así como a buena parte del planeta. En síntesis, algunas de sus principales consecuencias en nuestro país han sido: un incremento de la deuda pública, una reducción en los niveles de inversiones realizadas y de créditos concedidos, una mayor desigualdad entre ricos y pobres, un aumento del desempleo y una disminución general de los salarios; en definitiva, ha supuesto, de manera general, un descenso en el nivel de vida de la población¹⁸.

¹⁸ Para profundizar en las causas y consecuencias de esta crisis, se pueden consultar, entre otras, la obra de Gonzalo Gil (2011), *La crisis, el eterno retorno*, la editada por Pablo Martín-Aceña (2011), *Pasado y presente. De la Gran Depresión del siglo XX a la Gran Recesión del siglo XXI* y la obra de Jordi Palafox (2017), *Cuatro vientos en contra. El porvenir económico de España*.

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

En este contexto, como veremos a continuación respecto al caso de España, la crisis económica ha afectado especialmente al trabajo de las mujeres, lo que ha provocado un agravamiento de su situación ya de por sí desventajosa.

Seguidamente, analizaremos la problemática de la crisis económica con perspectiva de género en nuestro país, es decir, dilucidando cómo y en qué ha afectado esta crisis -y algunas de las medidas que se han tomado para corregir sus efectos- al empleo femenino. La principal fuente de la que nos serviremos es un informe (*La participación laboral de las mujeres en España*, 2016: 50-68) del Consejo Económico y Social -CES-, que es un órgano consultivo del Gobierno de España. En este informe se detallan datos, causas y consecuencias relacionadas con ámbitos como las tasas de actividad y de desempleo, el paro de larga duración, el desánimo, la temporalidad y la brecha salarial, todo ello con perspectiva de género y con carácter nacional, comparando en algunos casos los datos españoles con los europeos.

Primeramente, el informe hace referencia a las tasas de actividad y empleo en función del sexo. Con respecto a estas tasas, los números dicen que las consecuencias de la crisis han sido peores para los hombres que para las mujeres ya que, según establece el informe, las tasas de actividad durante el período de crisis muestran “una evolución creciente entre las mujeres a todas las edades, salvo las más jóvenes, y un mantenimiento entre los hombres, mientras que las tasas de empleo de ellas crecen o se mantienen incluso en la crisis en un amplio rango de edades -de hecho en todas las mayores de 30 años-, de manera que esa distancia en empleo se viene cerrando en los últimos quince años”. Esto refleja, según el CES, que el trabajo femenino ha resistido, en general, mejor la crisis, debido en gran medida a la asociación del empleo masculino con el sector de la construcción, uno de los sectores más afectados por la crisis en España. Sin embargo, afirma también que en todos los tramos de edad la situación femenina en tasas de empleo es más baja que la masculina en 2015, como también lo era en 2007, antes de los inicios de la crisis. Por otra parte, la variación de la tasa de empleo femenino a lo largo de la crisis ha sido claramente más negativa en España que en la UE-28 (esto es, la media de los veintiocho países de la Unión Europea), puesto que, entre los años 2007 y 2015, esta tasa se incrementó en 2,2 puntos porcentuales en la UE-28, mientras que en nuestro país descendió en un 2,1%.

En segundo lugar, con respecto a la evolución de las cifras de desempleo, el informe dice que “las tasas de paro femeninas resultan casi sistemáticamente más elevadas que las masculinas, lo cual indica que las mujeres en el mercado de trabajo se ven afectadas por el paro con mayor frecuencia que los hombres”. Esta diferencia entre los sexos, a pesar de que durante la crisis se ha reducido, sigue manteniéndose en casi todos los grupos de edad, exceptuando los grupos de 25 a 29 años y de 55 a 59 años, donde actualmente es mayor el paro masculino que el femenino. Por otro lado, en el informe se afirma que, entre 2013 y 2015, el paro femenino en España se redujo 4,0 puntos y el masculino 5,6. De esta manera, una vez se dejó atrás la etapa más aguda de la crisis -en la que las tasas de paro se acercaron al alza entre los sexos-, en la actualidad se observa de nuevo una peor posición de las mujeres en España; se vuelve a ampliar la brecha entre hombres y mujeres en las cifras tanto de paro como de empleo.

El informe hace mención, también, a la evolución del paro de larga duración. En este caso, los hombres son los que se han visto más afectados por la crisis económica, ya que se indica que la distancia entre hombres y mujeres era más pronunciada, desfavorablemente para las mujeres, en la etapa expansiva de la economía anterior a la

CAPÍTULO 2

crisis, pero “la crisis ha igualado -podría decirse que a peor- a los dos sexos en este aspecto”. En 2007 más de la mitad de los parados de larga duración -más de doce meses en el paro- eran mujeres; sin embargo, en 2015 este dato se ha invertido y es más elevado el número de varones que de mujeres en esta situación en nuestro país.

En definitiva, tomando en consideración los datos analizados con respecto al empleo femenino, el CES no es demasiado optimista en su valoración ya que afirma que “una posición femenina en el empleo y en el paro de cierta desventaja respecto a los varones podría inducir una menor participación laboral”. Además, apunta que la evolución de esta posición en la etapa más reciente “podría explicar la tendencia a un menor dinamismo en la participación laboral femenina, toda vez que se ha dado una apreciable reducción de las tasas de actividad de las jóvenes, mayor a raíz de la crisis y también en los últimos años, en cierta medida compensada por el incremento en mujeres relativamente mayores”.

Esta situación de menor dinamismo nos lleva a la siguiente área que es objeto de análisis en el informe: el desánimo, que en sentido estadístico se mide como las personas disponibles y en condiciones para trabajar y cuyo principal motivo para no buscar empleo es que creen que no lo encontrarán. Según los datos que se proporcionan, “afecta de manera más frecuente a las mujeres, y más a las españolas que a las del conjunto UE-28, evidenciando por otro lado un problema de participación laboral femenina más acusado en nuestro país”. No en vano, con los inicios de la crisis, el desánimo en España se incrementó de forma significativa -del 2,4% del total de inactivos en el año 2007 al 7,1% en 2014-. Y, respecto al análisis de esta magnitud con perspectiva de género, el informe señala que “de manera sistemática se dio un aumento mayor en el género femenino -8,7 por 100 del total de inactivas en España en ese mismo año frente a 7,4 por 100 en ambos sexos-, algo que no ocurrió en la UE-28 -5,6 por 100 en los dos casos-; las cifras para el total de ambos sexos se han vuelto a igualar bastante en el último bienio, pero entre las mujeres sigue presentando una distancia apreciable”.

Con respecto a las condiciones de trabajo, el CES analiza también las tasas de temporalidad. Según el informe, tienen lugar dos interesantes matices al comparar la evolución del empleo temporal por sexo y edad a raíz de la crisis, es decir, comparando los datos de 2007 y 2015: “En efecto, se aprecia una mayor frecuencia en el trabajo temporal entre los menores de 30 años en ambos sexos, pero también una menor temporalidad total entre las mujeres, casi igual ahora a la de los varones gracias al descenso en los tramos por encima de esa edad”. Por un lado, según el CES, estos datos tienen un carácter relevante “a la hora de valorar la ya citada mayor participación laboral femenina en los últimos años, pues cabe relacionar una presencia mayor o más estable en el mercado con un grado algo menor de temporalidad en el empleo, en tanto ésta indique condiciones de trabajo relativamente mejores en los varones”. Y, por otro lado, no cree que haya que lanzar las campanas al vuelo, ya que opina que “la menor tasa de temporalidad actual, y la igualación entre sexos de ella, no implica, por sí misma, una mejora relativa de las condiciones de trabajo de las mujeres”. De hecho, en relación a la temporalidad en nuestro país concluye: “Dado que indicadores asociados, como la frecuencia de los contratos temporales de corta duración, arrojan resultados más altos para las mujeres, y dado que estos se producen en presencia de mayores tasas de paro femeninas, vinculados además a un menor nivel formativo, a la edad y a determinadas ocupaciones, cabe pensar que se siguen dando, con mayor peso que entre los varones, situaciones laborales que suponen una más débil inserción femenina, concentrada en determinados nichos del mercado de trabajo; ello explicaría las menores

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

tasas de participación laboral en grupos concretos de mujeres: de edad mediana, de baja formación, con frecuentes periodos fuera del empleo”.

Finalmente, el informe hace mención a la brecha salarial entre mujeres y hombres. Los datos que maneja el CES en relación a este ámbito entre los años 2006 y 2014 los podemos considerar bastante halagüeños, ya que la distancia entre la ganancia por hora masculina y la femenina era, en el año 2006, del 16,3%; y, con el transcurso de la crisis, esta cifra descendió hasta situarse en 2014 en un 13%, esto es, más de tres puntos porcentuales de decrecimiento, por lo que la brecha salarial entre mujeres y hombres se estrechó a lo largo de esos ocho años. No obstante, en el informe se afirma que, a pesar de este descenso, el hecho de que siga existiendo tal diferencia entre los salarios de ambos sexos, apunta al carácter estructural -más que coyuntural- de la misma, como indicábamos en el apartado 2.5.1. Además, según el CES, hay que ser cautelosos respecto a este estrechamiento de la brecha salarial durante la crisis económica, pues señala que “ésta no es atribuible, necesariamente, a los efectos de las políticas de igualdad sino que ha venido condicionada en buena medida por el comportamiento relativo del empleo y de los salarios de hombres y mujeres entre esos años, con caídas pronunciadas de ambas magnitudes en sectores y actividades con fuerte presencia masculina y mayores niveles salariales”.

Entre la bibliografía consultada, nos ha llamado la atención el trabajo de Teresa Pérez del Río, sobre *Crisis y medidas anti-crisis: una óptica de género* (2011: 155-161), en el que se analizan las medidas que los gobiernos -en concreto el español- tomaron durante los primeros años de la crisis y las, según la autora, perniciosas consecuencias que estas medidas han podido y pueden llegar a tener sobre el empleo femenino en su conjunto. Pérez del Río establece una distinción en función del tipo de medidas que se adoptaron con el fin de salir de la crisis: por un lado, unas de carácter financiero o presupuestario y, por el otro, las que pretendían la flexibilización y reforma del mercado laboral.

Respecto a las medidas del primer tipo, apunta la autora que en nuestro país éstas consistieron, en parte, en rebajas generalizadas de las políticas sociales. Como consecuencia, “los servicios básicos como la sanidad, la educación, la salud y los servicios sociales, reducen su oferta en un momento en el que las familias y especialmente las mujeres más los necesitan y además, al constituir sectores que concentran mano de obra femenina, ello está teniendo efectos negativos sobre el empleo de las mujeres”.

Se destaca, por otra parte, la supresión del Ministerio de Igualdad, que era el “organismo público encargado precisamente de vigilar la aplicación de la LOIEMH” - Ley de Igualdad de 2007, es decir, la Ley Orgánica 3/2007-, a la que nos hemos referido en los apartados 2.2 y 2.3. Por lo tanto, según la autora, con esta medida “se impide realizar el seguimiento de la transversalidad de las políticas de igualdad y su aplicación a todos los ministerios, un principio (...) que constituye un requisito indispensable para la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y cuyo presupuesto, al parecer inasumible por causa del déficit público, era de sólo un 0,03% del PIB”.

Pérez del Río afirma que “una de las primeras medidas de ahorro adoptadas en España ha afectado a la Ley de Dependencia”. Respecto a ello, augura que “la modificación en el régimen de la retroactividad, supondrá sin duda una pérdida de ingresos a las mujeres cuidadoras”. En esta misma esfera de la dependencia, se han

CAPÍTULO 2

reducido las posibilidades de refinanciación de las deudas de los ayuntamientos, por lo que se ha puesto en una situación de quiebra técnica a muchas entidades locales que no pueden, así, hacer frente al pago de servicios, como los de ayuda a domicilio a personas con dependencia y de limpieza de colegios y dependencias públicas -servicios que en su mayoría son desempeñados por mujeres-.

En relación con las medidas relativas a la flexibilización y reforma del mercado laboral, destaca la autora, en primer lugar, el trabajo a tiempo parcial, haciendo referencia al “plan de choque” que el Ejecutivo, apoyado en un pacto social, estableció a comienzos del año 2011 y que tenía como objetivo la creación de 100.000 empleos a tiempo parcial. El empleo parcial ha estado, como se indica en el artículo, numéricamente dominado por las mujeres, que suman entre el 65% y el 90% del total de trabajadores a tiempo parcial en los países industrializados. Por lo tanto, respecto a medidas como esta del Gobierno español, la autora duda de su idoneidad, pues concluye que “la promoción del trabajo a tiempo parcial, que sin duda seguirá como antes de la reforma siendo un trabajo feminizado, significa el riesgo de agravación de la situación de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo en cuanto a condiciones de trabajo, retribuciones y acceso a la protección social y además un retroceso en la aplicación del principio de corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado”.

Otra medida, relacionada con el mercado laboral, que puede resultar desfavorable para el trabajo de las mujeres es la Ley 35/2010, en materia de costes de despido. Esta disposición, por una parte, amplía las posibilidades para que los despidos empresariales puedan ser declarados procedentes cuando se esgriman causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas; y, por otro lado, los costes que este despido tiene para el empresario disminuyen claramente al socializarse. La autora opina que esta medida hará aún más desfavorables las condiciones de trabajo de las mujeres en España, estableciendo la siguiente consideración: “si ya resulta difícil para las mujeres trabajadoras con responsabilidades de cuidado compatibilizar las funciones laboral y la de cuidado familiar en una situación de cierta rigidez en las posibilidades de modificación de condiciones de trabajo, una mayor facilidad en la modificación de las mismas sin duda dificultará aún más las escasas posibilidades de conciliación existentes antes de la reforma”.

Finalmente, la autora se refiere a la que fue una de las medidas más polémicas del Ejecutivo socialista, esto es, la congelación de las pensiones en el año 2010. En relación a los datos que maneja con respecto a las pensiones en España, apunta que “las mujeres reciben en su mayoría pensiones más bajas que los hombres en el nivel contributivo, tienen menor poder adquisitivo y, por tanto, presentan un mayor riesgo de pobreza que los hombres -de hecho una de cada 4 mujeres mayores de 65 años se encuentra en España bajo el umbral de la pobreza-”. Por lo tanto, para Pérez del Río, el incremento de la dificultad de las mujeres para acceder al nivel contributivo que significa la reforma del sistema público de pensiones, junto a la disminución del poder adquisitivo, les afectará a ellas más desfavorablemente.

Establecido el marco teórico -junto con elementos prácticos-, en el que hemos analizado la situación de la mujer en el mundo laboral a lo largo del siglo XX hasta llegar a la actualidad, pasaremos ahora al siguiente capítulo de nuestro trabajo, en el que nos proponemos concretar dicho análisis con una investigación centrada en un ámbito

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN ESPAÑA EN LA ACTUAL ETAPA DEMOCRÁTICA

geográfico determinado, el de la provincia de Soria, en un sector en concreto, el sector industrial de la automoción y en un ámbito concreto, el “techo de cristal”, uno de los desequilibrios laborales que actualmente sufren las mujeres.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: EL “TECHO DE CRISTAL”

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

Este tercer -y último- capítulo tendrá un carácter eminentemente práctico, pues estará centrado en llevar a cabo una investigación basada en un cuestionario, a rellenar por los trabajadores de dos empresas, en el que se indaga sobre las causas del llamado “techo de cristal”, es decir, sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo laboral y que provocan su escasa representación en los puestos de responsabilidad de las empresas españolas en la actualidad. Las dos empresas objeto de análisis pertenecen al sector industrial de la automoción en la provincia de Soria.

Una vez establecido este punto de partida, cabe señalar que el capítulo constará de seis partes. Primeramente, aportaremos algunos datos sobre el empleo femenino en la provincia de Soria para, a continuación, ocuparnos de la situación general del sector industrial -y, específicamente, de las empresas pertenecientes al sector de la industria de la automoción- en dicha provincia¹⁹. En segundo lugar, nos centraremos en la descripción general de las dos empresas que son objeto de análisis: ANVIS y HUF. En el tercer punto hablaremos sobre el “techo de cristal”, estableciendo su definición, el porqué de la elección de este tema y el objetivo principal de la investigación. En cuarto lugar hablaremos sobre la metodología empleada a la hora de llevar a cabo la investigación, describiendo con detalle el instrumento utilizado en dicha investigación, esto es, el cuestionario, así como los destinatarios del mismo y el proceso que hemos seguido para acceder a ellos. Finalmente, en quinto lugar, analizaremos los resultados obtenidos a partir de las respuestas al cuestionario por parte de los trabajadores de ambas empresas, de la siguiente manera: analizaremos las respuestas de los trabajadores de cada una de las empresas por separado -primero ANVIS y luego HUF- y luego compararemos las respuestas de ambas, para finalmente formular algunas consideraciones conjuntas sobre los resultados globales.

3.1 Contextualización: empleo femenino, industria y sector industrial de la automoción en la provincia de Soria

En este apartado nos disponemos a contextualizar nuestra investigación, para lo que nos serviremos de diversos indicadores actuales referidos al área geográfica que será objeto de estudio -la provincia de Soria- y al sector en el que centraremos dicha investigación -el sector industrial y, específicamente, el de la automoción-.

La provincia de Soria, como es sabido, es la provincia menos poblada de todo el territorio español. Consideramos relevante proporcionar una serie de datos relacionados con el **empleo femenino**, que es el tema central del trabajo, en la provincia de Soria, desde el año 2008 hasta la actualidad, a través de los datos que proporciona la *Encuesta de Población Activa* trimestral, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Dichos datos los presentamos en la tabla siguiente, en la que se presentan los porcentajes de población femenina activa respecto al total de mujeres en edad de trabajar y de mujeres ocupadas respecto al total de activas. Mostramos la comparación entre las cifras referidas a la provincia de Soria y la media nacional, desde comienzos de 2008 hasta el último dato disponible, que corresponde al cuarto trimestre de 2016:

¹⁹ Creemos necesario subrayar la escasez de bibliografía referida al sector industrial de la provincia de Soria, lo que ha impedido que nos adentremos más profundamente en el tema.

TABLA 3.1: Empleo femenino en la provincia de Soria (2008-2016)

	1º Trimestre de 2008		3º Trimestre de 2012		4º Trimestre de 2016	
	Soria	Media nacional	Soria	Media nacional	Soria	Media nacional
Mujeres activas respecto a la población femenina de 16 o más años (%)	46,7	50,3	52,6	54,0	51,7	54,3
Mujeres ocupadas respecto de las activas (%)	92,0	88,1	84,3	74,9	85,4	79,8

Fuente: Elaboración propia, a partir de: *Encuesta de población activa -EPA-* (2008, 2012 y 2016). INE.

En relación con la primera magnitud, es decir, con el porcentaje de mujeres activas respecto al total de mujeres de 16 años en adelante, cabe señalar que, según lo que se desprende de la tabla, la tendencia en la provincia de Soria ha sido, en general, ascendente, puesto que a comienzos de 2008 este porcentaje era del 46,7%, y en la actualidad ha superado el 50% y se sitúa en el 51,7%. No obstante, si comparamos las cifras provinciales con las nacionales, vemos que este porcentaje es, tanto en 2008 como en 2016, menor en el ámbito provincial que en el nacional.

Respecto al segundo porcentaje, el de mujeres ocupadas respecto al total de activas, podemos observar que ofrece un panorama opuesto al porcentaje anterior. Por un lado, la tendencia entre los años 2008 y 2016 es negativa en la provincia de Soria, puesto que del 92% del que partíamos en el año 2008, en los años de crisis ha descendido hasta situarse en el 85,4% en el último trimestre de 2016. Por otro lado, la comparación entre las cifras provinciales y nacionales deja un bagaje positivo para la provincia de Soria, ya que dicho porcentaje, desde el año 2008 hasta la actualidad, se ha situado constantemente por encima del porcentaje nacional. De lo que podemos deducir, con las reservas lógicas por falta de datos complementarios, una menor incidencia del paro femenino en nuestra provincia.

Una vez hemos considerado la situación del empleo femenino en la provincia de Soria a lo largo de los últimos ocho años, nos disponemos ahora a proporcionar datos, esta vez sin perspectiva de género, sobre la **industria**. Para ello nos serviremos de la siguiente tabla, en la que se detalla el peso que ha tenido el sector industrial en la provincia de Soria respecto a los demás sectores a lo largo de estos ocho años, con el fin de comprobar la evolución del mismo durante la crisis económica:

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

TABLA 3.2: El sector industrial en la provincia de Soria (2008-2016)

	1º Trimestre de 2008		3º Trimestre de 2012		4º Trimestre de 2016	
	Soria	Media nacional	Soria	Media nacional	Soria	Media nacional
Trabajadores ocupados en la industria respecto al total de ocupados (%)	21,2	16,3	23,8	14,1	21,6	13,9

Fuente: Elaboración propia, a partir de: *Encuesta de Población Activa -EPA-* (2008, 2012 y 2016). INE.

En primer lugar, cabe destacar, respecto a las cifras que observamos en la tabla, que la creencia popular y ampliamente extendida a lo largo de la provincia de Soria de que el sector industrial en la provincia no es significativo y el tejido industrial es escaso, no está fundada, ya que el porcentaje de trabajadores ocupados en la industria respecto al conjunto de ocupados se sitúa en la provincia de Soria constantemente por encima de la media nacional, tanto en los inicios de la crisis en el 2008, como en el año 2012, como en la actualidad -oscilando entre el 5% y el 10% de diferencia-.

Por otra parte, señalamos que dicho porcentaje se incrementó durante la primera fase de la crisis económica, ya que entre los años 2008 y 2012 aumentó en un 2,6%, y la diferencia respecto a la media nacional pasó de +4,9% a +9,7%. Por último, en la segunda fase de la crisis, entre los años 2012 y 2016, el porcentaje de ocupados en la industria ha decrecido y se sitúa actualmente en niveles similares a los del año 2008, es decir, en el 21,6%, con lo que la diferencia respecto a la media nacional se ha acortado, pasando de +9,7% a +7,7% en la actualidad²⁰.

Finalmente, respecto al **sector industrial de la automoción** en la provincia de Soria, empezamos por decir que el motivo principal de basar nuestra investigación en este subsector reside en la importancia que tiene en el ámbito geográfico provincial, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas -tanto en número de empleados como en cifra de ventas- pertenecientes al mismo.

La relevancia que este subsector tiene en la provincia la podemos medir a través del ranking establecido en “Las 5000 empresas más grandes de Castilla y León”²¹, que cada año publica en el mes de febrero la revista *Castilla y León Económica* (2017: 176-178). Pues bien, en este ranking, que se distribuye por provincias, cuatro empresas de la industria de la automoción se sitúan entre las ocho mayores empresas de la provincia de Soria, en función de las cifras de ventas del año 2015.

²⁰ La falta de bibliografía sobre el sector industrial en Soria, a que antes aludíamos, nos impide profundizar más en la interpretación de estos datos.

²¹ En el anexo IV reproducimos la parte correspondiente a la provincia de Soria de dicho ranking, en el que se recoge un total de 227 empresas.

CAPÍTULO 3

De las dos empresas que hemos seleccionado para nuestra investigación, una de ellas -HUF ESPAÑA S.A.- ocupa el puesto número tres de dicho ranking, con una cifra de ventas de en torno a 59 millones de euros; y la otra -ANVIS AUTOMOTIVE SPAIN S.A.- se sitúa en el octavo puesto, con alrededor de 36 millones de euros de facturación. Además, dentro del sector industrial de la automoción, encontramos a la empresa FICO MIRRORS, situada en la capital soriana, ocupando el puesto número dos del ranking, con una cifra de ventas de unos 95 millones de euros. Dentro de este “top 8” se encuentra también otra empresa del sector industrial de la automoción, la empresa MUBEA IBERIA S.A. UNIPERSONAL, establecida en la localidad de Ágreda, que ocupa el puesto número siete de dicho ranking, con una cifra de ventas de en torno a 39 millones de euros.

Es indudable, por tanto, la relevancia en Soria de las empresas de este sector²², que no sólo se ve reflejada a través de la cifra de ventas, sino también en el número de empleados²³. Respecto a las empresas objeto de nuestra investigación, en el mencionado ranking de *Castilla y León Económica* (2017: 14-18) encontramos que HUF es la tercera empresa que más empleados tiene en la provincia, con la cifra de 373 empleados, aunque este dato es inferior a la cifra que nos ha proporcionado el director de Recursos Humanos de la compañía, que es de 398 trabajadores. Por su parte, ANVIS se situaría en el puesto ocho, con 139 empleados, cifra que tampoco coincide con la de 145 trabajadores que es la que nos ha facilitado el director de Recursos Humanos de esta empresa.

Por lo tanto, vista la importancia del sector industrial de la automoción en Soria a través de estos indicadores, creemos que sirviéndonos de estas dos empresas para nuestra investigación estamos analizando una parte importante del sector industrial de la provincia soriana.

3.2 Descripción de las empresas objeto de la investigación

Una vez constatada la importancia del sector industrial de la automoción en la provincia de Soria, procedemos, a continuación, a aportar una serie de datos generales de las dos empresas que van a ser objeto de investigación, ANVIS y HUF, datos que nos han proporcionado sus respectivos directores de Recursos Humanos.

Primeramente pasamos a la descripción de la empresa ANVIS:

- **Denominación:** SumiRiko AVS Spain SAU
- **Nombre comercial:** ANVIS

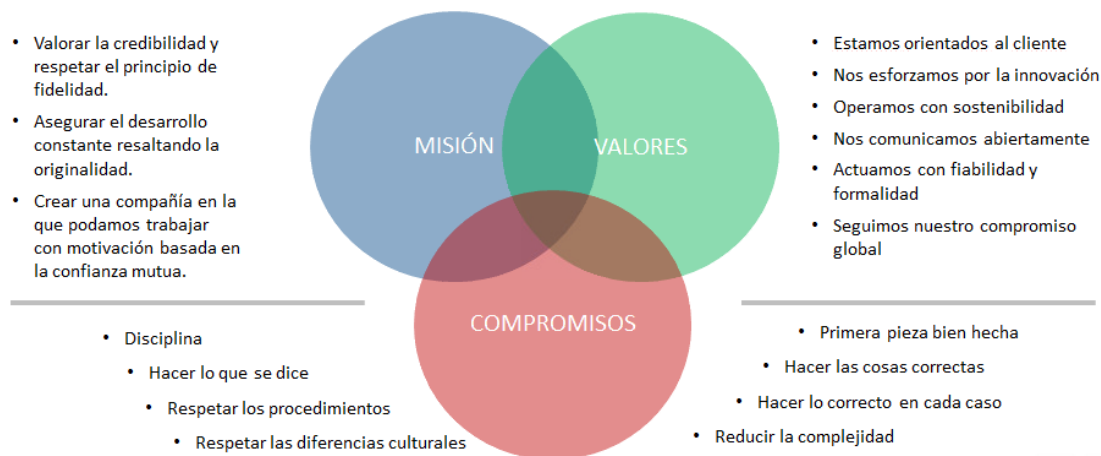
²² Otra empresa perteneciente a este sector dentro de la provincia es PLÁSTICOS ABC SPAIN, situada en Soria y ocupando el puesto diecinueve del mencionado ranking, con una facturación en el año 2015 de unos 19 millones de euros.

²³ En el anexo V reproducimos las tres primeras páginas del ranking de las empresas más importantes por volumen de ventas de toda Castilla y León (porque en esas tres páginas se sitúan las dos empresas que son objeto de nuestra investigación), en el que se ofrece la cifra de empleados de cada una de estas empresas, entre las que se encuentran HUF y ANVIS -en los puestos 94 y 160, respectivamente-.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

- **Dirección:** Calle F (Polígono Industrial Las Casas), S/N. 42005. Soria (Soria), España
- **Año en que se estableció la empresa en Soria (Soria):** 1990
- **CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas):** 22.19 - Fabricación de otros productos de caucho natural o sintético sin vulcanizar, vulcanizados, o endurecidos
- **Código SIC (Código Estándar de Clasificación Industrial, por sus siglas en inglés):** 37.14 - Recambios y piezas de motor
- **Sector de la empresa:** Industria manufacturera
- **Objeto social:** Fabricación y distribución de piezas de caucho y caucho metal para sector de automoción
- **Tamaño:** Mediana empresa
- **Número de trabajadores:** 145
- Respecto a la **misión** y **visión** de la compañía, las tienen divididas, como vemos en la siguiente figura, en misión, valores-visión y compromisos:

FIGURA 3.1: Misión, valores-visión y compromiso de la empresa ANVIS



Fuente: Roberto Carramiñana (Director de Recursos Humanos de ANVIS).

En relación con los 145 trabajadores de la empresa, creemos relevante considerar también el desglose de dichos trabajadores en función de su sexo y en función del carácter de su actividad -si pertenecen al área de oficinas o al de producción-.

Personal directo -de producción-: 104 trabajadores (71,7% del total)

- 73 hombres (70,2% del personal directo)
- 31 mujeres (29,8% del personal directo)

CAPÍTULO 3

Personal indirecto -de oficinas-: 41 trabajadores (28,3% del total)

- 25 hombres (61,0% del personal indirecto)
- 16 mujeres (39,0% del personal indirecto)

En conjunto, la distribución total de los trabajadores de la empresa según el sexo es de: 98 hombres y 47 mujeres, es decir, 67,6% y 32,4%, respectivamente.

Por otra parte, es importante considerar la distribución de hombres y de mujeres en los cargos de responsabilidad de la empresa -aunando equipo directivo, responsables de área y jefes de equipo-. Pues bien, de un total de 19 cargos superiores con que cuenta la empresa, 11 de ellos son hombres (un 57,9%) y 8 mujeres (42,1%), por lo que en este caso, a diferencia de lo que veremos luego en HUF, no hay un gran desequilibrio por sexos.

En segundo, y último, lugar desarrollamos a continuación la descripción de la empresa HUF:

- **Denominación:** HUF ESPAÑA SOCIEDAD ANÓNIMA
- **Nombre comercial:** HUF
- **Dirección:** Polígono Industrial "La Güera", S/N. 42300. El Burgo de Osma, Soria, (España)
- **Año en que se estableció la empresa en El Burgo de Osma (Soria):** 1983
- **CNAE:** 29.32 - Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- **SIC:** 37.14 - Recambios y piezas de motor
- **Sector de la empresa:** Industria manufacturera
- **Objeto social:** Fabricación de componentes para la industria de la automoción
- **Tamaño:** Gran empresa
- **Número de trabajadores:** 398
- La compañía tiene su **misión** y su **visión** unificadas, pues ambas se engloban dentro de este principio: "Ser un modelo de excelencia en el sector"

En relación con los 398 trabajadores de la empresa, creemos relevante -al igual que hemos para el caso de ANVIS- considerar también el desglose de dichos trabajadores en función de su sexo y en función del carácter de su actividad.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

Personal directo -de producción-: 246 trabajadores (61,8% del total)

- 104 hombres (42,3% del personal directo)
- 142 mujeres (57,7% del personal directo)

Personal indirecto -de oficinas-: 152 trabajadores (38,2% del total)

- 122 hombres (80,3% del personal indirecto)
- 30 mujeres (19,7% del personal indirecto)

En conjunto, la distribución total de los trabajadores de la empresa según el sexo es de: 226 hombres y 172 mujeres, es decir, 56,8% y 43,2%, respectivamente.

Finalmente, en cuanto a la distribución por sexos de los cargos superiores en la empresa, en el caso de HUF nos han informado estrictamente de los “directivos”, con lo que la cifra se reduce a 11. De ellos, 8 son ocupados por hombres (72,7%) y 3 por mujeres (27,3%), lo que reflejaría la existencia de un “techo de cristal”.

3.3 El “techo de cristal”: Definición, justificación y objetivo principal de la investigación

Antes de justificar la elección de esta temática en el marco de nuestro trabajo y de establecer el principal objetivo de la investigación, procedemos a señalar alguna **definición** del concepto de “techo de cristal”, para así familiarizarnos más con el término.

En primer lugar, recuperamos la definición de “techo de cristal” que proporcionábamos en el apartado 2.5.1, en el que lo definíamos como “un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos -en igualdad de condiciones y salario- en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro” (*Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*, 2009: 134).

Consultando otros autores, nos encontramos con definiciones similares. Por ejemplo, Sara Berbel Sánchez (2013: 68) afirma respecto al “techo de cristal” que es la “metáfora que se utiliza para explicar por qué, pese a reunir todas las condiciones exigidas y no observarse ningún obstáculo físico o evidente, las mujeres no alcanzan lugares de poder. Es como si hubiera un techo invisible que las obligara a permanecer por debajo de determinados puestos en los que se ostenta capacidad de influencia y decisión”.

Una vez definido el concepto de “techo de cristal”, haremos a continuación una serie de consideraciones respecto a la **justificación** de la elección de esta temática dentro de nuestro trabajo.

Como hemos podido comprobar, el trabajo de las mujeres en España no se igualó al de los hombres, en términos de legalidad e igualdad de oportunidades, hasta la consolidación de la etapa democrática. Por lo tanto, hasta que se produjo dicha igualdad en nuestro país, las reivindicaciones de los movimientos que abogaban por la igualdad

CAPÍTULO 3

de derechos en el ámbito laboral entre ambos sexos se centraban, principalmente, en reclamar igualdad de oportunidades para el acceso a todo tipo de trabajos en las mismas condiciones que los hombres. No obstante, tras la consecución de la igualdad en estos aspectos, las problemáticas de las mujeres en el mundo laboral han ido evolucionando y en la actualidad las reivindicaciones se centran en paliar estas problemáticas, que tienen forma de desigualdades laborales. Algunas de las, a nuestro juicio, principales desigualdades que sufren las mujeres en el mundo del trabajo las hemos analizado en las postrimerías de la parte teórica del trabajo -apartado 2.5.1- y son: la segregación ocupacional, la brecha salarial, el mayor desempleo femenino y, precisamente, el “techo de cristal”, sobre el que hemos querido investigar en esta parte práctica del trabajo.

Varias son las razones que nos han hecho decantarnos por este desequilibrio laboral que sufren las mujeres actualmente en nuestro país. Primeramente, porque creemos que, de todas las desigualdades, es la que, probablemente, menos se analiza tanto institucional como mediáticamente, pues consideramos que se presta más atención y se investigan más otros desequilibrios, como por ejemplo la brecha salarial o el mayor desempleo femenino. En segundo lugar, porque entendemos que muchas de las noticias, artículos, informes etc. que se llevan a cabo con respecto al “techo de cristal”, se centran principalmente en describir meramente los datos que refrendan este fenómeno, sin analizar detenidamente en muchos casos las razones que subyacen en esta problemática. Y, por último, hemos elegido esta temática por el reto que supone investigar sus causas, ya que creemos que es uno de los desequilibrios cuyas causas son más difíciles de detectar.

Todo esto nos ha llevado a establecer el **principal objetivo** de nuestra investigación: comprobar si las mujeres poseen mayores condicionantes que los hombres -tanto familiares, como laborales, como de personalidad- que les puedan lastrar a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas en España, y, específicamente, en el sector industrial de la automoción en la provincia de Soria.

Detrás del fenómeno del “techo de cristal” creemos que puede haber numerosas razones, muchas de ellas invisibles. A través del cuestionario que hemos elaborado para que los trabajadores de ambas empresas lo rellenen, pretendemos comprobar qué causas pueden llegar a afectar negativamente al ascenso de las mujeres a los puestos de responsabilidad en las empresas. Para ello utilizaremos la variable sexo para realizar un análisis de las respuestas de los trabajadores, con perspectiva de género, respecto a los siguientes factores, que pueden estar detrás del desequilibrio del “techo de cristal”: formación en relación al puesto de trabajo que desempeñan, prioridad principal en el mundo del trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, interés o ambición en ocupar puestos de responsabilidad, grado de concienciación acerca de la realidad que subyace bajo el término “techo de cristal” y opinión respecto a la posible existencia de discriminación a la hora de ascender jerárquicamente en las empresas.

3.4 Metodología: Descripción del cuestionario y destinatarios

Fijado el objetivo de nuestra investigación, en este apartado describiremos, en primer término, el instrumento utilizado para acometerla, esto es, el cuestionario elaborado para medir en las empresas el fenómeno del “techo de cristal”, y después sintetizaremos el proceso que hemos seguido para hacerlo llegar a sus destinatarios.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

Se trata de un cuestionario que hemos elaborado después de una labor previa de documentación. Es de carácter objetivo y mixto, ya que presenta tanto preguntas cerradas como abiertas, en las que los trabajadores pueden dar su opinión de manera voluntaria; no obstante, predominan las preguntas cerradas (ver anexo III). En él resaltamos que es completamente anónimo, para evitar que los trabajadores participantes se sientan incómodos al contestar a las diferentes preguntas y para que sean lo más sinceros posible. Por otra parte, en el documento también se aclara quién es el autor del cuestionario y la Universidad, Facultad, y Grados en los que se enmarca, así como el propósito de la investigación.

El cuestionario consta de 19 preguntas diferentes. Como acabamos de decir, las preguntas tienen uno de estos dos formatos: por un lado, preguntas abiertas a responder con una cifra -son las preguntas número 2, 3 y 9- y, por otro, preguntas cerradas con el formato a), b), etc. -todas las demás preguntas-.

Las 5 primeras -sexo, edad, número de años en la empresa, grupo de trabajadores al que pertenecen y mayor nivel de estudios- son preguntas que no forman parte del tema objeto de investigación directamente, sino que son preguntas generales para conocer las características de los destinatarios del cuestionario y contextualizar sus resultados.

Las preguntas de la 6 a la 18 sí versan sobre el ámbito propiamente objeto de análisis, esto es, el “techo de cristal”. En relación a estas preguntas, aunque en el documento no vayan divididas en bloques -ya que creemos que se encuentran interrelacionadas-, podemos establecer una distinción entre ellas en cuanto a su temática:

- La pregunta 6 versa sobre la formación de los trabajadores respecto al puesto que desempeñan, y consta de tres respuestas cerradas.
- En la número 7 preguntamos, entre cuatro opciones, cuál es su prioridad en el trabajo.
- Las preguntas de la 8 a la 14 versan sobre la influencia que su vida personal ha tenido, tiene o puede tener respecto a su vida laboral. Todas las respuestas a estas preguntas -excepto la número 9 que es de carácter abierto- tienen formato de SÍ / NO.
- Las preguntas 15 y 16 ahondan en el interés o ambición que el trabajador tiene por ocupar puestos de responsabilidad. La respuesta a la número 15 tiene formato de SÍ / NO, mientras que la 16 consta de cuatro respuestas, pudiendo responder de forma abierta a través de la cuarta y última de ellas.
- En la pregunta 17 se les pregunta directamente si conocen o no el término “techo de cristal”, el cual se aclara, para aquellos que lo desconozcan, a través de una nota a pie de página.
- La pregunta 18 hace referencia a si creen o no los trabajadores que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre.

CAPÍTULO 3

- En la última pregunta -la número 19- proponemos que, si quieren, dejen un comentario o sugerencia acerca del tema tratado.

Este es, por lo tanto, el contenido del cuestionario, que reproducimos íntegramente en el anexo III, y que ha sido elaborado para que lo rellenen los trabajadores de las empresas ANVIS y HUF. A continuación relatamos el proceso llevado a cabo con ambas empresas hasta que los cuestionarios llegaron a sus destinatarios, es decir, los trabajadores y, posteriormente, a nuestras manos para que comenzáramos el proceso de análisis.

Con la empresa ANVIS, el primer paso que dimos fue ponernos en contacto, vía email, con el director del departamento de Recursos Humanos, Roberto Carramiñana. En este primer correo le transmitimos nuestro interés en que los trabajadores de la empresa rellenan un cuestionario que versaría sobre la temática del “techo de cristal” en las empresas. Por supuesto, le informamos de que se trataba de un proyecto de investigación, enmarcado en el Trabajo de Fin de Grado Doble de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria. También le informamos de cuál era el título del trabajo y el objetivo principal de esta investigación.

Tras enviarle en otro email el contenido definitivo del cuestionario y parecerle interesante nuestra propuesta, el director de Recursos Humanos nos informó de que, para poder seguir adelante con el proyecto, deberían dar también su aprobación el Jefe de Planta y los representantes de los trabajadores. Una vez contamos también con el beneplácito de todos ellos, el director de Recursos Humanos se encargó de su distribución. Para ello, según nos comunicó nuevamente a través de email, envió un email a todos los trabajadores de la empresa informándoles de la colaboración de la empresa con nuestro proyecto y transmitiéndoles que dicha colaboración consistiría en rellenar, voluntariamente, nuestro cuestionario. Para que los trabajadores accedieran al cuestionario, desde el departamento de Recursos Humanos se distribuyeron las copias del mismo entre la zona de descanso de la empresa y la cocina de la planta de oficinas; además, se habilitaron unas cajas precintadas para que los trabajadores depositaran los cuestionarios rellenos. Por otra parte, acordamos con el director de Recursos Humanos dar una semana de plazo para que el mayor número de trabajadores posible rellenara nuestro cuestionario. Tras finalizar la semana que se dio de plazo, el día 25 de abril acudimos a las instalaciones de la empresa a recoger los cuestionarios rellenos por los trabajadores, para así poder comenzar con el análisis de las respuestas.

En cuanto a la empresa HUF ESPAÑA, el proceso que seguimos fue muy similar al descrito con la empresa ANVIS. Lo primero que hicimos fue enviar un email al director del departamento de Recursos Humanos, Luis Romero, en el que le transmitimos la misma información que al director de Recursos Humanos de ANVIS. Luis Romero aceptó nuestra propuesta y nos informó de que desde el departamento de Recursos Humanos se entregarían en mano las copias del cuestionario a los trabajadores y se habilitarían tres urnas, distribuidas en distintas zonas de la empresa, para que los trabajadores pudieran, de forma voluntaria, rellenar los cuestionarios y depositarlos allí. Posteriormente, tras contactar de nuevo con Luis Romero y fijar una cita, acudimos el día 17 de mayo a las instalaciones de la empresa a recoger los cuestionarios rellenos por los trabajadores, para de esta manera poder comenzar, al igual que en el caso de la empresa ANVIS, con el análisis de las respuestas.

3.5 Análisis de las respuestas

En este apartado procedemos a analizar las respuestas de los trabajadores a los cuestionarios que fueron distribuidos en las empresas ANVIS y HUF. El apartado se dividirá en tres partes: en la primera analizaremos las respuestas de los trabajadores de ANVIS, en la segunda haremos lo propio con las respuestas de los trabajadores de HUF y en la tercera haremos una comparación de los resultados de ambas empresas.

El análisis de las respuestas irá enfocado al objetivo principal de la investigación, esto es, a comprobar si las mujeres poseen mayores condicionantes que los hombres -tanto familiares, como laborales, como de personalidad- que les puedan lastrar a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas en España, y, específicamente, en el sector industrial de la automoción en la provincia de Soria, sector al que pertenecen las dos empresas objeto de investigación.

El proceso que hemos seguido para el análisis de las respuestas ha sido el siguiente: una vez teníamos en nuestra mano todas las respuestas al cuestionario, procedimos a la recogida de la información a través del programa Excel, en el que se introdujeron todos los datos para después poder filtrar las diferentes variables y así obtener los diferentes porcentajes y, posteriormente, los distintos gráficos en función de cada pregunta. El análisis de los resultados, dentro de cada empresa, los hemos dividido en tres partes diferenciadas:

- a) Datos de participación de los trabajadores de la empresa, a partir de la información transmitida por los directores de Recursos Humanos de las empresas.
- b) Resultados obtenidos en las preguntas generales del cuestionario sin introducir la variable sexo, es decir, sin adentrarnos todavía en el objetivo principal de la investigación.
- c) Resultados obtenidos en las preguntas del cuestionario en función del sexo de los trabajadores, esto es, comparando las respuestas de hombres y mujeres, para así desarrollar el objetivo principal de la investigación. Estos serán los resultados que comentaremos con mayor profundidad a partir de los distintos gráficos.

Procedemos, a continuación, al análisis de las respuestas de los trabajadores de las empresas ANVIS y HUF, que llevaremos a cabo de la forma que acabamos de explicar.

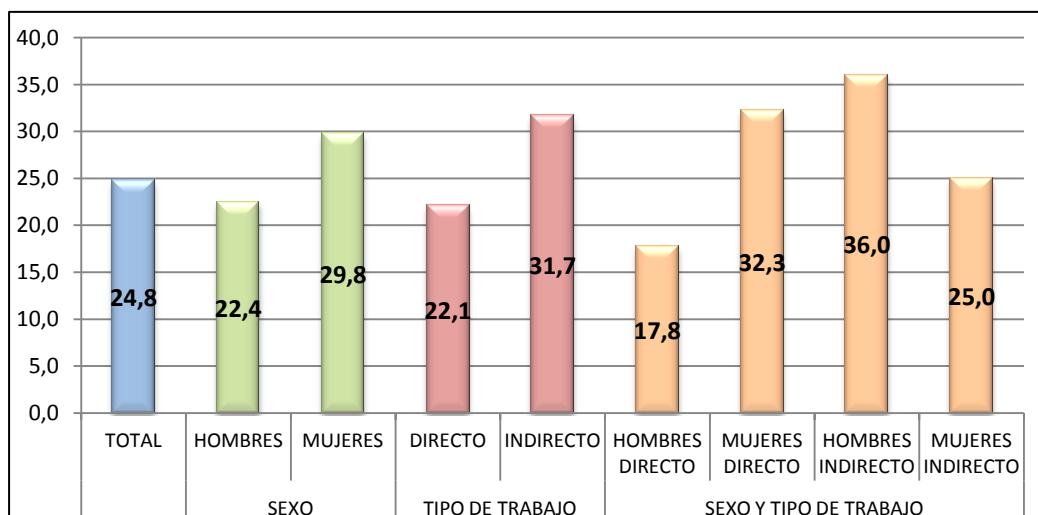
3.5.1 Análisis de las respuestas de los trabajadores de ANVIS

- a) *Datos de participación de los trabajadores de la empresa*

El número de trabajadores que participó en el cuestionario fue de 36, de un total de 145 con que cuenta la empresa. Esto nos deja un porcentaje de participación total cercano a un 25%. En el siguiente gráfico se muestra este porcentaje total y los porcentajes de participación en función del sexo y del tipo de trabajo desempeñado, a partir de los datos que nos proporcionó la empresa.

CAPÍTULO 3

GRÁFICO 3.1: Participación de los trabajadores de ANVIS en el cuestionario (%)



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico, la participación de los trabajadores de la empresa ha sido de un 24,8%, esto es, de casi un cuarto del total de la plantilla. Es una cifra con la que estamos satisfechos ya que, aunque indudablemente nos hubiera gustado que hubiera sido mayor, nos consta la ausencia de precedentes de este tipo - responder a un cuestionario externo y de carácter voluntario- en la empresa. Por todo ello, sabíamos de la dificultad que entrañaba lograr un porcentaje de participación significativo.

Tomando en consideración la variable sexo, vemos que la participación de las mujeres ha superado a la de los hombres en más de siete puntos (29,8% frente a 22,4%), lo que podría interpretarse como una mayor receptividad y preocupación hacia estos temas por parte del colectivo femenino. Por otra parte, el personal indirecto -personal de oficinas- se ha mostrado más participativo que el directo -personal de producción-, superándolos en más de nueve puntos (31,7% frente a 22,1%). Finalmente, teniendo en cuenta ambas variables, observamos que el personal directo masculino ha sido el menos participativo (un 17,8%).

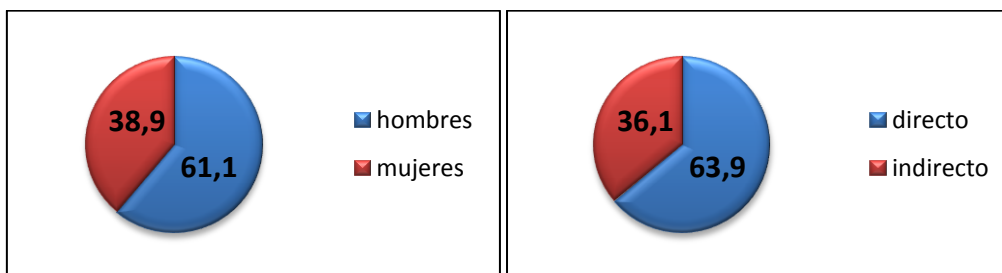
b) Resultados generales del cuestionario

A continuación mostramos una serie de datos generales en relación a las respuestas de los trabajadores de ANVIS a las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5 del cuestionario (ver anexo III).

En primer lugar, en el siguiente gráfico vemos la distribución de los trabajadores que participaron en el cuestionario según el sexo y según el tipo de trabajo:

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.2: Distribución de los participantes en el cuestionario en función del sexo y del tipo de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Como podemos apreciar, han sido más hombres que mujeres los que han respondido al cuestionario y, por otra parte, ha habido más trabajadores directos que indirectos participando en el cuestionario. Es el resultado más previsible, ya que en el conjunto de la empresa dominan numéricamente los hombres respecto a las mujeres y el personal directo respecto al indirecto.

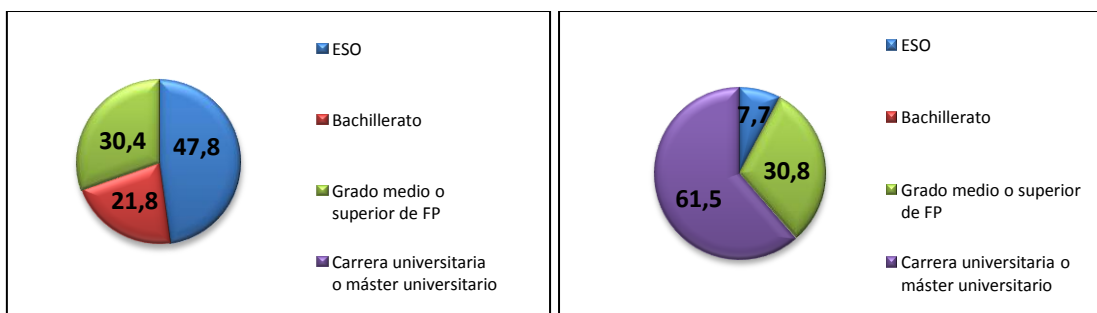
También hemos considerado relevante incluir en este apartado la media de edad de los participantes y la media de años que llevan en la empresa:

Media de edad²⁴: 43,9 años.

Media de años en la empresa²⁵: 14 años.

Para finalizar este punto, en el siguiente gráfico mostramos la comparación, entre los trabajadores directos -de producción- y los trabajadores indirectos -de oficinas-, en cuanto a su nivel de estudios²⁶.

GRÁFICO 3.3: Nivel de estudios de los trabajadores directos -izquierda- y de los trabajadores indirectos -derecha- (%)



Fuente: Elaboración propia.

²⁴ La media aritmética de la edad de los participantes la hemos hallado a partir de 33 respuestas, ya que 3 de los 36 participantes en el cuestionario no contestaron a dicha pregunta.

²⁵ La media aritmética de los años que llevan en la empresa los participantes la hemos hallado a partir de 34 respuestas, ya que 2 de los 36 participantes en el cuestionario no contestaron a dicha pregunta.

²⁶ A la hora de presentar los resultados respecto al nivel de estudios nos ha parecido más conveniente analizarlos introduciendo la variable “tipo de trabajo”, ya que creemos que ofrece un panorama más clarificador, al ser significativa la diferencia entre el personal directo e indirecto.

CAPÍTULO 3

Atendiendo a los gráficos, comprobamos que la diferencia entre el nivel de estudios de los trabajadores directos y de los indirectos es significativa. Mientras que para casi la mitad del personal de producción -un 47,8%- su mayor nivel de estudios es la ESO, la mayoría de los participantes que pertenecen a oficinas -un 61,5%- cuenta con estudios universitarios. Son unos resultados previsibles teniendo en cuenta la naturaleza de los puestos de trabajo, puesto que el trabajo del personal directo es predominantemente manual y el del indirecto predominantemente intelectual, precisando generalmente de una mayor formación.

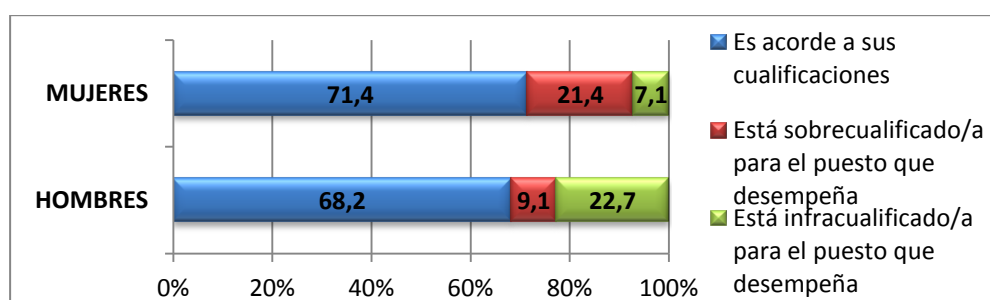
c) Resultados obtenidos en función del sexo de los trabajadores

En este punto nos centraremos, como hemos indicado anteriormente, en el objetivo principal de la investigación, esto es, comprobar si las mujeres poseen mayores condicionantes que los hombres a la hora de acceder a cargos de responsabilidad. Para ello, hemos introducido la variable “sexo” para comparar las respuestas de hombres y mujeres a las preguntas del cuestionario.

Analizaremos, de esta manera, todas las preguntas que forman parte del cuestionario, excepto las de carácter general que ya hemos mostrado en el punto anterior (número 1, 2, 3, 4 y 5) y las preguntas número 8 y 12 (ver anexo III), que son preguntas que no se formularon para ser analizadas directamente, sino para formular las preguntas posteriores a dichas preguntas 8 y 12 (“¿Tiene hijos?” y “¿Tiene alguna persona a su cargo?”, respectivamente).

Por lo tanto, comentaremos a continuación, por orden y de manera individual, los resultados obtenidos en las preguntas 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del cuestionario:

GRÁFICO 3.4: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta número 6 del cuestionario: “Considera sobre su puesto que...” (%)



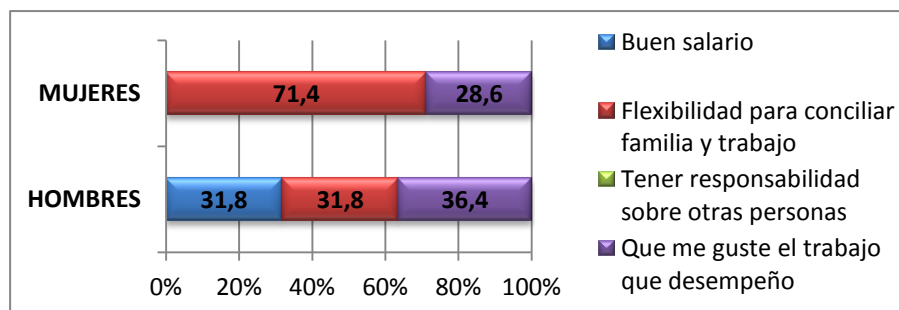
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 3.4 observamos que el porcentaje de mujeres y de hombres que consideran que su puesto es acorde a sus cualificaciones es similar para ambos sexos -en torno al 70%-. No obstante, en cuanto a las otras dos opciones, la diferencia es significativa, puesto que hay más mujeres que se consideran sobrecualificadas que infracualificadas, mientras que en los hombres se da el fenómeno opuesto. Este resultado puede denotar una dificultad de las mujeres en el acceso a puestos de más alta responsabilidad -que requieren habitualmente de más formación- cuando tendrían las

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

condiciones para poder acceder a estos puestos, ya que el porcentaje de mujeres que creen que están sobrecualificadas es más elevado que el de hombres (21,4% frente a 9,1%).

GRÁFICO 3.5: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 7 del cuestionario: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

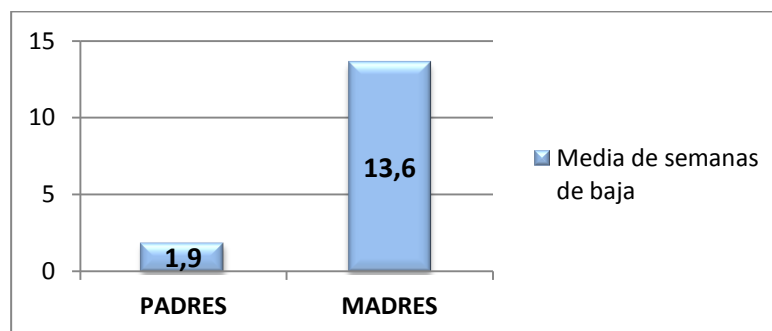
Podemos observar que un porcentaje similar de mujeres y hombres respondieron que su prioridad en el trabajo es, por un lado, que les guste -36,4% y 28,6%, respectivamente- y, por otro, tener responsabilidad sobre otras personas -ninguna mujer ni ningún hombre-. Sin duda, en relación con esta pregunta, lo más significativo es la enorme diferencia entre ambos sexos respecto a las otras dos opciones: el mismo número de hombres -un 31,8%- respondieron que su prioridad en el trabajo es tener un buen salario y tener flexibilidad para conciliar familia y trabajo, mientras que ninguna mujer establece la prioridad de poseer un buen salario y la mayoría de ellas -un 71,4%- tiene como prioridad la flexibilidad para conciliar familia y trabajo. Estos resultados podrían explicar, en cierta medida, la escasa representación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas ya que, al dar las mujeres trabajadoras más importancia que los hombres a la flexibilidad para la conciliación por encima de poseer un buen salario, cabe deducir que es lógico que las mujeres busquen en menor medida que los hombres acceder a puestos de responsabilidad, en los que los salarios son mayores y la flexibilidad para conciliar familia y trabajo se torna, habitualmente, más complicada, al tener que invertir más horas en dicha función jerárquicamente más alta.

Las tres siguientes preguntas del cuestionario (la 9, 10 y 11) cuyos resultados comentaremos seguidamente, son preguntas condicionadas en función de la respuesta que han dado a la número 8 (“¿Tiene hijos?”): la 9 y la 10 están dirigidas a quien respondía SI a esa pregunta y la número 11 a quien respondiera NO²⁷. Para hacernos una idea del colectivo analizado, cabe señalar que, de los 36 trabajadores participantes, 24 tienen hijos y 12 no.

²⁷ Hemos de señalar respecto a estas tres preguntas que varios trabajadores respondieron a las preguntas que no les correspondían, por ejemplo, señalando que sí tenían hijos y respondiendo a la pregunta 11, que iba dirigida solamente a quien no tuviera hijos. Al ser elevado el número de trabajadores que respondieron a alguna pregunta que no les correspondía (casi la mitad de ellos), entonamos el mea culpa ya que cabe deducir que las indicaciones realizadas en el cuestionario no fueron lo suficientemente claras. Dichas respuestas erróneas las hemos invalidado a la hora de hallar los resultados para estas preguntas y solamente hemos tenido en cuenta las respuestas válidas según los condicionantes que establecimos en el cuestionario.

CAPÍTULO 3

GRÁFICO 3.6: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 9 del cuestionario: “¿Cuántas semanas estuvo de baja por permiso de paternidad/maternidad?”



Fuente: Elaboración propia.

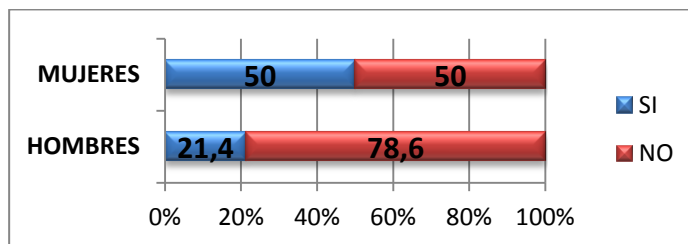
En el gráfico 3.6 vemos la gran diferencia existente entre padres y madres en cuanto a la media de semanas disfrutadas por paternidad y maternidad, respectivamente (1,9 semanas los padres y 13,6 las madres). Esta diferencia es, en cierta medida, previsible, puesto que la legislación²⁸ en España establece para las madres 6 semanas de descanso obligatorias -inmediatamente después al parto- por permiso de maternidad, mientras que el permiso de paternidad del que se puede disfrutar es de tan solo 2 semanas -de 4 semanas a partir del 1 de enero de 2017- y de carácter no obligatorio. La normativa contempla también la posibilidad de disfrutar de otras 10 semanas por permiso de maternidad, que pueden ser disfrutadas tanto por la madre como por el padre²⁹. Por lo tanto, los resultados que observamos en el gráfico 3.6 nos indican que esas 10 semanas que tanto la madre como el padre pueden disfrutar indistintamente, son en su mayoría las madres quienes las acaban disfrutando. También, este hecho, la diferencia tan elevada entre padres y madres en la interrupción de la vida laboral al producirse el nacimiento de un hijo, podría contribuir a explicar la mayor dificultad de las mujeres -que son quienes más tiempo interrumpen su carrera laboral por el nacimiento de un hijo- para acceder en el medio/largo plazo a puestos de mayor responsabilidad en la empresa. Las respuestas obtenidas en la pregunta siguiente avalarían en parte esta consideración.

²⁸ Las casuísticas de la maternidad y de la paternidad están reguladas por estas dos normativas: el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, “por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural” (BOE, 21 de marzo de 2009) y la ley 39/1999, de 5 de noviembre, “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (BOE, 6 de noviembre de 1999).

²⁹ La duración de los permisos que hemos indicado corresponden a maternidad biológica -es decir, no por adopción, ni por adopción internacional ni por acogimiento- y a partos “comunes” -es decir, no por parto múltiple ni por parto de hijo discapacitado-, pues cada uno de estos supuestos dan lugar a permisos de maternidad y paternidad de distinta duración. Aunque no sabemos de qué tipo de supuestos -de estos que acabamos de mencionar- se derivan los permisos de maternidad y paternidad de los participantes en el cuestionario, analizamos la pregunta número 9 considerando los casos de los participantes como maternidad/paternidad biológica y como parto sencillo, debido a que son las circunstancias más comunes de las que se derivan estos permisos.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

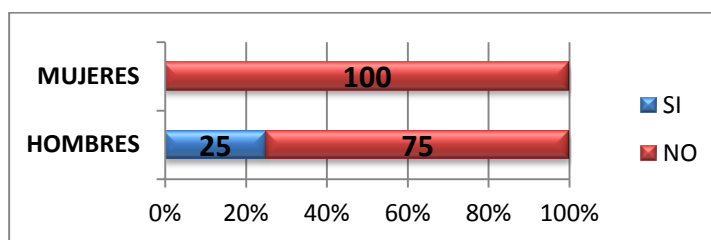
GRÁFICO 3.7: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 10 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

Podemos comprobar cómo un tanto por ciento significativamente mayor de mujeres que de hombres cree que su condición, en este caso, de madre, ha perjudicado el desarrollo de su carrera laboral. Esta importante diferencia entre las respuestas de hombres y mujeres nos indica que el hecho de tener un hijo sigue afectando más a las vidas laborales de las mujeres que a las de los hombres, y constituye otro condicionante negativo para las mujeres trabajadoras a la hora de poder acceder a puestos de responsabilidad.

GRÁFICO 3.8: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 11 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%)

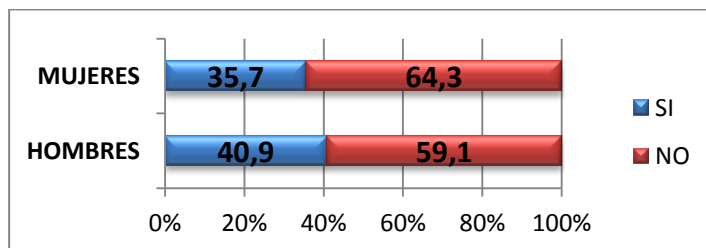


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los trabajadores de la empresa que respondieron que no tienen hijos, vemos en el gráfico 3.8 que las mujeres son más optimistas que los hombres, pues todas ellas piensan que su carrera laboral no se vería perjudicada si tuvieran hijos en un futuro, mientras que el 25% de los hombres consideran que su carrera sí se vería afectada si tuvieran hijos. No obstante, este optimismo que se puede percibir por parte de las mujeres sin hijos en la respuesta a esta pregunta contrasta con las respuestas que las mujeres con hijos daban a la pregunta anterior (ver gráfico 3.7), en el que, como acabamos de ver, el 50% de las madres consideraba que el hecho de tener hijos había afectado negativamente al desarrollo de su carrera laboral. Una posible explicación a esta contradicción podría ser la diferencia que existe entre las expectativas y la realidad en el mundo laboral.

CAPÍTULO 3

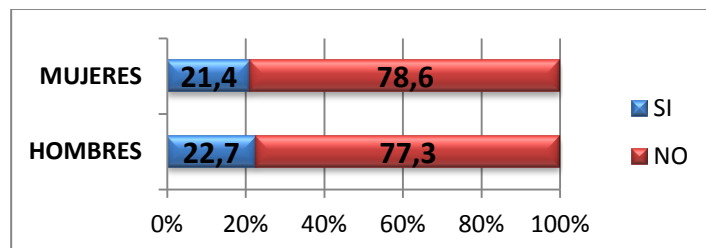
GRÁFICO 3.9: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 13 del cuestionario: “¿Considera que tiene dificultades para conciliar la vida laboral con la personal?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico podemos comprobar que un porcentaje ligeramente mayor de hombres que de mujeres tiene problemas para conciliar la vida personal con la laboral -40,9% respecto al 35,7% de mujeres-, lo que quizá pueda explicarse precisamente por el “techo de cristal”, que supone que los hombres desempeñan, de forma más mayoritaria que las mujeres, trabajos de mayor responsabilidad y con una mayor dedicación laboral y horaria. Hay que destacar, no obstante, que para la mayoría de los trabajadores, tanto hombres (59,1%) como mujeres (64,3%), no constituye un problema conciliar la vida laboral y la personal.

GRÁFICO 3.10: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 14 del cuestionario: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%)

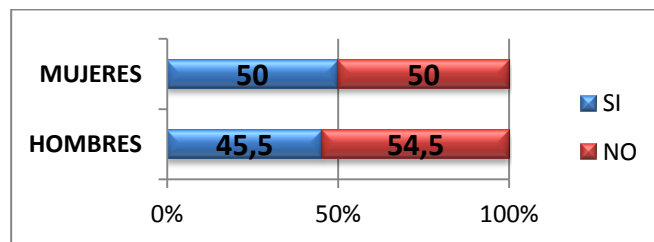


Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados que aparecen en el gráfico 3.10, un porcentaje muy reducido, y muy similar de hombres y de mujeres creen que el hecho de trabajar fuera del hogar tiene implicaciones negativas en el bienestar de su familia -un 22,7% y un 21,4%, respectivamente-. Cabe pensar, por tanto, que o bien la empresa favorece la conciliación o bien la mayoría de los trabajadores tienen acceso a recursos, públicos o privados, que posibilitan dicha conciliación.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.11: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 15 del cuestionario: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)

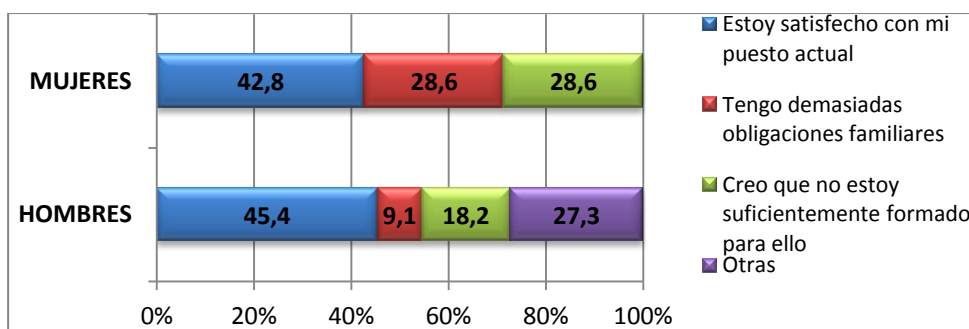


Fuente: Elaboración propia.

Observamos que las mujeres que trabajan en ANVIS tienen un ligero mayor interés que los hombres en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa. Por consiguiente, se comprueba en este caso que no hay falta de ambición por parte de las mujeres para tratar de ascender jerárquicamente en la empresa y que, por tanto, no tienen un lastre -en este caso, de personalidad- a la hora de optar a estos puestos.

La siguiente pregunta del cuestionario que comentaremos, la número 16, se dirigía a quienes respondieron NO a la pregunta anterior (la número 15); sus respuestas aparecen recogidas en el gráfico siguiente³⁰:

GRÁFICO 3.12: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 16 del cuestionario: “¿Por qué no tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al gráfico 3.12 -relativo a la pregunta número 16 del cuestionario-, creemos necesario destacar varios aspectos. Primeramente, podemos comprobar que de las tres primeras opciones, la diferencia más significativa entre las respuestas de hombres y de mujeres se produce en la segunda respuesta: “tengo demasiadas obligaciones familiares”; un 28,6% de las mujeres marcó esta respuesta, mientras que solamente el 9,1% de los hombres lo hizo. Este resultado indica que significativamente más mujeres que hombres no optan a puestos de mayor responsabilidad debido a las

³⁰ Varias personas se equivocaron y respondieron a esa pregunta a pesar de que no les correspondía -por haber respondido SI a la número 15-; a la hora de obtener los porcentajes para la pregunta 16, hemos invalidado dichas respuestas erróneas y hemos considerado solamente las respuestas que correspondían, según lo que habían respondido a la pregunta anterior.

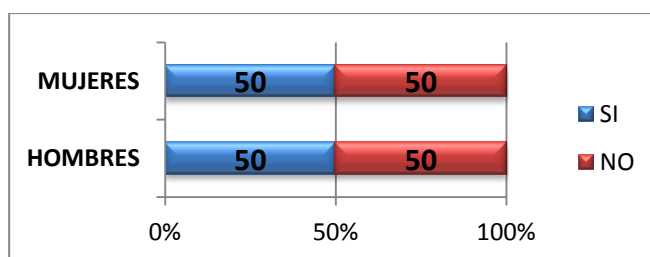
CAPÍTULO 3

obligaciones familiares que tienen, un aspecto que puede ir conectado con los resultados de las preguntas número 9 y 10 (ver gráficos 3.6 y 3.7, respectivamente), es decir, con la influencia que la crianza de los hijos pequeños tiene a la hora de pretender alcanzar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa.

Por otra parte, visualizando simultáneamente el gráfico 3.12 con el 3.4, en el que más mujeres que hombres se consideraban sobrecualificadas para el trabajo que desempeñan, resulta sorprendente que ahora, en la pregunta 16, un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres haya marcado la respuesta “creo que no estoy suficientemente formado para ello”. Este hecho corrobora en cierta medida una de las creencias asociadas a las mujeres -y que puede contribuir a la escasa representación de mujeres en puestos de responsabilidad en la sociedad actual-, esto es, la necesidad de poseer, generalmente, un nivel de formación más alto que el que un hombre necesitaría para dar el paso de luchar por un puesto de mayor jerarquía en la empresa.

Finalmente, cabe destacar también el hecho de que ninguna mujer haya optado por la respuesta “otras”, mientras que el 27,3% de los hombres ha optado por esta opción. En el cuestionario dábamos la oportunidad de dar una respuesta abierta al marcar esta opción; pues bien, algunas de las respuestas de los hombres trabajadores que la han marcado han sido las siguientes: “no está suficientemente remunerado”, “motivos personales” y “no me eligieron a su tiempo”.

GRÁFICO 3.13: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 17 del cuestionario: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%)

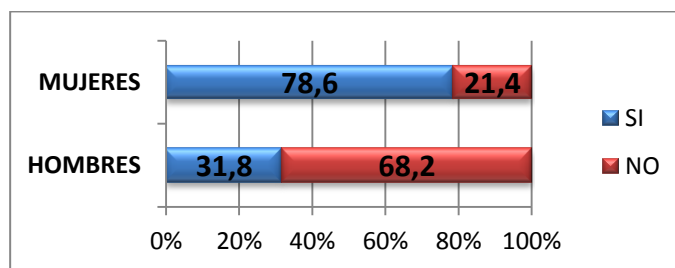


Fuente: Elaboración propia.

Nuestra intención al realizar esta pregunta era comprobar el nivel de conocimiento del concepto que se analiza en la investigación, es decir, el “techo de cristal”. Observando el gráfico 3.13 comprobamos que casualmente la mitad de los trabajadores del sexo femenino y la mitad del sexo masculino conocen el significado del término, por lo que podemos concluir que tanto mujeres como hombres tienen un nivel similar de conocimiento al respecto. Por otra parte, creemos que un 50% de conocimiento es un porcentaje escaso para tratarse de una importante desigualdad que sufren las mujeres hoy en día.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.14: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 18 del cuestionario: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

La última pregunta de carácter cerrado del cuestionario es la número 18, en la que pretendíamos comprobar la percepción de los trabajadores acerca de si el acceso a puestos de responsabilidad resulta más fácil para los hombres que para las mujeres. En las respuestas resulta evidente el desequilibrio entre ambos sexos, ya que una abrumadora mayoría de las mujeres (78,6%) considera que los hombres “lo tienen más fácil”, mientras que tan solo un 31,8% de los varones reconoce esa hipotética facilidad.

Finalmente, nos gustaría transcribir algunos de los comentarios que los trabajadores escribieron como respuesta a la última pregunta, la número 19, que es de carácter abierto y dice así: “Si tiene algún comentario, sugerencia o cualquier otra cuestión sobre este tema que quiera compartir con nosotros puede hacerlo en las líneas siguientes”. En principio, cabe destacar el escaso interés o motivación que despertó esta pregunta, ya que, de los 36 trabajadores que rellenaron el cuestionario, tan solo cuatro aportaron algún comentario. Dos de ellos escribieron mensajes reivindicativos, reclamando mejores salarios. Los otros dos sí que hicieron comentarios relativos al tema que se trata en la investigación, subrayando el problema de la conciliación. En concreto, sus mensajes fueron los siguientes: “En esta empresa, bajo mi punto de vista y mi experiencia, dan facilidades para conciliar vida familiar y laboral. También creo que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de progresar laboralmente” y “Un buen ejemplo a seguir para que crezca la tasa de población y tener una satisfacción plena, vida laboral, vida familiar y vida personal, es copiar el modelo del norte de Europa o Inglaterra. Seguimos teniendo una sociedad muy machista, sexista, homófoba y racial. Los avances son lentos. Educación y educación”.

3.5.2 Análisis de las respuestas de los trabajadores de HUF

Para facilitar la posterior comparación de las respuestas obtenidas en ambas empresas, hemos seguido en este apartado exactamente la misma estructura y tipo de análisis que en el referente a los trabajadores de ANVIS (apartado 3.5.1).

a) Datos de participación de los trabajadores de la empresa

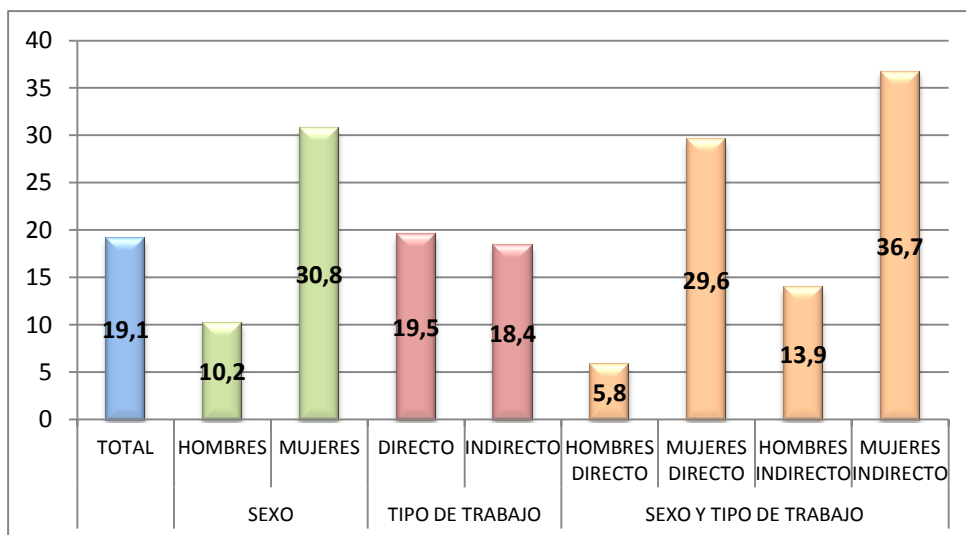
El número de trabajadores que participó en el cuestionario fue de 76, de un total de 398 con que cuenta la empresa³¹. Esto nos deja un porcentaje de participación total

³¹ En realidad fueron 77, pero uno de ellos dejó sin responder varias preguntas, por lo que ese cuestionario lo hemos invalidado tanto para hallar los porcentajes de participación como para el análisis de las respuestas.

CAPÍTULO 3

ligeramente superior al 19%. En el siguiente gráfico se muestra este porcentaje y los porcentajes de participación en función del sexo y del tipo de trabajo realizado, a partir de los datos que nos proporcionaron en HUF.

GRÁFICO 3.15: Participación de los trabajadores de HUF en el cuestionario (%)



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico, la participación de los trabajadores de la empresa ha sido de un 19,1%, esto es, de casi una quinta parte del total de la plantilla. Es una cifra con la que, al igual que en el caso de ANVIS, y por las mismas razones, estamos satisfechos.

Teniendo en cuenta la variable sexo, vemos que la participación de las mujeres (30,8%) ha triplicado a la de los hombres (10,2%), lo que podríamos interpretar, con mayor motivo que en el caso de la empresa ANVIS -dada la más que notable diferencia entre ambos porcentajes-, como una mayor receptividad y preocupación hacia estos temas por parte del colectivo femenino. Por otra parte, el personal directo se ha mostrado ligeramente más participativo que el indirecto, superándolos en 1,1 puntos porcentuales (19,5% frente a 18,4%). Finalmente, teniendo en cuenta ambas variables, observamos que el personal directo masculino ha sido, de forma destacada, el menos participativo (un 5,8%).

b) Resultados generales del cuestionario

A continuación mostramos una serie de datos generales en relación a las respuestas de los trabajadores de HUF a las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5 del cuestionario (ver anexo III).

En primer lugar, en el siguiente gráfico vemos la distribución de los trabajadores que participaron en el cuestionario según el sexo y según el tipo de trabajo:

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.16: Distribución de los participantes en el cuestionario en función del sexo y del tipo de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Como podemos apreciar, han sido más mujeres que hombres quienes han respondido al cuestionario y, por otra parte, ha habido más trabajadores directos que indirectos participando en el mismo. Con respecto al tipo de trabajo, es el resultado más previsible, ya que en el conjunto de la empresa domina numéricamente el personal directo respecto al indirecto. No obstante, en función del sexo, la proporción de mujeres y hombres que han participado en el cuestionario es llamativa; mientras que en la empresa hay más hombres que mujeres trabajando, en el cuestionario más de dos terceras partes de los participantes son mujeres (un 69,7%).

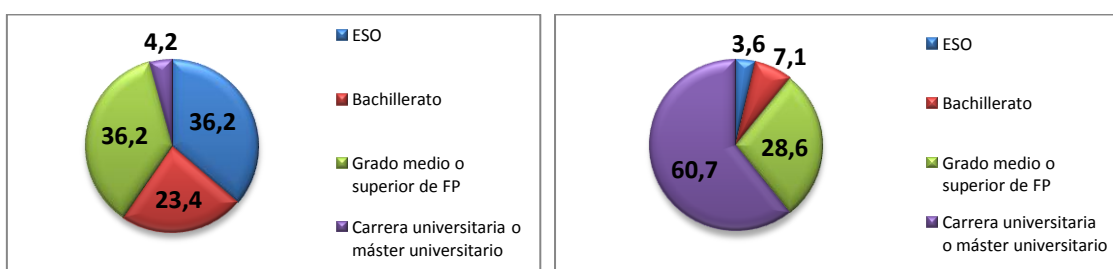
También hemos considerado relevante incluir en este apartado la media de edad de los participantes y la media de años que llevan en la empresa.

Media de edad: 45,7 años.

Media de años en la empresa³²: 20,4 años.

Para finalizar este punto, en el siguiente gráfico mostramos la comparación, entre los trabajadores directos -de producción- y los trabajadores indirectos -de oficinas-, en cuanto a su nivel de estudios.

GRÁFICO 3.17: Nivel de estudios de los trabajadores directos -izquierda- y de los trabajadores indirectos -derecha- (%)



Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a los gráficos, comprobamos que la diferencia entre el nivel de estudios de los trabajadores directos y de los indirectos es significativa. Mientras que para más de la mitad del personal de producción -un 59,6%- su mayor nivel de estudios

³² La media aritmética de los años que llevan en la empresa los participantes la hemos hallado a partir de 72 respuestas, ya que 4 de los 76 participantes en el cuestionario no contestaron a dicha pregunta.

CAPÍTULO 3

es la ESO o el bachillerato, la mayoría de los participantes que pertenecen a oficinas -un 60,7%- cuenta con estudios universitarios. Son unos resultados previsibles teniendo en cuenta, como ya señalamos respecto a los trabajadores de ANVIS, la naturaleza de los puestos de trabajo.

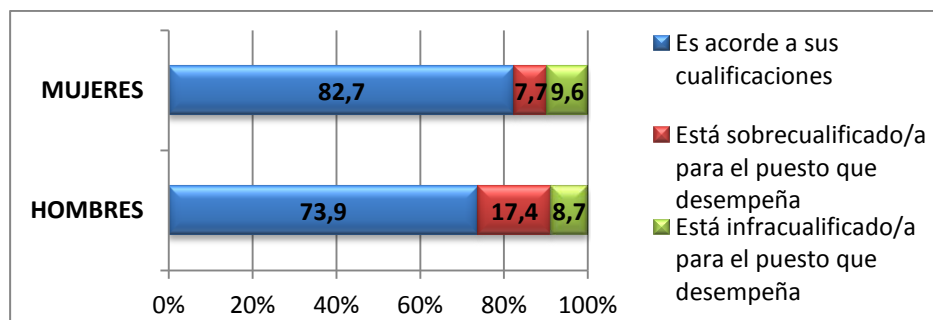
c) Resultados obtenidos en función del sexo de los trabajadores

En este punto nos centraremos, al igual que en el análisis de las respuestas de los trabajadores de ANVIS, en el objetivo principal de la investigación, esto es, comprobar si las mujeres poseen mayores condicionantes que los hombres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad. Para ello, hemos introducido la variable “sexo” para comparar las respuestas de hombres y mujeres a las preguntas del cuestionario.

Analizaremos, de esta manera, todas las preguntas que forman parte del cuestionario, excepto las de carácter general que ya hemos mostrado en el punto anterior (número 1, 2, 3, 4 y 5) y las preguntas número 8 y 12 (ver anexo III), que son preguntas que no se formularon para ser analizadas directamente, sino para formular las preguntas posteriores a dichas preguntas 8 y 12 (“¿Tiene hijos?” y “¿Tiene alguna persona a su cargo?”, respectivamente).

Por lo tanto, comentaremos a continuación, por orden y de manera individual, los resultados obtenidos en las preguntas 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del cuestionario:

GRÁFICO 3.18: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta número 6 del cuestionario: “Considera sobre su puesto que...” (%)

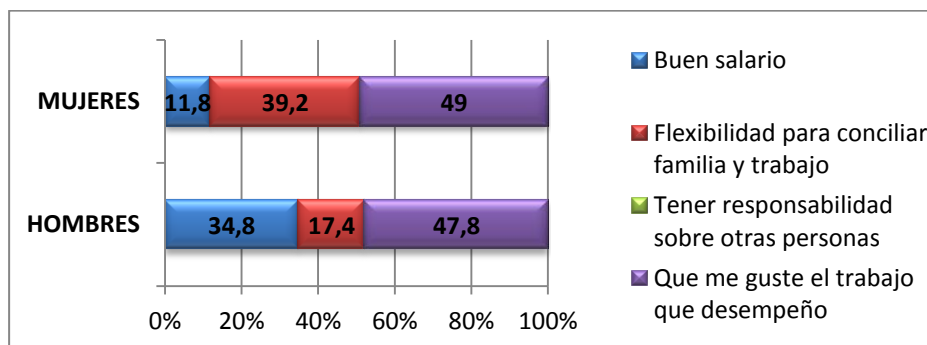


Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al gráfico 3.18, observamos que la inmensa mayoría de mujeres y hombres consideran que trabajan en el puesto para el que están cualificados. Por otra parte, hay menos mujeres trabajadoras que creen que están sobrecualificadas para su puesto que las que se consideran infracualificadas (7,7% frente a 9,6%). En cambio, en el colectivo masculino se da el fenómeno opuesto (17,4% frente a 8,7%), lo que nos lleva a interpretar que en este caso no existiría un condicionante negativo para las mujeres en el acceso a puestos de más alta responsabilidad, ya que son más los hombres que las mujeres quienes podrían acceder a este tipo de puestos pero, en este momento, no lo hacen.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.19: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 7 del cuestionario: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%)

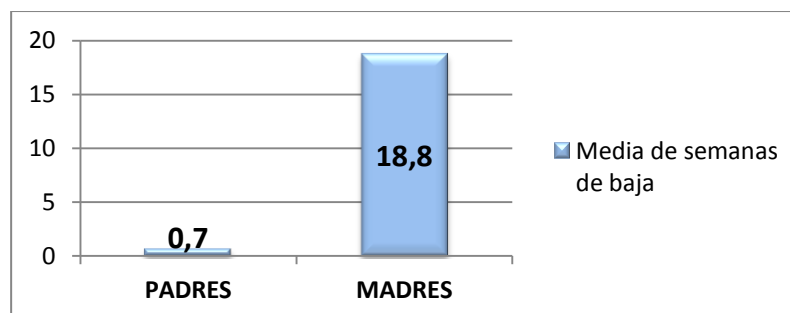


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 3.19 podemos observar que para la mayoría de mujeres (49%) y hombres (47,8%) su prioridad en el trabajo es que les guste. Asimismo, ni para ellas ni para ellos supone un aliciente ejercer una autoridad sobre otras personas. En cambio, la gran diferencia entre las respuestas de hombres y de mujeres se produce respecto a las otras dos opciones: mientras que el doble de hombres prefieren obtener un buen salario a tener flexibilidad para conciliar familia y trabajo -34,8% frente a 17,4%- , en el caso de las mujeres se produce el fenómeno justamente contrario, pues son muchas más -un 39,2%- las que prefieren contar con flexibilidad para conciliar familia y trabajo que las que priorizan tener un buen salario a final de mes -un 11,8%-. Estos resultados, al igual que comentábamos en el caso de ANVIS, podrían explicar en cierta medida la menor representación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas.

Las tres siguientes preguntas del cuestionario (la 9, 10 y 11) están condicionadas por la respuesta que hayan dado a la número 8 (“¿Tiene hijos?”): la 9 y la 10 están dirigidas a quien respondiera SI a esa pregunta y la número 11 a quien respondiera NO³³. Para hacernos una idea del colectivo analizado, cabe señalar que, de los 76 trabajadores participantes, 52 tienen hijos y 24 no.

GRÁFICO 3.20: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 9 del cuestionario: “¿Cuántas semanas estuvo de baja por permiso de paternidad/maternidad?”



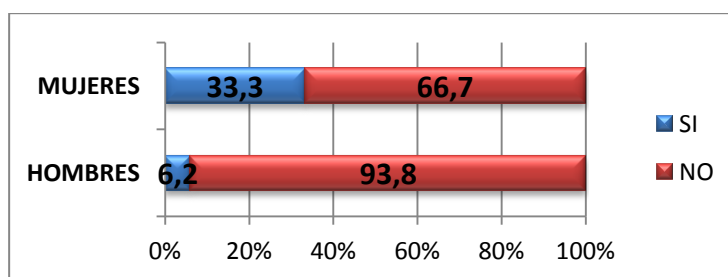
Fuente: Elaboración propia.

³³ Hay que señalar respecto a estas tres preguntas que, al igual que en el caso de ANVIS, varios trabajadores respondieron a las preguntas que no les correspondían y hemos optado por la misma solución (ver nota 27, pág. 107), invalidando las respuestas erróneas.

CAPÍTULO 3

En el gráfico 3.20 podemos observar la enorme diferencia existente entre padres y madres en cuanto a la media de semanas disfrutadas por paternidad y maternidad, respectivamente (0,7 semanas los padres y 18,8 las madres). Esta diferencia es, en cierta medida y al igual que lo ha sido en ANVIS, previsible, dadas las previsiones legales al respecto³⁴. Así, los resultados que observamos nos indican que las 10 semanas que tanto la madre como el padre pueden disfrutar indistintamente, son en su mayoría las madres quienes las acaban disfrutando. Como ya señalamos, esta diferencia tan elevada entre padres y madres en la interrupción de la vida laboral al producirse el nacimiento de un hijo, podría contribuir a explicar la mayor dificultad de las mujeres para acceder en el medio/largo plazo a puestos de mayor responsabilidad en la empresa. También en el caso de HUF, las respuestas obtenidas en la pregunta siguiente avalarían esta consideración.

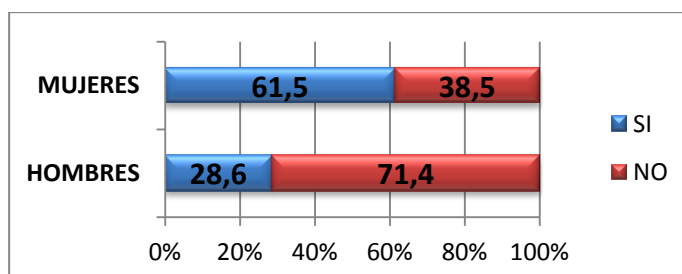
GRÁFICO 3.21: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 10 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

A través del gráfico 3.21 podemos comprobar cómo un tanto por ciento mucho mayor de mujeres -un 33,3%- que de hombres -un 6,2%- cree que su condición, en este caso, de madre, ha perjudicado el desarrollo de su carrera laboral. Esta significativa diferencia entre las respuestas de mujeres y de hombres nos indica que el hecho de tener un hijo sigue afectando más a las vidas laborales de las mujeres que a las de los hombres y supone otro condicionante negativo para las mujeres trabajadoras a la hora de poder acceder a puestos de mayor responsabilidad.

GRÁFICO 3.22: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 11 del cuestionario: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%)



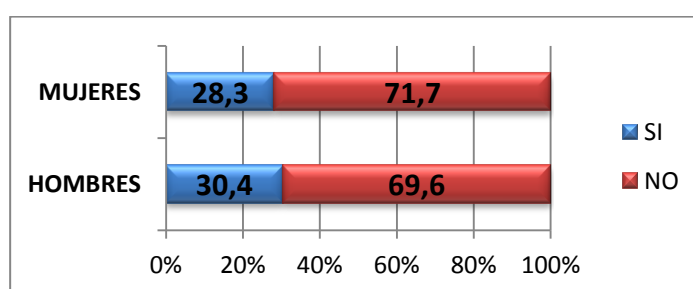
Fuente: Elaboración propia.

³⁴ En las notas 28 y 29 (pág. 108) se puede consultar la regulación referida a la maternidad y a la paternidad, así como los supuestos que hemos tenido en consideración para el análisis de los resultados.

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

En relación con los trabajadores de la empresa que no tienen hijos, vemos en el gráfico 3.22 que, a diferencia de las respuestas obtenidas en ANVIS, más de la mitad de las mujeres -un 61,5%- creen que tener un hijo les supondría un perjuicio para su carrera laboral. En cambio, sólo un 28,6% de los hombres opinan así. Se trata, aparentemente, de un resultado lógico teniendo en cuenta los resultados de las dos preguntas anteriores -gráfico 3.20 y 3.21-, en las que comprobábamos que las mujeres interrumpen su vida laboral con motivo del nacimiento de un hijo durante muchas más semanas que los hombres y, además, un porcentaje bastante más elevado de madres que de padres creen que el hecho de ser madre/padre ha perjudicado el normal desarrollo de su carrera laboral.

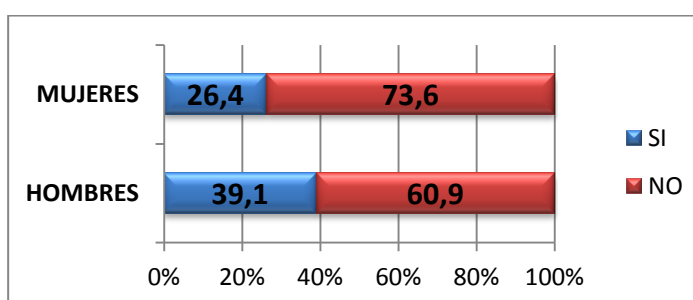
GRÁFICO 3.23: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 13 del cuestionario: “¿Considera que tiene dificultades para conciliar la vida laboral con la personal?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

Observando el gráfico 3.23, hay que destacar que para la amplia mayoría de los trabajadores, tanto mujeres -71,7%- como hombres -69,6%-, no constituye un problema conciliar la vida laboral y la personal, por lo que no se puede deducir que este factor actúe como un condicionante específico para las mujeres a la hora de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

GRÁFICO 3.24: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 14 del cuestionario: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%)



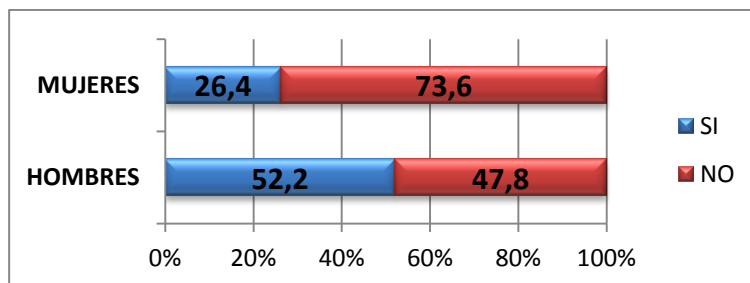
Fuente: Elaboración propia.

En consonancia con las respuestas a la pregunta anterior, vemos aquí que la mayoría de mujeres (73,6%) y de hombres (60,9%) no consideran que el trabajo fuera del hogar influya negativamente en el bienestar familiar. Llama la atención, no obstante, que sean más los hombres -con un porcentaje casi 13 puntos superior al de las mujeres- los que valoran negativamente la influencia de su trabajo en el hogar. Nos preguntamos

CAPÍTULO 3

aquí si quizá se trata de un mecanismo de defensa por parte de las mujeres que, frente a las tradicionales críticas que recibían, en cuanto a que su trabajo fuera de casa alteraba el equilibrio familiar, se empeñarían en afirmar y demostrar lo contrario.

GRÁFICO 3.25: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 15 del cuestionario: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)

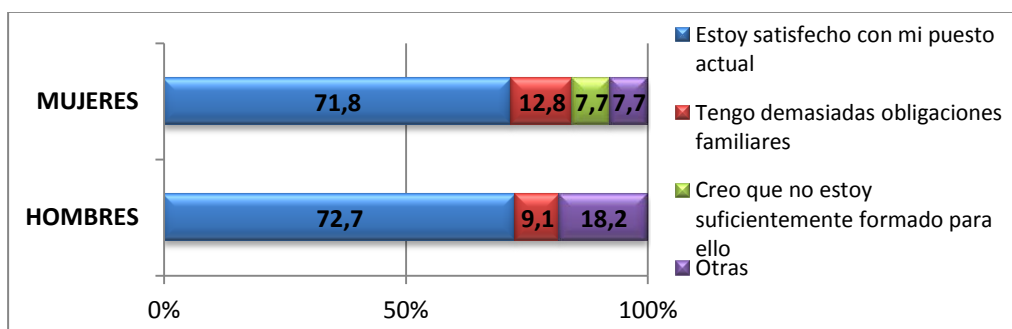


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 3.25 podemos observar que el porcentaje de hombres que tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad dobla prácticamente al porcentaje de mujeres -52,2% frente a 26,4%-. Estos resultados denotarían o bien una falta de ambición por parte de las mujeres de la empresa o bien un retraimiento en cuanto a asumir tareas que requerirían de ellas una mayor implicación. Conviene, no obstante, ser prudentes a la hora de interpretar ya que, como hemos visto, en el caso de ANVIS no se producía esta diferencia entre mujeres y hombres.

La siguiente pregunta del cuestionario, la número 16, que se dirigía a quienes respondieron NO a la pregunta anterior -la número 15-, nos aporta las razones de esa mayoritaria negativa de las trabajadoras de HUF a ascender en la empresa.

GRÁFICO 3.26: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 16 del cuestionario: “¿Por qué no tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)



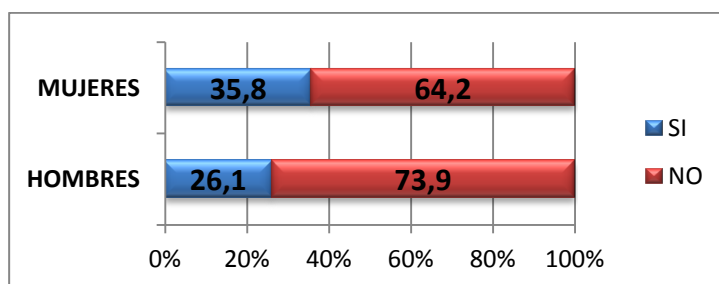
Fuente: Elaboración propia.

Como vemos, la explicación de la mayor parte de las mujeres -y también de los hombres- es clara: satisfacción con su puesto de trabajo. Observamos también que la segunda opción, relativa a las obligaciones familiares, tiene más peso entre las mujeres (12,8%), pero no mucho más que entre los hombres (9,1%). En cuanto a la tercera, que hace referencia a la creencia de no estar suficientemente formado para desempeñar un

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

puesto de mayor responsabilidad, un 7,7% de las mujeres la ha marcado, mientras que resulta destacable que ni uno solo de los hombres se haya decantado por esta opción. Aunque es una diferencia en parte previsible, ya que, observando simultáneamente el gráfico 3.18, un porcentaje bastante mayor de hombres que de mujeres se consideran sobrecualificados para su puesto actual, con esta diferencia se corrobora en cierta medida una de las creencias asociadas a las mujeres -y que puede contribuir a la escasa representación de mujeres en puestos de responsabilidad en la sociedad-, esto es, la necesidad de poseer, generalmente, un nivel de formación más alto que el que un hombre necesitaría para dar el paso de luchar por un puesto de mayor nivel jerárquico en la empresa. Con respecto a la última de las opciones -la opción “otras”-, un porcentaje mayor de hombres -18,2%- que de mujeres -7,7%- la ha marcado. En el cuestionario se daba la oportunidad de dar una respuesta abierta al marcar esta cuarta opción; pues bien, solo dos trabajadores -un hombre y una mujer- de los que marcaron esta opción realizaron comentarios, que fueron: “ya soy mayor para ello” -el hombre- y “porque aumentan las responsabilidades pero no el sueldo” -la mujer-.

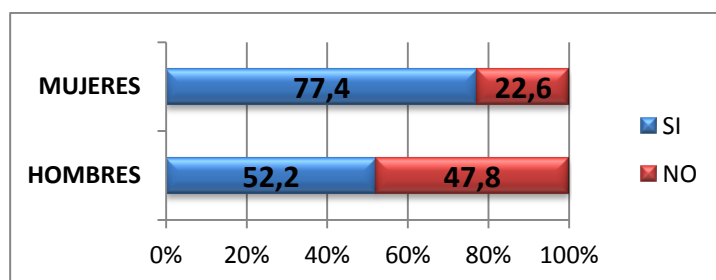
GRÁFICO 3.27: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 17 del cuestionario: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

Observando este gráfico podemos comprobar que un porcentaje mayor de mujeres -35,8%- que de hombres -26,1%- conoce el significado del término en cuestión, lo que consideramos que es, en cierta medida, lógico, al tratarse de un desequilibrio que afecta al colectivo femenino. No obstante, lo más llamativo es que, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, son unos porcentajes muy bajos si tenemos en cuenta que el “techo de cristal” es una de las desigualdades más relevantes que sufren actualmente las mujeres en nuestra sociedad.

GRÁFICO 3.28: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 18 del cuestionario: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3

Viendo el gráfico 3.28 se observa que un porcentaje mucho mayor de mujeres - 77,4%- que de hombres -52,2%- cree que es más sencillo para los hombres acceder a puestos de mayor responsabilidad. Nos parece necesario destacar que estos resultados son socialmente preocupantes, ya que más de la mitad tanto de mujeres como -incluso- de hombres opina que el sexo por sí solo termina siendo un factor relevante a la hora de optar a puestos de responsabilidad en las empresas.

Finalmente, al igual que hicimos en el apartado dedicado a ANVIS, nos gustaría transcribir algunos de los comentarios que los trabajadores de HUF escribieron como respuesta a la última pregunta, la número 19, que es de carácter abierto. La pregunta no despertó, de forma general, demasiado interés entre los trabajadores participantes, ya que solamente 8 de los 76 aportaron algún comentario al respecto. A continuación transcribimos algunos de los más interesantes en relación con la problemática del “techo de cristal”: “En esta empresa tenemos las mismas oportunidades tanto hombres como mujeres”; “Yo no desempeño, ni he desempeñado un puesto de mayor responsabilidad en mi empresa, pero considero que independientemente del puesto y trabajo a desarrollar, al hombre se le presume válido y capaz, mientras que las mujeres tenemos que demostrar, por lo general, nuestra capacitación y valía”; “Hay que hacer más pedagogía y concienciación tanto por parte de políticos, empresarios y trabajadores en general para terminar con los techos de cristal” y “En líneas generales es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre. En HUF es indiferente, creo que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres”.

3.5.3 Comparación de los resultados de ANVIS y HUF

Una vez hemos analizado las respuestas de los trabajadores de ANVIS y HUF por separado, procedemos en este apartado a comparar los resultados entre las dos empresas en relación con el tema de la investigación, esto es, el “techo de cristal”. Para ello, abordaremos en primer lugar las preguntas del cuestionario cuyos resultados han sido similares en las dos empresas y, en segundo lugar, detallaremos las preguntas del cuestionario en las que las respuestas de hombres y mujeres difieren significativamente entre las empresas ANVIS y HUF.

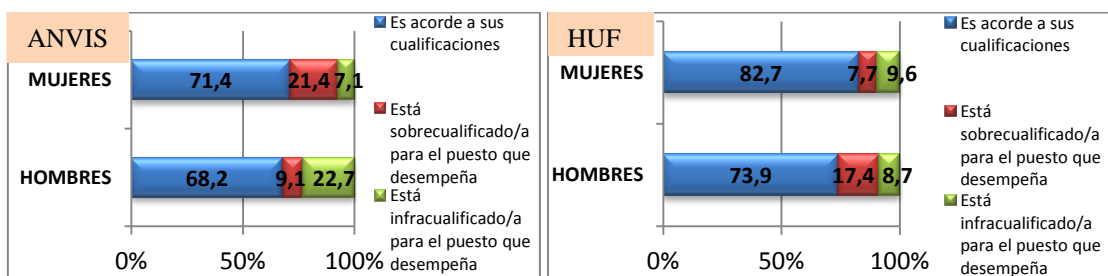
Primeramente, por lo tanto, nos vamos a referir a los condicionantes negativos que las mujeres trabajadoras de ambas empresas pueden encontrar a la hora de acceder a puestos de mayor responsabilidad. En las dos empresas las mujeres priorizan, de forma significativa, la flexibilidad para conciliar familia y trabajo respecto a obtener un buen salario, produciéndose en los varones el fenómeno contrario. La media de semanas que están de baja las mujeres con motivo del nacimiento de un hijo es significativamente mayor a la de los hombres trabajadores tanto en ANVIS como en HUF. En ambas empresas, significativamente, más mujeres que hombres consideran que su carrera laboral se ha visto perjudicada por el hecho de tener un hijo. En cuanto a las dificultades para conciliar vida personal con la laboral, tanto en HUF como en ANVIS son, ligeramente, más los hombres que las mujeres quienes consideran que sufren esta problemática, lo que se puede interpretar como una consecuencia del “techo de cristal”, es decir, del hecho de que los hombres desempeñan, en mayor proporción que las mujeres, trabajos de mayor responsabilidad en las empresas y con una mayor dedicación laboral y horaria. En las dos empresas, ante la pregunta de por qué no tienen interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad, las mujeres alegan en mayor medida que los hombres obligaciones familiares y falta de formación. Finalmente, los resultados de ambas empresas son similares en la pregunta relativa a la supuesta mayor facilidad

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

de los hombres para acceder a puestos de responsabilidad, siendo más las mujeres, respecto a los hombres, quienes creen que esta facilidad es cierta.

Nos ocuparemos ahora de las preguntas en las que las respuestas de los trabajadores de las empresas ANVIS y HUF difieren de forma significativa. Es el caso, por ejemplo, de la pregunta número 6, cuyas respuestas detallamos a continuación:

GRÁFICO 3.29: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta número 6: “Considera sobre su puesto que...” (%)

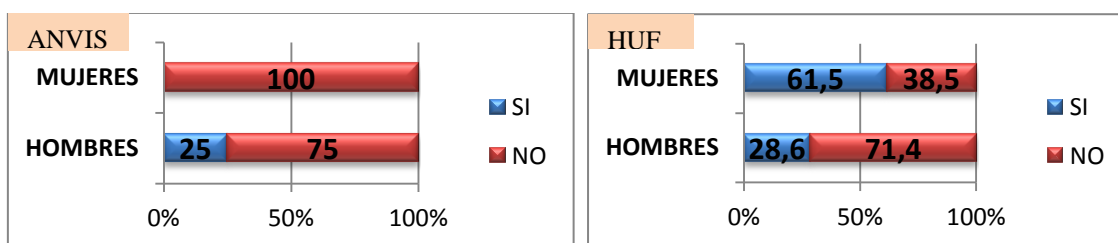


Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico podemos observar que, tanto en ANVIS como en HUF, hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres -en ambos casos muy alto- que considera que tiene la cualificación adecuada para su puesto de trabajo. Esta similitud entre ambas empresas desaparece en relación con la segunda y tercera opciones, respecto a las que las respuestas de los hombres difieren claramente. A destacar también, entre las mujeres, ese 21,4% que se considera sobrecualificado/a en ANVIS, mientras que en HUF esto solo ocurre con un 7,7%.

En el gráfico 3.30 vemos cómo los resultados a la pregunta 11 del cuestionario son muy dispares entre ambas empresas en lo que se refiere a las mujeres. Mientras que las respuestas de los hombres se equilibran en torno a un 75% en considerar que el hecho de tener un hijo no perjudicaría su carrera laboral, resulta sorprendente en las mujeres esa unanimidad que encontramos en ANVIS en torno al no, que además ofrece un claro contraste con ese 61,5% de mujeres que en HUF consideran que tener hijos sí perjudicaría su carrera laboral. Nos limitamos a constatar estos datos ya que, tanto en esta como en otras preguntas, necesitaríamos más información o recabar más respuestas para ofrecer una interpretación más concluyente.

GRÁFICO 3.30: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 11: “¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?” (%)

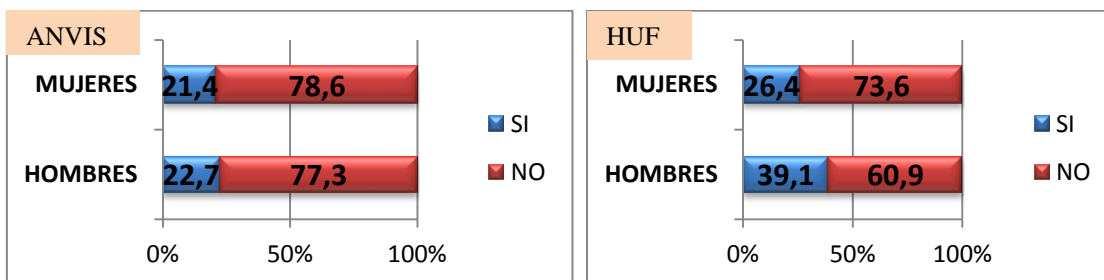


Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3

En cualquier caso, a la vista del gráfico siguiente (3.31), podemos afirmar que los trabajadores de ambos sexos y empresas consideran mayoritariamente -con porcentajes superiores al 70%, salvo los trabajadores de HUF con un 60,9%- que su trabajo no afecta, en la actualidad, negativamente a su vida familiar.

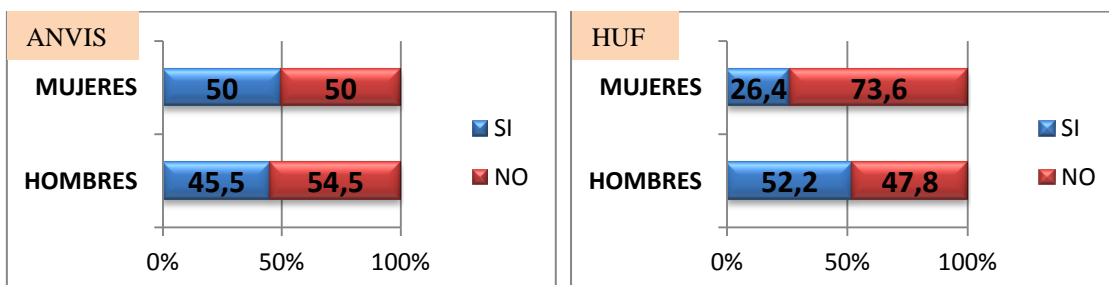
GRÁFICO 3.31: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 14: “¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

Nos centramos ahora en el grado de motivación y ambición profesional de los trabajadores, a través de las respuestas a la pregunta 15, que se reflejan en el gráfico siguiente:

GRÁFICO 3.32: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 15: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)

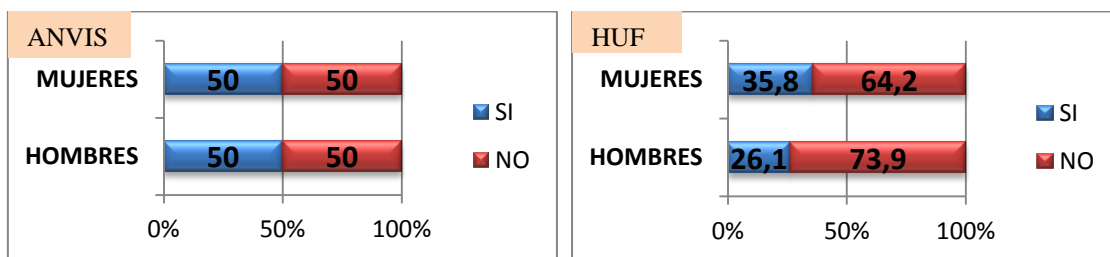


Fuente: Elaboración propia.

En el caso de ANVIS, la proporción de trabajadores que tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad es muy similar entre hombres y mujeres, superando incluso las mujeres a los hombres en este aspecto. En cambio, en HUF, vemos que el porcentaje de hombres que afirma tener interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad casi dobla al porcentaje de mujeres que lo hace. Estos resultados en HUF, como apuntábamos en el apartado 3.5.2, denotarían una falta de ambición por parte de las mujeres de la empresa, que podría favorecer la persistencia del “techo de cristal”. Precisamente al “techo de cristal” se refiere la pregunta cuyas respuestas reflejamos en el gráfico 3.33:

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

GRÁFICO 3.33: Respuestas de mujeres y hombres trabajadores de las empresas ANVIS y HUF a la pregunta 17: “¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?” (%)



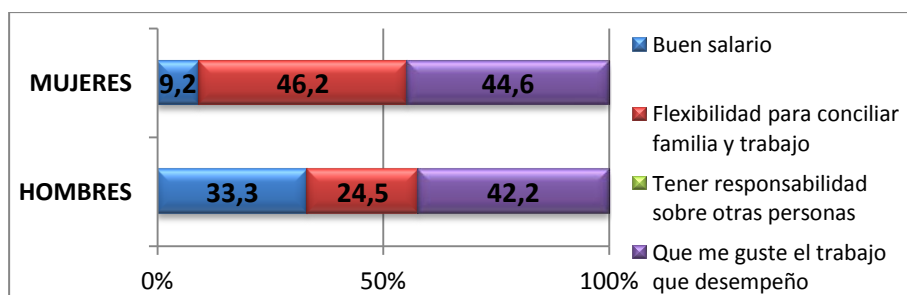
Fuente: Elaboración propia.

Queríamos comprobar con esta pregunta el grado de conocimiento de los trabajadores acerca del concepto del “techo de cristal” y, como se puede apreciar, los trabajadores de ANVIS -el mismo porcentaje de mujeres que de hombres- están más informados que los de HUF acerca del término en cuestión. De todos modos, creemos que en conjunto se trata de un resultado preocupantemente bajo -en ningún caso se supera el 50%-, teniendo en cuenta la importancia global de este desequilibrio que afecta a las mujeres en el mundo del trabajo. En relación con ello, pensamos que la propia realización del cuestionario ha podido contribuir a la difusión, conocimiento y concienciación entre los trabajadores con respecto a esta realidad.

En resumen en cuanto a esta parte práctica, creemos que este análisis ha servido, como mínimo, como acercamiento a la problemática del “techo de cristal” en las empresas en España. Consideramos, también, que hay que ser cautelosos respecto a los resultados obtenidos, ya que serían necesarias más investigaciones y más amplias para continuar ahondando en las razones que pueden estar detrás de este fenómeno. No obstante, respecto a las dos empresas que hemos analizado, podemos establecer algunas consideraciones de interés.

Para ello, mostraremos a continuación -a través de una serie de gráficos- datos conjuntos, aunando las respuestas de ambas empresas, respecto a algunas de las preguntas que consideramos más relevantes del cuestionario y que pueden incidir más directamente en el fenómeno del “techo de cristal”:

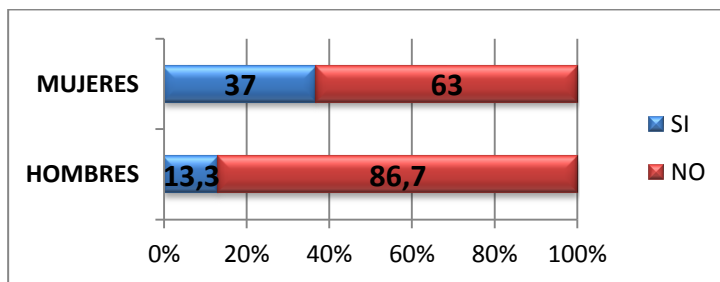
GRÁFICO 3.34: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 7: “¿Cuál es su prioridad en el trabajo?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

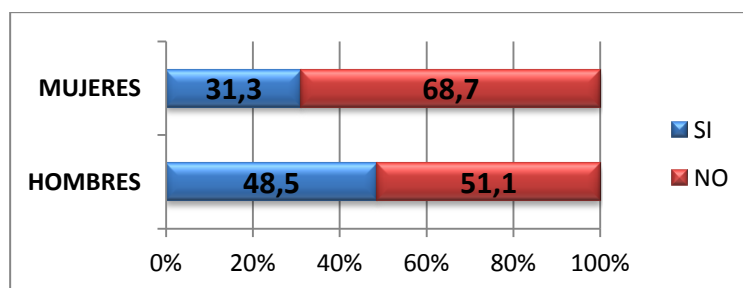
CAPÍTULO 3

GRÁFICO 3.35: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 10: “¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?” (%)



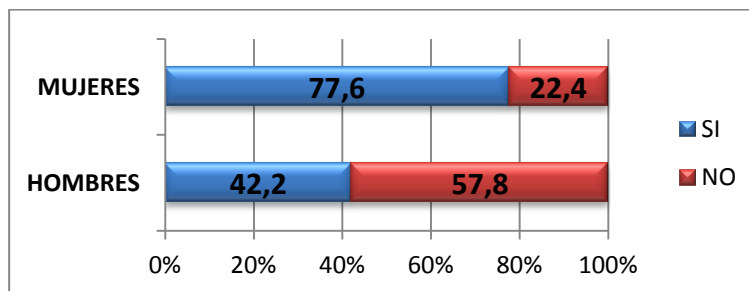
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 3.36: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 15: “¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 3.37: Respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 18: “¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?” (%)



Fuente: Elaboración propia.

De estos cuatro gráficos, relativos a las dos empresas analizadas, se pueden extraer, a nuestro juicio, cuatro claras consideraciones. Las mujeres trabajadoras priorizan en el mundo laboral, de forma significativa, la flexibilidad para conciliar familia y trabajo (46,2%) frente a la obtención de un buen salario (9,2%), mientras que entre los hombres el objetivo de la flexibilidad ocupa el tercer lugar (24,5%) y el de obtener un buen salario el segundo (33,3%). Un porcentaje mucho mayor de mujeres (37%) que de hombres (13,3%) cree que el hecho de haber tenido hijos ha perjudicado el desarrollo de su carrera laboral. Los hombres (48,5%) muestran un mayor interés que

ANÁLISIS EMPÍRICO. LA MUJER EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA AUTOMOCIÓN EN LA PROVINCIA DE SORIA: “EL TECHO DE CRISTAL”

las mujeres (31,3%) en acceder al desempeño de un puesto jerárquicamente más alto. Y, finalmente, el porcentaje de mujeres que piensa que el hecho de ser hombre constituye de por sí una facilidad para acceder a puestos de mayor responsabilidad, prácticamente dobla al porcentaje de hombres que reconocen dicha facilidad (77,6% frente a 42,2%).

Todos estos resultados, por las razones que hemos ido explicando a lo largo del análisis de las respuestas, nos proporcionan luz a la hora de averiguar los posibles motivos de la menor representación de mujeres, en puestos de responsabilidad, en las dos empresas que hemos analizado y, en mi opinión, aunque con la cautela que las dimensiones de esta investigación requiere, se podrían extrapolar a buena parte del tejido empresarial español.

CONCLUSIONES

A continuación pasamos a exponer las principales conclusiones de este trabajo, que hemos dividido en dos apartados, por la distinta naturaleza de los capítulos que lo componen -más teórica el uno y el dos, y más práctica el tres-, sin que ello suponga una división tajante entre ambas partes, ya que difícilmente podríamos entender, valorar e interpretar la parte práctica sin la teórica. En primer lugar, expondremos las conclusiones relativas a los capítulos 1 y 2, elaborados a partir de la bibliografía y fuentes consultadas, por lo que sobre todo consistirán en un seguimiento de la trayectoria de la mujer en el mundo del trabajo durante la etapa analizada, en el que iremos destacando los aspectos, a nuestro juicio, más relevantes y ofreceremos nuestra interpretación de algunos procesos. Después, nos centraremos en las conclusiones del capítulo 3, en el que nuestro margen de interpretación es mayor, por ser fruto de la encuesta que hemos llevado a cabo, lo que nos permitirá también formular algunas sugerencias para una posible mejora de la problemática analizada. Concluiremos este apartado de conclusiones proponiendo unas posibles líneas de investigación para futuros trabajos.

Como en el primer capítulo hemos desarrollado la evolución de la situación en la esfera laboral de las mujeres españolas, dividida por etapas históricas, desde los inicios del siglo XX hasta el final del franquismo, las conclusiones que vamos a formular seguirán también un orden cronológico. La primera conclusión a la que hemos llegado tiene que ver con la masiva incorporación femenina al mundo del trabajo en el siglo XX en el mundo occidental, y hemos podido comprobar que han sido tres las principales causas de este fenómeno: dos de ellas las podemos definir como “no intencionadas”, ya que no tenían como objetivo la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, como fueron las guerras mundiales y los avances técnicos, mientras que la otra fue de carácter “intencionado”, los movimientos feministas, que reclamaban diversos derechos sociales para las mujeres y abogaban por la emancipación femenina.

Ya en España, hemos podido comprobar que entre 1900 y 1931 las mujeres no se incorporaron de manera significativa al mercado laboral. Todavía tenía un gran peso el papel tradicionalmente encomendado a la mujer, el de encargada de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos y alejada de la esfera del trabajo remunerado, el cual estaba reservado en su mayoría a la población masculina. Sin embargo, tuvieron lugar una serie de movimientos sociales y políticos, avances en materia educativa, reformas de la legislación laboral y cambios estructurales económicos que sentarían las bases para un futuro avance de la población femenina en su situación tanto social como laboral.

Tampoco en la etapa republicana se produjo una incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico, debido a factores tanto coyunturales -la crisis económica internacional, entre otros- como estructurales -por ejemplo, la ideología tradicional patriarcal, todavía vigente-. De hecho, y aunque no hay datos laborales exactos de este período, todo parece indicar que la tasa de participación femenina sobre el total incluso descendió. Además, seguía vigente, al principio de esta etapa, una legislación laboral que no facilitaba ni la entrada de las mujeres en ciertos empleos ni la igualdad salarial entre los sexos; no obstante, se produjeron importantes avances en este y en otros ámbitos. Entre ellos destacan, principalmente, la consecución del sufragio femenino, la apertura de nuevos empleos gracias a la nueva legislación republicana y las mejoras en el ámbito educativo, ya sea desde la perspectiva de las docentes -la profesión de maestra se incrementó y se dignificó- como de las alumnas -el porcentaje de alumnas aumentó en todos los niveles educativos-. Por otra parte, se

CONCLUSIONES

intentaría modificar, a través de los valores de igualdad y solidaridad, el modelo de mujer dependiente que había sido una constante en la sociedad española hasta ese momento.

Durante la Guerra Civil, la situación de las mujeres fue muy diferente dependiendo de a cuál de las dos zonas en las que quedó dividida España nos refiramos. El rol de las mujeres republicanas durante el conflicto bélico fue variado, ya que, aunque predominaron en los servicios asistenciales, también llegaron a participar en el frente de guerra y a ocuparse de sustituir a los hombres en las fábricas. El objetivo principal consistía en ganar la guerra, pero otros objetivos, como el de defender el modelo de mujer que se había tratado de promover durante la República, también estarían presentes. En cuanto a las mujeres pertenecientes al bando franquista, su papel fue más homogéneo, basado prácticamente por completo en la realización de tareas asistenciales. A medida que avanzaba el conflicto y la victoria de las tropas “nacionales” se iba aproximando, se formaron en este bando organizaciones -destacadamente, la Sección Femenina de Falange Española- que perdurarían en la dictadura franquista y que estarían centradas en acabar con el modelo de mujer imperante durante los años de la República, volviendo al modelo de familia patriarcal y “liberando” a las mujeres del trabajo.

Como conclusión importante de la etapa franquista, cabe señalar primeramente que las mujeres aumentaron su presencia en el mundo laboral extradoméstico. No obstante, hay una práctica unanimidad entre los autores consultados en afirmar que este avance de las mujeres no se produjo gracias a las políticas del régimen franquista, sino a pesar de ellas. No en vano, especialmente en los primeros años del franquismo, se dictaron numerosas disposiciones restrictivas del trabajo femenino, al considerar que la principal tarea que las mujeres debían realizar era la crianza de los hijos en los valores del régimen y el desempeño de las labores hogareñas. Al mismo tiempo, instituciones afines al régimen, como la Iglesia Católica y la citada Sección Femenina, contribuyeron enormemente a propagar este modelo de mujer, teniendo gran influencia sobre la educación y formación de la población española. Posteriormente, a partir de mediados de los años cincuenta, el régimen se dio cuenta de la necesidad, para llevar a cabo su política desarrollista, de la incorporación femenina al empleo extradoméstico, por lo que procuró regular su trabajo, aunque manteniendo ciertas restricciones y asegurándose de que su concepción sobre el modelo de mujer abnegada no se modificara en absoluto.

En el segundo capítulo del trabajo nos hemos centrado en el análisis de la situación laboral de las mujeres desde el inicio del período democrático en nuestro país hasta la actualidad. Primeramente, nos referiremos al período de transición de la dictadura franquista a la democracia, una etapa que duró apenas tres años y en la que se sucedieron varios gobiernos que se enfrentaron a una misma problemática: tratar de dar una salida pacífica y de consenso a la incertidumbre que supuso la muerte del dictador. El gobierno que finalmente solventó este atolladero fue el presidido por Adolfo Suárez, que consiguió que numerosas fuerzas políticas de diferente signo se pusieran de acuerdo para elaborar un texto constitucional en el que el mayor número de personas y grupos políticos posible se sintiera representado. Este proceso culminó con la promulgación de la actual constitución en diciembre de 1978, dando lugar al comienzo de la democracia en nuestro país.

Desde entonces y a lo largo del período democrático, los derechos y libertades - como, por ejemplo, los referentes a la igualdad en el matrimonio, al divorcio o al

aborto- que se habían venido reclamando para las mujeres desde buena parte de la sociedad española han ido evolucionando, de forma general, en consonancia con la evolución legislativa. Además, se ha conseguido que, en pocas décadas, nos situemos en estos aspectos, es decir, en igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, en consonancia con los países de nuestro entorno, que hasta el comienzo de la democracia en nuestro país estaban mucho más avanzados que España.

Durante todo este período democrático, también es destacable el enorme avance de las mujeres en el terreno laboral, en términos legales. Tras haber sido desterrada la legislación del régimen franquista, la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso y en el ejercicio de cualquier tipo de trabajo se puede considerar, hoy en día, prácticamente plena. En esta importante consecución han jugado un papel relevante una serie de disposiciones y organismos, destacando, por encima del resto, la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, así como las mencionadas Ley de 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral o la Ley de igualdad de 2007, además de leyes autonómicas como la Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León de 2003.

En el ámbito educativo, cabe destacar el enorme progreso general de las mujeres en España desde el inicio del período democrático hasta nuestros días. Este avance ha tenido una vertiente cualitativa y otra cuantitativa. En cuanto a la vertiente cualitativa, el contenido de la educación de las mujeres se ha igualado completamente al de los hombres y, respecto a la vertiente cuantitativa, se ha producido un espectacular incremento del porcentaje femenino de alumnado en las enseñanzas tanto universitarias como no universitarias, llegando las mujeres a superar en número a los hombres en el bachillerato y en la universidad, además de contar con tasas de abandono escolar temprano más reducidas que los varones.

En cuanto a las cifras de empleo de las mujeres españolas, resulta imprescindible destacar el espectacular crecimiento de la población activa femenina a lo largo del período democrático -hasta los inicios de la actual crisis económica-, tanto en términos absolutos como relativos. Este crecimiento estuvo propiciado por diversos factores, desde sociales -movimientos sindicales y feministas- hasta demográficos -descenso de la nupcialidad y la natalidad-, educativos -gran aumento del porcentaje de alumnado femenino- y legislativos -igualdad de oportunidades y fomento del empleo femenino-. Por otra parte, en cuanto a los sectores económicos, destaca el sector servicios, que fue, sin ningún género de dudas, el que mayor población femenina absorbió durante esta etapa.

No obstante, a pesar de este claro avance de las trabajadoras en España en cuanto a cifras de empleo, actualmente siguen persistiendo algunos desequilibrios en el mundo del trabajo. A través de distintos indicadores, hemos podido comprobar la existencia y el carácter estructural de la segregación ocupacional, la brecha salarial, el mayor desempleo femenino y el llamado “techo de cristal”, que son, a nuestro juicio, las principales desigualdades laborales que han sufrido y siguen sufriendo las mujeres durante el período democrático en nuestro país.

Como punto final de la evolución trazada, nos hemos ocupado también de indagar en las consecuencias que la actual crisis económica ha tenido sobre el empleo femenino, a través básicamente de un informe del año 2016 del Consejo Económico y Social (CES), órgano consultivo del Gobierno. A través del análisis de este informe,

CONCLUSIONES

hemos podido concluir que el empleo femenino ha sufrido, en términos generales, un importante revés a lo largo de este período de crisis, esto es, desde los años 2007-2008 hasta el año 2016. No obstante, hay algunos ámbitos en los que el colectivo femenino no ha salido tan perjudicado como el colectivo masculino y otros en los que sí. Por ejemplo, las consecuencias de la crisis han sido más desfavorables sobre el empleo masculino que sobre el femenino en cuanto a las tasas de actividad, el paro de larga duración y los salarios; por el contrario, en cuanto a la temporalidad y al llamado “desánimo”, los efectos han sido más desfavorables para las mujeres. Sin embargo, aunque los principales indicadores de empleo hacen referencia a un empeoramiento más pronunciado en el colectivo masculino que en el femenino en esta etapa de crisis, no hay que perder la perspectiva de la situación de ambos pues, como hemos visto, las mujeres continúan sufriendo desequilibrios en el mundo del trabajo que hacen que su situación siga siendo, en términos generales, más precaria que la de los varones.

A continuación, pasamos a exponer las conclusiones obtenidas de la investigación realizada en el tercer capítulo, centrada en el “techo de cristal”, concretando en el sector industrial de la automoción en la provincia de Soria. Cabe subrayar, primeramente, la importancia que los dos primeros capítulos del trabajo, es decir, la parte más teórica del mismo, han tenido en cuanto a los conocimientos que nos han proporcionado en relación a la situación laboral de las mujeres a lo largo del siglo XX en España, para así poder enfocar de forma más consciente y poner en perspectiva la investigación sobre el “techo de cristal”.

El análisis llevado a cabo para contextualizar dicha investigación nos ha permitido averiguar algunas realidades del empleo femenino en la provincia de Soria que exponemos a continuación. Así, el porcentaje de mujeres activas en ella es menor que el de la media nacional, mientras que la proporción de ocupadas con respecto al total de activas es mayor en esta provincia que la media española. Destaca, especialmente, el porcentaje de ocupados -mujeres y hombres- en la industria respecto al total de ocupados en todos los sectores, pues a lo largo de, al menos, los últimos ocho años ha sido constantemente mayor en la provincia de Soria que la media nacional, contradiciendo la creencia, ampliamente extendida en la provincia, de que el sector industrial de Soria no es significativo.

En cuanto a las dos empresas, ANVIS y HUF, sobre las que hemos centrado nuestro análisis, cabe señalar que son dos de las diez mayores empresas de la provincia de Soria, tanto en términos de volumen de ventas como de número de empleados; además, pertenecen al sector industrial de la automoción, uno de los subsectores más relevantes de la provincia en relación con estos mismos términos. Respecto al fenómeno que nos concierne en la investigación, esto es, el “techo de cristal”, hemos de decir que en ambas empresas los hombres desempeñan más cargos superiores que las mujeres, siendo más acentuada esta diferencia en la empresa HUF.

Respecto al cuestionario distribuido en ambas empresas, cabe subrayar que la participación femenina ha sido mayor que la masculina, tanto en ANVIS como en HUF -siendo esta diferencia más amplia en el caso de HUF-, lo que reflejaría una mayor preocupación de las mujeres hacia esta temática, en parte lógica ya que es a quien más afecta esta problemática.

Sirviéndonos de la comparación entre los resultados de ambas empresas que hemos realizado en el tercer capítulo, señalamos ahora las diferencias más significativas

en las respuestas dadas por los trabajadores. Algunas respuestas muestran que las mujeres de HUF, y no las de ANVIS, perciben la existencia de condicionantes negativos a la hora de optar a puestos de mayor responsabilidad: por ejemplo, más mujeres que hombres creen en HUF que si tienen un hijo su carrera laboral se vería perjudicada, mientras que en ANVIS es al contrario. Por otra parte, el porcentaje de trabajadoras de HUF que tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad es la mitad que el de los hombres de la empresa, mientras que en ANVIS más mujeres que hombres tienen este interés. No obstante, las respuestas que los trabajadores han dado a una pregunta sobre su formación, nos lleva a pensar que las mujeres de ANVIS pueden tener algún condicionante negativo que las de HUF no: en ANVIS, más mujeres que hombres se consideran sobrecualificadas para su puesto y más hombres que mujeres se creen infracualificados, mientras que en HUF se da el caso totalmente contrario, lo que puede denotar en las trabajadoras de ANVIS una dificultad para el acceso a puestos de más alta responsabilidad aun teniendo las condiciones para poder acceder a ellos.

En relación con el análisis global de los resultados, es decir, aunando las respuestas de los trabajadores de ambas empresas, hemos encontrado algunas causas que podrían explicar el fenómeno del “techo de cristal” en las empresas analizadas. Estas causas nos inclinan, además, a deducir que es altamente probable que, en el corto y medio plazo, se mantenga esta realidad y que las mujeres no opten a, o luchen por, un puesto de mayor responsabilidad tanto como sus compañeros varones, así como que no se den las condiciones idóneas para ello. Las causas o factores que hemos averiguado, y que son en definitiva condicionantes negativos para las mujeres trabajadoras, las hemos dividido en 3 tipos:

De personalidad: Las mujeres priorizan, significativamente, la flexibilidad para conciliar familia y trabajo respecto a obtener un buen salario (46,2% frente a 9,2%, respectivamente), produciéndose en los varones el fenómeno contrario (24,5% frente a 33,3%). Los hombres (48,5%) muestran un mayor interés que las mujeres (31,3%) por acceder al desempeño de un puesto jerárquicamente más alto.

Familiares: La media de semanas que están de baja las mujeres trabajadoras con motivo del nacimiento de un hijo es ampliamente mayor que la de los hombres (más de quince semanas de diferencia). Por otra parte, de forma significativa, más mujeres que hombres (un 23,7% de diferencia) consideran que su carrera laboral se ha visto perjudicada por el hecho de tener hijos.

Posible aceptación de la discriminación: El porcentaje de mujeres que piensa que el hecho de ser hombre constituye de por sí una facilidad para acceder a puestos de mayor responsabilidad, prácticamente dobla al porcentaje de hombres que reconocen dicha facilidad (77,6% frente a 42,2%).

Con toda la cautela que imponen las modestas dimensiones de esta investigación, consideramos que, al menos en parte, estas conclusiones se podrían extrapolar al sector industrial de la provincia en su conjunto y a buena parte del tejido empresarial español.

También a modo de conclusiones, formulamos a continuación algunas sugerencias o recomendaciones que podrían, a nuestro juicio, contribuir a paliar la problemática del “techo de cristal” en las empresas en España.

CONCLUSIONES

Como acabamos de señalar, algunas de las causas que pueden explicar el “techo de cristal” hunden sus raíces en la distinta personalidad que, por razones históricas, sociales y culturales, tienen hombres y mujeres. Por lo tanto, consideramos que, en este caso, las empresas tienen poco margen de maniobra a la hora de poder hacer frente a estas causas, ya que la personalidad se forja principalmente durante la infancia y la adolescencia, es decir, antes de aterrizar en el mercado laboral. Por consiguiente, creemos que es un problema básicamente educativo y que la sociedad en su conjunto debería tratar de corregir. Como afirma Alfonso Alba (2000: 108), “aunque [los estereotipos sexuales y la socialización de las niñas y de los niños] parezcan cuestiones ajenas al mercado de trabajo, crean hábitos que influyen en las actitudes de la población en general y de los empresarios en particular”.

Otro tipo de causas que indicábamos tienen que ver con aspectos familiares y, más concretamente, con el hecho de que significativamente más mujeres que hombres opinan que tener hijos ha perjudicado el desarrollo de su vida laboral. Creemos que quien más margen de maniobra tiene en este aspecto es el legislador, puesto que hemos podido comprobar también que las mujeres están de media muchas más semanas de baja por maternidad que los hombres por paternidad. Por lo tanto, una medida que consideramos que contribuiría a paliar este fenómeno sería el progresivo establecimiento de permisos de maternidad y de paternidad igualitarios e intransferibles, ya que esto podría contribuir a que el hecho de tener hijos afectara de la misma manera a padres y a madres, y no supondría, por tanto, un condicionante negativo para las mujeres a la hora de acceder a cargos superiores en las empresas.

En lo que concierne a las empresas analizadas, aunque podemos concluir que no son las principales responsables de la existencia del “techo de cristal”, no obstante, sí podrían llevar a cabo algunas acciones que podrían contribuir a debilitarlo. Para ello podrían servirse de los resultados de esta investigación, que enviaremos a los directores de Recursos Humanos tanto de ANVIS como de HUF, o de otras que les sirvan para profundizar en las raíces de este problema, con el fin de tratar de combatirlo. Por otra parte, las empresas podrían desarrollar campañas de concienciación y/o formación respecto a esta realidad, para, como mínimo, arrojar luz acerca de este fenómeno y explicar sus causas y consecuencias, ya que los resultados de la investigación han indicado que ni siquiera la mitad de los trabajadores -aunando las respuestas de ambas empresas- conoce el significado del “techo de cristal”. Además de esto, otra opción sería el establecimiento de cuotas, es decir, de un porcentaje mínimo de mujeres en cargos superiores; sin embargo, no somos muy partidarios de esta medida, ya que solo se trataría de un parche que no ayudaría a paliar este desequilibrio de raíz, y además podría dar lugar a disputas internas en las empresas.

Para finalizar estas conclusiones, indicamos a continuación algunas posibles futuras líneas de investigación en relación con esta temática.

A partir del estudio realizado con respecto a la situación de las mujeres en el mundo laboral en la España de los siglos XX y XXI, pensamos que en futuros trabajos se podría profundizar, por ejemplo, en determinadas leyes que les han afectado -entre otras, la Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre “Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer” y, sin ir más lejos, la Constitución actual- y en determinados subsectores de la economía en los que han sido protagonistas a lo largo de toda esta época -el servicio doméstico, destacadamente-.

También queremos aquí recalcar un hecho del que nos hemos dado cuenta a la hora de contextualizar nuestra investigación, como es la escasa bibliografía existente relativa al sector industrial en la provincia de Soria, al empleo femenino y, obviamente, a la situación del colectivo femenino en el sector industrial en Soria. Por lo tanto, creemos que es urgente y necesario investigar y profundizar en estas temáticas, así como en la más específica del “techo de cristal” en las empresas.

Pensamos que un análisis empírico similar al que hemos llevado a cabo respecto a este fenómeno se podría realizar en cualquier otra empresa del sector industrial de la provincia de Soria. Así, nuestra investigación podría servir como punto de referencia para otros estudios que aborden esta temática, y creemos que también podría ser útil para las propias empresas que hemos analizado y para cualquier otra empresa, dado que el “techo de cristal” es una problemática transversal en nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

BIBLIOGRAFÍA

ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática.* Ariel, Barcelona.

ASTELARRA, J. (2005): *Veinte años de políticas de igualdad.* Cátedra, Madrid.

BARBERÁ RIVERA, T., DEMA PÉREZ, C. y ESTELLÉS MIGUEL, S. (2009): “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El ‘techo de cristal’ ”. *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*; Barcelona-Terrasa, del 2 al 4 de septiembre de 2009; p.133-142.

BEAUVOIR DE, S. (2008; 1ªed: 1949): *El segundo sexo.* Cátedra, Madrid.

BERBEL SÁNCHEZ, S. (2013): *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal.* Aresta, Barcelona.

BUSSY GENEVOIS, D. (2000): Mujeres de España: de la República al Franquismo. En: Duby, G. y Perrot, M. (dirs.): *Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XX* (vol.5). Taurus, Madrid.

CABRERA PÉREZ, L.A. (2005): *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983).* Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid.

CAPEL MARTÍNEZ, R.M. (1982): *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930).* Ministerio de Cultura, Madrid.

CAPEL MARTÍNEZ, R.M. (1999): *Mujer y trabajo en el siglo XX.* Arco Libros, Madrid.

CARRASCO BENGOA, C. (2008): Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad. En: Birulés, J. y Vivas, M.A. (dirs.). *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad.* Consejo General del Poder Judicial, Madrid.

CASANOVA, J. y GIL ANDRÉS, C. (2012): *Breve historia de España en el siglo XX.* Ariel, Barcelona.

CENARRO, A. (2006): *La sonrisa de Falange. Auxilio Social en la guerra civil y en la posguerra.* Crítica, Barcelona.

DÍAZ SÁNCHEZ, P. (2013): Trabajadoras, sindicalistas y amas de casa. En: Nash, M. (ed). *Represión, resistencias, memoria: las mujeres bajo la dictadura franquista.* Comares, Granada.

DI FEBO, G. y JULIÁ, S. (2003): *El Franquismo.* Crítica, Barcelona

DOMINGO, C. (2004): *Con voz y voto. Las mujeres y la política en España (1931-1945).* Lumen, Barcelona.

ESTEBAN DE, J. (1997): *Las Constituciones de España.* Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

GIL, G. (2011): *La crisis, el eterno retorno*. Marcial Pons, Madrid.

GRAU BIOSCA, E. (2000): De la emancipación a la liberación y la valoración de la diferencia.: el movimiento de mujeres en el Estado español, 1965-1990. En: Duby, G. y Perrot, M. (dirs.). *Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XX* (vol.5). Taurus, Madrid.

LÁZARO, N. y SÁNCHEZ, R. (1993): Las mujeres y el mercado de trabajo en España: de la transición a la democracia. En: Rubery, J. (comp.). *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

MARTÍN-ACEÑA, P. (Ed.) (2011): *Pasado y presente. De la Gran Depresión del siglo XX a la Gran Recesión del siglo XXI*. Fundación BBVA, Bilbao.

MARTÍNEZ BLANCO, A. (1989): La enseñanza de la religión en centros públicos. Momentos históricos significativos. En: Albaladejo, M. et al. *Homenaje al profesor Juan Roca Juan*. Universidad de Murcia.

NÚÑEZ PÉREZ, M.G. (1989): *Trabajadoras en la Segunda República. Un estudio sobre la actividad económica extradoméstica (1931-1936)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

NÚÑEZ PÉREZ, M.G. (1993): “Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936)”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*; nº3, p.13-31.

OFFEN, K. (2015): *Feminismos europeos 1700-1950. Una historia política*. Akal, Madrid.

PALAFIX, J. (2017): *Cuatro vientos en contra. El porvenir económico de España*. Pasado y presente, Barcelona.

PÉREZ GARZÓN, J.S. (2011): *Historia del feminismo*. La Catarata, Barcelona

PÉREZ PICAZO, M.T. (1996): *Historia de España del siglo XX*. Crítica, Barcelona.

PÉREZ RÍO DEL, T. (2011): “Crisis y medidas anti-crisis: una óptica de género”. *Historia Actual Online*, nº 26, pp. 155-163.

PORTO CASTRO, A.M. (2010): La mujer en el siglo XXI y el oficio del matrimonio. En: Faraldo, C. (dir.). *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Tirant lo Blanch, Valencia.

RUIZ FRANCO, M.R. (2000): “Transformaciones, pervivencias y estados de opinión en la situación jurídica y social de las mujeres en España (1931-1939)”. *Historia y Comunicación Social*; nº 5, pp. 229-254.

SCANLON, G.M. (1977): “La mujer bajo el franquismo”. *Tiempo de historia*, nº 27, pp. 4-28.

TUSELL, J. (2005): *Dictadura franquista y democracia, 1939-2004*. Crítica, Barcelona.

VÁZQUEZ OSUNA, F. (2009): “Las primeras mujeres juezas y fiscales españolas (1931-1939): Las juristas pioneras”. *Arenal*; 16:1, p.133-150. Enero-junio 2009.

VÁZQUEZ RAMIL, R. (2014): *La mujer en la II República*. Akal, Madrid.

VEGA DE, E. (1992): *La mujer en la Historia*. Anaya, Madrid.

VEGA GARCÍA, R. (2011): *Historia de la UGT. Volumen 6: La reconstrucción del sindicalismo en democracia, (1976-1994)*. Siglo XXI, Madrid.

YLLÁN CALDERÓN, E. (1998): *La transición española*. Akal, Madrid.

WEBGRAFÍA Y DOCUMENTOS DIGITALES

ALDEA, D., BORDERÍAS MONDÉJAR, C., BORRELL, M. y FRANQUESA, L. (2002): “Los años de la incorporación de la mujer a la educación”. *La construcción de la ciudadanía en España*. Universitat de Barcelona (UB). Recuperado de Internet (<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/Edu4.htm>).

Cifras de Población (2008). Instituto Nacional de Estadística. En: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735572981 [Fecha de consulta 25/02/2017].

Diccionario de la Real Academia Española (DRAE). En: <http://www.rae.es/> [Fecha de consulta: 13/03/2017]

Encuesta de Población Activa (2008-2015). Instituto Nacional de Estadística. En: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 [Fecha de consulta: del 25/02/2017 en adelante].

Género y Economía. *La segregación ocupacional*. [Publicado el 2/05/2009] En: <https://generoyeconomia.wordpress.com> [Fecha de consulta: 8/03/2017].

MARTÍN LÓPEZ, C. (2000): “La mujer en el mercado de trabajo”, en *Anales de Economía Aplicada*. XIV Reunión ASEPELT. Oviedo. Recuperado de Internet (<http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2000%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/177.pdf>).

OCDE. En: <http://www.oecd.org/els/family/closingthegap.htm> [Fecha de consulta: 9/03/2017].

Retribución laboral por géneros (2011). GESTHA (Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda). En: <http://www.gestha.es> [Fecha de consulta: 13/03/2017].

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

Series históricas de datos censales (2011). Archivo Excel. Instituto Nacional de Estadística.

INFORMES

(2008) 100 años trabajando por la igualdad. Secretaría para la igualdad, Departamento Confederal de la Mujer, UGT; pp. 5-33.

ARROYO PÉREZ, A. (2011). “Nupcialidad”. Universidad de Sevilla, Departamento de Estadística e Investigación Operativa; pp. 165-195.

(2016) Educación. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Madrid, Secretaría General Técnica; pp. 3-35.

(2016) La participación laboral de las mujeres en España. Consejo Económico y Social de España (CES). N° 05/2016; pp. 37-73.

(2017) Las 5000 mayores empresas de Castilla y León. Castilla y León Económica. Valladolid, Ediciones la Meseta. N° 249; pp. 14-18 y 176-178.

LEGISLACIÓN

España. Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de julio de 1961, 175.

España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311.

España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980, 64.

España. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio. *Boletín Oficial del Estado*, 19 de mayo de 1981, 119.

España. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de octubre de 1990, 238.

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999, 266.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

España. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de marzo de 2003, 71.

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2004, 313.

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, 71.

España. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de marzo de 2009, 69.

FUENTES HEMEROGRÁFICAS

“UGT, contra la discriminación del trabajo femenino”. *El País*, 1/03/1977. Recuperado de Internet (http://elpais.com/diario/1977/03/01/economia/226018811_850215.html).

COMÍN, F.: “La Gran Depresión y la Segunda República. *El País*, 29/01/2012. Recuperado de Internet (http://elpais.com/diario/2012/01/29/negocio/1327845145_850215.html).

CONDE RUIZ, J.I.: “¿Cómo son los “techos de cristal” en España?”. *ElDiario.es*, 16/12/2015. Recuperado de Internet (http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html).

BELLED, S.I.: “El 77% de los altos cargos de la Administración en la provincia está ocupado por hombres”. *Heraldo de Soria*, 23/04/2017.

FUENTES ORALES

Luis ROMERO. Director de Recursos Humanos de HUF España. [Entrevistas y consultas en febrero, abril y mayo de 2017].

Roberto CARRAMIÑANA. Director de Recursos Humanos de SumiRiko AVS Spain SAU (ANVIS). [Entrevistas y consultas en febrero, abril y mayo de 2017].

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

FUENTES AUDIOVISUALES

Las maestras de la República (2013). Película documental. Dirección y guión: Pilar Pérez Solano. Investigación y documentación: FETE-UGT.

ANEXOS

ANEXO I: Distribución en España de hombres y mujeres por subsectores profesionales, entre los años 1977 y 1993

CUADRO 4.3. *Distribución de hombres y mujeres dentro de la categoría de profesionales, técnicos y similares*

Ocupaciones	1977		1993	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1,46	0,24	2,36	2,20
2	5,92	0,26	7,29	0,20
3	23,95	1,88	15,76	1,59
4	1,29	0	0,91	0,02
5	1,25	0,47	0,46	0,40
6	12,34	5,93	9,32	5,33
7	4,12	22,51	6,92	30,58
8	1,66	0,64	5,40	1,58
9	1,65	0,00	2,43	1,12
10	3,83	1,92	2,71	1,06
11	5,84	0,68	5,81	3,31
12	21,27	57,22	27,57	43,85
13	15,43	8,26	13,04	8,77
<i>Total</i>	100	100	100	100
Número (en miles)	490,87	256,68	763,37	706,08

Fuente: EPA, segundo trimestre de 1977 y 1993.

Nota: La clasificación de ocupaciones en la categoría de profesionales, técnicos y similares es:

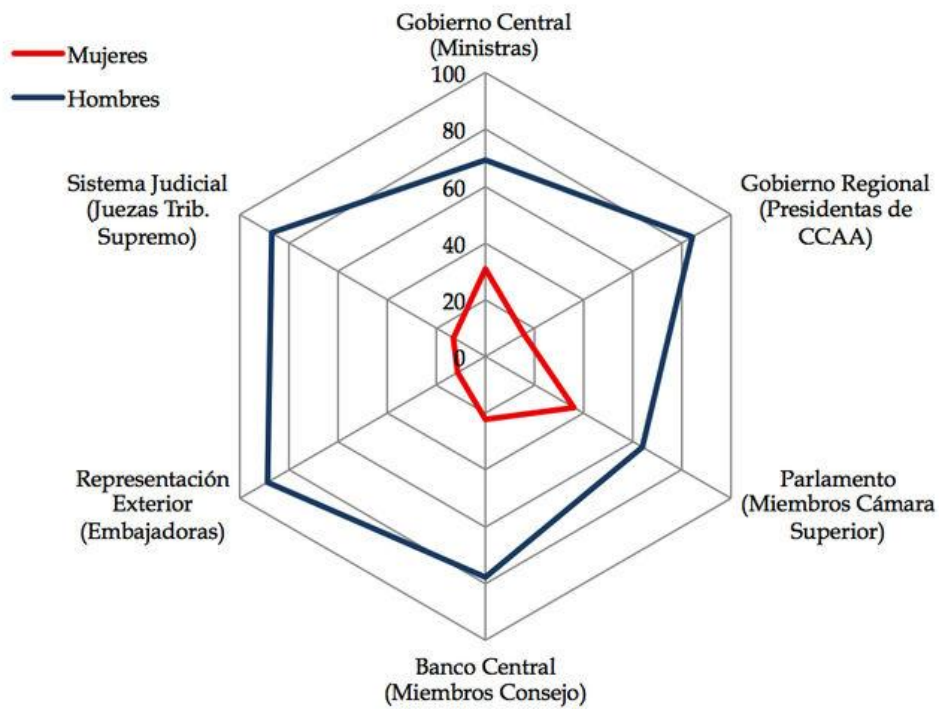
- 1) Profesionales de ciencias químicas, físicas y geológicas y técnicos similares.
- 2) Arquitectos e ingenieros superiores.
- 3) Arquitectos e ingenieros técnicos y similares.
- 4) Pilotos y oficiales de navegación aérea y marítima.
- 5) Profesionales de ciencias biológicas, técnicos en agronomía y silvicultura y similares.
- 6) Médicos, veterinarios, farmacéuticos y similares.
- 7) Ayudantes técnicos sanitarios y auxiliares en medicina, veterinaria y farmacia.
- 8) Estadísticos, matemáticos, actuarios, analistas de informática y técnicos en esas ciencias.
- 9) Economistas.
- 10) Especialistas y técnicos en contabilidad.
- 11) Profesionales del Derecho.
- 12) Profesores.
- 13) Escritores, artistas, músicos, deportistas y otros.

Fuente: Alba (2000:102).

ANEXO II: El “techo de cristal” en España (2013-2014)

Porcentaje de Hombres y Mujeres en los puestos más altos de distintas Instituciones Españolas (2013-2014)

Fuentes: UNECE, Comisión Europea, Instituto de la Mujer.



Fuente: ¿Cómo son los 'techos de cristal' en España? (2015). En http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html

ANEXO III: Reproducción del cuestionario distribuido en las empresas ANVIS y HUF**CUESTIONARIO**

Responda, por favor, con la mayor sinceridad, a las siguientes cuestiones. Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**. Rodee con un círculo sus respuestas (en las preguntas con formato a), b), c)...) y responda con la cifra correspondiente las respuestas con formato de línea de puntos.

1.Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

2.Edad

.....

3.Años en la empresa

.....

4.¿A qué grupo de trabajadores pertenece?

- a) Personal directo de producción
- b) Personal indirecto

5.¿Cuál es su mayor nivel de estudios?

- a) ESO
- b) Bachillerato
- c) Grado medio o superior de Formación Profesional
- d) Carrera universitaria o máster universitario

6.Considera sobre su puesto de trabajo que...:

- a) Es acorde a sus cualificaciones
- b) Está sobrecualificado/a para el puesto que desempeña
- c) Está infracualificado/a para el puesto que desempeña

ANEXOS

7.¿Cuál es su prioridad en el trabajo? (Elija solamente una respuesta)

- a) Buen salario
- b) Flexibilidad para conciliar familia y trabajo
- c) Tener responsabilidad sobre otras personas
- d) Que me guste el trabajo que desempeño

8.¿Tiene hijos?

- a) SI
- b) NO

-En el caso de responder SI:

9.¿Cuántas semanas estuvo de baja por permiso de paternidad/maternidad?

.....

10.¿Cree que su carrera laboral se ha visto perjudicada por su condición de padre/madre?

- a) SI
- b) NO

-En el caso de responder NO:

11.¿Cree que su carrera laboral se vería perjudicada en el caso de que tuviera hijos en un futuro?

- a) SI
- b) NO

12.¿Tiene alguna persona a su cargo (padres, padres de la pareja, hijos pequeños u otros)?:

- a) SI, tengo al menos una persona a mi cargo
- b) NO, no tengo ninguna

13.¿Considera que tiene dificultades para conciliar la vida laboral con la personal?

- a) SI
- b) NO

14.¿Cree que el hecho de trabajar fuera del hogar repercute negativamente en el bienestar de su familia?

- a) SI
- b) NO

15.¿Tiene interés en desempeñar un puesto de mayor responsabilidad?

- a) SI
- b) NO

-En el caso de responder NO:

16.¿Por qué? (Elija solamente una respuesta)

- a) Estoy satisfecho con mi puesto actual
- b) Tengo demasiadas obligaciones familiares
- c) Creo que no estoy suficientemente formado para ello
- d) Otras. Indique la/s razón/es.....

17.¿Conoce el significado del término “techo de cristal”?⁽³⁵⁾

- a) SI
- b) NO

18.¿Considera que es más fácil acceder a puestos de responsabilidad siendo hombre?

- a) SI
- b) NO

19.Si tiene algún comentario, sugerencia o cualquier otra cuestión sobre este tema que quiera compartir con nosotros puede hacerlo en las líneas siguientes:

⁽³⁵⁾ El “techo de cristal” es un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos -en igualdad de condiciones y salario- en corporaciones, así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro.

ANEXO IV: Ranking de las mayores empresas de la provincia de Soria en función del volumen de ventas (2017)

SORIA			
1	Copiso Soria	Agropecuaria/Farming	115,10
2	Fico Mirrors	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	95,00
3	Huf España	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	59,00
4	Industrias Cárnicas Villar	Cárnica/Meat	57,50
5	Icpor Soria	Ganadería/Cattle	52,87
6	Molinero Logística	Transporte/Transport	51,43
7	Mubea Iberia	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	39,23
8	Anvis Automotive Spain	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	35,72
9	Soria Natural	Agroalimentación/Food and agriculture	35,19
10	Cartonajes Izquierdo	Embalajes/Packing	31,05
11	Soriadis	Supermercados/Supermarkets	29,65
12	United Energies Mtoi Wind Turbines	Maquinaria/Machinery	28,14
13	Feliciano Sanz Lallana	Agropecuaria/Farming	27,95
14	Embutidos La Hoguera	Cárnica/Meat	25,03
15	Señalizaciones Villar	Señales/Signs	24,23
16	Adolfo Martínez	Agropecuaria/Farming	24,00
17	Ferretería La Llave	Ferretería/Hardware	20,94
18	General de Piensos de Soria	Piensos/Animal feeds	19,33
19	Plásticos ABC Spain	Plásticos/Plastic	18,99
20	Gashome	Combustible/Fuel	15,16
21	Cyndeia Pharma	Farmacéutica/Pharmacy	14,85
22	Productos de Calidad Cañada Real	Láctea/Dairy	14,67
23	Danta de Energías	Energética/Energy	14,53
24	Cereales Romera	Distribución/Distribution	12,31
25	Eólica de Medinaceli	Energética/Energy	12,08
26	Félix Beltrán Sanz	Agropecuaria/Farming	11,33

Nº	EMPRESA	ACTIVIDAD	VENTAS	Nº	EMPRESA	ACTIVIDAD	VENTAS
27	Compañía Eólica Tierras Altas	Energética/Energy	10,99	85	Euro Truck Duero	Transporte/Transport	3,18
28	Grupo Adasa	Auxiliar construcción/Construction auxiliary	10,12	86	Señalización y Conservación Castilla	Señales/Signs	3,13
29	E-Ureka Factory de Electrodomésticos	Electrodomésticos/Home appliances	9,78	87	Talleres Sebas	Venta vehículos/Vehicle sale	3,12
30	Eólica de Sierra Ministra	Energética/Energy	8,62	88	Horelavega	Servicios sociales/Social services	3,10
31	Parque Eólico Alentisque	Energética/Energy	8,51	89	Maquinaria Agrícola Sial	Maquinaria/Machinery	3,09
32	Comercial Hermanos Ortega	Comercio/Commerce	8,47	90	Compañía Mataso Matadero de CyL	Matadero/Slaughterhouse	2,97
33	Patria Plast	Plásticos/Plastic	8,27	91	Materiales de Construcción Odoricio	Auxiliar construcción/Construction auxiliary	2,97
34	Jiménez Cereales y Oleaginosas	Agropecuaria/Farming	8,18	92	Productos Ugarsa	Agroalimentación/Food and agriculture	2,97
35	Aprovechamientos Madereros y Tratamientos Exteriores	Madera/Wood	7,83	93	Hormisoria	Hormigón/Concrete	2,95
36	Eólica de Castil de Tierra	Energética/Energy	7,81	94	Distribuciones Sorianas de Gasóleos	Combustible/Fuel	2,91
37	Gil Alfonso	Hierros/Iron	7,64	95	Cadenilla	Agropecuaria/Farming	2,91
38	Solarig Holding	Servicios/Services	7,32	96	Servicios Técnicos Agrarios Almazán	Comercio/Commerce	2,89
39	Reysan Atlantic	Combustible/Fuel	7,02	97	Gotec Técnicas de Superficies	Metalurgia/Metallurgy	2,87
40	Frisoria	Agroalimentación/Food and agriculture	6,98	98	Servimed Almazán	Servicios/Services	2,83
41	Sinova Pork	Ganadería/Cattle	6,85	99	Gasóleos Márquez	Combustible/Fuel	2,82
42	Novation 2002	Piensos/Animal feeds	6,85	100	Agromecánica García	Venta vehículos/Vehicle sale	2,80
43	El Mayoría	Comercio/Commerce	6,80	101	Electricidad J. Isla	Instalaciones eléctricas/Electric installations	2,77
44	Comercial Agrícola de Castilla	Comercio/Commerce	6,55	102	Construcciones Aranga	Construcción/Construction	2,71
45	De Pedro Molinero	Transporte/Transport	6,43	103	Del Pino y Mateo	Cantera/Quarry	2,70
46	Logística y Transportes de Pedro	Transporte/Transport	6,40	104	Fri-Olvega	Almacén/Warehouse	2,67
47	Energías Alternativas Solarig	Energética/Energy	6,37	105	Construcciones Tradesa 2002	Construcción/Construction	2,62
48	Productos Cármicos Llorente	Cárnica/Meat	6,20	106	Recauchutados Miguel	Recauchutado neumáticos/Tyre retreading	2,61
49	Solarig N-Gage	Servicios/Services	6,14	107	Comercial Corfí	Maquinaria/Machinery	2,56
50	Europea de Viviendas Duero Soria	Inmobiliaria/Real estate	6,10	108	Merchandallment	Agroalimentación/Food and agriculture	2,51
51	Pascual y Villar	Señales/Signs	5,95	109	Hernando y Dueña	Construcción/Construction	2,50
52	Untoria	Venta vehículos/Vehicle sale	5,95	110	Jemoya	Venta vehículos/Vehicle sale	2,50
53	Cármicas Llorente	Cárnica/Meat	5,87	111	Togorosa	Combustible/Fuel	2,45
54	Hermanos Mateo Lorenzo	Venta vehículos/Vehicle sale	5,83	112	García Hermanos Buitrago	Agropecuaria/Farming	2,38
55	Hermanos Rubio Grupo Constructor Herce	Construcción/Construction	5,77	113	De Pedro & Capilla	Agropecuaria/Farming	2,37
56	Auto Gorse	Venta vehículos/Vehicle sale	5,75	114	Agromecánica Soriana	Reparación de vehículos/Vehicle repair	2,34
57	Distribuciones Palacios	Comercio/Commerce	5,32	115	Aserradero San Leonardo	Carpintería madera/Carpentry	2,34
58	Hermanos Castillo Marinada	Reparación de vehículos/Vehicle repair	5,24	116	Odoricio Sistemas	Servicios/Services	2,28
59	Comercial Agrícola del Nágima	Comercio/Commerce	5,20	117	Tamesa	Carpintería metálica/Metal structures	2,25
60	Distribuciones Navalpotro	Distribución/Distribution	5,16	118	Casas CM P 01	Inmobiliaria/Real estate	2,25
61	Petrosoria	Combustible/Fuel	5,13	119	Nuevas Líneas de Extinción	Metalurgia/Metallurgy	2,24
62	Maderas de Miguel Carretero	Madera/Wood	5,05	120	Martirelo	Agroalimentación/Food and agriculture	2,21
63	San Miguel Estructuras de Hormigón	Construcción/Construction	5,04	121	Supermercado Acín	Agroalimentación/Food and agriculture	2,20
64	Ganados Morón	Agropecuaria/Farming	4,79	122	Frutas Martínez y Sucesores	Agroalimentación/Food and agriculture	2,18
65	Cármicas Hermanos Giaquinta	Cárnica/Meat	4,59	123	Desarrollos Empresariales Polígono Soria	Combustible/Fuel	2,16
66	Club Deportivo Numancia de Soria	Deporte/Sport	4,32	124	Transportes Frigoríficos Alfaro	Transporte/Transport	2,12
67	Madurga	Venta vehículos/Vehicle sale	4,28	125	Replay Balls Europe	Comercio/Commerce	2,11
68	Compuestos Rubio Lasheras	Piensos/Animal feeds	4,25	126	Automateo	Venta vehículos/Vehicle sale	2,08
69	Nuevas Ambulancias Soria	Sanidad/Healthcare	4,23	127	Latorre Martínez Najmense	Residencias tercera edad/Old people's home	2,05
70	Galletas Tejedor	Agroalimentación/Food and agriculture	4,22	128	Almafruver	Agroalimentación/Food and agriculture	2,03
71	Sociedad de Economía Mixta Aguas de Soria	Suministro de agua/Water Supply	4,21	129	Trans Roype	Transporte/Transport	2,01
72	Construcciones Beltrán Morfux	Construcción/Construction	4,09	130	Petroleos del Madero	Combustible/Fuel	2,01
73	Transportes Tovar Gil	Transporte/Transport	3,98	131	Astilladora del Duero	Madera/Wood	1,97
74	Aglomerados Numancia	Madera/Wood	3,96	132	Sistemas Técnicos Contra Incendios	Maquinaria/Machinery	1,96
75	Joaquín Gallego	Agropecuaria/Farming	3,74	133	Hemasa	Embalajes/Packing	1,96
76	Chaome	Comercio/Commerce	3,73	134	Ruiz Ingeniería y Obras	Inmobiliaria/Real estate	1,96
77	Soria Motor	Venta vehículos/Vehicle sale	3,66	135	Cármicas Sierra de Toranzo	Cárnica/Meat	1,96
78	Sancho Medina Forestal	Forestal/Forest	3,59	136	Acristalamientos Vinuesa	Vidrio/Glass	1,94
79	Forjas de Castilla	Metalurgia/Metallurgy	3,55	137	Distribuciones de Combustibles Berlangueses	Combustible/Fuel	1,94
80	Talleres Criado	Carpintería metálica/Metal structures	3,47	138	Santisa Almazán	Inmobiliaria/Real estate	1,93
81	Recursos de la Biomasa	Distribución/Distribution	3,46	139	Indesfor Soria	Forestal/Forest	1,93
82	Castiflor Hortícola	Agroalimentación/Food and agriculture	3,36	140	Virrey Palafox	Turismo/Tourism	1,90
83	Canard	Cárnica/Meat	3,25	141	I.T.S. Duero	Tecnologías de la información/Information Technologies	1,90
84	Embutidos Moreno Sáenz	Cárnica/Meat	3,19	142	Dolado Agroindustrial	Reparación de vehículos/Vehicle repair	1,89

ANEXO V: Ranking de las mayores empresas de Castilla y León en función del volumen de ventas (2017)

Ranking

EMPRESA	ACTIVIDAD	VENTAS	PLANTILLA	EJECUTIVO	DIRECCIÓN	TLF.
COMPANY	ACTIVITY	SALES	EMPLOYEES	EXECUTIVE	ADDRESS	TEL. +34
1 Renault España	Automoción/Automobile	7.059,00	13.150	José Vicente de los Mozos	Av. Madrid, 72-47008 Valladolid	902 333 500
2 Grupo Antolin	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	3.506,00	28.000	Ernesto Antolin Arribas	Ctra. Madrid-Irún, km. 244,8-09007 Burgos	947 477 700
3 Nissan Motor Ibérica	Automoción/Automobile	2.569,61	4.947	Alan Johnson	C/ Jorge de Santayana, 1-05004 Ávila	920 354 600
4 Michelin España Portugal	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	2.484,00	7.634	José Rebollo Fernández	P.Ind. El Cabildo, s/n-47009 Valladolid	983 344 000
5 Iveco España	Automoción/Automobile	2.391,20	4.001	Jaime Revilla Arroyo	Ctra. de Soria, km. 2,5-47012 Valladolid	983 426 500
6 Grupo Europac	Embalaje/Packing	1.084,00	2.289	José Miguel Isidro Rincón	Ctra. Burgos-Portugal, km. 96-34210 Dueñas, Palencia	979 761 413
7 Viajes Halcón	Turismo/Tourism	976,90	1637	Juan José Hidalgo Acera	Pz. Irlandeses, 2-37002 Salamanca	923 127 600
8 Campofrío Alimentación (Grupo)	Agroalimentación/Food and agriculture	879,62	2.327	Pedro Balivi Lantero	P.Ind. Gamonal-Villimar C/ La Bureba, s/n-09007 Burgos	947 283 100
9 GlaxoSmithKline (GSK)	Farmacéutica/Pharmacy	715,00	600	Ismael de los Mozos	Av. Extremadura, 3-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 529 700
10 Calidad Pascual	Agroalimentación/Food and agriculture	690,00	2.300	Tomás Pascual Gómez-Cuétara	Ctra. Palencia s/n-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 529 100
11 Grupo Global Exchange*	Cambio de moneda/Foreign exchange	654,00	1.880	Isidoro J. Alanís Marcos	C/ Primera, 17-19. Ed. 21. of. 206-37188 Carvajosa de la Sagrada, Salamanca	923 261 318
12 Benteler Ibérica Holding	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	627,72	765	Ricardo García García	P.Ind. Villalonquejar C/ López Bravo, 57-09001 Burgos	947 477 000
13 Grupo Siro	Agroalimentación/Food and agriculture	602,00	4.092	Juan Manuel González Serna	P.Ind. Venta de Baños C/ Tren Rapío, s/n, marzanas A y B-34200 Venta de Baños, Palencia	979 168 200
14 Valcarlos Tarjeta Transporte	Combustible/Fuel	373,70	22	José Ramón Valcarlos Dígón	Ctra. N-VI, km 419-24524 La Portela (Vega de Valcarlos), León	987 428 013
15 Enusa Industrias Avanzadas	Energética/Energy	371,00	630	José Luis González Martínez	Ctra. Salamanca-Ledesma, km. 26-37115 Juzbado, Salamanca	923 329 700
16 Grupo Mirat	Agropecuaria/Farming	338,53	256	Juan Antonio Ortiz de Urbina Vicente	Pz.de la Justicia, 1-37008 Salamanca	923 181 528
17 Galletas Gullón	Agroalimentación/Food and agriculture	306,50	1.250	Juan Miguel Martínez Gabaldón	Ctra. Burgos km. 1,5-34800 Aguilar de Campoo, Palencia	979 122 100
18 Mapfre Castilla y León	Seguros/Insurance	300,00	695	Siro Giralds Pifeiro	Av. Zamora, 37-47008 Valladolid	983 427 500
19 Cobadi	Agropecuaria/Farming	275,12	159	Florencio Mangas Blanco	Ctra. Moraleja, km. 4-49150 Moraleja del Vino, Zamora	980 571 023
20 BA Vidrio	Vidrio/Glass	269,25	526	Sandra María Soares Santos	Ctra. N-630, Km 5,5-24192 León	987 218 270
21 Agropal Grupo Alimentario	Agropecuaria/Farming	268,40	354	César Reales Ajo	C/ Francia, 52-34004 Palencia	979 165 116
22 Queserías Entrepinares	Agroalimentación/Food and agriculture	255,00	580	Antonio Martín Castro	P.Ind. Las Arenas, Av. Santander, 140-47011 Valladolid	983 457 725
23 Bridgestone Hispania	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	243,08	1.368	Pedro Luis Hernández Gabiola	Ctra. Madrid-Irún Km. 243-09007 Burgos	947 479 800
24 Bernabé Campal	Agropecuaria/Farming	229,88	115	Pedro Julián Campal Arias	Ctra. Huerta-Encinas de Abajo, km. 1-37336 Huerta, Salamanca	923 362 197
25 Actium	Aeronáutica/ Aeronautics	221,00	1.440	Ginés Clemente	P.Ind. Bayas C/ Ayuelas, 22-09200 Miranda de Ebro, Burgos	947 059 000
26 Biorcarburantes de Castilla y León	Química/Chemistry	213,22	85	Javier Garoz Neira	Ctra. Encinas-Cantalapiedra, km. 4,9-37330 Babilafuente, Salamanca	923 284 163
27 Grupo Norte	Servicios/Services	200,00	12.750	José Rolando Álvarez	C/ Ducado, 2-47009 Valladolid	902 370 007
28 Grupo Helios	Agroalimentación/Food and agriculture	192,52	635	Julio Pérez Ruiz	Av. Salamanca, 44-47195 Arroyo de la Encomienda, Valladolid	983 407 849
29 Adiseo España	Química/Chemistry	186,40	118	Gerardo Juez García	P.Ind. Villalonquejar C/ Merindad de Castilla la Vieja, 2-09001 Burgos	947 258 500
30 MSD Animal Health Salamanca	Sanidad animal/Animal healthcare	180,00	350	Joel Sánchez Zamudio	P.Ind. El Montalvo, parc. 38-37008 Carvajosa de la Sagrada, Salamanca	923 190 345
31 Miguléz	Cables eléctricos/electrical cables	166,90	400	Jorge Miguléz Pariente	Av. Párroco Pablo Díez, 157-24010 Trobajo del Camino, León	987 845 100
32 Agroalimentación Mendoza Pérez	Agropecuaria/Farming	166,85	18	Antonio González Mendoza	Av. Reino de León, 40-24240 Santa María del Páramo, León	987 350 045
33 Grupo Ambubérica	Transporte sanitario/Healthcare transport	165,69	4.330	Carlos Magdaleno Fernández	C/ Tamborilla, s/n-47610 Zaratán, Valladolid	902 180 059
34 Johnson Controls Valladolid	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	158,18	113	María Puente Gutiérrez	Ctra. Medina del Campo-Mojados, km. 25-47250 Mojados, Valladolid	983 807 901
35 Transformados Siderúrgicos	Metalurgia/Metallurgy	151,96	80	Miguel Ángel Amal Agustín	P.Ind. Cantarranas, s/n-09280 Pancorbo, Burgos	947 347 500
36 Cereales Martín Miguel	Agropecuaria/Farming	141,00	67	José Ángel Martín Miguel	C/ Ronda, 13-37337 Cordovilla, Salamanca	923 360 803
37 Hipermercados y Economatos	Supermercados/Supermarkets	137,60	732	Roberto Tojeiro Rodríguez	C/ Esqueva, 15-47003 Valladolid	983 218 020
38 Agropecuaria del Centro Agrocesa	Piensos/Animal feeds	134,45	50	Alfredo Castells Gil	Ctra. Tuble-Mojados, km. 13-47162 Aldeamayor de San Martín, Valladolid	983 459 199
39 Harinera Vilafranca	Agroalimentación/Food and agriculture	133,49	99	Carlos Rodríguez Mayo	Ctra. N-VI, Km. 124-05200 Arévalo, Ávila	920 301 030
40 Ontex id	Comercio/Commerce	124,70	52	Bernardo Pérez Viñambres	P.Ind. Niomedes García Sotr. C/ Fresno, s/n-40140 Valverde del Majano, Segovia	921 426 311
41 Acor	Agropecuaria/ Farming	119,36	500	Carlos Rico	Ps. Isabel la Católica, 1-47001 Valladolid	983 350 400
42 Derpistas	Servicios/Services	118,92	197	Juan Vives Reyes	AP-6 PK 57 Centro de Explotación y Control-40410 San Rafael, Segovia	921 172 807
43 Copiso Soria	Agropecuaria/Farming	115,10	105	Francisco Javier Blanco Miguel	Av. Valladolid, 105-42005 Soria	975 233 621
44 EDP	Energética/Energy	113,50	11	Miguel Stillwell de Andrade	Av. de la Paz, 45, 1ª B-09004 Burgos	902 830 100
45 Asientos de Castilla y León	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	113,06	208	Pedro García Rodríguez	P.Ind. El Berrocal Ctra. N-620, km. 120-47009 Valladolid	983 360 079
46 Norpetrol	Combustible/Fuel	111,89	34	María Rosa Cuatrecasas Virumbrales	P.Ind. La Vega C/ Ávila, 2-09240 Briviesca, Burgos	947 590 148
47 Skretting España	Piensos/Animal feeds	110,77	120	Steven Rafferty	Ctra. de la Estación, s/n-09620 Cojobar, Burgos	947 400 301
48 Cármicas del Órbigo	Matedero/Slaughterhouse	108,82	43	Isaac Manuel Rodríguez Fernández	Ctra. Bañeza, Km. 2,7-24768 Soto de la Vega, León	987 654 124
49 LM Wind Power Blades	Maquinaria/Machinery	107,02	855	Soren Hoffer	P.Ind. La Llanada C/ Dinamarca, s/n-24416 Pontferrada, León	987 446 019
50 Gestamp Palencia	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	106,60	300	Francisco J. Riberas	Cm. Los Barcos, s/n. Finca 26-34210 Dueñas, Palencia	979 787 100
51 Juan Alberto Recio	Comercio/Commerce	104,56	134	Juan Alberto Recio Fiemich	P.Ind. El Montalvo, 23-37188 Carvajosa de la Sagrada, Salamanca	923 194 044
52 SegurCaixa Adeslas	Seguros/Insurance	99,60	195	Jorge Alesson	C/ Santiago, 13 entreplanta-47001 Valladolid	983 352 736
53 Neumáticos Andrés	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	98,82	93	Eustaquio Andrés Sánchez	Ctra. Vitigudino, Km. 0,7 Centro de Transportes-37009 Salamanca	923 193 248
54 Grupo Eulen	Servicios/Services	97,88	4.093	María José Álvarez Mezquiritz	C/ Vázquez de Menchaca, 33-47008 Valladolid	983 471 916
55 Octaviano Palomo	Comercio/Commerce	97,88	27	Pedro Palomo Hernáiz	Av. del Acueducto, 20, esquina izda. 2ª-40002 Segovia	921 461 804
56 Fico Mirrors	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	95,00	750	José Fernández Santamaría	P.Ind. Las Casas C/D, 50-53-42005 Soria	975 230 750
57 Hispanfil	Material eléctrico/Electric material	93,43	318	Luis Arconada García	P.Ind. Gamonal Villimar C/ Fuero del Trabajo, 14-09007 Burgos	947 474 242
58 Gas Natural Castilla y León	Energética/Energy	91,26	109	Juan Antonio Pazos Arranz	C/ Estación, 4-47004 Valladolid	983 304 211
59 Consorcio Promoción del Ovino	Agroalimentación/Food and agriculture	89,74	7	Miguel Ángel Miranda González	Cm. de Canillas, s/n - 49630 Villalpando, Zamora	980 660 202
60 Sociedad Coop. Farmacéutica Leonesa	Distribución/Distribution	88,58	70	Juan Catalina Celaya	Cm. Vilecha, s/n-24192 León	987 849 770
61 Industrias del Ubierna	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	85,44	340	Metin Caleskan	C/ López Bravo, 94-09001 Burgos	947 298 536
62 Gadea-AMRI	Farmacéutica/Pharmacy	84,40	349	Javier Gallo Nieto	P.Tec. Boecillo, parcela 113-47151 Boecillo, Valladolid	983 548 072
63 Philips Indal	Iluminación/Lighting	81,83	210	Josep Manel Martínez Andrés	Ctra. Arcas Reales, 8-47008 Valladolid	983 457 575
64 Seda Outspan Iberia	Agroalimentación/Food and agriculture	81,26	250	Singh Naypreet	Ps. Padre Faustino Calvo, s/n-34005 Palencia	979 716 100
65 Lactiber León	Láctea/Dairy	80,01	140	Joaquín Arbo Latorre	Ctra. Trobajo del Cerecedo, s/n-24192 León	987 200 400
66 Vittec-Técnicas de Vidrio Transformado	Vidrio/Glass	79,26	450	Javier Prado Ovalle	P.Ind. El Bayo, parc. 1, 19-24492 Cubillos del Sil, León	987 021 925
67 Verescence La Granja	Vidrio/Glass	79,00	415	Mario López Sánchez	Ps. del Poocillo, s/n-40100 Real Sitio de San Ildelfonso, Segovia	921 417 500
68 Onet-Serelia	Limpieza/Cleaning	78,32	3.724	Pascal Gauthier	Ps. Arco de Ladrillo, 68, 1ª-47007 Valladolid	983 132 222
69 Hijos de Salvador Rodríguez	Agroalimentación/Food and agriculture	77,87	280	Marco Rodríguez Gonzalez	Ctra. de Molzar, s/n-49620 Santa Cristina de la Polvorosa, Zamora	980 631 907
70 Lingotes Especiales	Fundición/Foundry	77,81	472	Vicente Garrido Capa	C/ Colmenares, 5, 1ª izda.-47004 Valladolid	983 305 249

Datos 2015. Ventas en millones de euros./ Sales in 2015. Million euros.

*Volumen de compra-venta de monedas extranjeras.

Ranking

EMPRESA	ACTIVIDAD	VENTAS PLANTILLA		EJECUTIVO	DIRECCIÓN	T.L.F.
		SALES	EMPLOYEES			
COMPANY	ACTIVITY	SALES	EMPLOYEES	EXECUTIVE	ADDRESS	T.L.F. +34
71	Abonos y Semillas	75,64	20	Valentín Sagredo Villanueva	P.lnd. La Vega C/ Burgos, 11-09240 Biviesca, Burgos	947 590 148
72	Grupo Ibersnacks	73,60	370	Félix Egúía Domínguez	Ctra. Olmedo km. 2.2-47400 Medina del Campo, Valladolid	983 812 770
73	Hiperbaric	72,66	72	Andrés Felipe Hernando Saiz	P.lnd. Villalonquénjar C/ Condado de Treviño, 6-09001 Burgos	947 473 874
74	Coop. Farmacéutica de Zamora y Valladolid	72,19	51	Antonia de La Fuente Gil	C/ Muela Quebrada, parc. 47-48-49-49024 Zamora	980 557 292
75	Laboratorios León Farma	70,73	182	Carlos Romero Camacho Silos	P.lnd. Navatejera C/ Vallina, s/n-24193 Villaquilambre, León	987 878 000
76	Metalimpex Ibérica	68,00	100	Gustavo Rodríguez Duque	Ctra. N-620 Km. 79-34220 Magaz de Pisuerga, Palencia	979 784 224
77	Nuevo Hospital de Burgos	67,94	17	Luis Abaira de Arana	Av. Islas Baleares, 3-09006 Burgos	947 266 305
78	Productos Ibéricos Calderón y Ramos	67,87	320	Luis Ramos Castro	C/ Filiberto Villalobos, 184-37770 Guijuelo, Salamanca	923 580 386
79	Productos Solubles (Prosol)	67,37	232	Rocío Hervella	C/ Tren Expreso, s/n-34200 Venta de Baños, Palencia	979 761 112
80	Suministros Teo Calporc	65,88	61	Lucas Ferreras Zamora	C/ Camino Torizales, s/n-49600 Benavente, Zamora	980 633 143
81	Comercial Oblanca	65,32	400	Javier Álvarez Oblanca	P.lnd. Onzonilla, C/3, Parc. G-9-24231 Onzonilla, León	987 250 000
82	AP-1 Europistas Concesionaria del Estado	65,01	122	José Puelles Gallo	AP-1 Área de Peaje de Castañá-09183 Carderfajmeno, Burgos	947 475 255
83	Gambastar	64,23	50	José Ignacio Cuevas Redondo	P.lnd. Montenuovo Av. de Madrid, 4-09320 Valdorred, Burgos	947 474 968
84	Grupo Itevelesa	64,21	760	Fernando Rodiño González	C/ Vázquez de Menchaca, 2-47008 Valladolid	983 546 557
85	Rodríguez Sacristán	63,30	28	Alberto Rodríguez Sacristán	C/ Santa Clara, 15- 40200 Cuéllar, Segovia	921 140 513
86	Grupo Julián	63,26	128	Julián Alfonso Alonso García	Ctra. Madrid, Km. 234-09001 Burgos	947 287 085
87	Selección de Productos Leoneses	62,21	66	Ángel Díez Robles	P.lnd. Cistierna. Ctra. N-625, km. 56-24950 Vidanes, León	987 715 810
88	Kronospan Mdf	61,91	78	Javier Moreno del Fresno	Bo Castañares, s/n-09199 Burgos	947 484 900
89	Grupo Hermi	61,30	166	Alfonso y Santiago Miguel	Av. de los Álamos, parc. 50-51-47193 La Cistérniga, Valladolid	983 403 028
90	Kronospan	60,91	168	Francisco Javier Martínez Nadal	Bº Castañares, s/n-09199 Burgos	947 484 900
91	Socamex	60,00	256	Abdón Acevedo Álvarez	C/ Cobalto, 12-47012 Valladolid	983 208 011
92	Garnica Plywood Valencia de Don Juan	59,85	210	Guillermo Hernanz	Ctra. Villaler, km. 2-24200 Valencia de Don Juan, León	987 752 575
93	Once Castilla y León	59,10	869	Ismael Pérez Blanco	C/ Muro, 15-47004 Valladolid	983 300 888
94	Huf España	59,00	373	José Vicente Fomer	P. Ind. La Güera, s/n-42300 El Burgo de Osma, Soria	675 368 100
95	Antonio González Mendoza	58,46	3	José Antonio González Pérez	Av. Reino de León, 40-24240 Santa María del Páramo, León	987 360 181
96	Aranda Coated Solutions	58,31	48	Alejandro García Álvarez	P.lnd. Prado Marina C/ Premios Enero, 8 nave 10-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 501 091
97	Alvac	57,83	429	Jesús Valdecantos Montes	Ps. Ezequiel González, 37-40002 Segovia	921 431 489
98	Industrias Cármicas Villar	57,50	215	Fernando Rodríguez García	Ctra. Madrid, km. 221-42191 Los Rábanos, Soria	975 220 300
99	Metalúrgica de Medina	57,03	92	Ernst Waldburger	Ctra. Pozzádez, s/n-47400 Medina del Campo, Valladolid	983 800 300
100	Coop. Avícola y Ganadera de Burgos	56,96	104	Enrique Velasco Arroyo	Monte de la Abadesa Ctra. Madrid-Irún, Km. 233-09001 Burgos	947 461 211
101	Legumbres Luengo	56,69	75	Pedro Luengo Fernández	Ctra. N-VI, Km. 314-24794 Riego de la Vega, León	987 605 918
102	Aquona Gestión de Aguas de Castilla	56,09	568	Ismael Olmedo Cano	C/ General Ruiz, 4-47004 Valladolid	983 302 853
103	Dibaq Diprotel	54,35	277	Carlos Tejedor Lázaro	C/ La Cruz, 3-40260 Fuentepeyayo, Segovia	921 574 286
104	MS Viajes	52,99	77	Mariano Esteban García	Av. Cantabria, 51, 1º-09006 Burgos	947 210 805
105	Ippor Soria	52,87	7	Francisco Javier Blanco Miguel	Av. Valladolid, 105-42005 Soria	975 233 821
106	S. Coop. Farmacéutica Salmantina	52,20	29	José Manuel Tomás Fernández	P.lnd. El Montalvo II C/ Ámbes del Duero, 19-33-37008 Salamanca	923 194 062
107	Integración Comercial Vacuno	51,73	42	Bernardo Gil Romano	Ctra. Estación, s/n-40400 El Espinar, Segovia	921 195 590
108	Moliner Logística	51,43	416	Javier Jiménez Omeñaca	P.lnd. Emiliano Revilla Av. Valladolid, 13-42110 Ólvega, Soria	976 645 424
109	Recoletas Red Hospitalaria	51,00	1.300	Amando Rodríguez Gutiérrez	C/ Constitución, 6-47001 Valladolid	983 218 010
110	Corporación Llorente Muñoz	51,00	315	José Antonio Peláez Bocos	P.lnd. San Cristóbal C/ Aluminio, 17-47012 Valladolid	983 218 197
111	Carnes Selectas 2000	50,30	552	Juan Manuel Piñeda Gómez	P.lnd. Gamonal-Villmar C/ La Bureba, s/n-09007 Burgos	947 490 100
112	Carbadis	50,27	150	Santos Domínguez Alves Dos	Av. E. Lecler, 1-37188 Carbajosa de la Sagrada, Salamanca	923 128 800
113	Alucol	50,00	110	Belén Martín Peña	P.lnd. de Bayas C/ Irío parcelas R72 a R77-09200 Miranda de Ebro, Burgos	947 333 320
114	Sociedad Concesionaria Autovía de la Plata	49,11	10	Sergio Rodríguez Casado	Ctra. 24-714, Km. 13 Centro de Conservación A-66-49130 Manganeses de la Lampreana, Zamora	980 004 830
115	Grupo Copese	49,09	190	Francisco José Muñoz Llorente	Cm. de Moraleja, 5-40480 Coca, Segovia	921 586 335
116	Ferrolí España	48,40	184	Paola Ferrolí	C/ Alcalde Martín Cobos, s/n-09007 Burgos	947 483 250
117	Marcopolo Comercio	48,27	50	Irene Lionello	Ctra. Segovia km. 19.5-47162 Aldeamayor de San Martín, Valladolid	983 558 155
118	Frias Nutrición	47,23	160	Sebastián Frías Marcos	P.lnd. Villalonquénjar. C/ Montes de Oca, 24-09001 Burgos	947 473 060
119	Biomar Iberia	45,80	51	François Loubere	Autovía A-62, Km 99-34210 Dueñas, Palencia	979 761 404
120	Telemark Spain	45,25	2.831	Miguel Seco Hijosa	P.lnd. de Onzonilla C/ 3, Parcela G17, Nave 1-24231 León	902 360 737
121	Grupo Tejedor Pérez	45,21	207	Benito Tejedor	Ctra. Burgos-Portugal, Km.115-47270 Cigales, Valladolid	983 586 046
122	Eurofrits	45,10	144	Daniel de la Pedaja Yllera	C/ López Bravo, 45-09001 Burgos	947 298 413
123	Lesaffre Ibérica	45,00	125	Luis Ronda	Av. Santander, 138-47011 Valladolid	983 232 907
124	Panelais Producciones	44,79	96	Giovanni Paparo	Ctra. Cordovilla, 105 Km. 1-37336 Huerta, Salamanca	923 191 175
125	Palatas Meléndez	44,78	100	Javier Meléndez Juárez	P.lnd. Escapate Ctra. de Olmedo, km. 2-47400 Medina del Campo, Valladolid	983 812 920
126	Industrias Lácteas Vallisoleanas	44,62	84	Luis Muro	Av. Santander, 2-47010 Valladolid	983 250 450
127	DKV Seguros	44,00	32	Miguel Ángel Aguadrón	C/ Gamazo, 18-47004 Valladolid	983 395 211
128	Nicolás Correa	43,83	224	José Ignacio Nicolás Correa	C/ Alcalde Martín Cobos, 16A-09007 Burgos	947 288 100
129	Industrial Matricera Palentina	43,67	48	Pedro Sagredo Meneses	Ctra. Palencia-Magaz, km. 2.5-34190 Villamuriel de Cerrato, Palencia	979 165 048
130	C&D Foods España	43,00	83	Felipe de Matichalar de la Gala	Ctra. de Burgos Km. 117-47194 Fuensaldaña, Valladolid	983 353 183
131	J.S.V. Logistic	42,63	74	Sonia Herzog Saenz de Samaniego	C/ Monte Gorbea, 9-09200 Miranda de Ebro, Burgos	947 347 760
132	Grupo Auto Salamanca	42,50	125	Javier Fernando Mateos Alzaga	Ctra. de Valladolid, 93-37184 Villares de la Reina, Salamanca	923 247 611
133	Paso Hontoso	40,78	15	José Pedro Luengo Manjón	C/ Gregorio Pérez de María, 2-24010 León	987 218 000
134	Piensos Nanpro	40,70	26	Julián Conde Santos	Ctra. CL-601, km. 87,9-40291 Tabanera la Luenta, Segovia	921 561 925
135	Zener Altecable	40,47	649	Vicente López del Río	C/ Aluminio, 35 nave 4-47012 Valladolid	983 292 625
136	Madison Experience Marketing	40,11	1.651	Daniel Redondo	C/ Juan García Hortelano, 43-47014 Valladolid	902 602 555
137	Grupo Miguel Vergara	40,00	250	Miguel Vergara Zamora	C/ Esparragal, 18-20-47155 Santovenia de Pisuerga, Valladolid	983 255 522
138	Coop. Mesenor	39,62	23	Pedro Roldán Lázaro	Ctra. Segovia, s/n-40270 Carbonero el Mayor, Segovia	921 560 999
139	Productos Agrícolas de León	39,61	20	José Andrés Rebollo Rebollo	Ctra. Circunvalación, s/n-24240 Santa María del Páramo, León	987 360 060
140	Corongrasa	39,59	4	José María Corral Ronco	C/ Greco, 31, 8ªA-37004 Salamanca	923 330 119

Ranking

EMPRESA	ACTIVIDAD	VENTAS	PLANTILLA	EJECUTIVO	DIRECCIÓN	TLF.	
COMPANY	ACTIVITY	SALES	EMPLOYEES	EXECUTIVE	ADDRESS	TEL. +34	
141	Polym Composites Spain	Plásticos/Plastic	39,52	56	Eñaut Lasarte	Av. República Argentina, s/n-09200 Miranda de Ebro, Burgos	947 027 214
142	Valladolid Automóvil	Venta vehículos/Vehicle sale	39,27	66	José Luis López Valdivielso	Av. de Madrid, 50-47008 Valladolid	983 457 520
143	Mubea Iberia	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	39,23	121	Rolf Hengstenberg	P.Ind. Valdemés II Ctra. Aldehuela, s/n-42100 Ágreda, Soria	976 640 000
144	Grupo Aroebansa	Construcción/Construction	39,00	235	Antonio Jesús Cordero Maestre	P.Ind. Campo de Aviación, part.1, Cm. de las Cañadas, s/n-49530 Coreses, Zamora	980 500 827
145	Adecco	Servicios/Services	39,00	40	Eduardo Gómez Mesto	C/ Santuario, 11-47002 Valladolid	983 360 649
146	SAT 322 Chicos	Ganadería/Cattle	38,89	40	Raúl Bermejo Nebreda	Ctra. Aranda-Salas Infantes-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 561 013
147	Ureta Motor	Venta vehículos/Vehicle sale	38,16	71	Jaime Andrés López	Ctra. N-120, km. 110,3-09007 Burgos	947 485 854
148	Cerámicas Gala	Cerámica/Ceramics	38,10	350	Miquel Crisol	Ctra. Madrid-Irún, km. 244-09007 Burgos	947 474 100
149	Luxtor	Láctea/Dairy	37,93	78	Ricardo Perelli Bermejo	Ctra. N-110 km. 248-05194 Vicolozano, Ávila	920 259 060
150	Laboratorios Syva	Farmacéutica/Pharmacy	37,60	195	Luis Bascuñán Herrera	Av. Párroco Pablo Díez, 49-57-24010 León	987 800 800
151	Precoñados Fuentetaja	Agroalimentación/Food and agriculture	37,52	130	Miquel Àngel Fuentetaja Escrbano	Cm. Bernardos-40295 Mudrián, Segovia	921 567 854
152	Grupo San Gregorio	Construcción/Construction	37,25	228	Emiliano A. Alonso Ortiz	P. Ind. La Hiniesta P 15B- 49025 Zamora	980 557 096
153	Ditcasa Internacional	Distribución/Distribution	37,03	7	Sebastián Cabrerizo Santamaría	Ctra. N-I, Km. 233-09001 Burgos	947 256 953
154	Meteo España	Construcción/Construction	36,84	101	Nuria Navarro-Aguilera	P.Ind. de Bayas, parc. 107-110-09200 Miranda de Ebro, Burgos	947 330 678
155	Grupo Miquel	Distribución/Distribution	36,80	154	Carlos García	Ctra. Madrid-Irún, km. 233-09001 Burgos	947 404 200
156	Gate Pizarras	Comercio/Commerce	36,54	10	Sebastián Gómez	Ctra. N-VII Km 399-24550 Villamartin de la Abadía, León	987 562 444
157	Zarzueta Empresa Constructora	Construcción/Construction	36,20	102	Jesús Àngel Zarzueta Vaquerizo	Av. Ramón Pradera, 14-47009 Valladolid	983 359 600
158	Fiatc Mutua de Seguros	Seguros/Insurance	35,92	28	Moisés Becedas Nieto	Ps. del Hospital Militar 31, 1-47007 Valladolid	983 476 066
159	Teczone Española	Metalurgia/Metallurgy	35,77	62	Josep M. Rigau Marco	P.Ind. Gamonal C/ 4-09007 Burgos	947 463 085
160	Anvis Automotive Spain	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	35,72	139	Carlos Jiménez Pascual	P.Ind. Las Casas C/F-42005 Soria	975 230 250
161	Valladolid Wagen	Venta vehículos/Vehicle sale	35,53	75	Javier Pladevall Fernando	Av. de Burgos, 54-47009 Valladolid	983 360 990
162	Avigase	Agropecuaria/Farming	35,46	32	Jesús Antonio Oltra Martínez	C/ Álamo, 104-40140 Valverde del Majano, Segovia	921 437 400
163	Lennox Refac	Maquinaria/Machinery	35,43	174	Erk Hagethorn	P.Ind. Villalonquérjar C/ Villalonquérjar, 4-09001 Burgos	920 533 920
164	Badajoz Diésel Service	Combustible/Fuel	35,34	5	Roberto Luis García Sánchez	Ctra. Salamanca, km. 320-37500 Ciudad Rodrigo, Salamanca	923 461 283
165	Grupo Cadielsa	Material eléctrico/Electric material	35,33	122	Àngel Peña González	P.Ind. San Cristóbal C/ Plomo, 1-47012 Valladolid	983 217 744
166	Hermanos Recio	Comercio/Commerce	35,29	371	Juan Alberto Recio Flemmich	P.Ind. Montalvo, 23 bajo-37188 Carbajosa de la Sagrada, Salamanca	923 194 046
167	Soria Natural	Agroalimentación/Food and agriculture	35,19	300	Antonio Esteban Villalobos	P.Ind. La Saceda, s/n-42162 Garray, Soria	975 252 046
168	Harinera Arandina	Agroalimentación/Food and agriculture	35,09	48	Félix García Pérez	Ctra. N-I, Km 157-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 500 400
169	Moralejo Selección	Agroalimentación/Food and agriculture	35,00	60	Enrique Oliveira Moralejo	P. Ind. Campo de Aviación, C/ Uno, nº 15- 49530 Coreses, Zamora	980 500 097
170	Toriódis	Comercio/Commerce	34,93	124	Michel Chauvin Jean	Av. Párroco Pablo Díez-24010 Trobajo del Camino, León	987 840 200
171	Julián Martín	Cárnica/Meat	34,89	98	Julián Martín Sánchez	Ctra. Campillo, 68-37770 Gulluelo, Salamanca	923 580 007
172	Grupo Lincasa	Servicios/Services	34,00	1.562	Godofredo García	P.Ind. El Montalvo II C/ Primera, 1-37188 Carbajosa de la Sagrada, Salamanca	923 281 194
173	Distribuciones Papiro	Distribución/Distribution	33,68	35	Manuel Conde Cüentes	P.Ind. El Montalvo C/ Pasteur, 6-37008 Salamanca	923 190 462
174	Prado Vega	Cárnica/Meat	33,46	85	Antonio Sánchez Sánchez	Ctra. Plaza-Toro, km. 76-40200 Cuelilar, Segovia	921 141 745
175	Esiauto Automoción	Venta vehículos/Vehicle sale	33,24	40	Cesar Polvorosa Gómez	Av. Madrid, 107-24005 León	987 201 351
176	Freigel Foodsolutions	Agroalimentación/Food and agriculture	32,66	236	Ramón Talamas Jofresa	Ctra. Valcabado, s/n-49192 Poales, Zamora	980 538 702
177	Autovía del Arlanzón	Transporte/Transport	32,82	4	María del Pilar Gómez Collado	Ctra. A-1 Km. 233. Av. Pedernales, s/n-09195 Villagonzalo Pedernales, Burgos	947 469 636
178	La Palentina	Agroalimentación/Food and agriculture	32,51	37	Josep María Balagué Serra	Ctra. Santander, km. 13,2-34191 Villalbón, Palencia	979 749 888
179	Comercial Agrícola Castellana	Maquinaria/Machinery	32,33	150	Sisnio Mozo Fernández	Av. Burgos, 46-47009 Valladolid	983 336 500
180	Bodegas Protos	Bodega/Winery	32,30	59	Carlos Villar Bada	C/ Bodegas Protos 24-28-47300 Peñafiel, Valladolid	983 878 011
181	Lácteos Cobreiros	Láctea/Dairy	32,07	52	Rodrigo Cobreiros Gil	Ctra. Palencia, km. 1-49660 Castrogonzalo, Zamora	980 664 442
182	Huercasa 5ª Gama	Agroalimentación/Food and agriculture	32,00	180	Félix Moracho Fuertes	Dehesa Boyal, s/n-40297 Sanchoño, Segovia	921 160 006
183	Smurfit Kappa España	Embalaje/Packing	32,00	156	Ignacio Sevillano	C/ Alcalde Martín Cobos, s/n-09007 Burgos	947 474 330
184	Riegos Agrícolas Españoles	Instalación riegos/Irrigation installation	31,95	108	Juan Tapias Icart	Ctra. Santander, km. 14-34419 Fuentes de Valdepero, Palencia	979 706 060
185	Porcipar	Comercio/Commerce	31,83	3	José Antonio de Pablo Aribas	Ctra. Soria, Km. 267-09400 Aranda de Duero, Burgos	947 511 488
186	Cárnicas Bonsor	Cárnica/Meat	31,70	120	Pedro Martín Martín	Ps. Doctor Torres Villarreal, 9 entr.-37006 Salamanca	923 209 948
187	Hermanos Herrero Serrano 2000	Ganadería/Cattle	31,66	6	Victor Manuel Herrero	C/ Maestro Don Manuel González Pascual, 2-49178 Peñausende, Zamora	980 577 007
188	Grupo Hergonsa	Construcción/Construction	31,50	100	Gregorio Javier González de la Fuente	C/ Aluminio, 26-47012 Valladolid	983 218 925
189	Biovent Energía	Energética/Energy	31,49	7	Fernando Martínez Riza	C/ Vázquez de Menchaca, 142-146-47008 Valladolid	983 453 399
190	Padecasa Obras y Servicios	Auxiliar construcción/Construction auxiliary	31,33	85	Carlos Javier Jiménez Martínez	Cm. de Arcamade, s/n-05193 Aldeavieja, Ávila	916 364 240
191	Elasa	Distribución/Distribution	31,30	44	María Carolina Santaenrancia Ortega	Ctra. Soria, 11-40196 La Ladrilla, Segovia	921 432 612
192	Patatas Hijolusa	Agroalimentación/Food and agriculture	31,11	80	José Luis Gómez Pérez	P.Ind. León 2, Parc. 33-24391 Santovenia de la Valdovincina, León	987 215 634
193	Huidobro de Gasóleos	Combustible/Fuel	31,11	7	Bernardo Huidobro Hidalgo	P.Ind. Navas, s/n-09500 Medina de Pomar, Burgos	947 190 200
194	Cartonajes Izquierdo	Embalaje/Packing	31,05	116	José María Izquierdo Antón	P.Ind. Las Casas, C/ A parc. 4-42005 Soria	975 233 047
195	Harinera del Pisuerga	Agroalimentación/Food and agriculture	30,96	21	Montserrat Sola Vilanova	C/ La Fuente, s/n-34492 Alar del Rey, Palencia	979 133 277
196	Productores Segovianos de Porcino	Ganadería/Cattle	30,51	8	Mario Aguilar Matesanz	Ctra. CL-601 km. 87,9-40291 Tabanera la Luenga, Segovia	921 561 921
197	Lácteos Flor de Burgos	Láctea/Dairy	30,03	60	Francisco Javier Angulo Vergara	C/ Condado de Treviño, 27-09001 Burgos	947 298 999
198	Castellana de Carnes	Cárnica/Meat	29,90	50	Àngel Félix Jambriña Fernández	Mercaoild Ronda Norte, s/n-47009 Valladolid	983 361 480
199	Soriadis	Supermercados/Supermarkets	29,65	150	Michel Chauvin Jean	P.Ind. Las Casas, C/ J. parc. 290-42005 Soria	975 226 169
200	Aguas de Valladolid	Suministro de agua/Water Supply	29,60	162	Tomás Pérez Pinto	C/ General Ruiz, 4-47004 Valladolid	983 302 853
201	Industrias Lácteas de Peñafiel	Láctea/Dairy	29,35	102	Julio Morillo	Av. Residencia, 4-47300 Peñafiel, Valladolid	983 878 090
202	Leche Gaza	Láctea/Dairy	29,07	32	Heliodoro Rodríguez Tejedor	Ctra. Almaraz, 1-49026 Zamora	980 534 620
203	Quesera Napoli	Láctea/Dairy	28,52	27	José María Angenault	P.Ind. La Estación, s/n-47410 Olmedo, Valladolid	983 600 511
204	Viveros Merimar	Agroalimentación/Food and agriculture	28,33	150	Conrado Merino Inyesto	P.Ind. San Antolin Av. Comunidad Europea, 21-34004 Palencia	979 714 184
205	United Energies Mtoi Wind Turbines	Maquinaria/Machinery	28,14	50	Julio Cabañas Ruiz	P.Ind. La Loma Ctra. Matallebreras, s/n-42110 Óvega, Soria	976 192 362
206	Laboratorios Ovejero	Sanidad animal/Animal healthcare	28,00	226	Juan Ignacio Ovejero Guisasaola	Ctra. León-Vilecha, 30-24192 León	902 235 700
207	Feliciano Sanz Lallana	Agropecuaria/Farming	27,95	20	Valentín Carmelo Sanz Arja	C/ La Ermita, s/n-42130 Almenar de Soria, Soria	975 390 104
208	IMA1	Auxiliar automoción/Automobile auxiliary	27,72	158	Francisco Javier Quintanilla Mata	C/ López Bravo, 55-09001 Burgos	947 473 650
209	Mateos	Química/Chemistry	27,70	38	Mariano Mateos Ruiz	C/ Estación, s/n-47260 Cabezon de Pisuerga, Valladolid	983 500 000
210	Mozárbez	Ganadería/Cattle	27,57	20	José Sánchez González	Ctra. Salamanca, 18-37796 Mozárbez, Salamanca	923 201 062

Fuente: "Las 5.000 empresas más grandes de Castilla y León" (2017: 14-18)

ANEXO VI: El “techo de cristal” en las instituciones públicas de la provincia de Soria (2017)

Heraldo de Soria | Domingo 23 de abril de 2017 | 3

SORIA

El 77% de los altos cargos de la Administración en la provincia está ocupado por hombres

- Ocho de cada diez miembros de las corporaciones municipales de los 183 pueblos son varones
- La delegación de la Junta en Soria es la más equilibrada, al repartir los 18 puestos al 50%
- De las ocho comisiones de la Diputación Provincial, dos son presididas por mujeres

SORIA. Casi ocho de cada 10 altos cargos de la Administración Pública en Soria están ocupados por hombres. La comparativa hace relación a aquellos puestos de representación política o institucional, jefatura, dirección, gerencia y otras designaciones que suponen una plaza prioritaria. Quedan incluidas la Subdelegación del Gobierno en Soria, la delegación territorial de la Junta de Castilla y León, la Diputación Provincial de Soria y las corporaciones municipales. Son, en total, 845 cargos. De estos, las féminas ocupan 188 (22,2%).

«Las mujeres parece que tenemos que demostrar el doble», decía hace unas semanas Eloísa Álvarez, primera alcaldesa de Soria, cuestionada por este medio por su paso por la Diputación Provincial de Soria y el aumento de las mujeres en esta institución. Son nueve, la mayor cifra de la Democracia, un 36% del total.

Desde que la primera mujer accediera a la institución provincial, hace ahora 30 años, ha habido 126 políticos y 20 políticas. Ahora la Diputación se organiza en ocho Comisiones. Dos de ellas están presididas por mujeres. Una es la de Vigilancia de la Contratación, donde está al frente la popular Ascensión Pérez, alcaldesa de Almarza. Esta última forma parte, además, de la Junta de Portavoces, que comprende a su vez a Esther Pérez (PSOE), vicepresidenta de la Diputación, único cargo exclusivo y remunerado con 46.000 euros que ocupa una diputada por los otros tres hombres. Uno de ellos el presidente, Luis Rey.

La otra comisión presidida por una mujer es la de Igualdad de Oportunidades, Servicios Sociales y Residencias, gestionada por la socialista Pilar Delgado, concejala de San Esteban de Gormaz.

Una de las ideas clave que recordaba Álvarez y que repitieron también las últimas dos diputadas en entrar en la institución provincial en febrero es la de «aún queda mucho camino por recorrer». El establecimiento de cuotas al principio, la ley de paridad después y las listas cremallera dieron impulso a las candidaturas femeninas. Sin embargo, en las elecciones municipales de 2015 iban en las listas de la provincia 1.688 personas, de las que 450 (26,6%) eran mujeres.

Esta falta de candidaturas se trasladó a las corporaciones municipales sorianas, donde ocho de cada diez miembros elegidos por los sorianos son varones. Según indica la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, en relación a la información proporcionada por los propios ayuntamientos, en la provincia hay 615 alcaldes y concejales y 162 alcaldesas y concejalas. Un 11% de los principales representantes municipales en los 183 pueblos de Soria es una mujer.

Las corporaciones municipales, en conjunto, son por ello las menos igualitarias y destacan así de las dos administraciones supraprovinciales, donde la libre designación entre las personas que desempeñan un empleo público y que cuentan con las especificaciones requeridas deja a las mujeres con entre un 32% y un 50% de presencia en los principales cargos. Cabe mencionar en este sentido que según el último Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en Soria el 58% es mujer (4.932) y el otro 42%, hombre (3.475).

El mejor de los casos es el de la delegación territorial de la Junta de Castilla y León, que reparte los 18 puestos de su organigrama equitativamente entre hombres y mujeres. Así, si bien la máxima figura de representación es Manuel López Represa, las féminas se encuentran al frente de la jefatura del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social; de Hacienda; de Industria, Comercio y Turismo; de la Oficina Territorial de

Trabajo; de la Gerencia del Servicio Público de Empleo y de Servicios Sociales. También son mujeres la interventora territorial y la directora de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial. Son nueve de 18. Mayoría sin contar al delegado.

En la Subdelegación de Gobierno en Soria, por último, la mujer cuenta con un papel destacado en la figura de Yolanda de Gregorio, quien sustituyó en febrero a María José Heredia. Con ello, de los 25 puestos que componen el organigrama de la Administración central en Soria son ocho los que están ocupados por féminas. Son mujeres la jefa de la Unidad contra la Violencia de Género; de la Unidad de Agricultura; de Tráfico; de la Inspección Provincial de Trabajo; la delegada provincial de Hacienda; la directora de MUFACE y la coordinadora del Centro de los Alimentos del CIEMAT.

S. I. BELLED

Diputación Provincial de Soria
Relación de los diputados y diputadas sorianas

Categoría	Cantidad
Mujeres	9
Hombres	16

Corporaciones municipales sorianas
Alcaldes y concejales en los municipios de Soria

Categoría	Cantidad
Mujeres	162
Hombres	615

Subdelegación del Gobierno en Soria
La Administración central cuenta con 25 puestos

Categoría	Cantidad
Mujeres	8
Hombres	17

Delegación territorial de la Junta de Castilla y León
El organigrama está compuesto por 18 personas

Categoría	Cantidad
Mujeres	9
Hombres	9

HERALDO

Fuente: *Heraldo de Soria*, 23 de abril de 2017.

