

CARACTERÍSTICAS Y RELEVANCIA DEL NUEVO TRABAJO DE LAS MUJERES EN NUCLEOS URBANOS DE BAJA DENSIDAD EMPRESARIAL: EL CASO DE PALENCIA

José Carlos Fernández Sanchidrián*

UNA APROXIMACIÓN A LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

Una delimitación de las características de los Yacimientos de Empleo (YE) que pretenda ser comprensiva del conjunto de condiciones que le afectan, tiene necesariamente que atender al papel jugado por las mujeres, tanto en la parte de iniciativas a la hora de crear y mantener empresas, como cuando se contempla su contribución a las mismas como trabajadores por cuenta ajena.

En la estructura empresarial y de empleo de pequeñas ciudades, circunscritas a una baja densidad del tejido industrial, las mujeres ejercen y son actores del mercado de trabajo en un doble sentido: por una parte, siguiendo la razón de los tiempos, para sentirse parte integrante e incorporadas a la sociedad que les ha tocado vivir, y por otra, al encontrarse inmersas en un mercado de trabajo, de características dual y segmentario, en el que la formación técnica o profesional, no es ya garante de éxito de incorporación al mismo. Las dos situaciones lejos de ser confluentes, actúan como vectores que se contraponen, obteniendo como resultante una presión adicional, que obliga a buscar espacios que cumplan a la vez la condición de éxito económico y la de dirigirse hacia que no sean asignados apriorística y exclusivamente a los hombres.

Con independencia de la conceptualización predominante y de otras características del mercado de trabajo, el procedimiento con eficacia funcional a la

*Profesor Titular de Sociología. Universidad de Valladolid.

hora de redistribuir el trabajo tiene un componente psicosociológico que es captado y llevado a efecto por las mujeres, tanto a la hora de elegir profesión, como cuando tienen que enfrentarse y competir por un puesto de trabajo. Se sabe que el mercado de trabajo no es neutro, y en la relación con el trabajo, tanto desde la perspectiva histórica como sociológica, el sexo puede ser determinante. En este sentido, Beechey y Perkins (1986)¹, ponen de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial tiene éxito entre los empresarios sólo cuando pueden contratar mujeres.

Superadas las primeras fases de la incorporación al mercado de trabajo, cuando a la mujer se la asigna empleos dentro del segmento secundario, no puede aducirse que su situación en ese mercado secundario se deba a una baja e inadecuada cualificación, sino que la imagen dominante es la de un trabajo cuya característica típica es la de ser industrial y masculino.

Una de las salidas más transitada, para lograr la incorporación laboral, conduce a las mujeres hacia el sector servicios, intentando librarse de la imagen industrial y al aceptar así empleos con menor compensación económica en relación con su cualificación o a encaminándose hacia la administración pública buscando seguridad que compense las condiciones del mercado secundario y donde se vean reconocidas sus capacidades y su formación.

Podría afirmarse que para una mayoría de las posiciones teóricas tratadas entre otros por: Braverman, Doeringer, Piore, Breunner, Gordon, Edwards² hay diferentes vías para explicar el papel estructurador de determinados condicionantes del mercado de trabajo. Entre ellos, el género llevaría a aceptar situaciones subordinadas, en función del escaso poder negociador y de la existencia de «otros» compromisos domésticos. Estas características dotan a la división sexual del trabajo de una práctica discriminatoria que opera dentro del mercado de trabajo y que se traduce en comportamientos laborales fuera de él.

Además, en ámbitos reducidos, circunscritos a lo local, las barreras que atraviesan el mercado de trabajo, no permiten la permeabilidad de flujos, y actúan como otro elemento estructurador. Coriat, en el Diálogo de Dourdan puso de manifiesto el carácter de este impedimento cuando decía que las condiciones de empleo no corresponden a una necesidad tecnológica sino social. El grupo de mujeres que trata de incorporarse activamente al trabajo se explica no por la necesidad propia de la producción sino por la vocación de incorporarse a un mundo que trasciende la esfera de lo doméstico y conecta las expectativas como personas y como trabajadores al uso efectivo de su autonomía e independencia.

En la investigación sobre las Condiciones y oportunidades de empleo de los jóvenes en Palencia³, se hacía constar la presión que se ejerce sobre hombres y mujeres para incorporarse al trabajo, y como ésta se encontraba relacionada con el sentimiento explícito de éxito o fracaso de una expectativa vital. En el caso de las mujeres, basándose en la distribución de papeles sociales y en un diferente ritmo de incorporación a las instituciones sociales, el apremio es aún mayor.

En consecuencia, la definición del papel de la mujer en los llamados Yacimientos de Empleo tiene como horizonte remoto un aglomerado de restricciones que ejercen, también su papel discriminatorio en el mercado laboral caracterizado por la baja densidad y escasa oferta, pero sabiendo que también es lícito atribuir caracteres de condición semejante a otros mercados laborales de pequeña escala.

CUATRO ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN⁴

Es posible suponer de principio, que los Yacimientos de Empleo pueden identificar algunas formas de trabajo flexible que pudieran afectar más a las mujeres que a los hombres. En la Unión Europea a principio de los años 90 el trabajo a tiempo parcial era para los hombres de un 13%, pero en el caso de las mujeres esta cifra se elevaba hasta el 28%. En algunos casos como en el Reino Unido la situación puede llegar hasta el 55% e incluso se muestra que la población laboral femenina está dispuesta a trabajar no sólo a tiempo parcial sino en empleos con inferior cualificación a la que se dispone, lo que nos hace enfrentar el análisis de los ámbitos de los (YE)⁵ desde una perspectiva comparativa en la que surgen inicialmente dos consideraciones:

Primera.- El Yacimiento de Empleo es una forma emergente y por lo general autogestionada de incorporación al mercado de trabajo ante la ausencia de una expectativa más firme y estable.

Segunda.- El yacimiento, en muchos casos, es homologable a la situación de empleo precario dada la volatilidad del mismo y la falta de concreción de una oferta estable de trabajo.

La cuantificación de los ámbitos en gran parte de las ciudades castellano leonesas, tanto desde el punto de vista del número de iniciativas empresariales como desde la mano de obra que absorbe permite calificarlos de baja incidencia y escasamente estructurados⁶.

No todos los tipos de empresa participan con la misma intensidad respecto a la oferta de empleo, ni se distribuyen por los ámbitos de una manera ponderada, sino que obedecen a comportamientos más relacionados con la cultura empresarial de los promotores y con el fin de satisfacer en el mercado de bienes y servicios.

El comportamiento de la empresa, en los aspectos de su desarrollo económico, observa la trayectoria de la eficacia, y su supervivencia está ligada a la consecución del beneficio económico en algunos casos, o social en otros, pero en lo que concierne al empleo y a la ocupación de hombres y mujeres se dan algunas características que es preciso ir delimitando, y dentro de ella el comportamiento del papel jugado por las mujeres.

El Empresario Individual. Dentro de las posibilidades jurídico-legales para enfrentar el riesgo económico que supone la creación, puesta en marcha y gestión de la empresa, ligadas al (YE) se han detectado directamente relacionadas 10,75% de empresas con la siguiente distribución comparativa:

TIPOS DE EMPRESA EN PALENCIA: COMPARACIÓN PORCENTUAL

	Sociedad Anónima	Sociedad Limitada	Comunidad de Bienes	Soc. Cooperat.	Asociación	Otras	Empr. Individual
Empresas en General	3,85%	15,91%	6,28%	1,32%	0,61%	0,48%	71,54%
Empresas relacionadas con los (YE)	18,05%	36,09%	3,76%	0,75%	15,04%	4,51%	21,80%

Fuente de datos y elaboración propia⁷

Bajo la forma jurídica de empresario individual subyace una iniciativa, por lo general, de carácter restringido con una envergadura limitada y concretada a unos ámbitos económicos donde el principal promotor asume todos los papeles: gerenciales, laborales y administrativos.

Como ha podido apreciarse en la anterior tabla esta forma de empresa constituye la forma dominante en la iniciativa empresarial local, y con un peso significativamente menor aparece en los (YE) de Palencia, en los que se han detectado 29 empresas de este tipo con una media de trabajadores por empresa de carácter asalariado de 4,38, de los que 3,34 corresponderían a mujeres, si en ella consideramos tanto a las mujeres asalariadas como a las no asalariadas. En las plantillas de esta modalidad de empresa las mujeres son claramente mayoritarias, pero la relación laboral que se mantienen con la misma permite comprobar la existencia de un número de trabajadores tanto hombres como mujeres que se sitúan bien al margen de la relación contractual o bien se incluyen como agentes o propietarios, diluyendo las fronteras ente el salario y el beneficio empresarial.

Comunidad de Bienes. Su participación tanto en lo referente al número de empresas detectadas, como al empleo que agrupa, puede definirse de poco relevante, sin embargo la media de trabajadores asalariados por empresa es de 5,60. Bajo esta forma de empresa, en la que el comunero está implicado patrimonialmente, se observa un valor promedio de empleo asalariado superior al que presentaban la empresa individual, y de ellos acoge la mayor proporción de mujeres asalariadas por el total de asalariados, como se recoge en la siguiente tabla:

TIPO DE EMPRESA: COMUNIDAD DE BIENES

	Total no Asalariados	Total Asalariados	Mujeres Asalariadas	Mujeres no Asalariadas
Media de empleo	1,80	5,60	4,00	0,0
% de Empleo asalariado	24,32%	75,67%	54,05%	

Fuente de datos y elaboración propia

Otras dos formas de empresa, siguiendo la trayectoria descrita para la Comunidad de Bienes, tienen baja repercusión e incidencia en la caracterización de los (YE) en general y en particular en el papel desempeñado por las mujeres en ellas. Las Sociedades Laborales, las Sociedades Cooperativas y las Fundaciones, a pesar de las posibilidades que el ordenamiento legal les otorga, no parecen contar con la preferencia de los empresarios, para desarrollar ideas industriales o productivas que tengan como objeto la explotación de las actividades que caen dentro de la consideración de nuevo yacimiento, pero tampoco las existentes adquieren un tamaño suficiente para que su peso se haga notar en el empleo.

Si exceptuamos la iniciativa personal que toma la forma de empresa individual, cuyo número es considerable en el total de la actividad, y marginamos a las formas de escasa representatividad, se pone de manifiesto lo que podíamos llamar el núcleo principal de la tipología empresarial que tiene repercusión en la actividad de los (YE)., Las más frecuente son las Sociedades de Responsabilidad limitada, seguidas de las Sociedades Anónimas. Pero si atendemos al número de mujeres que encuentra acomodo, con independencia de la repercusión salarial, la figura con mayor incidencia son las asociaciones.

Veamos algunas de las características estructurales del empleo en estos tipos de empresa.

Del total del empleo asalariado que puede computarse en los (YE), el 70,1% se encuentra ubicado en estas tres formas: Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada y Asociaciones, que se distribuye de la siguiente manera:

CARACTERÍSTICAS SEGÚN TIPO DE EMPRESA

	Media de Asalariados	Total Mujeres
Sociedad Anónima	15,0	103
S. de Responsabilidad Limitada	14,77	571
Asociación	13,30	522
Fuente de datos y elaboración propia		

La Sociedad Anónima. Corresponde quizá a la forma de empresa que exige una mayor estructuración de nivel formal⁸, aspecto que se refleja también en los costes de creación y en la complejidad de su gestión. La existencia de 24, con actividad constatada induce una idea favorable sobre la estabilidad de sus propósitos empresariales y la consistencia de la actividad económica, no obstante, en lo que se refiere a este apartado la contabilización de sólo 103 mujeres entre el personal asalariado no ofrece una perspectiva optimista para las expectativas del empleo femenino.

La Sociedad de Responsabilidad Limitada, es una figura frecuente en el panorama empresarial general, con menores costes de constitución y una gestión administrativa y fiscal de menos envergadura que la sociedad anónima, ha permitido

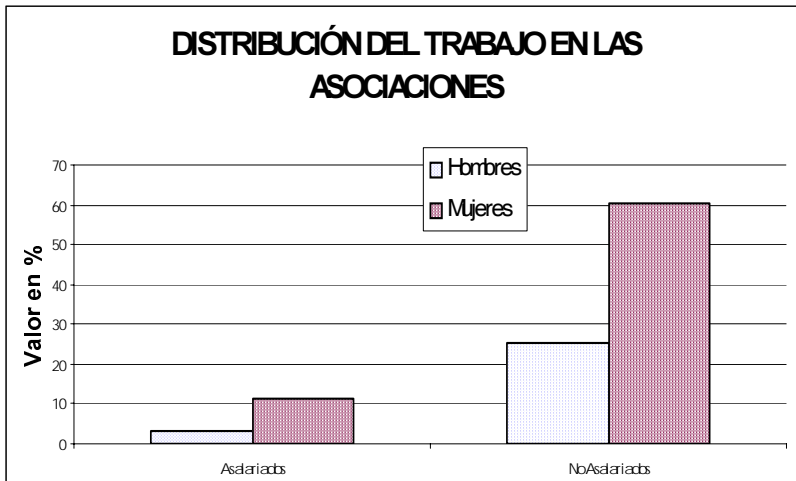
que esta figura responde con mayor flexibilidad a las demandas del mercado de bienes. El empleo femenino que absorbe alcanza la cifra del 80,53%, del cual, la mayor parte corresponde a empleo asalariado (97,72%) y tan sólo un 2,28% puede catalogarse como empleo no asalariado.

Las Asociaciones, forma parte de una categoría de agrupamiento de intereses que no entra a formar parte de la tipología empresarial pero que emerge con fuerza en el ámbito de los (YE), dando cobertura a unos objetivos que, bien sea por la inmediatez de la respuesta o bien por la finalidad del cometido no son tratados por las formas tradicionales de empresa.

La comparación con otras formas encierra algunas diferencias a la hora de evaluar el potencial empleo, al permitir la asociación el tipo de colaboración voluntaria y estar exentas la mayoría de ellas del ánimo de lucro.

En términos comparativos, en las asociaciones encontramos que 85,62% de las personas que colaboran no tienen una relación asalariada, de las que el 29,49% son mujeres. Formando parte de la relación laboral, las asociaciones tienen una media de 13,30 trabajadores, de los cuales son mujeres el 21,05%. En cualquiera de las formas de participación la presencia de la mujer en las asociaciones es siempre menor que la de los hombres, aunque cuando se trata de trabajo no asalariado la proporción es de 1:4,75 y cuando es trabajo asalariado la proporción se reduce hasta 1:3,4 .

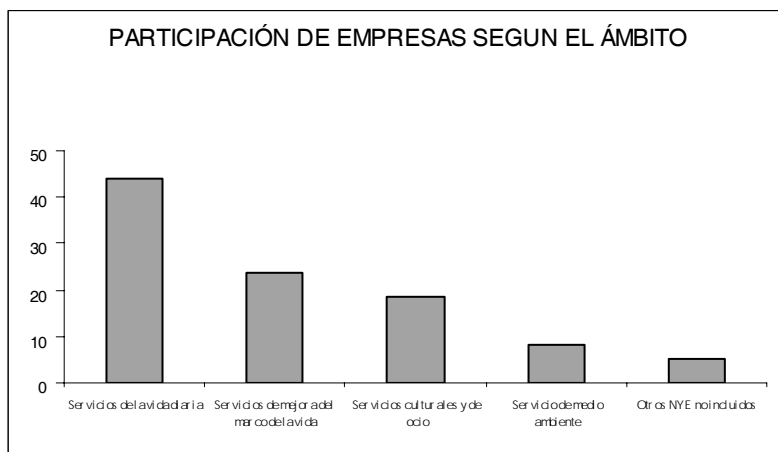
El gráfico siguiente muestra comparativamente, la participación en las asociaciones de hombres y mujeres según sea el tipo de relación contractual que mantienen:



Fuente de datos y elaboración propia

Los espacios empresariales resitúan las expectativas de empleo desde una perspectiva estructural, pero la vertiente funcional necesita ser observada en relación con los ámbitos de dedicación, siendo esta perspectiva muy útil a la hora de configurar las características del empleo de las mujeres.

La distribución del trabajo y la participación en los ámbitos de los (YE), en el caso de Palencia se encuentra polarizado, con una concentración de actividad tanto empresarial como laboral en el de «Servicios de la vida diaria». Como puede verse en el gráfico siguiente, el 67,9% de todas las actuaciones se encuentran concentradas entorno a las necesidades emergentes de las nuevas formas de vida y sobre todo, en relación con las nuevas formas de distribución del tiempo en las familias:



Fuente de datos y elaboración propia

Se trata en muchos casos de actividades cuyo objeto principal de trabajo ya era conocido pero que a través de la actualización de la oferta, de la introducción de la tecnología o de la particularización del servicio se recuperan para el mundo laboral viejas profesiones que de otra manera ya hubieran desaparecido. Es necesario hacer mención de un pequeño grupo de empresas y servicios que no pueden ser catalogables en los cuatro ámbitos clásicos pero que recogen en esencia las principales características que definen el Yacimiento de Empleo y en el que la participación de la mujer es importante.

-Características del empleo y ocupación de la mujer en ámbito de los «Servicios de la vida Diaria».

El análisis que se viene utilizando para conceptualizar el trabajo desde los años ochenta que tiene en cuenta la participación de la mujer hace especial hincapié en tres categorías que aquí se han tenido en cuenta: actividad, empleo y trabajo.

Las ciencias sociales (sociología, historiografía y economía), han prestado casi siempre más atención al empleo que al trabajo. Esta circunstancia introduce un sesgo que tiene menor importancia cuando se trata de trabajadores en general pero que adquiere mayor relevancia cuando los trabajadores son mujeres o cuando se aborda comparativamente la participación de ambos en el trabajo o en el empleo.

La referencia del trabajo de la mujer en los (YE) pone de manifiesto que, con independencia de un tratamiento global e igualitario, deberá considerarse desde una perspectiva amplia, al existir una prioridad funcionalmente desencadenante ligada a la escasez de la oferta y a los mercados restringidos como ya antes habíamos puesto de manifiesto. Entre las formas estructurales de tratamiento del empleo como actividad/inactividad, paro/trabajo, trabajo/trabajo parcial; y otras propias del trabajo como cualificación, carrera, salario, control del trabajo o relación sociolaboral, son prioritarias las formas que atienden al empleo y necesarias las que atienden al trabajo. En la dinámica de inserción que se ha observado en los (YE), en lo que atañe a las mujeres las características del empleo, conducen también a poner de manifiesto el tipo de ocupación en cada ámbito.

En concreto, el empleo de las mujeres en este ámbito es, más elevado que el de los hombres si tomamos como referencia el total del trabajo, como así se refleja a continuación:

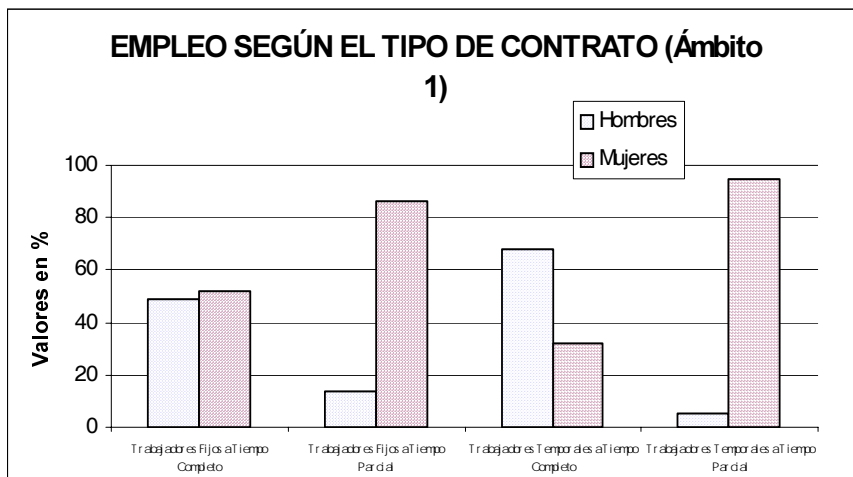
PORCENTAJE DE PARTICIPACION (Ámbito 1)

	Asalariados	No Asalariados
Mujeres	62,27	37,73
Hombres	49,44	50,60

Fuente de datos y elaboración propia

La participación de la mujer permite decir que, siendo éste el principal núcleo donde se recogen las expectativas y el trabajo de las mujeres y que siendo de igual manera el mayoritario, con actividades como: Servicios a Domicilio, Cuidado de niños, Nuevas Tecnologías de la Información y Ayuda a jóvenes en dificultades e Inserción, las diferencias son más significativas en el empleo asalariado que el no asalariado al haber más mujeres que hombres asalariados y más hombres que mujeres en el empleo no asalariado, lo que redundaría en la hipótesis de unos perfiles ocupacionales de especial dedicación (cualificación específica) de mujeres, lo que debe llevarnos a extrapolar esta apreciación cuando se trata del voluntariado o simplemente la colaboración ideológica, desinteresada, o no crematística, en la que los hombres tienen una participación superior a la de las mujeres (37,73; 50,60). La contraposición que se refleja en estas cifras tiende a reforzar una de las primeras suposiciones por la que puede decirse que en los ámbitos donde existe mayor nivel de colaboración profesional se reduce la colaboración voluntaria.

El trabajo asalariado de mujer en este ámbito también reviste de condiciones típicas que definen una relación laboral característica como puede observarse en el gráfico.



Fuente de datos y elaboración propia

Los trabajadores con una relación laboral estable, se distribuyen sin que la variable sexo parezca tener alguna influencia, sin embargo cuando las condiciones de trabajo avanzan hacia los límites de la precariedad, se observa que el porcentaje de mujeres aumenta, siendo característico el alto nivel de empleo cuando se refiere a la utilización del Tiempo Parcial, independientemente de que se trate de fijos o eventuales, mientras que los hombres el tipo de contrato que se utiliza es el de a Tiempo Completo.

Puede ser que la mujer utilice para su empleabilidad tiempos residuales de otras ocupaciones, de igual manera que en la definición de los contenidos de su trabajo pueden ser también marginales, en cualquier caso el tipo de contrato utilizado posibilita el acceso a menor salario y en consecuencia menor autonomía económica que deberá verse complementada con otras fuentes de ingresos, con lo que vuelve a plantearse lo excepcional de su relación con el empleo y el bajo contenido de su trabajo.

-Características del empleo y ocupación de la mujer en ámbito de los «Servicios de mejora del marco de la vida».

Una de las características que se han señalado sobre las actividades de los (YE) es que las necesidades que generan las nuevas sociedades deben de ser satisfechas por las instituciones del estado de bienestar, pero éste cede al mercado parte de su función ante la imposibilidad estructural y el déficit económico que supondría acometer las mismas, de manera que siendo irrenunciable para el progreso, se opta por iniciativas de rango local que aseguren la oferta. Los servicios de mejora del marco de la vida, contienen en sí un conjunto de actividades entre las que están los transportes, la seguridad, la mejor vivienda y otras que dotan del «cuantum» de calidad a la ciudadanía imprescindible para considerar positivamente el progreso.

En el caso de Palencia se han encontrado un total de 32 empresas cuya actividad puede considerarse inmersa en este ámbito, cuyo empleo se distribuye según el cuadro siguiente:

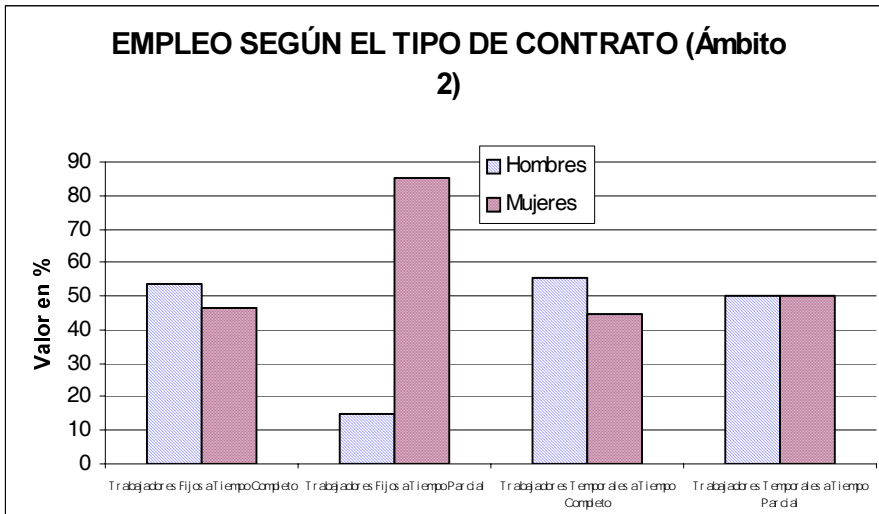
PORCENTAJE DE PARTICIPACION (Ámbito 2)

	Asalariados	No Asalariados
Mujeres	86,05	13,95
Hombres	76,83	23,17

Fuente de datos y elaboración propia

La actuación en este ámbito obedece a una mayor concentración de empresas y a una menor oferta de trabajo, sin embargo la profesionalización de la participación es mayor tanto en hombres como en mujeres, y en estas, significativamente mayor que en el ámbito 1, al haberse reducido considerablemente la participación no asalariada. El perfil ocupacional de la actuación de las empresas aun siendo diseñado tradicionalmente con carácter masculino, en este caso solo los hombres superan a las mujeres cuando se trata de empleo no asalariado.

La tipología de contratos por los que se accede al empleo, marcan áreas con características diferenciales a la de otros yacimientos, como da cuenta de ello el gráfico que se inserta a continuación.



Fuente de datos y elaboración propia

Aún guardando una cierta pauta de equilibrio entre la utilización de formas contractuales y la variable sexo, como puede apreciarse en la repetición casi idéntica de valores entre los trabajadores a tiempo completo, cuando se trata del empleo a tiempo parcial, de nuevo vuelve a reflejarse unas diferencias que no son explicables sin recurrir a la idea de compatibilización de ocupaciones, a reiterar el argumento de empleo precario y las peores condiciones económicas con que estos tipos de contrato están dotados. Según Horrel, Rubery y Burchell (1989) la oferta de trabajo de las mujeres está distribuida en franjas horarias que presentan una gran rigidez, lo que permite a las empresas disponer de una fuerza de trabajo flexible por un lado, pero a la vez rígida respecto a sus ocupaciones domésticas. Las necesidades familiares adquieren carácter prioritario, por lo que la elección de horario acarrea incomodidades que son asumidas, con el resultado que las horas pagadas a las mujeres suelen ser considerablemente inferiores a las de los hombres.

Las empresas que dan cobertura a este yacimiento tienen una media de 4,28 asalariados, lo que nos da idea no solo de su reducido tamaño sino también de una estructura operativa cercana a la organización familiar, por la que el volumen de negocio que puede asumir es así mismo limitado y el crecimiento del empleo desde el punto de vista cualitativo no tiene las mejores perspectivas.

-Características del empleo y ocupación de la mujer en ámbito de «Los servicios culturales y de ocio».

En 1994, pocas semanas antes de su muerte, Karl Popper hacía pública una reflexión que bien pudiera ser una síntesis constructiva y direccionada sobre los problemas fundamentales, y la prioridad con que deben acometerse soluciones, para que la sociedad siga evolucionando positivamente. En ellas se decía «Nuestra tarea primordial es la paz. La segunda es velar para que nadie pase hambre, y la tercera el pleno empleo. La cuarta, por supuesto, es la educación...».

El acceso a la cultura construida y desarrollada sobre bases educacionales, la posibilidad de trabajar, la capacidad de elegir trabajo y además poder de tener un descanso que permita el disfrute de un ocio elegido, recorren y delimitan las líneas medulares de la sociedad del bienestar. Es evidente que cada vez más la cultura es entendida en sentido amplio, engloba modos de vida, sistemas de valores, tradiciones y creencias, derechos fundamentales, tecnología, arte ...etc. , pero a la vez es elemento de discriminación. Por la cultura que se distinguen los grupos sociales y las clases, determinado una cierta estructuración social. Lukács Adorno, Marcuse o Althusser acusaron a la sociedad capitalista de favorecer el desarrollo de subculturas, con el objetivo de despojar de sus elementos identificativos a sectores sociales relegados. Oscar Lewis denominaba cultura de la pobreza a las formas culturales de los estratos inferiores, donde se producían formas de comportamiento claramente superados por las clases sociales acomodadas. La relación entre las formas dominantes de cultura y los comportamientos aceptados no necesita ahora demostración y también la tendencia a producirse como formas dominantes es clara y lo mismo que lo es la

facilitación de su acceso. El informe del Club de Roma encargado a Giarini y a Lidtke contenido en «El futuro del Empleo» así lo refleja.

El Yacimiento de Empleo se asienta sobre la tendencia a propulsar cualquier iniciativa que conduzca a la homogeneización cultural, para lo cual es imprescindible que pueda ser articulado sobre una disposición de ocio. El ocio, entendido como tiempo de no trabajo, tiene una catalogación innegable como fenómeno colectivo dedicado a la recreación y que necesita ser gestionado por el propio individuo o por otros actores sociales.

En las sociedades actuales la tendencia a disminuir el número de horas de trabajo, incrementando en la misma proporción las disponibilidades de tiempo. A la vez, se cruza otra tendencia que tiene relación con las mayores expectativas de vida y una edad de jubilación donde los trabajadores aun disponen de suficientes recursos físicos y de salud como para plantearse la tercera edad con abundantes expectativas y posibilidades.

Las empresas que tienen actividad relacionada con la oferta cultural y de ocio son 19,68% de cuantas están implicadas en los yacimientos, con una media de 4,12 trabajadores asalariados por empresa. Bajo este tipo de actividad también se recoge un número todavía mucho más elevado, que formando parte de la oferta genérica la relación con las entidades que gestionan el yacimiento, no es de tipo laboral, como se ve en la siguiente tabla:

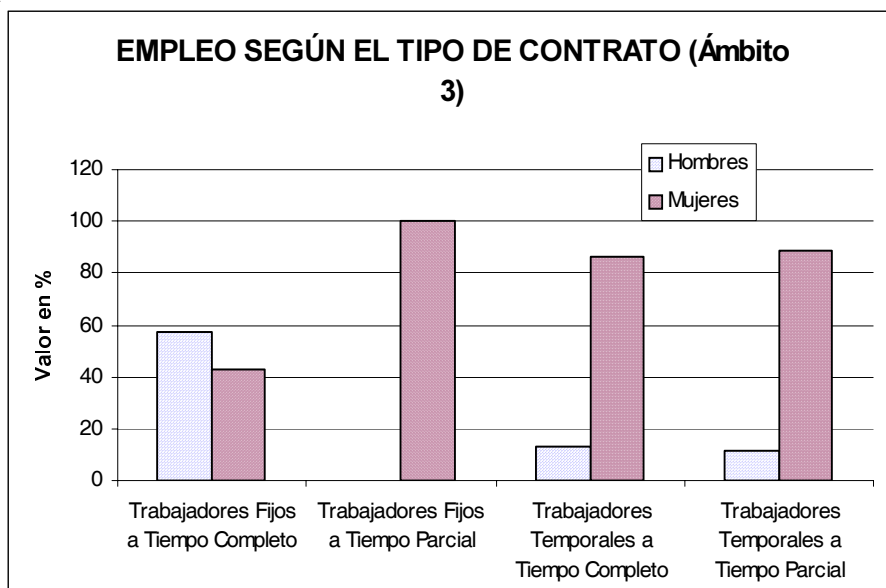
PORCENTAJE DE PARTICIPACION (Ámbito 3)

	Asalariados	No Asalariados
Mujeres	37,07	62,92
Hombres	7,51	92,49

Fuente de datos y elaboración propia

En esta insólita distribución de recursos donde la relación no asalariada es de mayor importancia cuantitativa que la asalariada, la participación los voluntarios marcan el impasse y el ritmo de crecimiento de las acciones aquí desarrolladas, pero dentro de la relación laboral, la de la mujer presenta la peculiaridad de obtener una mayor tasa de empleo que los hombres en todos los tipos de contrato excepto en el de trabajo fijo a tiempo completo en el que los hombres obtienen un diferencial de un 14,28% más que las mujeres. En ese contrato, se contienen las características de lo que podíamos llamar el empleo regular: trabajo constante y continuado.

En otras modalidades contractuales, cuando las condiciones del trabajo implican alguna disminución de carácter temporal en cuanto a la prestación o limitación del tiempo del contrato, las mujeres obtienen valores mucho más altos que los de hombres como puede verse en el gráfico que se inserta a continuación:



Fuente de datos y elaboración propia

-Características del empleo y ocupación de la mujer en ámbito de «Los servicios de medio ambiente».

En junio de 1992, la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, desarrolló y legitimó una agenda de medidas de carácter político y económico con especial incidencia sobre el cambio en la gestión medioambiental. Aunque en ese año se trató de medidas a emprender a largo plazo que condujeran a la renovación de tratamiento del entorno, en 1997, en la II Conferencia revisaba las medidas adoptadas cinco años atrás y se las dotaba de carácter muchas mas ejecutivo.

La consecuencia parece clara de la simple preocupación se da paso a una revisión mucho mas activa que implica mayor grado de conciencia social, mayor dedicación y previsión sobre la utilización de bienes comunes e imprescindibles para la vida sobre la tierra en la que la idea de crecimiento ilimitado deja paso al desarrollo sostenible. Un especial cambio de actitud en la especie humana que prende en la mayoría de la población y despierta interés por conservar y mantener los recursos, primero los más próximos y luego los globales.

En esta corriente de pensamiento están implicados tanto las instituciones como los ciudadanos, potenciando la aparición de grupos y empresas dedicados a la gestión medioambiental en todas sus extensiones, que en el caso de Palencia puede concretarse en 11 con un volumen medio de empleo asalariado cercano al 10% de la población ocupada en los (YE).

La estructura del empleo ligada a este ámbito presenta como característica inicial una alta tasa de empleo asalariado tanto en hombres como en mujeres, como muestra la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE PARTICIPACION (Ámbito 4)

	Asalariados	No Asalariados
Mujeres	96%	4%
Hombres	95,86%	4,14%

Fuente y elaboración propia

Esta distribución nos lleva a establecer una inicial estructura profesionalizada de los recursos humanos aquí dedicados, donde la participación de la mujer cuantitativamente es aún muy reducida (12,88%), pero que cuando accede al empleo, lo hace siguiendo la misma pauta que los hombres.

La calidad de los contratos que disfrutan unos y otros observa diferencias relacionadas con el tiempo de ocupación. Tomando como elemento de comparación el total del empleo asalariado en el yacimiento, puede apreciarse que la modalidad del empleo a tiempo parcial prácticamente es inexistente, y donde puede encontrarse partes significativa de este siempre esta ligado a la utilización de jornadas completas de trabajo, como puede verse en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

	Hombres	Mujeres
Trabajadores Fijos a Tiempo Completo	47,31%	9,68%
Trabajadores Fijos a Tiempo Parcial	0,54%	0,54%
Trabajadores Temporales a Tiempo Completo	39,25%	2,69%
Trabajadores Temporales a Tiempo Parcial	0,00%	0,00%

Fuente y elaboración propia

La presencia de las mujeres en términos generales es reducida y sin duda, aminorada por la escasa presencia del contrato a tiempo parcial. El tipo de trabajo que desarrollan estas empresas (gestión y recuperación de residuos, producción de bienes agrícolas ligados a la protección y mantenimiento de espacios naturales o tecnologías contra la contaminación) tampoco han sido un espacio laboral donde la presencia de mujeres ha sido frecuente. La conjunción en este ámbito de ambos factores, menos posibilidades de utilización de tiempos parciales y menos frecuencia de mujeres en el sector, son sin duda dos condicionantes significativos en la explicación de la tenue presencia de mujeres.

-Características del empleo y ocupación de la mujer en otros ámbitos no incluidos en los anteriores.

Según los datos que manejamos se pone de manifiesto la existencia de un grupo de empresas o agrupaciones que por la actividad que desarrollan pueden considerarse incluidas en las características definitorias de los Yacimientos de Empleo, pero que por su estructura y composición son difícilmente clasificables en los cuatro grupos anteriores. Se trata de un total de 7 enclaves que ateniéndonos a una definición inicial (constitutiva, o por su objeto fundacional) hubieran tenido que ser excluidas, pero que en la actualidad realizan funciones o prestan servicios ligados a los nuevos Yacimiento de Empleo. En este heterogéneo grupo pueden encontrarse asociaciones de defensa de interés laboral, ligadas a la tierra, a la juventud ...etc. . Desde la perspectiva del empleo es difícilmente determinable que parte de su estructura laboral esta relacionada específicamente con los ámbitos de los (YE) dado que no existe una separación funcional y las polyvalencias de sus cuadros laborales es la norma más común. No obstante, los datos de que se dispone dan cuenta de unas configuraciones en las que el empleo no asalariado forma un núcleo central de su estructura, o si se quiere se trata de unos enclaves de baja densidad en cuanto al empleo que proporcionan, pero que precisan de un alto grado de colaboración voluntaria, como da cuenta las cifras de distribución ofrecidos en la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE PARTICIPACION (Ámbito 4)

	Asalariados	No Asalariados
Mujeres	7,86%	92,14%
Hombres	4,83%	95,17%

Fuente y elaboración propia

La participación de las mujeres en cuanto al empleo asalariado se refiere, se centra fundamentalmente en el empleo a tiempo completo, bien sea de carácter temporal o de carácter fijo. El empleo a tiempo parcial es escasamente relevante para ninguno de los sexos, sin duda, absorbido por la alta cifra de colaboración voluntaria que ocupa espacios laborales, casi siempre, en un orden descendente en cuanto a tareas de responsabilidad estructural (frecuencia e interés para la organización de la propia tarea y profesional).

Tomando como referencia comparativa el total del empleo asalariado, puede apreciarse las diferencia de niveles en cuanto a la utilización de la modalidad contractual, que a su vez es el reflejo de la estructura de empresa para dar respuesta a los servicios demandados:

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

	Hombres	Mujeres
Trabajadores Fijos a Tiempo Completo	53,19	31,91
Trabajadores Fijos a Tiempo Parcial	2,13	2,13
Trabajadores Temporales a Tiempo Completo	2,13	4,26
Trabajadores Temporales a Tiempo Parcial	4,26	0,00

Fuente y elaboración propia

El aumento de la demanda de servicios, la diversificación de productos, los nuevos estilos de vida y en general la tendencia a obtener cotas de más calidad de vida conducen o favorecen la aparición de segmentaciones en el mercado de trabajo, algunas circunscritas a lo local y en las que, aun manteniendo como aceptado por todos el principio de igualdad, se perciben barreras que afectan desigualmente al hombre que a la mujer. Los nuevos yacimientos también ponen de manifiesto la desigualdad de iniciativas y un supuesto principio de especialización que tiene que ver con la variable sexo, en este caso concreto de una manera más matizada.

CONCLUSIONES

Los Yacimientos de Empleo, desde la tipología empresarial ligada al empleo tienen en la actualidad una baja estructuración, con escasez de iniciativas que conducen una baja demanda de trabajadores. En todo caso el papel más relevante es el de los empresarios individuales como forma de respuesta puntual y concreta a situaciones empresariales muy focalizadas

La mayor parte del empleo que se ha generado se encuentra respaldado en formas jurídicas del tipo de la sociedad limitada.

Cuando aparece el Yacimiento de Empleo la forma común de cobertura a las necesidades iniciales es a través del voluntariado (empleo no asalariado). A medida que se produce rentabilización de los servicios se transforma la estructura para dar origen a otra más profesionalizada.

En el caso del empleo de las mujeres, se las asigna con más frecuencia al empleo parcial (fijo a tiempo parcial o temporal a tiempo parcial). El empleo de carácter estructural (fijo en plantilla y a tiempo total) es mayoritariamente ocupado por varones.

El trabajo precario es a menudo sustituido y absorbido por trabajo no asalariado. En este caso la mujer es doblemente deficitaria ya que ella se inscribe menos como no asalariada y pierde el reducto de trabajo efímero que de otra forma le sería asignado.

Más de la mitad de las empresas realizan contratos temporales en determinadas épocas del año, que sirven para hacer frente a situaciones de exceso de trabajo, y suelen recurrir a los métodos habituales de captación de trabajadores eventuales a través de bolsas de trabajo de la propia empresa y de relaciones personales.

En general, la estructura que presentan la mayor parte de estas empresas se corresponde con pequeños negocios familiares que dan empleo a un reducido número de trabajadores. La presencia de trabajo no asalariado va a depender del tipo de actividad que desarrolle cada empresa, aunque, como hemos comentado, no está delimitada la frontera entre el trabajo no asalariado, en su vertiente más pura (voluntariado, asociacionismo, etc.), y el trabajo desarrollado por los propietarios o titulares de estas pequeñas empresas.

Por otra parte, en relación con el trabajo asalariado, se comprueba que la distribución por sexos es bastante equilibrada, incluso en algunos ámbitos el colectivo de las mujeres tiene más peso que el de los hombres. Sin embargo vemos cómo la temporalidad en los contratos afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, diferencia que se acentúa aún más cuando se trata de utilizar jornadas a tiempo parcial. De ahí que podamos pensar que el escaso nivel de empleo generado por estas actividades de los (YE) presenta un alto grado de precariedad.

NOTAS

¹ BEECHEY y PERKINS, A., (1986): *Matters hours: An investigation of women's Part-Time employment*, Polity Press, Cambridge.

² BRAVERMAN, H., (1974): *Labour and monopoly capital*, Monthly Review Press.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J., (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

GORDON, M., EDWARDS, R., y otros, (1982): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

BRENNER, J., y RAMAS, M., (1984): *Rethinking women's oppression*, New Left Review.

³ Investigación realizada en 1998 al amparo de la Iniciativa Comunitaria de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. Objetivo Youthstar

⁴ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, (1998): *Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla y León*, Consejería de Economía y Turismo, Valladolid.

⁵ CACHÓN, L. COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, I. (1997) «Los Yacimientos de Empleo en España: Una perspectiva general», *Economistas*, nº 74

⁶ HERNÁNDEZ SANCHÉZ, A., (1995): *Estructura social de Castilla y León*, Ámbito, Valladolid.

⁷ FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN, J.C. (cord.), (1999): *Nuevos Yacimientos de Empleo en el sector económico de los nuevos servicios para la calidad de vida*, FGUVA, Valladolid

⁸ DE LA CÁMARA ÁLVAREZ, M. (1997) «Analogías y diferencias fundamentales entre la Sociedad Anónima y la Sociedad de Responsabilidad Limitada» en *A.A.N.M.* t. XXXIV

⁹ HORREL, S., RUBERY, J. y BURCHELL, B., (1989): *Working time patterns, constraints and preferences*, Department of Applied Economics, Cambridge University.

¹⁰ POPPER, K., (1994): *La sociedad abierta y sus enemigos*, Paidós Ibérica, Madrid.

¹¹ GIARINI, O. y LIEDTKE, P., (1998): *El dilema del empleo: El futuro del trabajo*, Galaxia Gutenberg, Barcelona.