



PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA
AZULEJERA EN LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Curso 2015-2016

Estudiante:

Carla Beltran Garcia

Tutor:

Alejandro Moreno Sandoval

Índice

Resumen	3
1. Introducción	4
2. Objetivos	6
3. Sistema de género y división sexual del trabajo	7
4. Aportaciones teóricas sobre el mercado laboral femenino.....	11
4.1 Teoría del Capital Humano	11
4.2 Teoría de la segmentación del mercado	13
4.3 Teoría de las Relaciones Sociales de Género	14
4.4 Teoría Marxista	15
5. Estructura laboral de la mujer y los hombres	17
6. Industria cerámica en la provincia de Castellón	21
7. Mujeres en el sector cerámico	24
8. Conciliación laboral, familiar y personal	27
9. Conclusiones	30
10. Propuestas	31
Bibliografía	32

Índice de Anexos

Anexo I. Elecciones de Comité de Empresa de las empresas Porcelanosa S.A., Pamesa Cerámica S.L., Argenta Cerámica y Grespania S.A.	35
---	----

Índice de tablas

Tabla 1. Alumnado matriculado por tipo de enseñanza y sexo. Curso 2007-08	12
Tabla 2. El sector cerámico en 2015	21
Tabla 3. Participación de la mujer en las distintas etapas de la producción del sector cerámico ..	24
Tabla 4. Elecciones sindicales de Comité de Empresas en azulejaras	26

Índice de gráficas

Gráfica 1. Tasa de paro según sexo y grupos de edad para la población superior. Año 2013.....	13
Gráfica 2. Trabajo a tiempo parcial involuntario en mujeres de 25 a 49 años.....	17
Gráfica 3. El subempleo en Europa	18
Gráfica 4. Razones del trabajo a tiempo parcial en España. Año 2014	19

Índice de imágenes

Imagen 1. Clúster de la cerámica en la provincia de Castellón	22
---	----

Resumen

En el presente trabajo se dispone a realizar un análisis de la situación de la mujer en el sector azulejero de Castellón. Por ello, se hablará en primer lugar de la sociedad patriarcal de la cual se proviene y de la incorporación de la mujer al mercado laboral y se estudiará la división sexual del trabajo. Tras ello se estudiará la situación de la mujer en el mercado laboral y la estructura laboral de la mujer y del hombre.

La industria azulejera es uno de los sectores más importantes de la provincia de Castellón, y por ello se estudiará la industria en la provincia y como afecta a la mujer, la participación de la mujer en la industria cerámica. Y para ello se analizaron datos de las empresas azulejeras, Porcelanosa S.A., Argenta Cerámica S.L., Grespania S.A., Venis S.A. y Pamesa Cerámica S.L..

1. Introducción

El sector azulejero es uno de los principales sectores, tanto de España como de Castellón. El sector cerámico, es un pilar fundamental de la economía española y de la provincia de Castellón puesto que el 94% de la producción nacional se da en la provincia de Castellón.

El sector azulejero es un sector tradicional, que cuenta con un elevado número de trabajadores, ¿Pero qué proporción hay de hombres y mujeres entre sus plantillas? ¿Bajo qué condiciones se encuentra la mujer en este sector? Para poder responder primero se debe hacer repaso de la historia de la mujer, la incorporación al mundo laboral de la mujer y el tipo de sociedad de la cual se proviene.

En los apuntes de Piqueras (2015-2016)¹ aparece la sociedad como un conjunto de elementos y elaboraciones materiales e inmateriales que los seres humanos generan como colectividad y como individuos con su vida en común. La sociedad actual es una sociedad capitalista, donde el capital (Dinero) se convierte en el centro de dicha sociedad y todo se convierte en mercaderías, incluidas las personas. Los seres humanos venden su fuerza de trabajo, que es la capacidad tanto física como intelectual con la que cuenta cada ser humano. Esta fuerza de trabajo se vende en el mercado laboral.

Todo esto da lugar a la mercantilización, donde todo queda referido al mercado, todo se puede mercantilizar, incluido las personas, ya que estas venden su fuerza de trabajo. Esto es debido a que el valor de cambio de las cosas, el valor que marca el mercado, prevalece sobre el valor de uso de las cosas, el que el ser humano le otorga individualmente a las cosas en función de sus necesidades, sentimientos o preferencias.

El Ser Humano se ve reflejado en el mercado, cuando vende su fuerza de trabajo para poder sobrevivir, de ahí que el Ser Humano pase a ser asalariado, vendiendo su capacidad física e intelectual de trabajar. Se trabaja a cambio de un salario, renunciando a parte del propio tiempo de vida y también a parte del producto del trabajo propio, porque este pasa a pertenecer al que ha comprado la fuerza de trabajo del individuo. (Piqueras, 2015-2016).

En la sociedad capitalista el dinero es el principio y el fin de las acciones de los humanos. El dinero se utiliza como instrumento de cambio para conseguir más mercaderías, y se producen mercaderías para conseguir más dinero. Es un ciclo que consiste en Dinero, Mercaderías, Dinero. Por eso en la sociedad capitalista no es importante producir para satisfacer las necesidades de la sociedad, sino para obtener un beneficio.

¹ Piqueras, A. (2015-2016). Apuntes de clase de la asignatura Anàlisi i promoció de la igualtat de Gènere en l'àmbit laboral. UJI.

Por ello en la sociedad actual, donde el dinero manda, se ve una clara estructura desigual, donde hay desigual acceso a los recursos con los que cuenta la sociedad, los bienes producidos, estatus y poder social.

Esta desigualdad se expresa en estratificación social, que es la estructura de clases basada en la desigualdad entre los diferentes miembros de la sociedad. Esto deriva en la desigualdad de clases sociales, que son los diferentes grupos que engloba a todos los individuos que comparten unas características estructurales respecto a los recursos y bienes sociales (Piqueras, 2015-2016).

Cada individuo pertenece a una clase social y dependiendo de ella se tienen más o menos oportunidades de vida, de acceso a los diferentes recursos.

Dependiendo de la clase social a la cual se pertenece, se determina un diferente horizonte social, que son las expectativas y metas a llegar en la vida. Y esto depende de la clase social a la cual se pertenece, y por género, raza, etnia o religión.

2. Objetivos

Los objetivos que se pretenden conseguir con este estudio son:

- Comprender el papel desempeñado por la mujer en la sociedad actual en el mercado laboral. Se pretende estudiar la sociedad patriarcal de la que se proviene y la inserción de la mujer en el mercado laboral.
- Estudiar la División Sexual del trabajo, el sistema de género, las teorías que se crean junto a la participación de la mujer en el mercado laboral y la estructura laboral de las mujeres y de los hombres. Y así establecer un marco general de la situación de la mujer al mundo laboral.
- Conocer las características del sector cerámico dado su importancia en la provincia y en el resto de España.
- Analizar la presencia de la mujer en la industria azulejera de la provincia de Castellón, mediante datos de empresas como Porcelanosa S.A., Argenta Cerámica S.L., Grespania S.A., Venis S.A. y Pamesa Cerámica S.L..

3. División sexual del trabajo y sistema de género

La División Social del Trabajo, es un proceso por el que unos y otros tienen diferentes consideraciones en cuanto a prestigio, poder y remuneración en el mercado laboral. Esto implica que se tengan diferentes posibilidades de acceso a los recursos y los bienes, dependiendo de la clase social a la cual se pertenezca y esto influye en el horizonte social que tiene cada individuo.

Por otro lado, la División Sexual del Trabajo es una forma especial de División Social del Trabajo, en función del sexo de las personas, dividiendo en dos la sociedad, en cuanto a las tareas, cometidos, posiciones laborales y sociales, objetivos, posibilidades y oportunidades de vida, siendo desigual para mujeres y hombres. En cada sociedad hay división sexual del trabajo, es universal, pero en cada sociedad se adopta de forma específica, dependiendo de la cultura (Borderías et al., 1994)².

En la sociedad en la que vivimos en España, la División Sexual del Trabajo perjudica a la mujer, puesto que provenimos de una sociedad Patriarcal, que viene del dominio del padre y por extensión del hombre. En esta sociedad la discriminación entre hombres y mujeres, viene dada por la diferenciación de los atributos reproductivos y sexuales y también de la ideología patriarcal.

El patriarcado es un sistema de género en el que los hombres discriminan a las mujeres en los distintos ámbitos de la realidad social.

La división sexual del trabajo se basa en la socialización del género.

El concepto de género pertenece a un proceso de socialización, por el cual se enseña al ser humano a ser hombre y mujer. Este concepto se refiere al carácter social y cultural de roles y atributos que se asocian a hombres y mujeres. Por lo cual ser hombre o mujer es una construcción social.

A partir de dicha construcción social los seres humanos asumen diferentes papeles en la vida y en el mercado laboral, así como diferentes responsabilidades sociales. Asumen también diferentes expectativas de vida, desiguales funciones y posiciones laborales y sociales, asumen diferentes horizontes sociales. El género es una de las grandes divisiones de la sociedad (Piqueras, 2015-2016).

² Borderías, C., Carrasco, C., Alemany, C. (1994). Las mujeres y el Trabajo: rupturas conceptuales. Barcelona: Economía Crítica.

Esto implica la separación de la vida social en dos:

- La producción - Circulación (mundo público) → Hombres
- La reproducción (mundo privado) → Mujeres

La vinculación de las mujeres al mundo privado, a la reproducción de la vida es lo que se utiliza para justificar la distribución de las actividades. Las mujeres son responsables del hogar por ser reproductoras y por ser madres (Comas, 1995)³.

A las mujeres se les vincula con la vida doméstica, mundo privado, y por ello con las tareas relacionadas con el crecimiento humano.

El trabajo de la mujer en el mundo privado queda invisible al no percibir un salario, ni prestigio social y esto perjudica a su autonomía, puesto que dependen del salario familiar que aporta el marido.

Por otra parte los hombres pertenecen a la producción y circulación, donde se producen los bienes sociales y se venden las mercaderías. En este mundo público hay reconocimiento al trabajo, se trabaja a cambio de un salario, un prestigio, un poder.

El concepto de trabajo es algo ambiguo, y ha llevado varias definiciones, dependiendo de los cambios sociales, otorgando el concepto de trabajo a determinados prácticas basadas en categorías y representaciones simbólicas culturales (Montañés et al., 1994)⁴.

Tradicionalmente el concepto de trabajo “ha sido utilizado para referirse indistintamente a tres dimensiones diferenciadas, la actividad, el empleo y el trabajo. El concepto de actividad proviene fundamentalmente de la economía que se ha ocupado, en términos generales y por extensión, respecto a las mujeres, de la actividad y del empleo más que del trabajo” (Borderías et al., 1994).

El trabajo es un conjunto de actividades que llevan a cabo la producción y distribución de bienes y servicios, pero no solo consta de actividades, sino también de relaciones sociales. El trabajo es propio de los humanos y según Godelier (1986)⁵ como referencia Comas (1995): “La división del trabajo, es el resultado de un determinado estado de las fuerzas productivas y de las relaciones

³ Comas, D. (1995). Trabajo, género, cultura: La construcción social de desigualdades entre hombres y mujeres. Barcelona: Icaria.

⁴ Montañés, M., García, C., Ramos, R., Elejabeitia, C., Hortelano, J.C. (1994). El trabajo desde una perspectiva de género. Madrid: Thetys.

⁵ Godelier, M. (1986). La producción de Grandes hombres: Poder y dominación masculina entre los Baruya de Nueva Guinea. Akal/Universitaria.

sociales que le son inherentes. Por ello no se entiende el predominio de los hombres sobre las mujeres como resultado de su posición diferencial en la división del trabajo”.

La desigualdad entre hombres y mujeres vienen dadas por la vinculación de la mujer a la esfera privada y al hombre a la esfera pública. Se entiende el concepto de familia como “una unidad de consumo y de reproducción que necesita de salarios para subsistir. El hombre realiza un trabajo en la esfera pública, fuera de casa y recibiendo una remuneración por ello, mientras que el trabajo realizado por las mujeres en la esfera privada, realizando las tareas domésticas, no es remunerado puesto que las actividades propias de amas de casa se consideran innatas a la condición de mujer (Comas, 1995).

El matrimonio es una de las piezas de la división del trabajo, sobretodo en el significado de matrimonio tradicional, familia tradicional, donde el hombre pertenecía al mundo público, manteniendo con su salario a la familia y la mujer perteneciente al mundo privado, sin remuneración, trabajaba dentro de la casa y su trabajo era el de reproducción, cuidado de la familia y mantenimiento de la vivienda, era Ama de casa y ese era su trabajo, que técnicamente no se consideraba como tal, sino que eran las labores que le correspondía por ser mujer y madre.

Las tareas domésticas son el principal argumento para la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, las oportunidades de vida no son las mismas en el mundo privado que en el mundo público.

Borderías et al., (1994) utiliza el enfoque de Delphy (1982)⁶ para hablar del trabajo doméstico:

“El trabajo doméstico es una actividad importante y sin embargo escandalosamente subvalorada, sigue constituyendo un ámbito y un factor que contribuye a la opresión de las mujeres, y puede afirmarse que los hombres se benefician de ciertos aspectos evidentes del trabajo que realizan las mujeres en el hogar”.

La teoría de subordinación de Delphy se fundamenta en la explotación de la mujer por parte de los hombres en el matrimonio. Los hombres se apropian del trabajo de las mujeres en cuanto a los trabajos realizados por estas para el bienestar de las economías familiares, donde las mujeres trabajan en la agricultura, en las empresas familiares sin retribución alguna.

Por otro lado Borderías et al., (1994), habla del trabajo de Harrison et al., (1975)⁷ sobre el modo de reproducción doméstico:

⁶ Delphy, C. (1982). Por un feminismo materialista. Barcelona: La Sal.

⁷ Harrison, J., Seccombe, W., Gardiner, J. (1975). El ama de casa bajo el capitalismo. Barcelona: Anagrama.

“ la función del modo de producción doméstico es, ante todo contribuir a la reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador asalariado aportando los valores necesarios para su subsistencia... El ama de casa, con su trabajo, reduce el valor de la fuerza de trabajo, aportando servicios que, adquiridos en el mercado, elevarían el coste de la subsistencia y, en consecuencia, también acabarían repercutiendo sobre los salarios”.

El trabajo doméstico que desempeña la mujer es para ella la principal barrera con la que cuenta a la hora de incorporarse al mundo laboral. Desde la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, a partir del 1984 en España, debido a cambios sociales, cambios en el mercado laboral, incluso en la motivación de las mujeres, se forman para enfrentarse al mundo laboral, medirse con los hombres demostrando tener las mismas cualidades que los hombres para el trabajo, para sentirse realizadas y no depender de un hombre para sobrevivir (Piqueras, 2015-2016).

Las mujeres quieren salir del mundo privado para enfrentarse al mundo público y demostrar su valía, pero esto es más complicado para la mujer que para el hombre, ya que las mujeres no renuncian al mundo privado, a las tareas domésticas, sino que lo tienen que compaginar con el trabajo realizado fuera de casa, aparece la doble jornada.

4. Aportaciones teóricas sobre el mercado laboral femenino

La incorporación de la mujer al mercado laboral implica para ellas la distribución del tiempo entre trabajo doméstico y el trabajo remunerado, y por ello la aparición de los electrodomésticos, la reducción en la tasa de fecundidad y el aumento de la oferta de cuidado de niños, ayudó a la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado.

Las mujeres en primera instancia se incorporaron a “trabajos feminizados”, trabajos como limpiadoras, secretarias, enfermeras, docentes, etc., trabajos considerados propios de mujeres ,peor considerados y peor remunerados, determinados por el sistema de géneros, puesto que dichos trabajos son como las actividades que desarrollaban en el ámbito privado en su día, a día.

Cuando la mujer se va incorporando a trabajos típicos masculinos, como trabajos en fábricas, se aprecian las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, con empleos similares. Según varios economistas esto es debido a las teorías del dualismo y de la segmentación del mercado laboral.

Cuando existen diferencias salariales entre trabajadores igual de productivos, esta tiende a desaparecer, puesto que el empresario decide prescindir del trabajador que le resulta más caro y se queda con el que le paga menos por el mismo trabajo, esto se da en trabajadoras de sexo femenino, o en trabajadores extranjeros sin papeles, etc.

En un artículo escrito por Castaño (1999)⁸se reflejan las diferentes teorías acerca del mercado laboral femenino, como la Teoría del Capital Humano, la de la Segmentación del Mercado, la Teoría de las Relaciones Sociales de Género y la Marxista.

4.1 Teoría del Capital Humano

La Teoría del Capital Humano, explica y justifica la ocupación de hombres y mujeres en trabajos mejor o peor remunerados según la preparación, disponibilidad, aptitud, opciones elegidas y metas de hombres y mujeres.

Se toma a la familia como unidad económica con decisión racional, donde los hombres y las mujeres de la familia se especializan según las ventajas comparativas de cada individuo. Esto implicaba que los hombres se especializan en el mundo público y las mujeres en el mundo privado ,por ello antes el número de mujeres universitarias era escaso.

⁸ Castaño, C. (1999). Política y Sociedad. Madrid: Universidad Complutense de Madrid (pp. 23-42)

Según esta Teoría las mujeres cuentan con menos incentivos para invertir en educación y formación que los hombres y esto hace que cobren menos en sus respectivos trabajos, por falta de calificación (Castaño, 1999).

Actualmente el número de mujeres universitarias es superior al de los hombres . Se puede observar en la tabla 1:

Tabla1: Estadística de Estudiantes Universitarios. Curso 2014/15

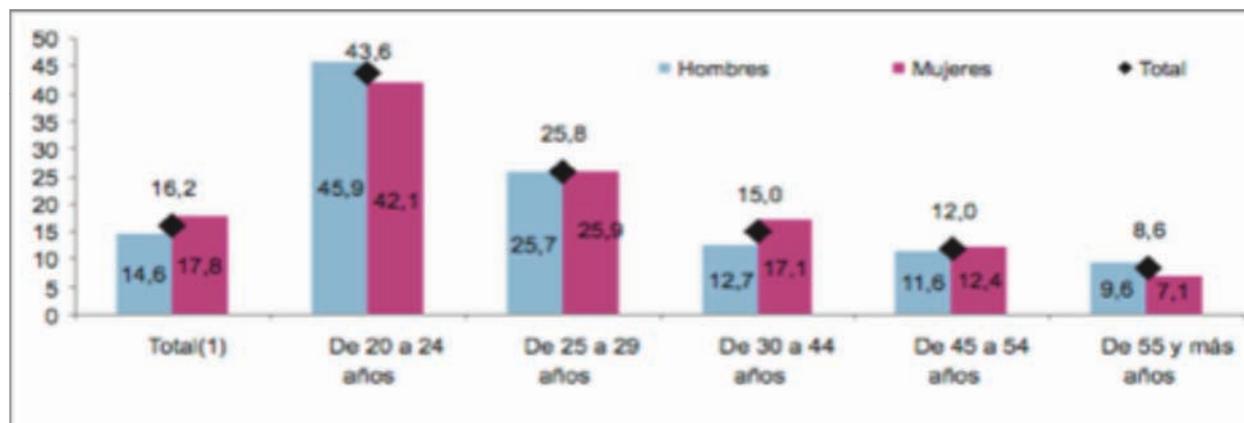
	Total Universidades	
	Total Centros	
	Mujeres	Hombres
Total Grado y 1º y 2º Ciclo		
Ciencias Sociales y Jurídicas	381.064	252.604
Ingeniería y Arquitectura	72.254	209.564
Artes y Humanidades	80.980	51.456
Ciencias de la Salud	163.687	72.266
Ciencias	41.103	39.045

Fuente: S.G. de Coordinación y seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

El porcentaje de mujeres universitarias es de un 54,18% frente al 45,82% de los hombres para el curso 2014-15, como se observa en la tabla 1.

Aun con un número superior de mujeres trabajadoras con estudios superiores, las desigualdades salariales existen, incluso la tasa de paro es distinta entre mujeres y hombres titulados, como indica la gráfica 1:

Gráfica1: Tasa de paro según sexo y grupos de edad para la población superior (%). Año 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Series anuales actualizadas con base poblacional 2011. INE y Education at a Glance 2014. OCDE

La tasa de paro para mujeres, es superior en su totalidad en mujeres tituladas (17'8%) que en hombres titulados (14'6%). Solo en edades comprendidas entre los 20 y 24 años y a partir de 55 años supera el porcentaje de hombres titulados en paro que mujeres.

En España las mujeres cuentan con un nivel mayor educativo, pero cuentan con tasas de desempleo mayor a los hombres, como se ha visto en la gráfica 1, la tasa de paro femenino con estudios universitarios es superior en su totalidad que el paro masculino, un 17'8% frente un 14'6% masculino, solo superado en el intervalo de 20 a 24 años donde la tasa de paro masculino es del 45'9% frente al femenino que es de 42'1% y también en el intervalo de 55 años o más, que el paro masculino se encuentran con un 9'6% frente al 7'1% de las mujeres. Las mujeres ocupan puestos para los que se encuentran sobrecualificadas, y además cuentan con mayor número de contratos temporales y jornadas parciales.

Las críticas a esta teoría consideran que los hombres y las mujeres son igualmente productivos, sustitutos perfectos en cuanto a la producción y no se entiende el porqué de las diferencias salariales, cuando se deberían recibir el mismo salario.

4.2 Teoría de la segmentación del mercado

Por otra parte, encontramos a otros autores que afirman que las diferencias salariales no se deben a las diferencias en la productividad, sino al mercado dual y segmentado.

En la lectura de Castaño (1999) se habla sobre la hipótesis de Michael Piore, que segmenta el mercado en dos estratos:

Segmento Primario, donde se encuentran salarios altos, buenas condiciones de trabajo, regulación laboral y estabilidad. Este mercado se subdivide en dos estratos, el mercado primario superior, donde se sitúa a los profesionales, directivos y técnicos de alto nivel y por otra parte el otro mercado, el mercado primario inferior, donde se encuentran el resto de empleos bien pagados, con escasa rotación y normas claras de promoción profesional.

Segmento Secundario, donde se encuentran los empleos inestables, baja retribución, peores condiciones laborales y de promoción.

Según Doeringer y Piore (1971)⁹ como recoge Castaño (1999), "las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y contratadas en el secundario".

En el segmento secundario se encuentran los trabajos ocupados por mujeres, trabajos donde no se necesita calificación, trabajos a tiempo parcial, trabajos con peores condiciones.

4.3 Teoría de las Relaciones Sociales de Género

Por otro lado se halla la Teoría de las Relaciones Sociales de Género, la segregación ocupacional por género, las formas en que las mujeres se distribuyen en el mercado laboral en las diferentes categorías respecto a los hombres. Es la forma en la cual se manifiesta la discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral. Es el proceso por el cual unas profesiones, ocupaciones o puestos de trabajo, son ocupados por mujeres u hombres, o se consideran más de un sexo que de otro.

Se dice que hay segregación horizontal cuando hay mayor o menor concentración de mujeres en algunas profesiones, ramas de actividad, oficios, ocupaciones...

Por otro lado la segregación vertical se da cuando los sitios más altos de la escala jerárquica dentro de una misma ocupación profesión, ocupación... se tienden a ocupar por varones. La segregación vertical no se ha visto seriamente afectada a pesar de que ha subido el nivel educativo de las mujeres y su experiencia profesional. Pero aún nos encontramos con que cuando más alto es la escala menor es la presencia de la mujer.

Esta teoría es básica para hablar de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la concentración de las mujeres en los empleos secundarios. Las mujeres ocupan los trabajos peor retribuidos y con poca cualificación. Las mujeres son consideradas como mano de obra más barata y fácil de despedir.

⁹ Piore, Michael J.; Peter Doeringer (1971). Internal Labor Markets and Manpower Adjustment. New York: D.C. Heath and Company.

Las mujeres de la UE se concentra en su mayoría en 5 sectores de actividad: Servicios sociales y de salud, comercio, enseñanza y administración, según Eurostat¹⁰.

Las profesiones donde más mujeres ocupan en la UE, son: auxiliar de ventas, personal doméstico, trabajo de cuidados y oficinistas.

Las profesiones más feminizadas las podemos encontrar en el sector servicios, en el sector de sanidad, en sector de limpieza, etc.

La segregación por género también se observa en los tipos de contratos, los contratos que se dan en las profesiones típicamente femeninas, son contratos temporales, a tiempo parcial, fijos discontinuos...

Para Comas (1995) "Existen distintos factores que concurren en la segregación de las mujeres: las creencias culturales, los obstáculos informales al empleo, la socialización y preparación para el trabajo, las responsabilidades familiares y la estructura ocupacional".

4.4 Teoría Marxista

Otro punto de vista es la Teoría Marxista, queda se centra en el análisis del trabajo doméstico y su relación con el capital.

Los marxistas consideran la lucha de las mujeres su liberación como una parte más de la lucha de clases, argumentando la subordinación de las mujeres por el sistema capitalista y para conseguir su liberación necesitaban salir del hogar familiar, trabajar fuera del hogar.

Aunque coincidían en muchos aspectos con las feministas de la época, también difieren en muchos aspectos, puesto que las feministas asociaban la subordinación de la mujer al hombre, mucho antes de la explotación de clases, aunque los marxistas reconocen que la División Sexual del Trabajo (DST) es la principal causa de la subordinación femenina.

Para los seguidores de dicha teoría, la DST responde a dos necesidades del capitalismo;

- El trabajo doméstico abarata los costes de reproducción de la fuerza de trabajo.
- Las mujeres constituyen un ejército laboral de reserva de mano de obra barata.

Por ello el empleo de las mujeres varía según las necesidades del capital, y su discriminación se explica por el papel desempeñado en la familia.

¹⁰ Oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros. <http://ec.europa.eu/eurostat>

Según Castaño (1999):

“la DST es consecuencia de la explotación de las mujeres por parte de los hombres en el seno de la familia y tiene su reflejo en el mercado, donde las mujeres desempeñan empleos que constituyen una prolongación de las tareas que tradicionalmente realizan en el hogar. Al ser responsables del trabajo doméstico, ocupan posiciones subordinadas en el mercado de trabajo, y ello refuerza la dependencia de la familia”.

Por lo que se entiende que el fin del capitalismo no asegura el fin de la opresión de la mujer, pues como ya hemos dicho con anterioridad, la lucha por la liberación de la mujer, la lucha por la igualdad, no es como la lucha de clases, pues es algo más educacional, cultural....

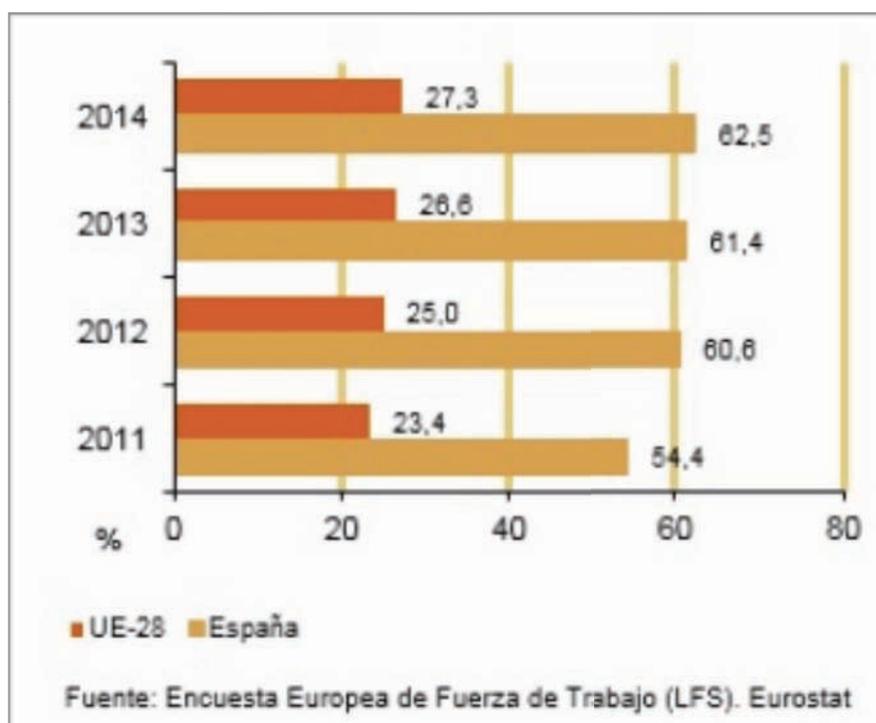
5. Estructura laboral de las mujeres y de los hombres

El empleo a tiempo parcial en España, es ocupado en mayor medida por mujeres, debido en parte a las obligaciones familiares y también al tipo de empleo desarrollado en dichas condiciones.

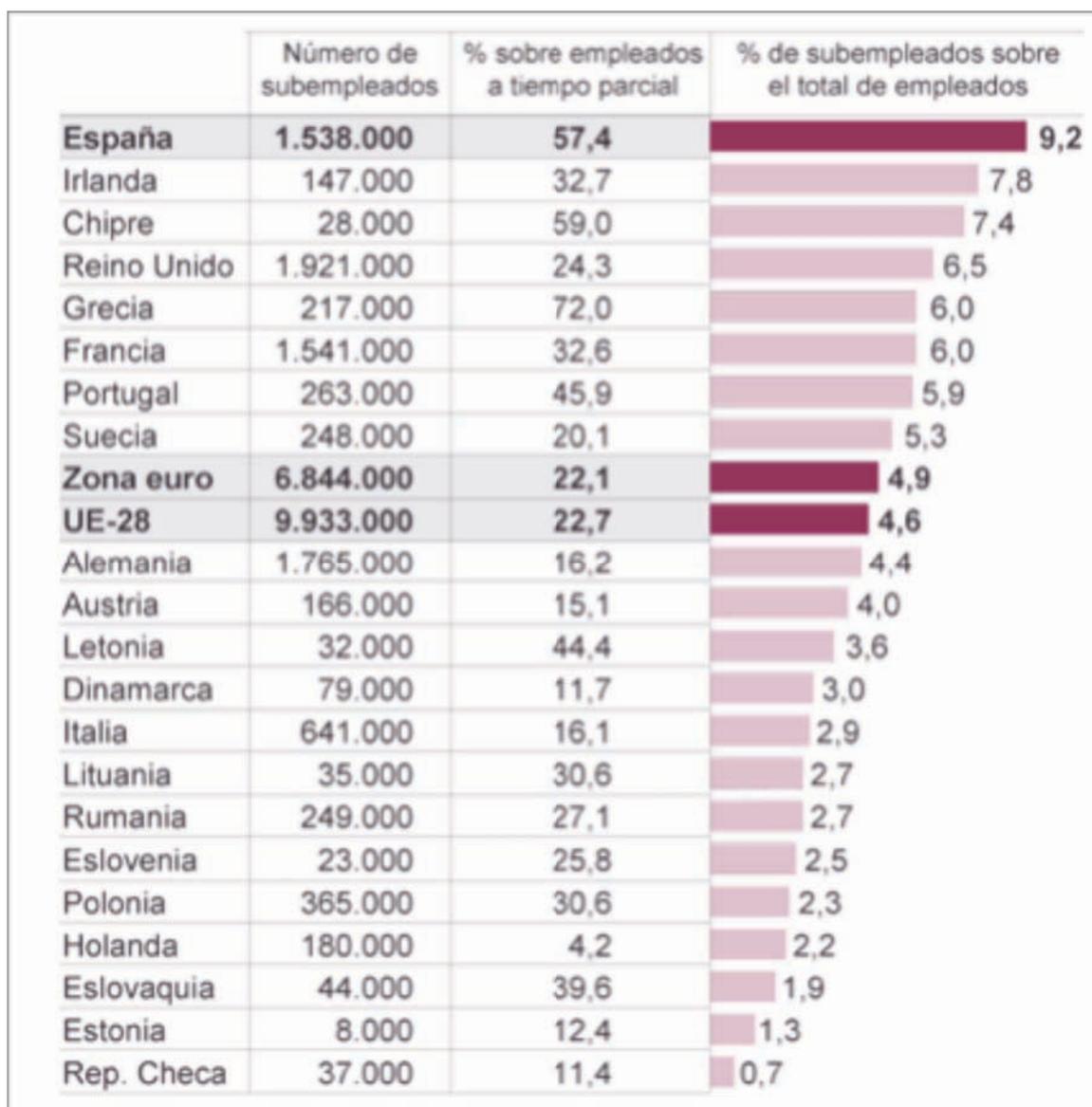
En teoría la jornada parcial se incentivó para así fomentar la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, favoreciendo la conciliación del hogar con el trabajo, pero ahora se puede considerar como una penalización por trabajar, se cobra menos y cuentan con menos oportunidades de formación y promoción respecto a la jornada completa, además de que en la mayoría de casos el trabajo tiempo parcial, se considera como trabajo involuntario, que son las personas que trabajan a tiempo parcial por no encontrar trabajo con jornada completa.

La Gráfica 2, muestra el porcentaje de mujeres en situación de trabajo a tiempo parcial involuntario en España y en Europa. En España las mujeres que trabajan a tiempo parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo en edades comprendidas entre los 25 y 49 años, ocupan una tasa del 62'5% en 2014 superando la media UE-28 que cuenta con una tal del 27'3%.

Gráfica 2: Trabajo a tiempo parcial involuntario en mujeres de 25 a 49 años (%)



El trabajo a tiempo parcial, cuenta con 9,2% de la población ocupada española, es el porcentaje más elevado de la Unión Europea (UE), según Eurostat, como se aprecia a continuación en la gráfica 3.

Grafica 3: El subempleo en Europa.

Fuente: Eurostat.

La mayor participación de mujeres en empleos a media jornada, se justifica por la utilización del tiempo según el enfoque de género. Según el INE¹¹, las mujeres alegan trabajar a tiempo parcial, por tres razones:

- No poder encontrar trabajo con jornada completa, el 61,8%
- Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, el 13,5%
- Otros motivos no específicos, el 14,6%

¹¹ El Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo de España encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos. <http://www.ine.es>

En España, según la EPA¹² en el 2010, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial eran mujeres, y era debido al cuidado de hijos menores de 14 años.

El 89,1% de personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes eran mujeres.

El trabajo a tiempo parcial involuntario en España a fecha de 2014 por parte de mujeres era del 62,5%, frente al 27,3% de la UE.

En España los porcentajes de mujeres en trabajo a tiempo parcial según el tipo de hogar son, el 26,3% de familias de adulto solo con hijos, el 33,1% de adulto viviendo en otro tipo de hogar con hijos y el 27,2% de adulto viviendo en pareja con hijos, como se puede apreciar en el gráfico 4.

Gráfica 4: Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2014



¹² La Encuesta de Población Activa (EPA) es un estudio estadístico destinado a capturar datos sobre el mercado de trabajo, que se utiliza para calcular la tasa de desempleo

Según Corral e Isusi (2005)¹³ los trabajadores a tiempo parcial están representados en los grupos de rentas más bajas y en general el trabajo a tiempo parcial es más monótono que el trabajo a tiempo completo, ofrece menos oportunidades para la formación y la promoción.

Para Manning y Petrongolo (2004)¹⁴, el empleo parcial de las mujeres se divide en tres categorías educativas, alta, media y baja, encontrándose la más baja en los empleos con jornada parcial.

Comparando la jornada parcial con la completa, se observa que la parcial sufre una penalización respecto a la completa en términos salariales, más destacados en las mujeres que en los hombres, se aprecia discriminación salarial.

El trabajo a tiempo parcial en España ha aumentado 6 años consecutivamente, en 2007 el 11,4% de los ocupados españoles eran trabajadores a tiempo parcial y en 2015, esta tasa aumentó hasta el 15,7%. En Europa el 25% de trabajadores menores de 25 años, son trabajadores a tiempo parcial, según la EPA.

Las características del empleo a tiempo parcial, son que se concentra en la población femenina, en el sector servicios y se vincula con ocupaciones elementales y trabajos poco cualificados de los servicios de administración y ventas.

¹³ Corral, A., Isusi, I. (2005). Part-time work in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

¹⁴ Manning, A., Petrongolo, B. (2005). The part-time pay penalty. Londres: Center for Economic Performance.

6. Industria cerámica a la Provincia de Castellón

La industria cerámica es una de las industrias con más potencial del país, encabezando el primer puesto como principal país productor, primer país exportador europeo y el segundo país como exportador mundial de azulejos por detrás de China como indica ASCER¹⁵

En España el sector cerámico es la tercera industria más importante para la economía del país, alcanzando en 2015 unas ventas totales de 3.095 millones de euros, dando empleo 14.500 personas, con una producción de 440 millones de metros cuadrados, y unas ventas nacionales de 643 millones de euros y unas exportaciones valoradas en 2.452 millones de euros como se puede apreciar en la tabla 2:

Tabla.2: El sector cerámico en 2015

El sector cerámico en 2015					
Producción 440 millones de m2 Primer productor europeo	Exportación 2.452 millones € Primer exportador europeo y segundo mundial. Tercer sector industrial que más superávit aporta a la balanza comercial española.				
Empieo 14.500 directos	Ventas totales 3.095 millones €				
Producción y ventas del sector					
	2011	2012	2013	2014	2015
Producción	392	404	420	425	440
Ventas mercado nacional	705	575	557	574	643
Exportación	1892	2082	2240	2328	2452
Ventas totales	2597	2656	2793	2902	3095
Ventas en millones de EUR y producción en millones de metros cuadrados					

Fuente: ASCER

En la provincia de Castellón es donde se concentra la mayor parte de industria azulejera, el 94% de la producción española, sobretudo en el área delimitada al norte por Alcora y Borriol, al oeste por Onda, al sur por Nules y al este por Castellón de la Plana, que alberga un 94% de la producción nacional, según los datos que facilita ASCER.

¹⁵ ASCER (Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos). <http://www.ascer.es>

Y esto entre otros aspectos es lo que hacen al sector cerámico de la provincia de Castellón tan competitivo.

El clúster castellanense abarca a todas las empresas dedicadas a dicho sector, incluyendo a las que se dedican a la materia prima hasta las que solo se dedican al producto final. Muchas de las empresas integran todos los procesos de producción. En la provincia de Castellón nos encontramos con diferentes tipos de empresas dedicados al sector cerámico:

- Empresas dedicadas a la suministración de materias primas. Empresas extractivas y atomizadores.
- Empresas dedicadas a la fabricación de pavimentos y revestimientos cerámicos, que integran todas las fases productivas.
- Empresas de pavimentos y revestimientos cerámicos.
- Empresas de piezas especiales y tercer fuego.
- Empresas de fritas, esmaltes y colores cerámicos.

El sector cerámico está muy masculinizado y cuesta mucho hacerse paso en ella si se es mujer, normalmente para trabajar en la industria azulejera se requiere de una gran experiencia y además en los últimos años se pide que los trabajadores tengan formación, normalmente de electricidad, mecánica, electrónica, etc, que en su mayoría estudian hombres.

Además de los turnos en los que se realiza su jornada laboral, unos turnos que son incompatibles con la conciliación, no hay elección horaria y son turnos muy duros de realizar. Se trabajan en turnos de 21 días 3 semanas una de mañana, otra de tarde y otra de noche y la última, la cuarta semana de descanso y luego también está el turno inglés, que es de 7 días trabajando 2 días de descanso 7 días trabajando, 2 días de descanso, 7 días trabajando y 3 de descanso.

7. Mujeres en el sector cerámico.

El papel de la mujer en el sector cerámico es muy poco frecuente, en 2006 Comisiones Obreras realizó un estudio llamado Azulella¹⁷ con el objetivo de descubrir el papel de la mujer en el sector azulejero.

En dicho estudio se sacó a la luz que solo un 17'4% de los 25.477 puestos de trabajo en este sector eran ocupados por mujeres, en la actualidad aunque no se ha podido conseguir datos cien por cien fiables, estas cifras no han variado mucho.

La industria del azulejo pertenece a un sector muy masculinizado, por tradición, cultura, historia, etc. En este tipo de industria se da una segregación negativa para las mujeres.

La presencia de mujeres en este tipo de empresas se da dividida en diferentes áreas de trabajo, como indica el estudio de Azulella de 2005, las mujeres trabajan en el área administrativa, en el área comercial y en el área industrial. Además se enfrentan a una desigualdad en cuanto a tipos de contratos, solo el 88% de las mujeres trabajadoras en este sector cuentan con contrato indefinido frente al 95% de los hombres.

La presencia de la mujer en el área de producción es reducida y no se da en todas las fases productivas, en la tabla 3, se aprecia la participación de las mujeres en las distintas fases productivas.

Tabla 3: Participación de la mujer en las distintas etapas de la producción del sector cerámico

FASES DE PRODUCCIÓN	PARTICIPACIÓN DE LA MUJER
Preparación de las materias primas	Escasa, casi nula participación
Conformación y secado en crudo de la pieza	Muy baja participación
Esmaltado	Alta participación
Cocción de las piezas	Muy baja participación
Clasificación y embalaje	Alta participación

Fuente: Azuleja (CCOO) y elaboración propia.

¹⁷ CCOO. (2005). AZULELLA: Prevención de Riesgos y Conciliación de la vida laboral en mujeres del sector azulejero. Castellón: FOREM PV.

Se dice que esto es debido en gran medida a que los riesgos que hay en esta industria no afecta de la misma manera a hombres y mujeres, según el estudio Azulella realizado por CCOO y además no cuentan con la misma formación en cuanto a prevención de riesgos laborales, solo el 73'68% de las mujeres trabajadoras en el sector cerámico encuestadas por CCOO para el estudio de Azulella cuentan con la formación adecuada en Prevención de Riesgos Laborales, frente al 76'27% de los hombres, además el 29'36% de las mujeres encuestadas admite que dicha formación no ha modificado sus conductas en cuanto al trabajo, frente al 38'27% de los hombres.

En este estudio se habla de cómo los riesgos laborales son diferentes para cada sexo, sobretodo en cuanto a productos tóxicos, no afecta de la misma forma a las mujeres que a los hombres. El 44'62% de las mujeres se ven afectadas por este tipo de riesgos, mientras que los hombres el porcentaje es de un 42'42%. Según dicho informe las sustancias afectan de forma distinta y específica a las mujeres por diferentes razones:

- Las propiedades de las sustancias utilizadas en este tipo de industria causan enfermedades específicas de la mujer.
- Diferencias biológicas: anatómicas, fisiológicas o bioquímicas.
- Diferencias sociales, culturales, psicológicas....
- Exposición múltiple a sustancias químicas en el trabajo y en la vida cotidiana.

Además según el estudio Azulella (2005) algunas sustancias químicas juegan un papel muy importante en la alteración de la reproducción y transmisión de la contaminación a los hijos. Trabajar con este tipo de sustancias es perjudicial para la mujer embarazada, ya que puede dañar el feto.

Normalmente cuando una trabajadora del sector azulejero se entera de su estado de embarazada lo debe comunicar inmediatamente a la empresa, puesto que es perjudicial para su embarazo continuar trabajando en dicha empresa en el área de producción y debe solicitar la baja o un traslado de puesto de trabajo, y si da el pecho al recién nacido tampoco es bueno su reincorporación al trabajo si se encuentra expuesta a sustancias químicas peligrosas que puede transmitir al recién nacido debido a la lactancia.

Se ha obtenido información de las elecciones sindicales de las empresas como Porcelanosa S.A., Pamesa Cerámica S.L., Argenta Cerámica y Grespania S.A., para contrarrestarlos junto a los datos del estudio de Azuleja de 2005, para así poder hacerse una idea de la baja participación de la mujer en dicho sector.

Tabla 4: Elecciones sindicales de Comité de Empresa en azulejeras.

Empresa	ELECTORES	ELECTORAS	VOTO (H)	VOTO (M)
PORCELANOSA S.A. (2015)	772	9	473	3
ARGENTA CERAMICA S.L. (2013)	139	26	106	16
GRESPANIA S.A. (2015)	208	27	125	11
VENIS S.A. (2015)	507	7	273	3
PAMESA CERAMICA S.L. (2014)	389	41	289	34

Fuente: STT, ESyEy elaboración propia.

La realidad de la mujer en el sector de la cerámica es muy complicada, aunque no se ha podido obtener los datos concretos que demuestran la gran diferencia entre trabajadores del sexo masculino y del sexo femenino que se hallan en las empresas del sector azulejero en la provincia de Castellón, se puede ver la escasa participación de la mujer en esta industria tradicionalmente masculina.

8. Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación se entiende como una estrategia para la igualdad de mujeres y hombres para poder compatibilizar el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal de cada individuo y así contribuir a la igualdad de oportunidades laborales, entre mujeres y hombres.

La conciliación de la vida laboral y familiar, debe tomar en cuenta unas cuestiones:

- Desarrollo de recursos y estructuras sociales que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes.
- La reorganización de los tiempos de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes actividades cotidianas.
- Modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia y el trabajo (Villar et al., 2010)¹⁸.

La conciliación es un tema que afecta a ambos sexos, por lo tanto no se debe ver como un tema propio de género, puesto que afecta a todos los miembros de la familia. Es un error entender la conciliación como un método para facilitar la incorporación de la mujer al empleo, porque si se considera desde esa perspectiva tan solo fomenta las desigualdades laborales, excluyendo a las mujeres al trabajo parcial. La conciliación debe entenderse desde la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el mercado laboral tanto entre hombres y mujeres.

La conciliación de la vida profesional y familiar aparece por primera vez en el Derecho Comunitario Europeo, como un principio antidiscriminatorio en el Tratado de la Comunidad Europea¹⁹, tratado de Roma, en 1957 donde se prohibía la discriminación retributiva por razón de sexo.

En el artículo de Merino (2015)²⁰ se dice que en la actualidad el Derecho Comunitario cuenta con el Principio Antidiscriminatorio clásico por razón de género- Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE²¹-, que aplica el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de

¹⁸ Villar, A., De la Rica, S., Denia, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Goerlich, F.J., Gilló, M.D., Rodríguez, P., (2010). Mujeres y mercado laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. Bilbao: Fundación BBVA.

¹⁹ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, Tratado CEE. Roma: 1957.

²⁰ Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y nacional. Revista jurídica de Castilla y León, 36.

²¹ Artículo 157.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea "Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor". Revisión vigente desde 01/01/2013.

trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral, basado en: la discriminación indirecta; la maternidad, permisos parentales y conciliación; acción afirmativa; requisito profesional esencial y determinante; el marco de garantías para la tutela antidiscriminatoria, y por otro lado cuenta la las causas de discriminación prohibidas en el ámbito comunitario de nueva generación, relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

En cuanto al Derecho Nacional debe destacarse la Ley 3/1989 de igualdad de derechos de la mujer²², también se debe destacar la Ley 4/1995 que regula el permiso parental y por maternidad²³, la Ley 39/1999, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras²⁴ (Merino, 2015).

La conciliación se puede conseguir con la adaptación de la jornada de trabajo, el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET)²⁵ refleja el derecho de los trabajadores de adaptar la donación y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero todo esto debe de realizarse según Convenio Colectivo o acuerdo a la política de la empresa, esto hace que muchos se planteen la eficacia de este derecho, puesto que muchos opinan que dicho artículo hace referencia a materias puntuales y que dejan libertad a los Convenios Colectivos que según ellos pocos realizan un tratamiento integrado de trabajo y conciliación laboral y familiar.

En la Reforma Laboral del 2012, los artículos 37 y 38 del ET fueron reformados, en el caso del artículo 37 que regulaba la adaptación de jornada ahora empeora las posibilidades de conciliación, estableciendo que la reducción de jornada debe realizarse de la jornada diaria.

Muchos son los que opinan que dicha reforma laboral empeora la práctica del derecho conciliador. Para que la conciliación pueda efectuarse debe haber igualdad entre las parejas, que ambas personas pertenecientes a la pareja tengan las mismas posibilidades de conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, por ello el derecho de paternidad es tan importante, así el deber de cuidar de los hijos no recae solo en una parte de la pareja sino en ambas.

²² Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505. Jefatura del Estado.

²³ Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1995, páginas 9211 a 9213. Jefatura del Estado.

²⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999. Jefatura del Estado.

²⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015. Ministerio de empleo y seguridad social.

En el Art. 45.1 del ET se prevé la maternidad y la paternidad como causa de suspensión del contrato. Esta suspensión es de carácter voluntario y esto hace que muchos padres no elijan la opción de la baja por paternidad porque por desgracia aun no está aceptado en nuestra sociedad. En esta sociedad patriarcal donde vivimos, a día de hoy no está bien visto que un padre se quede en casa cuidando de los hijos mientras la mujer continúa trabajando, incluso que después de la baja por maternidad el hombre se pida la baja por paternidad, esto es algo que la sociedad llena arraigado y está costando deshacerse de esos prejuicios que solo hace que la sociedad retroceda en vez de avanzar con los tiempos que corren.

Además de la poca aceptación de la sociedad también se contempla desigualdad en cuanto al tiempo permitido del Artículo 48 bis del ET marca que el contrato de trabajo por paternidad durará 13 días sin interrupción, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parte, adopción o acogida múltiple, que comparándolo con las 16 semanas de la mujer se observa que no hay igualdad efectiva entre ambos sexos, puesto que hay una gran diferencia en cuanto al periodo de permiso.

La lactancia, otro punto indispensable para que la conciliación sea efectiva. Según el Art. 37.4 del ET el trabajador/a puede disminuir su jornada laboral con motivo de lactancia de un hijo menor de nueve meses. Se puede solicitar la disminución o la ausencia del puesto de trabajo, dicha ausencia se puede establecer en una duración de una hora que puede dividirse en dos fracciones o reducir la jornada media hora, sin reducción de salario. Este derecho tiene como titular original a la mujer pero cuando ambos padres trabajan por cuenta ajena, la mujer puede transmitir el permiso al hombre, pero solo un progenitor puede ser el beneficiario de este permiso. Pero todo esto se da cuando la mujer ostenta el título de trabajadora por cuenta ajena (Merino, 2015).

Otro derecho de conciliación es la flexibilidad de jornada, el trabajador tiene derecho de adaptar la duración de su jornada laboral, para poder llevar a cabo la conciliación laboral, familiar y personal.

Como ya se ha dicho anteriormente la conciliación en el sector de la cerámica es complicada, puesto que se trabaja por turnos que la dificultan y además las empresas no dan facilidades para poder llevarla a cabo.

9. Conclusiones

Como se viene diciendo desde el inicio de este trabajo la industria azulejera es una industria muy tradicional, que tiene muy marcados la cultura, la historia y la tradición. En esta industria siempre han trabajado mayoritariamente hombres, dejando participar solamente a las mujeres en la parte decorativa, decorando los azulejos. Por esa razón la incorporación de la mujer a este sector ha sido más bien escasa.

En la actualidad, la realidad de las mujeres no ha hecho grandes avances. La incursión de las mujeres en dicho sector no ha avanzado mucho. La actividad de las mujeres en la cerámica se centra en las áreas de esmaltación, clasificación y embalaje. La justificación del encasillamiento de estas en estas áreas es debida a la toxicidad de las materias primas que se utilizan en el procedimiento de producción, que son perjudiciales para la salud, afectando de manera más negativa a las mujeres.

El trabajo femenino en este sector se ve condicionado por la conciliación familiar y la reproducción. Solo el 56% de las mujeres encuestadas en el estudio de AZULELLA que trabajan por turnos en el sector azulejero tienen hijos frente a un 76% de los hombres, puesto que las mujeres, tienden a solicitar mejoras laborales justificadas por cargas familiares ,a solicitar el traspaso a puestos que no se trabajen por turnos o incluso a abandonar la empresa.

La solicitud de reducción de jornada es solicitada fundamentalmente por mujeres como indica el estudio de CCOO, se solicita por razón de lactancia en el 84% de los casos y el 75% por cuidado de menores. Los hombres solicitan los permisos que les pertenecen por paternidad y matrimonio, pero no se animan a solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos, aunque si lo hacen por cuidado de personas mayores, un 66%, o por enfermos un 61%. En cuanto a las excencias, las mujeres cubren el 72'72% de excencias por cuidado de hijos, personas mayores o familiar enfermo.

La realidad de la mujer se ve condicionada por lo dicho anteriormente, pero también por la sociedad actual. Aún no está bien visto que el hombre se encargue del cuidado de los hijos, que solicite la jornada reducida y así la carga del cuidado de hijos o familiares, no queda solo en manos de las mujeres.

10. Propuestas

Tras realizar el estudio de la participación de la mujer en la industria azulejera en la provincia de Castellón se han detectado varios problemas destacables.

Uno de los problemas es la cultura tradicionalmente machista a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras de dicho sector. Por ello una propuesta a considerar sería desde la Universitat Jaume I como centro educativo, organizar unas jornadas de igualdad en las empresas azulejeras de la provincia de Castellón, donde se invitara a participar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas, a los directivos/as de las organizaciones y también a alumnos/as. En dichas jornadas se podrían organizar conferencias sobre la igualdad y la conciliación laboral, familiar y personal, al igual que cursos formativos sobre medidas de igualdad a adoptar por las empresas.

Por la escasez de mujeres en dicho sector, se cuenta con pocas mujeres delegadas de prevención que forman parte de los Comités de Seguridad y Salud y como indica el estudio de CCOO Azulella el porcentaje de mujeres con formación en la prevención de riesgos es del 76'27%, como propuesta a este problema se podría considerar que la Universidad Jaume I a través de los alumnos del Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales realizaran charlas informativas para las empresas y sus empleados/as en cuanto a prevención de riesgos laborales y hacer visibles las condiciones de trabajo y salud de las mujeres en dichas empresas, ofreciendo también una evaluación de riesgos de las condiciones de trabajo y salud de las madres. Esta propuesta podría realizarse por alumnos del master como parte de sus prácticas.

Y por último tras realizar este trabajo de final de grado ha surgido una curiosidad en si la conciliación laboral, familiar y personal de verdad se puede conseguir en esta sociedad actual. Dejando a parte el tema legislativo, ¿De verdad en la sociedad actual está bien visto la conciliación, la igualdad entre hombres y mujeres? ¿Está bien visto que el hombre se encargue de los hijos/as mientras las mujeres se dedican a trabajar fuera de casa sin jornada reducida? ¿Está bien visto que el hombre pida la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as y familiares enfermos, y la mujer no? Como propuesta a esta curiosidad se podría realizar un estudio donde se encuestara a trabajadores y trabajadoras y se contrastaran las respuestas para poder elaborar un estudio donde se hablara de la igualdad a la hora del cuidado de los hijos/as y si la sociedad al fin ha avanzado junto con los tiempos que corren.

Bibliografía

ASCER (Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos). Disponible en internet en: <http://www.ascer.es/sectorDatos.aspx?lang=es-ES> (Consulta: mayo de 2016).

Borderías, C., Carrasco, C., Alemany, C. (1994). Las mujeres y el Trabajo: rupturas conceptuales. Barcelona: Economía Crítica.

Castaño, C. (1999). Política y Sociedad. Madrid: Universidad Complutense de Madrid (pp. 23-42).

Comas, D. (1995). Trabajo, género, cultura: La construcción social de desigualdades entre hombres y mujeres. Barcelona: Icaria.

Comisiones Obreras. (2005). AZULELLA: Prevención de Riesgos y Conciliación de la vida laboral en mujeres del sector azulejero. Castellón: FOREM PV.

Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana. Disponible en internet en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/503208-convenio-colectivo-para-la-industria-de-azulejos-pavimentos-y-baldosas-ceramicas.html#c5 (Consulta: mayo de 2016).

Corral, A., Isusi, I. (2005). Part-time work in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Delphy, C. (1982). Por un feminismo materialista. Barcelona: La Sal.

GODELIER, M. (1986). La producción de Grandes hombres: Poder y dominación masculina entre los Baruya de Nueva Guinea. Akal/Universitaria.

Harrison, J., Seccombe, W., Gardiner, J. (1975). El ama de casa bajo el capitalismo. Barcelona: Anagrama.

INE (Instituto Nacional de Estadística). Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: mayo de 2016):

- Encuesta de Población Activa.
- Encuesta de Estructura Salarial.
- Razones de trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España.
- Trabajo a tiempo parcial involuntario

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505. Jefatura del Estado.

Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1995, páginas 9211 a 9213. Jefatura del Estado.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999. Jefatura del Estado

Manning, A., Petrongolo, B. (2005). The part-time pay penalty. Londres: Center for Economic Performance.

Méda, D. (2002). El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Madrid: Narcea.

Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y nacional. Revista jurídica de Castilla y León, 36.

Montañés, M., García, C., Ramos, R., Elejabeitia, C., Hortelano, J.C. (1994). El trabajo desde una perspectiva de género. Madrid: Thetys.

Piqueras, A. (2015-2016). Apuntes de clase de la asignatura Anàlisi i promoció de la igualtat de Gènere en l'àmbit laboral. UJI.

Piore, Michael J.; Peter Doeringer (1971). Internal Labor Markets and Manpower Adjustment. New York: D.C. Heath and Company.

Porter, M. E. (1999) Clusters y Competicion: New Agendas for Companies, Governments, and Institutions. Harvard Business School Press.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015. Ministerio de empleo y seguridad social.

Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, Tratado CEE. Roma: 1957.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Vigencia desde 12 de junio de 1985. Revisión vigente desde 01/01/2013.

TFG: Participación de la Mujer en la Industria Azulejera en la Provincia de Castellón

Villar, A., De la Rica, S., Denia, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Goerlich, F.J., Gilló, M.D., Rodríguez, P., (2010). Mujeres y mercado laboral en España: Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. Bilbao: Fundación BBVA.

Anexo I. Elecciones de Comité de Empresa de las empresas Porcelanosa S.A., Pamesa Cerámica S.L., Argenta Cerámica , Grespania S.A. y Venis S.A.

 **GENERALITAT VALENCIANA**
CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
SERVICI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA
C/ MAJOR, 24
12001-CASTELLÓ
TEL: 964 269400 FAX: 964 396 111

 **GENERALITAT VALENCIANA**
CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
SERVICI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA

Data 18 MAYO 2016

Ref.:STT, ESyE/SMAC (elecciones)/MMW
Asunto: remisión documentación.

Empresa firm:
Alta (C.I.): 1919

Adjunto remitimos la información solicitada sobre los electores/as y electos/as
sindicales en las últimas elecciones celebradas en las empresas Porcelanosa S.A.,
Pamesa Cerámica S.L., Venis S.A., Argenta Cerámica y Grespania S.A.

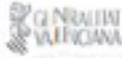
Castellón, a 18 de mayo de 2016
**JEFE DEL SERVICIO DE TRABAJO,
ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO**


FRANCISCO VIÑALS PALLÁS

D. CARLA BELTRAN GARCIA

964 269 030 teléfono del día de la Conselleria Valenciana
trabaja desde fuera de la Conselleria Valenciana

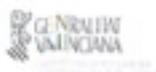
 **CCR**
CONSEJO REGULADOR
COMERCIAL



ORGANISMO GENERAL DE TRABAJO / BIENESTAR LABORAL
Avenida Navarra Revuelto, 1.º
46100 BUNYOL
Teléfono: 965 571 215
Fax: 96 571 212

Referencia al acta		Referencia al preaviso						
Número 12/244/2014	Tipo órgano Comité de Empresa	Número 12/243/2014						
Fecha de votación 18/12/2014 Fecha de depósito 23/12/2014								
Datos de la Empresa								
NIF B12071486	NISE 12004049478							
Empresa	PAMESA CERAMICA, S.L.							
N. Comercial	PAMESA CERAMICA, S.L.							
Dirección	CTRA. ALCORA, S/N	Teléfono 964507504						
Localidad	009 Almassora	Provincia 12 CASTELLON						
CNAE	2331 Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica							
CNAE93	26300 FABRICACION DE AZULEJOS Y BALDOSAS DE CERAMICA							
Comité intercentros	No	Comité conjunto	No					
Si no reside en Cdad. Valenciana								
Provincia		Municipio						
Datos del Centro de Trabajo								
Nombre	PAMESA CERAMICA, S.L.							
Dirección	CTRA. ALCORA, S/N	C. Postal 12350						
Localidad	009 Almassora	Provincia 12 CASTELLON						
Teléfono	964507504	Fax	E-mail					
Org. Auton.								
Ministerio								
Convenio	12001342011986 PAMESA CERAMICA, S.L.							
Sector	Empresa Privada	Personal P.Laboral						
Trabajadores Fijos	402	Trab. Eventuales	28					
Jornada Eventual	2355							
Trab. Even. totales a efectos de cómputo	12	Trab. totales a efectos de cómputo	406					
Datos de la elección								
	Elección	Electores	Electoras	Total elec.	Rp. a elegir	Vot. (H)	Vot. (M)	Total Tot.
Colegio 1	Elec. Total	93	41	134	4	63	34	97
Colegio 2	Elec. Total	296	0	296	9	226	0	226
Colegio 3		309	0	309				
Total electores		430						
	Votos cumpli.	Votos blanco	Votos nulos	Rp. elegidos				
Colegio 1	87	10	0	4				
Colegio 2	220	6	0	9				
Colegio 3								

COMITE EMP 3 13 → 12 H. 1 M.



OFICIO GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL
 Autoritat Valenciana
 Calle: 91 071 212

Página 1 de 3
 17/05/2014
 Listado Impacta

Referencia al acta		Referencia al preaviso						
Número 12/156/2015	Tipo órgano Comité de Empresa	Número 12/28/2015						
Fecha de votación 23/03/2015 Fecha de depósito 26/03/2015								
Datos de la Empresa								
NIF A12070330	NISS 12003993706							
Empresa	VENIS, SA							
N. Comercial	VENIS, SA							
Dirección	CN-340, KM.56.50	Teléfono 964-50-71-40						
Localidad	135 Vila-real	Provincia 12 CASTELLON						
CNAE	2331 Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica							
CNAE93	26300 FABRICACION DE AZULEJOS Y BALDOSAS DE CERAMICA							
Comité intercentros	No	Comité conjunto No						
Si no reside en Cdad. Valenciana								
Provincia	Municipio							
Datos del Centro de Trabajo								
Nombre	VENIS, SA							
Dirección	CN-340, KM.56.50	C. Postal 12540						
Localidad	135 Vila-real	Provincia 12 CASTELLON						
Teléfono	964-50-71-40	Fax E-mail						
Org. Auton.								
Ministerio								
Convenio	80000745012008 INDUSTRIA DEL AZULEJO, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERAMICAS DE LA COMUNIDAD VALE							
Sector	Empresa Privada	Personal P.Laboral						
Trabajadores Fijos	511	Trab. Eventuales 0 Jornada Eventual 0						
Trab. Even. totales a efectos de cómputo	0	Trab. totales a efectos de cómputo 511						
Datos de la elección								
	Elección	Electores	Electoras	Total elec.	Rp. a elegir	Vot. (H)	Vot. (M)	Total Tot.
Colegio 1	Elec. Total	73	4	77	3	40	3	43
Colegio 2	Elec. Total	434	0	434	14	233	0	233
Colegio 3								
		total 504						
	Total electores	511						
		Votos cumpli.	Votos blanco	Votos nulos	Rp. elegidos			
Colegio 1		43	0	0	3			
Colegio 2		233	0	0	14			
Colegio 3								

COMITE EXP → 17 → 16 H - 1 M.



DEPARTAMENT GENERAL DE TREBALL I BENVENIR LABORAL
 Av. Pío Baroja, 10
 46100 BURJASSOT
 Tel: 96 351 212
 Fax: 96 351 212

Página 1 de 3
 17/05/2016
 Listado Impacto

Referencia al acta		Referencia al preaviso						
Número 12/167/2015	Tipo órgano Comité de Empresa	Número 12/53/2015						
Fecha de votación 25/03/2015 Fecha de depósito 10/03/2015								
Datos de la Empresa								
NIF A12017455	NISE 1202830716							
Empresa	GRESPANIA, SA							
N. Comercial	GRESPANIA, SA							
Dirección	CTRA. ALCORA, KM 11	Teléfono						
Localidad	040 Castelló de la Plana	Provincia 12 CASTELLON						
CNAE	2331 Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica							
CNAE93	26300 FABRICACION DE AZULEJOS Y BALDOSAS DE CERAMICA							
Comité intercentros	No	Comité conjunto No						
Si no reside en Cdad. Valenciana	Provincia Municipio							
Datos del Centro de Trabajo								
Nombre	GRESPANIA, SA-CTRA. ALCORA, KM 11							
Dirección	CTRA. ALCORA, KM 11	C. Postal						
Localidad	040 Castelló de la Plana	Provincia 12 CASTELLON						
Teléfono	Fax	E-mail						
Org. Auton.	Ministerio							
Convenio	80000745012008 INDUSTRIA DEL AZULEJO, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERAMICAS DE LA COMUNIDAD VALE							
Sector	Empresa Privada	Personal P.Laboral						
Trabajadores Fijos	235	Trab. Eventuales 0 Jornada Eventual 0						
Trab. Even. totales a efectos de cómputo	0	Trab. totales a efectos de cómputo 235						
Datos de la elección								
	Elección	Electores	Electoras	Total elec.	Rp. a elegir	Vot. (H)	Vot. (M)	Total Tot.
Colegio 1	Elec. Total	71	22	93	4	11	7	18
Colegio 2	Elec. Total	137	5	142	5	114	4	118
Colegio 3		66	28	23				
Total electores		235						
	Votos cumpli.	Votos blanco	Votos nulos	Rp. elegidos				
Colegio 1	18	0	0	4				
Colegio 2	114	4	0	5				
Colegio 3								

COMITE EMP. -> 9 - 8 H 1 H.

ARGENTA CERAMICA, S.L. (FACT. 3) ONDA 812491467

Otras Aplicaciones
Ventanas

Mantenimiento de Acta [ELEC-SIN actas]

Referencia al Acta
 Prov. 12 Núm. 63 Año 2014 Tipo de Órgano Comité de Empresa

Referencia Previsivo
 Prov. 12 Núm. 51 Año 2014 Fecha 02/06/2014 Depósito del Acta Fecha 06/06/2014

Referencia a un Acta Anterior
 Prov. Núm. Año

Representantes Candidaturas/Acta

Imprimir Acta Vincular datos ant.

Empresa Centro de Trabajo DATOS DE LA ELECCIÓN Decisiones adoptadas

Datos de la Elección

Tipo de elección		Electores	Electoras	Total Elect.	Rp a Elegir	Vot.(M)	Vot.(F)	Total Tot.
Col.1	Elec. Total	8	1	9	1	7	1	8
Col.2	Elec. Total	39	8	47	4	24	3	27
Col.3								
				Total Electores	56			

Votos cumpl. Votos Blanco Votos Nulos Rp. Elegidos

Col.1	7	1	0	1
Col.2	17	10	0	4
Col.3				

COHETE EMP. 35 - 5 H.

POR CELANOVA, S.A. AIZAGORS

Otras Aplicaciones

Mantenimiento de Acta JELEC-SIN.difac

Referencia al Acta

Prov. 12 Núm. 157 Año 2015 Tipo de Órgano Comité de Empresa

Referencia Previsio

Prov. 12 Núm. 29 Año 2015 Fecha 23/03/2015 Depósito del Acta Fecha 26/03/2015

Referencia a un Acta Anterior

Prov. Núm. Año Representantes Candidaturas/Acta

Empresa Centro de Trabajo DATOS DE LA ELECCIÓN Decisiones adoptadas

Datos de la Elección

Tipo de elección	Electores	Electoras	Total Elect.	Rp.a Elegir	Vot.(H)	Vot.(M)	Total Tot.
Col.1 Elec. Total	97	6	103	3	67	2	69
Col.2 Elec. Total	675	3	678	16	406	1	407
Col.3	Total 772						
			Total Electores				761

Votos cumpl.	Votos Blanco	Votos Nulos	Rp. Elegidos
Col.1	69	0	0
Col.2	407	0	0
Col.3			16

COMTE EMP. → 21 - 18 H. 3 M.

Número de 8 dígitos para identificar un Acta

Registro: 1/1

ALBERTA CERAMICA, S.L. (FACTORIA 2) OUD
 B12497467

Otras Aplicaciones

Mantenimiento de Acta [ELEC-SIN. actac]

Referencia al Acta
 Provs. 12 Núm. 48 Año 2014 Tipo de Órgano Delegado Personal
 Referencia Preaviso Provs. 12 Núm. 45 Año 2014 Fecha 07/05/2014 Depósito del Acta Fecha 13/05/2014
 Referencia a un Acta Anterior Provs. Núm. Año

Empresa Centro de Trabajo DATOS DE LA ELECCIÓN Decisiones adoptadas

Datos de la Elección

Tipo de elección	Electores	Electorales	Total Elect.	Rp a Elegir	Vol.(P)	Vol.(M)	Total Vol.
Col.1 Elec. Total	29	7	36	3	22	5	27
Col.2							
Col.3							
Total Electores				36			

Votos cumpl. Votos Blanco Votos Nulos Rp. Elegidos
 Col.1 28 1 0 3
 Col.2
 Col.3

DELEGADOS DE PERSONAL → 3 - 24 A.H.

PORCELANOSA, S.A. GRUPO AIE / V12165118

Menú: Mantenimiento de Acta [ELEC-SIN (ant)]

Referencia al Acta: Prov. 12 Nóm. 112 Año 2014 Tipo de Organo: Comité de Empresa

Referencia Previa: Prov. 12 Nóm. 90 Año 2014 Fecha: 18/08/2014

Referencia a un Acta Anterior: Prov. Nóm. Año Representantes: Candidaturas/Acta: Vincular datos ant.

Empresa: Centro de Trabajo: **DATOS DE LA ELECCIÓN** Decisiones adoptadas

Datos de la Elección

Tipo de elección		Electores	Electoras	Total Elect.	Rp a Elegir	Vot (N)	Vot (M)	Total Volt.
Col1	Doc. Total	190	5	190	9	128	3	131
Col2								
Col3								
Total Electores				190				

Votos cumpl. Votos Blanco Votos Nulos Rp. Ejecutos

Col1	131	0	0	9
Col2				
Col3				

Número de 8 dígitos para identificar un Acta: Registro: 171

COPITE EMP. → 9 — 8 H. Y M.

