

BALANCE ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: CRISIS Y REFORMAS LEGISLATIVAS

CURRENT GENDER EQUALITY BALANCE IN THE LABOR MARKET: CRISIS AND LEGISLATIVE REFORMS

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO
Universidad de Alcalá

Resumen: Con motivo de la conmemoración del 8 de marzo, Día internacional de las Mujeres, tras más de tres años de la promulgación de la reforma laboral llevada a cabo en febrero de 2012 –y las sucesivas modificaciones del ordenamiento jurídico laboral–, en el contexto de crisis económica y grave situación del empleo en España, es oportuno hacer una valoración (crítica) del impacto que la situación financiera y del mercado de trabajo ha tenido, en particular, sobre las mujeres.

Palabras clave: igualdad, discriminación, género, crisis económica, empleo.

Abstract: *On the occasion of the commemoration of March 8, International Women's Day, after more than three years of the enactment of labor reform carried out in February 2012 –and subsequent modifications labor law–, in the context of economic crisis and severe employment situation in Spain, it is appropriate to make an assessment (critical) the impact of the financial and labor market situation has had, particularly on women.*

Keywords: *equality, discrimination, gender, economic crisis, employment.*

SUMARIO: 1.1. PREMISA INTRODUCTORIA (CONTEXTO). 2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL. 3. INCIDENCIA DE LA CRISIS SOBRE LAS REFORMAS LABORALES. 3.1 Crisis económica y empleo femenino. 3.2 Cambio de paradigma empresarial en materia de igualdad entre trabajadoras y trabajadores. 4. A MODO DE CONCLUSIONES (PROPUESTAS). BIBLIOGRAFÍA.

1. PREMISA INTRODUCTORIA (CONTEXTO)

Con ocasión de mi participación en la Jornada “Por la igualdad real”, organizada el 10 de marzo de 2015 en Madrid por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y la Fundación 1º de Mayo, impartí la conferencia “(Des) igualdad por razón de género en el mercado de trabajo: crisis económica y reformas laborales” al hilo de la cual he podido profundizar en las políticas de igualdad en el contexto de crisis financiera (y del mercado de trabajo), haciendo una valoración con perspectiva de género de las últimas reformas laborales. Puesto que una de mis líneas de investigación son las Políticas sociales, la discriminación y el género,

quiero hacer aquí una síntesis de mi análisis (crítico) de las últimas reformas de la legislación laboral que ha tenido una clara incidencia, directa e indirecta, sobre las Políticas de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Todo ello, con el hándicap de la crisis económica y las altas cifras de desocupación. Tomando como referencia los textos legislativos que han transformado el panorama sociolaboral en España – muy especialmente, desde febrero de 2012–, pretendo hacer un resumen de la lectura de los mismos con perspectiva de género.

A priori, ya lo adelanto, se puede hablar de la “vulnerabilidad” de las mujeres (trabajadoras y aspirantes) tras las últimas modificaciones del marco normativo –tanto legal, como de la negociación colectiva–. Estamos en posición de poder hacer ya una comparación de las estrategias laborales (públicas y privadas) desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres –como hito de nuestro ordenamiento en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo–, pasando por la Ley 3/2012, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y hasta las reformas más actuales¹.

Haciendo hincapié en la necesidad de instaurar en nuestro país políticas transversales de igualdad entre trabajadores y trabajadoras y en pro de alcanzar la anhelada “igualdad real y efectiva”, terminaré con una valoración propositiva con visos de futuro, que pueda venir a compensar el desafortunado hacer del legislador. Haré especial referencia a cuestiones como la segregación ocupacional, la brecha salarial, el techo de cristal y la conciliación o la corresponsabilidad, entre otros temas de máximo interés en el binomio mujer-trabajo. En suma, estas notas recogerán los resultados de un estudio socio-laboral –enmarcado, ineludiblemente, en el panorama de crisis financiera– con perspectiva de género, desde la vertiente jurídica, que evidencie los actuales déficits en políticas de igualdad en el tan desestructurado mercado de trabajo español.

A pesar de la apariencia neutral de las reformas laborales, las modificaciones legales refrendadas por el Ejecutivo en el Gobierno afectan, sobre todo, a las mujeres, máxime si son madres o tienen responsabilidades familiares. Podemos destacar ya la situación de vulnerabilidad en la que queda el colectivo femenino, una vez que entra en vigor la Reforma Laboral de 2012, y simultáneamente, se llevan a cabo otros recortes en políticas de igualdad; los recortes en el Estado de bienestar afectan mucho más a las mujeres que a los hombres. En el último lustro se prima el pago de los intereses financieros sobre las necesidades básicas de la ciudadanía, lo que nos avocará a una creciente desigualdad de género y social².

¹ Por ejemplo, sobre el régimen de protección social de la contratación a tiempo parcial al loor de la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo.

² Sólo hay que recordar que el Informe de impacto de género que acompaña a los PGE^o señala, reiteradamente, que pese a los recortes en igualdad y gasto social, tendrá un impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Vemos día a día cómo la crisis financiera tiene una vinculación relativa con las cifras de empleo femenino en nuestro país. Las actuales políticas de empleo, tanto en el sector privado como en el público, que imponen, o cuando menos favorecen, la flexibilidad interna y externa o *de salida*, promoviendo el incremento del poder empresarial en la gestión de los recursos humanos –en términos de contratación, condiciones laborales y despido–, incide igualmente en el planteamiento de las mujeres que quieren quedarse o intentar entrar en el mercado laboral y vaticinan un incremento de las desventajas que habían venido superando y erradicando desde hace décadas, respecto de los varones asalariados³.

Podemos convenir que el alcance de las sucesivas reformas operadas desde febrero de 2012 en el específico ámbito del Derecho del Trabajo, es valorable a día de hoy, después de más de tres años. En tal sentido, apuntamos ya los peyorativos efectos que está teniendo sobre el modelo empresarial en materia de igualdad entre mujeres y hombres –y sobre las políticas públicas en la materia–, que prima las estrategias de flexibilidad, entendida como recortes y ataque contra los derechos laborales, y dificulta, más si cabe, el acceso a un puesto de trabajo y el mantenimiento de las mujeres en las plantillas, retrocediendo a un paradigma conservador y machista donde se favorece la empleabilidad de los varones.

En suma pienso, como tendré ocasión de explicar más detalladamente a continuación, que la Reforma Laboral tiene una vertiente de género muy negativa, a la vista de los datos de empleo (y desocupación) desagregados por sexo, de los últimos trimestres. Y ello, además, como ya he apuntado, agravado por el hecho del continuo desmantelamiento de los servicios sociales básicos, que incide globalmente en la calidad de vida de los ciudadanos y de las ciudadanas, pero que influye, con mayor virulencia en un colectivo como el de las mujeres, ya especialmente damnificadas en el ámbito intra y extra doméstico. Las propuestas legislativas del último lustro, como veremos, van en detrimento de los derechos sociales –en un contexto (de décadas) de retroceso– por lo que ya se ha constatado en diversos Estudios que preceden a este la “Feminización de la pobreza”, o “que la reforma laboral va a pasar factura a las mujeres” y que “España sigue siendo una sociedad con un marcado carácter patriarcal”.

³ Sin querer abrumar con cifras, sí podemos recoger de variados Estudios e Informes sobre la realidad socio-laboral de las mujeres que, por ejemplo:

- Hay más de 2 millones activos que mujeres (activas). Y el 95’8% de la población inactiva de nuestro país son mujeres que, en muchos casos, renuncian a la búsqueda de ocupación (empleo remunerado) para poder atender a menores o mayores dependientes.
- Las trabajadoras españolas ganan el 78% que los hombres como media.
- La tasa de empleo de las mujeres en España es 11’6 puntos inferior a la de los varones.
- El 76% del trabajo a tiempo parcial es femenino.

2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

Sin perjuicio de la protección constitucional del principio de igualdad y no discriminación recogido en el artículo 14 de la Carta Magna –que cita, entre otros motivos especialmente rechazables, el sexo–, así como su reconocimiento en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, o la configuración de la igualdad como un principio fundamental en la Unión Europea, hay que recordar que, en España, desde diferentes ramas de nuestro Ordenamiento, se han promulgado en las últimas décadas un abundante número de normas legales que incorporan la transversalidad o *mainstreaming* de género⁴. Un amplio conjunto de normas regulan diversos aspectos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dando cobertura a las situaciones en las que, mayoritariamente las mujeres, se hallan en desventaja; lo que implica, desde el punto de vista social, exclusión, y jurídicamente, discriminación.

Entre las leyes sectoriales que nos protegen contra la discriminación por razón de género, comentaré a continuación, brevemente, algunos de los hitos legislativos que mayor incidencia han tenido sobre el derecho socio-laboral, en orden cronológico. En particular, haciendo un estudio del “impacto de género” (en positivo) en el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, quiero destacar tres normas paradigmáticas hasta la fecha:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley de Conciliación).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Respecto a la Ley de conciliación de 1999 debemos recordar que supuso asumir legislativamente que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. Y, por ende, era necesario configurar un sistema que contemplase las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permitiese un reparto equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y en la privada. Aquella Ley introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores (varones) pudiesen participar en la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se

⁴ Y también citar el contenido de los artículos 9.2 y 10 de nuestra Constitución; el primero, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, y el segundo, señala la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social, a la vez que expresa el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

pretendía, además, según consta en la Exposición de Motivos de la norma, guardar un equilibrio para favorecer los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afectase negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y a la incorporación de las mujeres a puestos de especial responsabilidad. Al mismo tiempo, se articularon medidas para facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos y de sus hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia⁵.

En cuanto a la LOVG, hay que decir que es una norma que regula la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, puesto que abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, punitivos y de atención a las víctimas –empezando por el proceso de socialización y educación–. Como podemos extraer de su Exposición de Motivos, la aprobación de esta Ley en 2004 implica adoptar medidas de acción positiva, en atención a las recomendaciones de los organismos internacionales (Naciones Unidas, en particular), en sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres⁶. Las imbricaciones entre vida privada –ámbito en el que tiene lugar la violencia de género– y vida laboral son fácilmente constatables, y también en estos supuestos hay que tratar de conciliar trabajo y protección de la mujer que ha sido agredida física o psíquicamente⁷. El (creciente) rechazo de la ciudadanía de esta lacra social se refleja también legislativamente, a nuestros efectos, en el ámbito de las relaciones laborales. Inicialmente, la LOVG modificó varios preceptos del Estatuto de los trabajadores para facilitar a las víctimas herramientas flexibles de la gestión del tiempo de trabajo o, en su caso, para suspender el contrato laboral o poner fin voluntariamente al mismo, y posteriormente se han sucedido otras reformas legales de menor calado, pero también importantes para el bienestar de las mujeres incorporadas al mercado de trabajo.

Es a partir de 2007, en un contexto de bonanza económica (y también en términos de empleo), cuando la igualdad entre mujeres y hombres llega a alcanzar

⁵ Con la perspectiva que da el paso de los años, se fue observando que lo que había sido un gran avance legislativo, no tenía un reflejo equiparable en la sociedad ni en el mercado de trabajo. Hasta casi diez años después, con la promulgación de la LOI de 2007, no se revisa la concepción de la conciliación –atribuida a las mujeres en la práctica; vista como un derecho ejercitable, casi en exclusividad, por las trabajadoras– y se da un nuevo paso, hacia la corresponsabilidad “real y efectiva”.

⁶ Así, en la Conferencia Mundial de la ONU celebrada en Pekín en 1995 se recoge una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”.

⁷ Y habría que hacer una llamada de atención, en especial, sobre los particulares condicionantes socio-culturales, y por naturaleza de nacionalidad, en concreto, de las trabajadoras extranjeras con especial vulnerabilidad ante la violencia de género, por su triple condición de víctima, extranjera y, en ocasiones, en situación administrativa irregular.

el lugar más privilegiado en la agenda política. Entonces se catapultan las políticas de igualdad de género a lo más alto de nuestro entorno comunitario, lo que se visibiliza claramente a tenor del contenido material de la LOI, hasta que comienza a decaer tímidamente con la reforma operada en el plano laboral por la Ley 35/2010, y entrando en 2012, finalmente, en zona de *recesión o crisis*. La Ley de igualdad de 2007 ha sido una de las normas más loables en torno a la problemática de la discriminación por razón de sexo por su planteamiento transversal –así como de prevención y de erradicación de acciones u omisiones que, desde el ámbito público y privado, pudieran conculcar el principio de igualdad–, sirviéndose de unos amplios objetivos y unas medidas ambiciosas, no limitadas sólo a cuestiones laborales.

En particular, en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, que tiene como rúbrica “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” se presta una especial atención a las relaciones laborales⁸. En su dimensión laboral y social, hay que destacar la modificación de diferentes preceptos del Estatuto de los Trabajadores y su normativa concordante, localizada concretamente en la Disposición 11^a de la LOI. En aras de la brevedad, trataré de compendiar algunas de las novedades que introdujo esta Ley y que se ha podido ver especialmente afectado por el sentir de las últimas reformas laborales. Así, queremos destacar dos medidas plausibles del legislador de 2007, tales como el impulso de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar –dando un salto cualitativo hacia la autogestión del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores y las trabajadoras (art. 34.8 ET, entre otros) y promocionando la *corresponsabilidad* con la ampliación de los casos de suspensión del contrato, desde entonces también “por paternidad” (art. 48.bis ET)⁹, y dotando de un mayor protagonismo a la autonomía colectiva al promover la adopción de medidas convencionales a favor de la igualdad en las empresas¹⁰, a la vez que se contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas (arts. 17 y 85 ET)¹¹.

Como luego también diremos, en febrero de 2012, con la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, se perdió la oportunidad de visitar viejas instituciones jurídico-laborales y modificar el régimen legal (y convencional) para

⁸ En el Título V de la LOI también se regula el principio de igualdad en el empleo público. El artículo 50 cita el Distintivo empresarial en materia de igualdad. Y el artículo 73 de la tan citada Ley 3/2007 se ocupa de la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

⁹ Ampliación paulatina (anual) de este permiso, y la correspondiente prestación, hasta las cuatro semanas, cuya materialización se ha visto sujeta a lo mandado por los PGE^o.

¹⁰ Dice el Preámbulo de la LOI: “situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

¹¹ Como ya se apunta en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2007, junto al supuesto obligatorio de negociarlos en empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras, el éxito de este instrumento (negociado) está en la posibilidad de implantarlos voluntariamente en otras de dimensión menor, sin perjuicio de otros casos previstos legalmente en cuyo caso también se impondrá la negociación del plan (Puntos 2 y siguientes del art. 45 LOI).

que se consolide una política social antidiscriminatoria “real y efectiva” como propugna la LOI. Para impulsar el crecimiento económico y mejorar los datos de ocupación, debería haberse favorecido la empleabilidad y contratación de calidad de las mujeres, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad para trabajadores y trabajadoras, etc. Por el contrario, hay que siquiera citar aquí el alcance de ciertas modificaciones legales, relativas a la flexibilidad interna y externa –pretendida *flexiseguridad* que caracteriza la reforma laboral que comentamos–, que repercuten directa o indirectamente en las normas socio-laborales que sustentaban el modelo antidiscriminatorio desde la perspectiva de género o, lo que viene a ser lo mismo, que precariza potencialmente la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo español¹².

Hay que subrayar, en este sentido, que las transformaciones del marco legal en materia de conciliación de la vida familiar y laboral llevadas a cabo por la Reforma de 2012, dejan al personal con cargas o responsabilidades familiares en una situación de particular vulnerabilidad. En este grupo hay que incluir las previsiones de la Disposición Final 1ª del Real Decreto-Ley 3/2012, relativas al permiso de lactancia (art. 37.4 ET), al cómputo diario de la reducción de jornada (art. 37.5 ET) –y el incremento de las obligaciones de preaviso en caso de ejercer tales derechos–, la regulación convencional de la reducción de jornada para hacer compatible conciliación y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (art. 37.6 ET) –cuando conciliación y productividad u organización empresarial son términos antagónicos–, así como al límite temporal máximo para disfrutar del derecho de vacaciones tras la suspensión del contrato por paternidad o incapacidad temporal (art. 38.3 ET).

La modificación de los artículos 37 y 38 del Estatuto de los trabajadores conlleva una merma directa de los derechos subjetivos vinculados a estas figuras. Y, además, hay que mencionar las reformas *in peius* de otros derechos no reconocidos como clásicos para facilitar la conciliación; el cambio del régimen legal de la distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias del contrato a tiempo parcial¹³, modificación sustancial de las condiciones de trabajo –incluido el descuelgue (inaplicación convencional) de las cuestiones relativas a tiempo laboral– y movilidad geográfica, o la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en las materias afectas a estas cuestiones.

Como reflexión final, pues, a la vista de lo que ha sido y es el régimen legal y convencional de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, podríamos avanzar que sería deseable pedir a los poderes públicos que los recortes presupuestarios no se hagan a costa de la reducción, o incluso eliminación, de las políticas de igualdad, sino que se animen a contribuir (invertir) en la implementación de las políticas de

¹² La profesora Amparo BALLESTER (2012) ha dicho al respecto que “El ordenamiento jurídico laboral no solo se olvida de proteger el sujeto más débil, sino que además acentúa su desprotección”.

¹³ Convertidas en diciembre de 2013 en Horas complementarias voluntarias.

igualdad y en la integración del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo en las políticas generales, en todos los ámbitos territoriales, de manera transversal. Esto es, reclamar del poder ejecutivo que reconsidere la situación de las estrategias o medidas públicas de igualdad en la agenda política y redefine su hoja de ruta¹⁴.

Y, en especial, también tendríamos que plantear aquí, como idea para el debate general sobre el futuro de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo, la necesidad de incluir cláusulas convencionales de acción positiva. Y, con carácter general, hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas, contemplada desde la entrada en vigor de la LOI, y su correspondiente modificación del texto del Estatuto de los Trabajadores –aún vigente, aunque en desuso–, dirigidas a corregir las desigualdades laborales detectadas. A pesar del sustancial cambio legal del modelo (estatutario) de negociación colectiva en España que ha propiciado la Reforma de 2012, y que se haya querido cercenar el valor del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, habrá que tratar de ser más ambiciosos a la hora de negociar medidas y/o planes, pese a las dificultades de concertación –consecuencia, siempre y necesariamente, del equilibrio de fuerzas que es consustancial a todo proceso transaccional–, actualmente agravadas, como venimos explicando¹⁵.

3. INCIDENCIA DE LA CRISIS SOBRE LAS REFORMAS LABORALES

3.1 Crisis económica y empleo femenino

Como vengo diciendo, la crisis ha potenciado los casos de falta de equidad social en España y ha tenido una repercusión muy distinta sobre la vida de hombres y mujeres. Lo cierto y verdad es que, como se puede observar ya, las estrategias políticas o de gobierno basadas únicamente en criterios macroeconómicos están teniendo consecuencias especialmente graves sobre el empleo y la empleabilidad de las mujeres¹⁶. Los recortes presupuestarios están afectando, por ejemplo,

¹⁴ No puedo decir que haya sido bueno para las mujeres el presunto contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, puesto que facilita la rotación-temporalidad de facto de, sobre todo, las trabajadoras por cuenta ajena que son mayoría en la pequeña empresa española, ahondando en el problema de la Brecha de género por tipo de contrato.

¹⁵ Pensemos que el recurso a los convenios colectivos como instrumentos (indirectos) de política social está estrechamente vinculado al sistema institucional de relaciones laborales.

¹⁶ Conviene señalar que la incidencia de las últimas reformas legislativas no es exclusivo del empleo en la empresa privada, sino que la Administración, como empleadora, también incluye en el paquete de medidas “anticrisis” recortes en el empleo público (medidas de ajuste en el sector público. Y hay que destacar que tal reducción va a afectar a sectores fuertemente feminizados, llevando al desempleo a muchas mujeres –dedicadas, como imaginamos, a la enseñanza, la sanidad, etc.–.

al mantenimiento de algunos servicios públicos, especialmente, como ya se ha apuntado antes, a aquellos que apoyan las tareas de atención y cuidado a las personas dependientes, lo que conlleva graves consecuencias (negativas) desde la perspectiva de género.

La gestión política de la crisis se ha basado en el recorte del gasto público. La primera consecuencia, y más evidente, de estas medidas es la que tiene que ver con los recortes en la inversión en políticas activas de empleo, lo que dificultará la (nueva) incorporación de un amplio número de mujeres que deciden acceder al mercado de trabajo desde la actividad laboral no remunerada de los hogares. E, incluso, se impedirá, finalmente, su acceso al mercado de trabajo asalariado o por cuenta ajena, por falta de financiación de las referidas políticas. Además, debemos sumar a lo anterior los recortes en gasto social, que nunca son neutros, sino con un marcado componente de género. Cuando se recorta la aportación económica, por ejemplo en educación y atención a la dependencia, se observa con claridad el nexo entre gasto social e igualdad de género. Por una parte porque la mayoría de personas empleadas en esos sectores son mujeres, pero también, por otro lado, porque la falta de cobertura pública para atender a niños y ancianos se asume en el ámbito del hogar, recayendo, generalmente en las mujeres de la familia.

Junto a las medidas esencialmente económicas que se basan en la reducción de los costes (directos) de atención de los servicios sociales para la ciudadanía, se ha diseñado un nuevo plan de reformas legislativas, auspiciadas por algunos Estados miembro de la Unión Europea, que han tenido como epicentro el ordenamiento jurídico-laboral y de la Seguridad Social. Centrándonos en la modificación del Estatuto de los Trabajadores, desde el prisma de la igualdad por razón de sexo, podemos afirmar que las Reformas Laborales de los últimos cinco años son un ataque frontal a la incorporación progresiva, desde la última mitad del pasado siglo XX, de las mujeres al empleo. Con anterioridad, en términos de política de empleo, las reformas laborales, más o menos modestamente, aunque lejos de alcanzar los objetivos fijados en la Estrategia Europea de Empleo, habían aumentado la presencia de las mujeres en las diferentes medidas activas y habían mejorado la efectividad de su inserción laboral, promoviendo los incentivos para propiciar la participación de las mujeres en el mercado laboral –sin olvidarse de la calidad y la estabilidad en el empleo–, al mismo tiempo que se incrementaban los servicios para el cuidado de menores y mayores¹⁷.

La Reforma de 2012, especialmente, ha sumado rigideces a las relaciones laborales, lo que puede dar lugar a la expulsión de las mujeres del empleo de calidad al que venían aspirando e incorporándose antes de 2008 –tomando como referencia este año, para marcar un inicio de la *recesión económica*–, lo que se

¹⁷ También puede tomarse como ejemplo de la tendencia gubernativa de insensibilidad con el colectivo femenino la eliminación de las bonificaciones preexistentes para incentivar la reincorporación de las trabajadoras tras la maternidad.

puede constatar al analizar los cambios del marco legal en materia de empleo y contratación o conciliación, por ejemplo. Así, como luego explicaremos, el cambio que introduce el Real Decreto-Ley 3/2012 en las relaciones laborales disminuye las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, rompiendo definitivamente con el criterio de corresponsabilidad que había impulsado la LOI en 2007, y depositando la responsabilidad del cuidado enteramente en la familias; en las mujeres, por lo general. Además, cuando hablamos de la posible expulsión de las trabajadoras del mercado laboral –y de “ataque frontal” a los derechos de las mujeres–, pensamos, por ejemplo, en las previsibles consecuencias prácticas que tendrá para este colectivo los (constantes) cambios introducidos en los contratos a tiempo parcial.

3.2 Cambio de paradigma empresarial en materia de igualdad entre trabajadoras y trabajadores

Veámos como las reformas legislativas promulgadas en los últimos tiempos en el ámbito socio-laboral, están teniendo (y tendrán) una incontestable repercusión en términos de empleo, *ergo* en cifras de tasas de desocupación, de las mujeres en España. A continuación, tengo que hacer unas consideraciones generales sobre la incidencia de la tan citada Reforma de 2012 en relación con el renovado enfoque de las políticas empresariales en materia de igualdad y de conciliación. Indicaremos, en primer lugar, muy esquemáticamente, algunas notas configuradoras de las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 de 6 de julio que convalidó el Real Decreto de febrero del mismo año:

- Ruptura del prototipo de persona trabajadora por cuenta ajena y robustecimiento del poder empresarial.
- Incremento cuantitativo y cualitativo de la flexibilidad laboral, en términos de condiciones de trabajo.
- Y, muy importante a nuestros efectos, el cambio del papel de la negociación colectiva y el diseño de un nuevo modelo convencional.

Todo ello también se podría resumir en que el nuevo marco de relaciones laborales que ha instaurado el legislador desde 2012, además de hacer ineficaces las medidas en defensa de la igualdad en el empleo que recoge la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es muy probable que llegue a tener –sólo el tiempo podrá confirmar nuestro augurio o desmentirlo– una incidencia negativa sobre la posición laboral de las mujeres e, incluso, parece querer favorecer la discriminación laboral por razón de sexo¹⁸.

¹⁸ Vuelvo a citar a Amparo BALLESTER (2012) cuando dijo que “La reforma laboral ha trasladado, pues, al ámbito personal de los trabajadores con responsabilidades familiares, las principales consecuencias del incremento del poder empresarial en el ámbito laboral”.

Así, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en especial, en relación con el régimen legal de la ordenación del tiempo de trabajo, hay que recordar que la posibilidad de que los empresarios puedan flexibilizar la jornada, modificando los horarios y turnos, por ejemplo, supone no sólo un retroceso –por el fortalecimiento (legal) de los poderes empresariales–, como venimos denunciando, sino una destrucción de la igualdad y los derechos de las mujeres, que suponen el 86% de las personas con contrato parcial y el 98% de quienes se benefician de las medidas de conciliación. La hiperflexibilidad anteriormente señalada –a la que se puede sumar la reforma del régimen de reducción de jornada por lactancia y por guarda legal de un menor, o de la vigente regulación de las vacaciones– hace difícil o imposible su encaje con los derechos de conciliación, que tienen que acomodar su regulación legal y convencional –incluidos los Planes de igualdad–, a las nuevas reglas laborales.

Igualmente, podemos citar también la problemática relacionada con la segregación sectorial y ocupacional –explicadas por algunos economistas en términos de “efecto expulsión” y “efecto confinamiento”–, y la discriminación salarial. Estas cuestiones, a su vez relacionadas entre sí, nos impiden seguir avanzando en la eliminación de las brechas de género y alcanzar un mayor equilibrio en la vida laboral de hombres y mujeres. Según las últimas cifras, lejos de superarse, la denominada brecha salarial sigue ensanchándose por trabajos de igual valor. Entre otras razones, por el fomento del empleo precario y del contrato a tiempo parcial, propiciados, como ya ha sido comentado, por la reforma laboral impuesta por el Gobierno, y que recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Todo lo que siempre se ha relacionado con la masculinización o feminización de los sectores económicos y/o actividades productivas, así como con el conocido como *techo de cristal o suelo pegajoso*.

A pesar de los grandes logros en materia de igualdad en el entorno de la Unión Europea, sabemos que la disparidad entre sexos en nuestro país persiste, también laboralmente, porque a día de hoy las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos sectores que están peor remunerados y subrepresentadas en los puestos o categorías de responsabilidad, lo que tiene su reflejo en términos retributivos¹⁹. Y, a todas luces, el contexto socio-económico actual, amparado por las continuadas modificaciones de la normativa laboral de referencia, no hará posible asegurar el empleo y la protección social en igualdad. En mi opinión, con el panorama legal vigente, los empresarios no van a promover políticas de creación de empleo en igualdad para combatir la segregación sectorial y ocupacional, ni a garantizar igual retribución para trabajos de igual valor con el fin de eliminar la discriminación salarial de género²⁰.

¹⁹ Recientemente, se ha denunciado que la crisis ha hecho que la brecha salarial repunte hasta el 24%; y si hablamos de empleo parcial, esta cifra se dispara hasta el 37%. Datos muy por encima de la media europea.

²⁰ Baste recordar las desafortunadas declaraciones de la presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica Oriol. O la propuesta de algunas multinacionales del sector de las TIC (Apple,

Por último, hay que hacer especial énfasis en cómo el debilitamiento de la negociación colectiva va a afectar gravemente a la incorporación de la igualdad en las relaciones laborales y al desarrollo de Planes de igualdad dentro de las empresas. El reto para los trabajadores y las trabajadoras, junto con las organizaciones sindicales, debe seguir siendo potenciar medidas de igualdad desde la negociación colectiva y los Planes para que, mediante la acción positiva y la transversalidad de género, se mitiguen las discriminaciones por razón de sexo tan presentes todavía en las empresas. Pero, he ahí que haya que subrayar la preocupación por el hecho de que la Reforma legal haya acabado con la prórroga indefinida que tenía la renovación de los convenios colectivos estatutarios –la tan controvertida ultraactividad (del contenido normativo), según el tenor del art. 86 ET antes de febrero de 2012²¹– ya que se trata de la herramienta negocial a través de la cual, tradicionalmente, se hacían efectivas la mayoría de las medidas de conciliación e igualdad previstas en la LOI.

4. A MODO DE CONCLUSIONES (PROPUESTAS)

Como ya he venido apuntando, la conclusión general de estas notas es la preocupación por el futuro de las políticas y los avances sociales conseguidos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de los derechos sociales y laborales de las mujeres. Desde el prisma jurídico de la política social también hay que decir, como reflexión general, que las decisiones adoptadas por el Gobierno de recortar el gasto social, de deterioro de las condiciones de trabajo y de la destrucción de empleo público (y privado), no sólo ponen en riesgo el Estado de bienestar, sino que en relación con el mercado de trabajo tendrá graves consecuencias sobre la igualdad de oportunidades por razón de sexo y, en concreto, sobre la situación social y laboral de las mujeres.

Quiero, en suma, denunciar el impacto negativo que –desde el ámbito social, económico y del derecho– va a tener el conjunto de reformas laborales sobre el empleo y la posición laboral de las mujeres, contra lo que tendríamos que reclamar una modificación de los contenidos de las sucesivas Reformas para evitar un paso atrás de consecuencias irreparables en España para la participación social y laboral de las mujeres y, con carácter general, en el desarrollo de la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales. No es, pues, el momento de retrocesos socio-jurídicos (en los derechos de las mujeres), ni legales ni convencionales.

A la vista de todo ello, desde un plano propositivo, pienso que no hay una sola forma de salir de esta asfixiante crisis, aunque así nos lo intenten inculcar desde los estamentos políticos y, en buena medida, desde una corriente mayoritaria

Facebook. ...) a sus empleadas para criogenizar sus óvulos y posponer la maternidad.

²¹ A pesar del impulso de los Agentes Sociales por conservarlo, para lo que se ha suscrito un Acuerdo interprofesional, y de alguna que otra Sentencia favorable a esa propuesta Sindical.

de los medios de comunicación. Respecto del ideario de las reformas legislativas (laborales), afirmo con rotundidad que la crisis no es la causa; la crisis está resultando ser la excusa. Es preocupante que la crisis pueda servir de pretexto para dismantelar en buena medida los avances conseguidos hasta la primera década del siglo XXI en materia de igualdad. Creo que, desde la óptica de la política social, debe recordarse que una sociedad más justa es la que pone a las personas y sus necesidades en el centro de las decisiones políticas, e igualmente las antepone a los dictados de los mercados y de las grandes sociedades mercantiles.

Partiendo de esta premisa, y una vez que hemos reflexionado sobre cómo la reforma laboral quiebra el avance progresivo de las mujeres en el campo de las relaciones laborales –que supone, recordemos una vez más, un retroceso real y efectivo para las mujeres de este país, legal y convencionalmente–, podemos ofrecer alguna modesta propuesta de política anti-crisis basada en la igualdad de género, con una doble faz:

- Por un lado, prescindir de los recortes en gasto social, que impactan negativamente sobre toda la ciudadanía, pero especialmente sobre las mujeres.
- Y, por otro, diseñar nuevos paquetes de medidas que estimulen e impulsen el crecimiento económico y del empleo –sin olvidar el pernicioso efecto que pueden tener ciertas decisiones políticas, particularmente en tiempo de crisis, sobre el empleo y la vida de las mujeres– tomando como referente, a modo de ejemplo, el hacer del legislador laboral hasta 2009.

A todo lo cual hay que sumar, vía norma legal o mediante un conjunto de políticas públicas consensuadas con los actores sociales, un cambio sociocultural aún más profundo –y especialmente entre el empresariado, en el campo de las relaciones laborales–, para superar los roles y estereotipos sexistas que tradicionalmente se han establecido en torno a la familia y el trabajo, y que impiden alcanzar la anhelada igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Quizás antes de abordar una reforma europea (de calado) destinada a mejorar el equilibrio de género en los Consejos de administración de las grandes empresas²² habrá que reflexionar y debatir sobre cómo mejorar la situación (en términos de *género*) en el tejido productivo español, vinculando, pudiera ser, como vía de salida de la crisis, económica y del empleo, la necesaria mejora de la competitividad y aumento de la productividad –aludidas, como su *leitmotiv*, en la Exposición de Motivos de la tan reiterada Reforma de 2012– a políticas de RRHH que pongan en valor el trabajo que realizamos las mujeres y el trabajo que podríamos realizar.

²² Solo una idea (en positivo-optimista) para cerrar este apartado: ¿Resultará ser el 2015, al fin, el año en que se alcance la cuota de género en los Consejos de administración (cuando se cumple el plazo legal establecido para llegar a una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Consejos de las grandes sociedades ex art. 75 LOI)?

BIBLIOGRAFÍA

“13 decisiones para 13 brechas de género”, *Gaceta Sindical*, n.º 143 Marzo 2013, www.ccoo.es

“Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres”, CCOO (2013).

“Día 8 de marzo, mujeres y empleo”, *El Diario.es* (Zona Crítica), 07/03/2013, www.eldiario.es

“El paro y la reforma laboral ahondan la brecha salarial entre hombres y mujeres”, *Gaceta Sindical*, n.º 139 Febrero 2013, www.ccoo.es

BALLESTER, M. A., “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista Derecho Social*, Número 57, 2012, pp. 99-114.

Informe “Impacto negativo de la nueva reforma laboral sobre las políticas de igualdad” (29/02/2012), www.amecopress.net

Informe CES “Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”, 01/2011, Sesión ordinaria del Pleno de 30 de noviembre de 2011, www.ces.es

RODRÍGUEZ, M. L.: - “Claves de género de la crisis económica en España”, Ponencia presentada al IV Congreso REPS (2013), *Las políticas sociales entre crisis y post-crisis*, Alcalá de Henares. Recuperado el 10 de junio de 2013: <http://www3.uah.es/congresoreps2013/panel3.htm>