

Begoña Marugán | Socióloga

Domesticar el trabajo. Análisis con perspectiva de género de los efectos de la reforma laboral

Encarnar los problemas

Dos años después de la aprobación del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, el optimista análisis del ejecutivo de los datos de paro del cuarto trimestre de 2013 de la Encuesta de Población Activa (EPA) y el pesimismo sindical me provocan una reflexión metodológica sobre la importancia de la mirada analítica.

En primer lugar, y una vez más, se constata la legitimidad de los números y se debate sobre “las verdades estadísticas”. Ciertamente es que cuando de realidades “macro” se trata, la ausencia de estudios cuantitativos se presenta compleja, pero no es menos cierto que el debate debe encarnarse y rebasar los límites económicos para dar cuenta de aspectos jurídicos y humanos.

Según el *Real Decreto-ley 3/2012, “la gravedad de la situación económica y del empleo descrita exigía adoptar una reforma inmediata que proporcionara a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo”*. Bajo estos argumentos se justificaba la usurpación del debate público que la democracia exige. Dos años después de la reforma adoptada por el gobierno del PP con un 22,85% de tasa de paro y 5.273.600 de personas paradas, esta tasa es hoy del 26,03% y –con una menor población activa– el número de personas paradas de 5.896.300. Cifras que aumentan y apuntan la aún mayor gravedad del problema, pero que esconden vidas, caras, realidades, penas y tragedias de millones de personas, de miles de historias que no se pueden aprehender, ni digerir sino que nos parapetamos bajo un guarismo cosificador. Sin embargo, conviene encarnar los procesos y aunque sea a modo de ejemplo mencionar algunos casos.

Por citar algunas situaciones en que se concretan los efectos de la reforma podemos recordar que la entrada en vigor de la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* perjudicó

seriamente al personal empleado en los servicios y administraciones públicas al permitir los expedientes de regulación de empleo en entidades públicas por ajustes presupuestarios. La nueva legislación invocó causas económicas, técnicas y organizativas como motivos de posibles despidos de personal de las administraciones públicas. Esta norma –unida a otras circunstancias, como las competencias impropias, la Reforma de la

Cifras que aumentan y apuntan la aún mayor gravedad del problema, pero que esconden vidas, caras, realidades, penas y tragedias de millones de personas, de miles de historias que no se pueden aprehender.

administración local y la falta de dotación presupuestaria a determinados servicios públicos, frente a otros privados¹ ha provocado casos como el despido de Mónica y de otras 18 maestras y cuidadoras de las escuelas infantiles de Móstoles. Esta mujer, con más de cincuenta años y más de 18 años de experiencia se ve hoy desempleada, junto con su pareja que también lo está y teniendo que mantener a sus hijos. Además al cerrarse un servicio como éste se restan posibilidades laborales a las madres de los y las menores del municipio. O, por citar otro caso, lo que sucedió a María y sus cerca de 3.500 compañeras y compañeros del convenio de grandes almacenes a los que, hasta que ganaron en los tribunales, les fue difícil conciliar su vida laboral y familiar. La ampliación de las facultades empresariales para modificar las condiciones de trabajo que afectan a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos llevó a la empresa Alcampo –con la entrada en vigor de *Ley 2/2012 de 12 de junio, de dinamización de la actividad comercial en la Comunidad Autónoma de Madrid* de aper-

tura de todos los centros comerciales los domingos -a determinar que la jornada ordinaria de trabajo se distribuía de lunes a domingo y festivos, y a pasar de una jornada en turno fijo de mañana, a una jornada en turno rotativo de 1 semana de mañana y 1 semana de tarde².

Y así, tantos y tantos casos de personas que en el peor de los casos han perdido hasta la esperanza de encontrar trabajos³. Pero además, el resto nos encontramos con una tremenda inseguridad jurídica no sólo por los posibles descuelgues o inaplicación y la flexibilidad interna que plantea el RDL, sino también por las reiterada alteración del orden laboral de la que se han computado 18 reformas entre las más importantes (Fundación 1 de Mayo;2013).

Los efectos no son neutros

Por otra parte, incluso admitiendo la pertinencia del análisis cuantitativo, llama la atención la aparente neutralidad, como si los efectos de la reforma laboral fueran iguales para hombres y para mujeres, cuando para estas últimas sus peores condiciones de partida las sitúan en una posición más vulnerable. Hay que recordar que la tasa de actividad femenina es trece puntos menor que la masculina (53,31% frente al 65,90%)⁴, a pesar de lo cual la tasa de paro femenina es mayor que la de los hombres (26,87% frente al 25,31% de la tasa de paro masculina).

No contemplar la situación de las mujeres conduce a análisis erróneos. Cuando en los medios se dice que el número de personas desempleadas ha disminuido en 8.400 este 4º trimestre del 2013, debería añadirse que esa cifra resulta de un descenso del paro de 51.600 hombres y un aumento de 43.200 mujeres. Lo mismo que sucede cuando se observa la variación anual. Sí, han salido 69.000 personas del desempleo de media, sin embargo, mientras el paro ha descendido en la cifra de 87.300 en los hombres, éste ha incrementado en 18.200 en las mujeres. Además la búsqueda de soluciones dependerá de la enunciación del problema y si no somos capaces de hacer diagnósticos correctos tampoco podremos prever sus efectos. De continuar aumentando la tasa de paro a pesar de la reducida tasa de población activa femenina las consecuencias de la reforma laboral tendrían un efecto económico negativo. “*Los países que no capitalizan total o efectivamente una de las mitades de sus*



Se están devolviendo a los hogares servicios como la atención a la dependencia y la educación de 0 a 3 años que deberían ser cubiertos por el Estado. [...] las mujeres están teniendo que realizar todos los trabajos que el Estado ha dejado de prestar.

recursos humanos – en este caso de las mujeres- corren el riesgo de deteriorar se potencial competitivo” nos dice Laura Tyson codirectora del *Informe Foro Económico Mundial*. Reducir aún más la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo conlleva costes sociales importantes al reforzar una estructuración social basada en la división sexual del trabajo que durante años se ha intentado limitar. Pero no sólo de efectos económicos y sociales se trata, no observar los efectos que la reforma laboral tiene sobre las mujeres, dificulta avanzar en un futuro en igualdad y aceptar diferentes grados de ciudadanía, una de pleno derecho para los hombres y otra de segunda, para las mujeres puesto que sabemos que los derechos están directamente relacionados con la posición que los individuos ocupan en el empleo. Y todo ello sin olvidar lo que de dependencia y retroceso personal supondría para todas las mujeres.

Si los análisis del efecto de la reforma laboral desde una visión neutra del asunto señalan que

se ha producido un profundo ajuste de las plantillas, estudiar pormenorizadamente cómo evoluciona el paro y el empleo de hombres y mujeres puede ayudarnos a observar que se camina hacia una involución social dominada por el paradigma de la desigualdad de género.

Una desigualdad que avanza en las empresas, y esto a pesar de que la igualdad no figura entre las materias sujetas a modificación y que figuran en el artículo 82.3, puesto que si uno de los efectos más graves de la reforma es que acabar con derechos colectivos de los trabajadores y eliminar el poder de la negociación colectiva mediante el descuelgue del convenio, ni que decir tiene la marginalidad y desinterés que se le otorga a la negociación de planes y medidas de igualdad. Por un lado, se ha ralentizado la firma de nuevos planes⁵ y por otro, no se están renovando algunos de los planes que se firmaron en los primeros años y ya han vencido. Apostar por la individualización y reducir la negociación colectiva, como apuesta la reforma laboral, es un problema, ya que *“la negociación colectiva es un escenario natural para combatir las discriminaciones de género que se producen en el ámbito laboral y social y para impulsar medidas que favorezcan la igualdad entre géneros”* (Moreno;2014:8)⁶.

Este panorama tan apocalíptico y aparentemente exagerado no se describiría si no se viera cómo el resto de políticas diseñadas por el ejecutivo actual trazan ese terrible porvenir. Las políticas de austeridad y de recortes en las administraciones y servicios públicos ha colocado a un número importantísimo de empleadas públicas en el desempleo. Según el Informe nº 77 de la Fundación 1º de Mayo, entre 2012 y 2013, la destrucción de empleo presenta un marcado componente sectorial. Casi el 40% de los puestos de trabajo perdidos lo han sido en dos ramas relacionadas con la construcción (construcción de edificios y actividades de construcción especializada) y dos relacionadas con el sector público (Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria y Educación). El año 2013 ha supuesto una pérdida de 109.091 empleados y empleadas de las administraciones públicas cuando en este sector el 56% son mujeres⁷. Número que aumentará con la reforma de la Administración Local. Además, la reforma de la Administración Local supondrá la destrucción de miles de puestos de trabajo y la eliminación

de los servicios sociales como la ayuda a domicilio, las residencias de tercera edad, las casas de acogida para menores y mujeres maltratadas, servicios de información y asesoramiento a familias, jóvenes o mujeres o comedores escolares, lo que perjudicará doblemente a las mujeres como trabajadoras y usuarias.

En este segundo sentido, se están devolviendo a los hogares servicios como la atención a la dependencia y la educación de 0 a 3 años que deberían ser cubiertos por el Estado⁸. Sabido es que estos servicios siguen recayendo en las mujeres de modo tal que sería mejor olvidarnos de

Tendemos a extender al mercado las mismas condiciones que se dan en el trabajo doméstico tradicional: división sexual, plena disponibilidad, escasa seguridad, estar al servicio de los otros, menguados derechos...

subterfugios lingüísticos, como cuando se habla de “los hogares” y decir que las mujeres están teniendo que realizar todos los trabajos que el Estado ha dejado de prestar. Si tenemos en cuenta esa situación y el hecho de que las mujeres son peor pagadas que los hombres en el mercado de trabajo, la conclusión no se hace esperar, y nuevamente nos lleva a aventurar la vuelta de las mujeres al hogar.

La re-precarización

Es imprescindible abandonar los planteamientos teóricos y los análisis abstractos teóricos para recuperar las experiencias concretas de la situación diferenciada entre hombres y mujeres⁹. En este sentido, lo que se observa es una agudización en ese proceso que Laura Sales (2013)¹⁰ ha denominado una “re-precarización” ¿por qué decimos que se ha agudizado su precariedad? En primer lugar, porque las mujeres tenían más paro¹¹ y mayores dificultades de acceso al empleo y ya el texto de la propia reforma hacía pensar en un empeoramiento de las condiciones de acceso al empleo, pues aunque aparentemente incentivaba la contratación de mujeres, los únicos tipos de contratos en los que contratando a mujeres se tenía la opción de conseguir beneficios

fiscales eran contratos precarios (contratos para las empresas emprendedoras y contratación de mujeres mayores de 45 años en empresas de los sectores donde las mujeres estén subrepresentadas – que como la automoción y la construcción estaban destruyendo empleo-). En segundo lugar, porque las mujeres parten con peores condiciones de empleo: mayor temporalidad, tiempo parcial¹², peores salarios, etc. Tres de los aspectos que han caracterizado típicamente el mercado de laboral femenino y que ahora la reforma está haciendo extensivos a todos los trabajadores¹³ según algunos informes (Fundación 1º de Mayo;2014)¹⁴. Nuevamente se observa aquí una tendencia hacia la igualdad en la precariedad y cómo los parámetros que se han aplicado a las mujeres empiezan a modelar el mercado, aunque nuevamente las mujeres se llevan la peor parte, de hecho el volumen de mujeres que desempeñan trabajos a tiempo parcial es del 26,3% frente al 8% de los varones¹⁵ y a pesar de la disminución general del poder adquisitivo de la clase trabajadora, la brecha salarial de género sigue aumentando. La Secretaría de Mujer e Igualdad de CCOO denunciaba que entre 2008 y 2011 los hombres han ganado de promedio 5.900 € más que las mujeres. Esta diferencia indica que el salario de las mujeres supone el 77,5 % del salario de los hombres o que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino, es decir el salario de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al masculino. En el conjunto de la población asalariada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial en 2011, el 16% de las mujeres ganaba menos del SMI, frente a un 6,8% de hombres¹⁶.

Y, se habla de re-precariación porque *“si la calidad del empleo es peor en el caso de las mujeres, también lo es la calidad del desempleo: no es lo mismo perder un puesto de trabajo estable, a jornada completa –caso típicamente masculino–, que perder un trabajo temporal, a jornada parcial y con un salario inferior, que son las características habituales del empleo femenino”* (Sales;2013:441), pero también se traduce en la calidad de las posteriores pensiones. Con menores ingresos, las rentas derivadas del trabajo también lo son. Hay casi 3 millones de mujeres que constan como desempleadas pero sólo 580.000 perciben ayuda. Más del 70 % de las pensiones que cobran las mujeres están por

debajo del SMI y son ellas la mayoría de quienes han de sobrevivir con la renta mínima de inserción. Pero además, *“el 71,81% de las mujeres con una pensión de jubilación percibe unos ingresos igual o por debajo del SMI, mientras que en el caso de los hombres sólo un 24,48% se encuentra en la misma situación”* (Fontecha;2014)¹⁷.

Los informes concluyen la reducción salarial, el aumento del desempleo, la temporalidad, el tiempo parcial, el cambio en las jornadas y los horarios, etc. es decir, que tendemos a extender al mercado las mismas condiciones que se dan

No desvincular lo productivo de lo reproductivo y lo extralaboral, familiar y doméstico es otra manera feminista de analizar e interpretar la realidad que tendremos que, a pesar de la complejidad, aprender a manejar.

en el trabajo doméstico tradicional: división sexual, plena disponibilidad, escasa seguridad, estar al servicio de los otros, menguados derechos, poco valor de la negociación, escaso o nulo reconocimiento y valor, y cada vez menos posibilidades de protesta. En este sentido, creemos que la reforma laboral es otro de los elementos que contribuye a la domesticación del trabajo y de las personas empleadas y por ello que sería necesario ver qué ha pasado en este otro ámbito, para entender algunas cuestiones que se dan y se darán en el mercado laboral.

Abrir el análisis a la perspectiva de género nos permitiría además comprender entender mejor qué está pasando puesto que los mercados funcionan en contextos concretos. Si solo analizamos el mercado y lo laboral no podremos entender cómo es posible que con seis millones de paradas y parados exista esta paz social. No desvincular lo productivo de lo reproductivo y lo extralaboral, familiar y doméstico es otra manera feminista de analizar e interpretar la realidad que tendremos que, a pesar de la complejidad, aprender a manejar. ✓

NOTAS

¹ Como explicaba Teresa González, presidenta del comité de empresa: “la Comunidad ha subido las tasas por encima en muchos casos de la privada, de 300 a 400 euros

por los 350 de la privada que además, se premia con el cheque guardería desde 100 euros a 160. Como consecuencia lógica ha habido menos matriculación” (<http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Federal:Actualidad:511611> El Ayuntamiento de Mostoles sigue adelante con los despidos en las escuelas infantiles)

- ² Entre otras modificaciones, pues según recoge Eduardo Rojo el escrito el siguiente escrito que la empresa dirigió a su personal fue el siguiente. “1 - Su jornada ordinaria de trabajo se distribuirá de Lunes a Domingo y Festivos, respetando los descansos correspondientes conforme a la legislación vigente.- 2- Usted pasa de una jornada en turno fijo de mañana, a una jornada en turno rotativo de 1 semana de mañana y 1 semana de tarde.- 3- Sus libranzas pasan de disfrutarse en un día fijo de la semana o rotativamente a disfrutarse conforme a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.- 4- Usted, que viene prestando sus servicios en domingos y festivos de apertura autorizada, ve incrementado el número efectivo de domingos y festivos de trabajo (dentro del respeto a los descansos legal y convencionalmente establecidos), según se concrete en su calendario.- 5- Su jornada ordinaria de trabajo será de 1770 y se distribuirá de Lunes a Domingo y Festivos, respetando los descansos correspondientes conforme a la legislación vigente.- 6- Su jornada laboral se podrá distribuir en semanas de hasta 6 días.- 7- Usted, como compensación por la prestación de sus servicios en domingo y festivo percibirá la retribución funcional anual prevista en Convenio Colectivo”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/02/sobre-los-limites-las-decisiones.html?m=1>
- ³ La reforma está teniendo efectos perversos en el mercado de trabajo y en el bienio que lleva vigente se han destruido más de 1.354.700 empleos. Además ya está en 2,95 millones de personas paradas de larga duración.
- ⁴ Según los datos de la EPA de 2013 hay 505.300 mujeres que no buscan empleo por cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores y 1.239.600 que no lo hacen por otras responsabilidades familiares o personales.
- ⁵ En Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo figura la firma de 2 planes de igualdad en 2014, 21 en 2013, 34 en 2012, 31 en 2011 y 1 en 2010. Sin embargo, esta información es muy reducida ya que muchos planes se firman con los convenios y sólo se registra este segundo.
- ⁶ Revista Trabajadora nº 49, febrero 2014.
- ⁷ Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- ⁸ La clausura del Plan Educa3 en 2012 con una ‘des-inversión’ entorno a los 100 millones de euros al año sería un ejemplo.
- ⁹ Realidad dentro de la cual se debería diferenciar además entre grupos de mujeres (por clase social, edad, nacionalidad, etc.) puesto que es muy evidente que ni las mujeres son iguales, ni ocupan las mismas posiciones sociales, un estudio que excede los objetivos de este

artículo. Para un acercamiento a esta cuestión ver: Marugán Pintos, B.(2012). “De las diferencias entre mujeres y hombres a la distinción entre las distintas situaciones socio laborales entre las mujeres”, en Lucas y Cáceres, Crisis y cambio en la sociedad contemporánea”, Editorial Fragua, pp: 231-249.

- ¹⁰ Sales, L. (2013). “Realidades invisibilizadas: pobreza e impacto de la crisis a partir de una investigación feminista en el área metropolitana de Barcelona”, Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31 Núm. 2 (2013) 435-451
- ¹¹ Una situación coyunturalmente modificada durante los primeros años de la crisis debido a la pérdida de empleo en dos sectores masculinizados como la automoción y la construcción; momento en el cual las tasas de paro se igualaron, produciéndose una igualdad hacia la precariedad y la vulnerabilidad.
- ¹² En el momento de aprobación de la reforma más del 72% de quienes trabajan a tiempo parcial eran mujeres.
- ¹³ La reforma laboral ha supuesto, entre otros, un abaratamiento de los despidos y de los salarios. Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral la evolución ha sido negativa. Sin embargo, a partir de esta fuente se desconoce la situación por sexos, ya que a pesar de que el apartado a del Artículo 20 de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece la obligación de los poderes públicos de incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo, esta Encuesta no contiene la variable sexo, de modo que sólo se puede intuir el decremento también de los salarios femeninos en cuanto se mención el que “el sector *Servicios* registra descenso en el coste laboral total como consecuencia de la bajada de los costes salariales –en especial las pagas extraordinarias y pagos atrasados– y un moderado aumento de los otros costes”. A falta de datos primarios, podemos señalar que según UGT “La subida salarial media anual de las mujeres fue de un 0,16%, mientras que la de los hombres se situó en el 0,74%”.
- ¹⁴ Informe 77. Febrero 2014. Fundación 1 de Mayo. 34 reformas laborales. “Análisis de su alcance y efectos menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral” http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwnNewDup?codigo=4465&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.Uv-qubmPKP8http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwnNewDup?codigo=4465&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.Uv-qubmPKP8
- ¹⁵ IV Trimestre 2013 EPA (INE,2014).
- ¹⁶ <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/denuncian-aumento-brecha-salarial-hombres-y-mujeres/20140221181245101082.html>.
- ¹⁷ <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/evitar-suicidio-social-hacer-politicas-igualdad/20140217171537100950.html>