

CRISIS Y MEDIDAS ANTICRISIS: UNA ÓPTICA DE GÉNERO.

Teresa Pérez del Río.

Universidad de Cádiz, España. E-mail: teresa.perez@uca.es.

Recibido: 10 Junio 2011 / Revisado: 25 Junio 2011 / Aceptado: 2 Julio 2011 / Publicación Online: 15 Octubre 2011

Resumen: Este artículo analiza como las conocidas como “medidas anticrisis” se muestran como un instrumento contra el Estado de bienestar y como tienen una especial incidencia en los principios e instrumentos de igualdad. De esta forma, la crisis se ha traducido en un agravamiento de la situación de discriminación por género en nuestra sociedad.

Palabras clave: Crisis, medidas, anticrisis, igualdad.

Resulta obvio que las denominadas medidas “anticrisis”, es decir, aquellas que impuestas por los “mercados” que nos condujeron a una situación de crisis primero financiera y después económica y realmente “sistémica”, y que tienen por objetivo teórico la reducción del déficit de los Estados, tienen como objetivo real terminar con el “estado de bienestar” tan costosamente conseguido a lo largo de los años 80 y 90. Lo que ya no resulta tan obvio porque se ha realizado un escasa referencia a ello es que la mayoría de estas medidas están atacando directamente principios básicos de nuestro sistema constitucional y poniendo en peligro todos los mecanismos, instrumentos y herramientas que en las últimas décadas habían sido elaborados y regulados para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Estos instrumentos son el principio de *democracia paritaria*, muy relacionado con el principio de *representación equilibrada*, el de *la transversalidad de género*, el de *acción positiva*, y el de *corresponsabilidad*, todos ellos definidos y regulados en normas internacionales como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la

ONU 1979, comunitarias como el propio Tratado de Lisboa, la Carta de las Mujeres de la Comisión Europea 2010, la Estrategia 2010/2015 para la igualdad entre mujeres y hombres, internas como la LOIEMH 3/2007, autonómicas como la 12/2007 para la promoción de la igualdad de género.

Voy a intentar demostrar a continuación que las medidas denominadas *anticrisis*, que en último lugar de lo que tratan es de herir de muerte el Estado de bienestar, están afectando de forma intensa todos estos principios e instrumentos de igualdad.

Es necesario recordar en primer lugar, que a pesar de la fiebre reformista que sufre nuestro sistema jurídico y sobre todo el laboral, salvo error u omisión, nuestra Constitución no ha sido reformada (por el momento). Sigue afirmando en su Art.1.1 que España se constituye en un *Estado social y democrático de Derecho* que consagra como valores superiores del ordenamiento jurídico, entre otros, *la justicia y la igualdad* y el Art.9.2 sigue obligando a todos los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y a remover los obstáculos que se oponen a ello.

Por lo que se refiere al principio de democracia y su relacionado en óptica de género el de *democracia paritaria y representación equilibrada*, que parten de la base que de que la soberanía reside en la ciudadanía, en toda la ciudadanía, y se ejerce mediante los representantes elegidos por ella, y que no se puede hablar de democracia si la mitad de la ciudadanía está excluida de los centros de decisión, no soy la única que afirma que tanto

las decisiones que nos han llevado a la crisis como las medidas que teóricamente nos van a hacer salir de ella, las están adoptando los representantes políticos, pero no en nombre de la ciudadanía, sino obligados por los denominados “*mercados*” es decir, los poderes económico financieros, los bancos y el dinero y si bien es cierto que en los últimos años las mujeres han incrementado su presencia en los ámbitos de decisión política, resulta mas que evidente que su presencia en los ámbitos de decisión financiera es meramente testimonial.

La economía y las finanzas constituyen el *núcleo duro* del poder masculino. La presencia femenina en el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional está entre el 4% y el 16% según los cargos que se analicen y su número es muy reducido en los Bancos Regionales de Desarrollo fuente importante de financiación de los procesos de cooperación con los países pobres. El número de mujeres al frente de los grandes bancos, de los fondos de inversión y de las empresas de calificación es meramente testimonial. En definitiva, el principio de *democracia paritaria* que significa el derecho de las mujeres a estar representadas de forma *equilibrada* en los centros de decisión política y económica social y cultural está tan en peligro como el propio principio democrático.

No confundamos. No estoy reivindicando la participación de las mujeres en la adopción de medidas encaminadas a destruir el estado de bienestar y acentuar las desigualdades, lo que quiero decir es que es posible que si las mujeres hubieran participado en los centros de decisión financiera, a lo mejor no se habrían adoptado tan impunemente las decisiones especulativas que nos han llevado a la catástrofe, aunque solo fuera porque las primeras en sufrirla serían las propias mujeres.

En segundo lugar nuestra Constitución califica al Estado español como un *Estado social* y ello significa que coloca a la *igualdad como principio legitimador del poder político*. Recuérdese que el propio Tribunal Constitucional, en su doctrina sobre el significado y alcance del derecho fundamental de igualdad reconocido constitucionalmente, actúa siempre sobre la base de los Artículos 14 y Art.9.2 de forma conjunta y que este último obliga a los poderes públicos, de todos los niveles y ámbitos, a remover los obstáculos que se oponen a que la igualdad entre los individuos

y los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Es obvio que una de las situaciones más importantes de desigualdad y discriminación es la que se produce entre hombres y mujeres. Se trata de la más arraigada históricamente, y se reproduce en todas las sociedades y culturas, de las mas ancestrales hasta las mas evolucionadas. Es importante tanto en términos cuantitativos (afecta a la mitad de la ciudadanía) como cualitativos (pone simultáneamente en peligro todos los derechos fundamentales más esenciales como el derecho a la dignidad, a la integridad física y psíquica y a la propia vida).

Como se ha señalado de forma reiterada, la causa última de esta situación discriminatoria son los estereotipos de género, los *roles de género* social y culturalmente asignados, que permanecen desde hace siglos en el seno de sociedad, de modo explícito e implícito, y que son transmitidos de generación en generación a través de diferentes agentes y medios. Además no solo es que los roles asignados en función del sexo sean diferentes, es que el valor otorgado por un sistema económico de mercado al rol social asignado a las mujeres como colectivo, ha sido y es actualmente inferior al que socialmente se otorga al rol asignado a los hombres (en un sistema económico de mercado lo que no tiene precio no tiene valor) y ello ha determinado una posición social y económica discriminatoria de las mujeres que se manifiesta en los datos estadísticos publicados por instituciones y organismos tanto internacionales como europeos y españoles¹.

Como han demostrado Torres López y Gálvez Muñoz, esta situación de discriminación previa a la crisis, se está agravando con ella. Recomiendo la lectura del libro *Desiguales: Hombres y mujeres ante la crisis*² donde se demuestra claramente que las crisis no afectan de la misma manera a toda la ciudadanía. Afectan más intensamente a los que peor situación ocupan en el mercado, especialmente en el laboral y por tanto en el ámbito social.

En el mercado laboral, el trabajo femenino se ha caracterizado siempre por una baja tasa de actividad, una alta tasa de desempleo, una segregación tanto horizontal como vertical, por peores condiciones de trabajo, por una gran diferencia de hasta el 20% entre salarios medios femeninos y masculinos, por una gran atipicidad siendo mayoritarias entre los

trabajadores temporales y a tiempo parcial y finalmente por un mayor riesgo para su salud e integridad física y psíquica debido al acoso sexual y al acoso sexista.

En esta situación discriminatoria está incidiendo de forma intensa la crisis sistémica que atravesamos desde 2008. Como ponen de manifiesto de forma esclarecedora Gálvez Muñoz y Torres López, las mujeres siempre se han llevado y se siguen llevando la peor parte de los efectos destructivos de todas las crisis incluida la que atravesamos.

De su parte, el Comité Económico y Social de la UE señala en un reciente informe sobre aplicación del Plan comunitario de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006/2010³, que no se han logrado avances sustanciales en ninguna de las seis áreas prioritarias de acción política establecidas en el Programa y añade que, “teniendo esto en cuenta, es necesario preguntarse si existe una real voluntad política para llevar a cabo dichos cambios”. Añade que está claro que las medidas anticrisis no pueden ser neutras al género y las políticas de recuperación económica deberían tener en cuenta la distinta posición que ocupan en la sociedad mujeres y hombres. Sin embargo, añade, las medidas que se están adoptando en los diferentes Estados miembros de la UE carecen generalizadamente de esta óptica. Es decir, son “ciegas al género”. Como hemos señalado, las medidas anticrisis consisten en rebajas generalizadas de las políticas sociales. Los servicios básicos como la sanidad, la educación, la salud y los servicios sociales, reducen su oferta en un momento en el que las familias y especialmente las mujeres más los necesitan y además, al constituir sectores que concentran mano de obra femenina, ello está teniendo efectos negativos sobre el empleo de las mujeres.

En otras palabras, no se está aplicando el principio de *transversalidad de género* que exige que tanto en el momento de la adopción como en el de la aplicación de todo tipo de norma o medida, se tome en consideración en el mismo nivel de prioridad los intereses y las reivindicaciones de hombres y mujeres, y que todas ellas asuman como objetivo esencial la eliminación de la situación de discriminación social entre ambos⁴.

En relación con la última de las calificaciones que nuestro Art.1.1 Constitucional realiza del

Estado español como *Estado de Derecho*, es necesario tener en cuenta que una de las normas que no se han derogado (por el momento) es la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, que sigue señalando en su Art.15: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades” convirtiendo así la transversalidad de género en uno de los principios esenciales de la acción política y de las políticas públicas en todos los niveles y ámbitos de actuación. Obliga a que cualquier medida o norma que se pretenda adoptar, vaya precedida de un *informe de impacto de género* con el objetivo de prevenir un efecto desfavorable sobre las mujeres, y al tiempo conseguir que toda medida o norma se convierta en instrumento para conseguir la igualdad. Resultaría muy pedagógico conocer los informes de impacto de género que se han realizado a la mayor parte de las medidas que se están adoptando.

Esta misma norma establece en su Exposición de Motivos y a lo largo de todo su articulado que los de *acción positiva* y *corresponsabilidad*, constituyen ejes de la actuación política en materia de género. Sin embargo, si nunca la consecución de la igualdad de género ha constituido una prioridad absoluta en tiempos de bonanza económica, a la vista de lo que está ocurriendo, en tiempo de crisis se convierte en un lujo inasumible por los poderes y presupuestos públicos y eso es claramente deducible del tipo de medidas que se están adoptando en todos los países europeos incluida España. A este respecto resulta ejemplificativa la supresión del Ministerio de Igualdad, organismo público encargado precisamente de vigilar la aplicación de la LOIEMH, y su integración dentro del de Sanidad (parece que ser mujer en tiempos de crisis se convierte en una enfermedad), con lo que se impide realizar el seguimiento de la transversalidad de las políticas de igualdad y su aplicación a todos los ministerios, un principio con que el gobierno del señor Rodríguez Zapatero se comprometió desde su primera legislatura y que constituye un requisito indispensable para la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres y cuyo

presupuesto, al parecer inasumible por causa del déficit público, era de sólo un 0,03% del PIB. Tampoco podemos olvidar que la creación del Ministerio de Igualdad era una respuesta a la medida 203 de la Plataforma de Acción de Pekín, que recomienda a los Estados la configuración de organismos de igualdad con el máximo rango gubernamental

Las medidas que se están adoptando en la mayoría de los países europeos con el objetivo formal de salir de la crisis son básicamente de dos tipos: unas de carácter presupuestario o financiero y otras pretenden la reforma y flexibilización del mercado de trabajo.

Respecto de las de carácter presupuestario, el objetivo esencial es la reducción del déficit público mediante el recorte en los gastos en servicios públicos en lugar de procurar el incremento de los ingresos mediante una reforma fiscal, que reiteradamente se viene exigiendo, y que responda mejor que el sistema actual a los principios de justicia, equidad y progresividad⁵.

Si como se ha señalado, la causa de la situación discriminatoria de las mujeres es el género, cualquier medida de ahorro que signifique disminuir la financiación de servicios públicos de cuidado de dependientes o desincentive la aplicación del principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las funciones de cuidado, incidirá negativamente sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, que se verán obligadas a seguir asumiendo este tipo de funciones en exclusiva y de forma gratuita, lo que además incumple palmariamente el objetivo fijado en todos los planes y programas de acción positiva incluido el vigente de 2005 a 2010 en el ámbito comunitario que señalaba que “La conciliación de la vida familiar y laboral es vital para lograr la igualdad y mejorar el empleo de las mujeres: es necesario garantizar unos servicios sociales públicos de calidad y la mejora de los permisos parentales. Se debe avanzar en la corresponsabilidad de todos los agentes sociales en el reparto equilibrado de trabajo doméstico y de cuidados”.

Sin embargo, una de las primeras medidas de ahorro adoptadas en España ha afectado a la Ley de Dependencia, cuya insuficiente financiación ya había sido puesta de manifiesto de forma reiterada, así como sus problemas técnicos de aplicación. La modificación en el régimen de la

retroactividad, supondrá sin duda una pérdida de ingresos a las mujeres cuidadoras, primando paradójicamente a las Autonomías que más han venido tardando en realizar ese reconocimiento.

En este mismo ámbito de la dependencia, la reducción de las posibilidades de refinanciación de las deudas de las entidades locales, ha puesto en situación de quiebra técnica a muchos ayuntamientos que no pueden hacer frente al pago de servicios como los de limpieza de colegios y dependencias públicos y ayuda a domicilio a personas con dependencia (ambas actividades de servicios básicamente feminizadas), o se ven imposibilitados de atender bien los servicios de transporte público, generalmente utilizados por personas mayores y especialmente mujeres.

La suspensión de la ampliación del *permiso de paternidad*, presentado como la “joya de la corona” en materia de corresponsabilidad de la Ley Orgánica 3/2007, mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tampoco colabora en absoluto en la aplicación del principio de corresponsabilidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas. Sin embargo, la supresión del denominado “cheque bebé”, en mi opinión no es rechazable; se trataba de una medida pronatalista, cuya adopción fue en su momento criticada por su injusticia redistributiva y por la probada ineficacia de este tipo de medidas en otros países para conseguir el objetivo propuesto ya que está demostrado que la mejor política pronatalista es una buena política de igualdad de oportunidades en el empleo y de incentivación de la corresponsabilidad en las funciones de cuidado.

La reducción del déficit mediante la disminución de salarios especialmente en el sector público, también afecta de forma especial a las mujeres. Sin duda la situación de las mujeres en el sector público sigue siendo discriminatoria pero en niveles inferiores a la del sector privado⁶. Los datos estadísticos ponen de manifiesto que el sector público está tan segregado horizontalmente como el privado, las mujeres siguen teniendo mayor nivel de temporalidad y atipicidad que los hombres y por lo que se refiere la segmentación vertical, los datos publicados por el Instituto de la Mujer⁷ evidencian que pese a que el porcentaje de funcionarias en la Administración General del Estado alcanza un 53,2% en el año 2008, el único grupo en el que el número de mujeres es

mayor al de hombres es el grupo de auxiliares administrativos con un porcentaje de mujeres que supera el 72,2%. Cuanto más alto es el nivel y el complemento de destino, menos representación femenina existe en el mismo. De hecho atendiendo al complemento de destino de los funcionarios/as con titulación superior, se observa que en los niveles 27 a 30 el porcentaje de mujeres es inferior al 30%.

En concreto por lo que respecta a las retribuciones, un estudio realizado por la Federación Europea de Servicios Públicos pone de manifiesto que las retribuciones en el sector público han sido tradicionalmente bajas so pretexto de que el trabajo en este sector es más estable que en el privado (lo cual es cierto para los funcionarios pero no para los laborales, en una gran parte temporales y mayoritariamente de sexo femenino). Por todo ello, una disminución de las retribuciones en el sector público afecta más intensamente a las mujeres, por otro lado altamente representadas entre los denominados “trabajadores pobres”⁸.

La reducción de la ayuda a la cooperación, a la que muy pocas personas han concedido demasiada importancia, es obvio que pone en peligro no solo el futuro de una gran parte de la población mundial, sobre todo mujeres y niñas de países subdesarrollados, sino que además impedirá la consecución de los denominados “Objetivos del Milenio contra el hambre en el mundo”⁹ como pone de manifiesto un reciente informe del Banco Mundial: “*La crisis financiera global, está pasando factura a las familias y comunidades en todo el mundo y cuando escasea el dinero, las más afectadas son siempre las niñas y las jóvenes*”.

El segundo tipo de medidas que se están adoptando son las referidas al mercado de trabajo, siendo sus objetivos fundamentales conseguir una mayor la flexibilidad interna y externa de la regulación laboral¹⁰, en otras palabras, lo que se pretende es la ampliación de los poderes empresariales de gestión de la mano de obra de un lado, y de otro, el abaratamiento y facilitación del despido. Junto a estos objetivos, es necesario destacar en óptica de género que una de las medidas estrella del reciente “*pacto social*” ha sido el *plan de choque* para crear 100.000 empleos a tiempo parcial como forma de integración en el mercado de trabajo de colectivos con problemas¹¹.

Respecto de este último, un reciente informe de CINTERFOR, OIT que se denomina *El trabajo a tiempo parcial ¿Un puente o una trampa?*¹² señala lo siguiente “¿Qué representa el trabajo a tiempo parcial, en términos de participación en el mercado del trabajo? ¿Un “puente” o una “trampa”. Dicho en otras palabras: ¿es una forma marginada de trabajo barato y empleo precario, o capacita a los trabajadores para acceder al empleo remunerado o mantener la continuidad de su empleo? Estas preguntas son serias y cruciales, habida cuenta de que una abrumadora mayoría de los trabajadores a tiempo parcial en todo el mundo son mujeres”.

El crecimiento del empleo parcial ha sido una característica significativa de los cambios producidos en el mercado del trabajo de los países industrializados, en los que las mujeres suman entre el 65% y el 90% del total de trabajadores a tiempo parcial. Como principales fuerzas que han impulsado este crecimiento cabe citar el aumento de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, la expansión del sector de los servicios, y el deseo de flexibilidad mostrado por los empleadores. De ordinario se afirma que el empleo a tiempo parcial entre las mujeres suele estar motivado por razones de conciliación, mientras que entre los hombres es más probable que se dé en el momento de incorporarse al mercado del trabajo o en el momento de dejarlo. Se señala que las mujeres optan por esta modalidad de trabajo por su mayor compatibilidad con sus responsabilidades familiares o porque les ofrece un acceso relativamente más fácil al mercado del trabajo. Pero lo cierto es que según demuestran los estudios realizados al respecto, la opción de las mujeres por este tipo de trabajo no es libre; para una gran parte de las trabajadoras a tiempo parcial, es la falta de mejores alternativas la que las obliga a aceptar esta opción.

El impacto del empleo a tiempo parcial no puede desvincularse de la problemática del género y de su relación con el empleo a tiempo completo y es necesario además tener en cuenta el cambio de las estructuras familiares, con el aumento de hogares en los que la mujer es la cabeza de la familia, así como del número de familias monoparentales. Frecuentemente, la feminización del empleo a tiempo parcial ayuda a mantener la subordinación económica de las mujeres y refuerza las pautas sociales que afectan a las mujeres trabajadoras, con

independencia de si lo son a tiempo parcial o a tiempo completo.

La medida en que la necesidad de de compatibilizar las responsabilidades familiares y las profesionales obliga a las mujeres a aceptar un trabajo a tiempo parcial, varía notablemente de un país a otro. Las diferencias entre las correspondientes estructuras sociales tienen un papel clave a la hora de explicar los distintos comportamientos con respecto al trabajo a tiempo parcial que se observan entre los países y las políticas estatales determinan también las opciones y los comportamientos de la mano de obra. Dependen también de la actitud de las empresas, de las políticas y reglamentaciones que afectan al mercado del trabajo y de la amplitud de los regímenes de bienestar de cada estado.

Existen notables diferencias entre los países respecto a la amplitud y forma del empleo a tiempo parcial, así como en lo relativo a la regulación de las condiciones de empleo de las personas que trabajan a tiempo parcial. No es solamente que el empleo a tiempo parcial constituya una forma secundaria de empleo, que además dada en la mayoría de las veces su escasa retribución condena a muchas mujeres a la pobreza: el problema radica además en la acumulación de desventajas derivadas de permanecer en este tipo de empleo durante largos periodos. Por ejemplo, la pérdida de formación y de posibilidades de promoción empuja a este tipo de personal a un mercado de trabajo periférico en términos de calificaciones y a una inferior acumulación de derechos durante su vida laboral en términos de carrera de seguro social. Es decir, que la precariedad del empleo a tiempo parcial está vinculada a la falta de seguridad en el empleo y de derechos de protección social.

El trabajo a tiempo parcial no sólo implica menos horas de trabajo, e inferior retribución por hora sino que también constituye mayoritariamente una forma diferente de empleo, organizada conforme a distintos principios y con distintos pactos y condiciones que los del trabajo a tiempo completo, así como con menos derechos y protección. Las ventajas que extraen los empleadores del trabajo a tiempo parcial radican principalmente en las oportunidades que les brinda para recortar horas innecesarias de trabajo o reducir el recurso a unas horas extraordinarias más caras. Las políticas pensadas para promover el trabajo a

tiempo parcial reduciendo sus costos por debajo de los del empleo a tiempo completo es probable que tengan el efecto negativo de aumentar la proporción de trabajadores obligados involuntariamente a aceptar aquel tipo de empleo, mejor dicho, las mas de las veces de subempleo, con sus consecuencias adversas, tanto en lo social –especialmente para las mujeres y los colectivos desfavorecidos – como en lo económico, al deprimir la demanda, el desarrollo y el empleo decente.

Incluso en aquellos países en los que se han realizado algunos esfuerzos para reducir la brecha entre las dos categorías de trabajadores, los intentos para incorporar a los trabajadores a tiempo parcial dentro de un sistema regulado han tenido como consecuencia un proceso de equiparación a la baja; es decir, un deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo completo. Esta tendencia se ha visto reforzada por otra, simultánea, hacia la creciente individualización de los pactos y condiciones de empleo.

En definitiva y en óptica de género, la promoción del trabajo a tiempo parcial, que sin duda seguirá como antes de la reforma siendo un trabajo feminizado, significa el riesgo de agravación de la situación de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo en cuanto a condiciones de trabajo, retribuciones y acceso a la protección social y además un retroceso en la aplicación del principio de corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado.

En línea de flexibilización externa¹³ se sitúan las modificaciones realizadas por la reforma del mercado de trabajo realizada por la Ley 35/2010 en materia de costes del despido, que disminuyen claramente para el empresariado mediante su socialización, y sobre todo, de las causas de los despidos empresariales por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas, cuya nueva definición amplía claramente las posibilidades de que sean declarados procedentes. A parte de las serias dudas que suscita en la doctrina su eficacia para obtener el objetivo último que debiera ser incrementar la demanda de empleo, pone en tela de juicio el sistema de superprotección de mujeres embarazadas, lactantes, y personas que estén ejerciendo derechos de conciliación, introducido por la LOIEMH en el Art.53.4 y que sanciona con la nulidad absoluta una decisión de despido en determinados momentos (durante el periodo de suspensión por maternidad, riesgo

durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción, acogimiento, paternidad, embarazo, etc.) todos ellos relacionados con las funciones de cuidado, pero en cuyo segundo párrafo excepciona de esta superprotección aquellos supuestos en que “se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos a los permisos y excedencia señalados”.

En principio, el incremento de las posibilidades de que el despido sea declarado procedente, supone una disminución proporcionalmente directa del sistema de protección de personas que estén utilizando derechos de maternidad y conciliación, teniendo en cuenta además que esta superprotección no ha sido todo lo eficaz que debería esperarse ya que la maternidad y la asunción de funciones de cuidado siguen constituyendo una de las causas esenciales de extinción de los contratos de trabajo de las mujeres (sobre todo si estos son temporales).

Por lo que se refiere a la flexibilidad interna¹⁴, si ya resulta difícil para las mujeres trabajadoras con responsabilidades de cuidado compatibilizar las funciones laboral y la de cuidado familiar en una situación de cierta rigidez en las posibilidades de modificación de condiciones de trabajo, una mayor facilidad en la modificación de las mismas sin duda dificultará aún más las escasas posibilidades de conciliación existentes antes de la reforma.

El Art. 34.8 del ET reconoce a los/as trabajadores/as el derecho a solicitar una adaptación de la duración y distribución de su jornada a sus necesidades familiares pero reenvía en su totalidad a la negociación colectiva los términos de ejercicio del derecho y, en su ausencia, al acuerdo con el empleador; la situación constada por los observatorios de la negociación colectiva en los que se pone de manifiesto el generalizado silencio negocial en esta materia, deja en manos de los empresarios el disfrute efectivo del derecho, es decir, en tiempo de crisis, convierte este derecho en agua de borrajas.

Se ha podido constatar que los tratamientos discriminatorios por causa de maternidad o conciliación pueden adoptar varias formas, entre otras, la modificación de condiciones de trabajo¹⁵ o de la movilidad geográfica como instrumento para forzar la dimisión de mujeres con necesidades de conciliación, política que

nos consta están siguiendo algunas empresas, ya que dada la evidente y constatada insuficiencia de servicios públicos o privados asequibles y de calidad que presten atención y cuidados a las personas, la ruptura de las ayudas informales en forma de red familiar que suelen recibir las personas cuidadoras, tan necesarias como frecuentes en nuestro país, puede conducir sin duda al trabajador/a afectado por un traslado a una dimisión forzada, por incapacidad de hacerse cargo en solitario y sin ayuda ni pública ni privada de sus funciones de cuidado. En resumen, facilitar la adopción de este tipo de decisiones como instrumento de flexibilización interna, es sin duda más peligroso para las mujeres que para los hombres.

Por lo que respecta a la congelación de las pensiones y su reforma¹⁶, el tantas veces citado Informe de CES UE, señala una vez más que “las mujeres son especialmente vulnerables a la pobreza y a la exclusión social...”; los datos estadísticos ponen de manifiesto que las mujeres reciben en su mayoría pensiones más bajas que los hombres en el nivel contributivo, tienen menor poder adquisitivo y, por tanto, presentan un mayor riesgo de pobreza que los hombres (de hecho una de cada 4 mujeres mayores de 65 años se encuentra en España bajo el umbral de la pobreza) por tanto, la disminución del poder adquisitivo y la acentuación de la dificultad de acceder al nivel contributivo que significa la reforma del sistema público de pensiones las afectará más desfavorablemente¹⁷.

En definitiva, todas estas reformas teóricamente *exigidas* por los mercados, y otras en las que no puedo entrar por falta de espacio y tiempo, incumplen palmariamente todos los instrumentos de que se había dotado el sistema de garantía antidiscriminatoria, tanto el de *democracia paritaria* ya que las mujeres ni estaban en el origen de la crisis ni están participando en la adopción de decisiones para salir de ella, el principio de *transversalidad de género* ya que están afectando y afectarán mucho más intensamente a las mujeres que a los hombres acentuando su situación de discriminación social y laboral, el de *acción positiva* ya que en tiempos de crisis la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se convierte en un lujo inasumible por los presupuestos del Estado y los de las empresas privadas, y finalmente, el de *corresponsabilidad* ya que la destrucción del estado de bienestar y de los servicios públicos de ayuda en las funciones de reproducción y

cuidado de la vida, afectarán de forma mucho mas intensa a las mujeres a las que se sigue asignando socialmente esta función casi en exclusiva.

Podrían analizarse muchas otras medidas en esta óptica, por ejemplo, será interesante realizar el seguimiento del pacto sobre el sistema de negociación colectiva, instrumento esencial de garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, teniendo en consideración que un porcentaje relativamente pequeño de las empresas obligadas a realizar y aplicar Planes de Igualdad han cumplido esta obligación. Al respecto recomiendo la lectura del Informe sobre Planes de Igualdad realizado por el Observatorio de género de la Fundación 8 de Marzo.

BIBLIOGRAFÍA.

- AAVV (Baylos Grau coordinador) *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma Laboral* Editorial Bomarzo, Albacete, 2011.
- BAYLOS GRAU “Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio” en *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley35/2010 de reforma Laboral* Editorial Bomarzo, Albacete, 2011 págs.231 ss.
- CINTERFOR, OIT
www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/amp/ro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_g en/tra_par.htm
- Comité Económico y Social Europeo “Dictamen sobre el Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres (2006/2010) y estrategia de seguimiento” DOUE 28-12-2010 Punto 1.5.
- CRUZ VLLALÓN, J. “Algunas claves de la reforma laboral 2010” *Temas Laborales* Nº107 de 2010 (Monográfico sobre la reforma laboral) pág.33.
- Instituto de la Mujer *La Mujer en cifras 2009*. Madrid. 2010.
- GALVEZ MUÑOZ Y TORRES LÓPEZ, *Desiguales: mujeres y hombres en la crisis financiera*, Editorial Icaria, Barcelona, 2010.
- LOUSADA AROCHENA, F. *El principio de transversalidad de la dimensión de género* Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- Memorandum 2010/2011 del Grupo Economistas europeos por una política económica alternativa titulado “Haciendo frente a la crisis: Austeridad o solidaridad”.
- NGOZI OKONIO IWEALA Directora General del Banco Mundial “Porque soy una niña: El

estado mundial de las niñas en 2009, las niñas en la economía global, la hora de contarlas” 2010.

- PÉREZ REY “El despido en la reforma de 2010: los costes y la indemnización como medidas de adecuación a las exigencias del mercado” en *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley35/2010 de reforma Laboral* Editorial Bomarzo, Albacete, 2011, págs.171 ss.
- RAMOS QUINTANA “Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de organización de la empresa” en *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley35/2010 de reforma Laboral* Editorial Bomarzo, Albacete, 2011 págs.141 ss.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER “Trabajadores pobres” *Diario La ley* Nº 7245 2009.
- TRILLO PÁRRAGA “Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im)productivo antisocial” op. Ult.cit.págs.249 y ss.
- VICENÇ NAVARRO, TORRES LOPEZ, GARZÓN ESPINOSA *Están en peligro las pensiones públicas?* ATTAC (justicia económica global) 2010.
- “Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo” Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso 13 de enero de 2011, Serie Nº507 pág.29. Ver también el documento “Por la igualdad de género en el sistema de pensiones” www.amecopress.net/spip.php?article5849 firmado por 22 asociaciones de mujeres

Notas.

- ¹ Comité Económico y Social Europeo “Dictamen sobre el Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres (2006/2010) y estrategia de seguimiento” DOUE 28-12-2010 Punto 1.5
- ² Editorial Icaria, Barcelona, 2010.
- ³ CES UE loc.cit. Puntos 2.5 y 2.6.
- ⁴ LOUSADA AROCHENA, F. *El principio de transversalidad de la dimensión de género* Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- ⁵ Ver el interesante Memorandum 2010/2011 del Grupo Economistas europeos por una política económica alternativa titulado “Haciendo frente a la crisis: Austeridad o solidaridad”
- ⁶ Boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas enero 2009.
- ⁷ Instituto de la Mujer *La Mujer en cifras 2009*. Madrid. 2010.
- ⁸ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER , Miguel, *Diario La ley* Nº 7245 2009.
- ⁹ NGOZI OKONIO IWEALA Directora General del Banco Mundial “Porque soy una niña: El estado

mundial de las niñas en 2009, las niñas en la economía global, la hora de contarlas” 2010.

¹⁰ CRUZ VLLALÓN, J. “Algunas claves de la reforma laboral 2010” *Temas Laborales* N°107 de 2010 (Monográfico sobre la reforma laboral) pág.33.

¹¹Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

¹².http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_n/tra_par.htm

¹³AAVV (Baylos Grau coordinador) *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley35/2010 de reforma Laboral*” Editorial Bomarzo, Albacete, 2011. RAMOS QUINTANA “Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de organización de la empresa” loc. ult. cit. págs.141 ss. PÉREZ REY “El despiudo en la reforma de 2010: los costes y la indemnización como medidas de adecuación a las exigencias del mercado” loc.ult.cit.págs.171 ss.

¹⁴ BAYLOS GRAU “Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio” en *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley35/2010 de reforma Laboral*” Editorial Bomarzo, Albacete, 2011 págs.231 ss. TRILLO PÁRRAGA “Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im)productivo antisocial” op. Ult.cit.págs.249 y ss.

¹⁵ Ver al respecto la STC 05/11/2007 A. 233/2007.

¹⁶ Ver al respecto VICENÇ NAVARRO, TORRES LOPEZ, GARZÓN ESPINOSA *Están en peligro las pensiones públicas?* ATTAC (justicia económica global) 2010.

¹⁷ “Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo” Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso 13 de enero de 2011, Serie N°507 pág.29. Ver también el documento “Por la igualdad de género en el sistema de pensiones” www.amecopress.net/spip.php?article5849 firmado por 22 asociaciones de mujeres.