

MUJERES, REFORMAS LABORALES Y MERCADO DE TRABAJO EN (LA) CRISIS: ¿RECUPERACIÓN O PRECARIZACIÓN?

Adoración Guamán Hernández

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València*

EXTRACTO

La crisis del empleo y las reformas laborales precarizadoras del trabajo asalariado han aumentado la discriminación por razón de género en el mercado laboral y la división sexual del trabajo. Como demuestran los datos del mercado de trabajo, y aunque en cuestiones cuantitativas respecto del desempleo, actividad y ocupación se hayan reducido las brechas entre mujeres y hombres, las diferentes manifestaciones de la precarización están afectando más a las primeras que a los segundos. Esto es en buena medida consecuencia de una serie de reformas laborales y de seguridad social erróneas que colocan el objetivo de la creación de empleo por encima de la protección del trabajo digno y de la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales. Así, la escasa recuperación, fundamentada en la creación de trabajo temporal, se está centrando en el trabajo masculino, reabriéndose las brechas que se cerraron durante los primeros años de la crisis económica. Mientras, de manera paralela, la retirada del Estado en la provisión de servicios de atención y cuidados está produciendo una profundización en la crisis de los cuidados, que siguen siendo asumidos fundamentalmente por mujeres.

Palabras claves: reformas laborales, crisis económica, discriminación laboral, precariedad, cuidados y división sexual del trabajo.

Fecha de entrada: 21-03-2015 / Fecha de revisión: 09-04-2015 / Fecha de aceptación: 09-04-2015

WOMEN, LABOUR LAW REFORMS AND EMPLOYMENT MARKET DURING THE (OR IN) CRISIS: RECOVERING OR INCREASING PRECARIOUSNESS?

Adoración Guamán Hernández

ABSTRACT

Employment crisis and labour law reforms based on precariousness have increased gender discrimination in labour matters as well as sexual division of work. Despite the reduction of the gender gap with regards the labour market entry process (unemployment, entry and employment), labour market statistics shows that women are specially affected by precarious work. This precariousness have many origins but it have been increased by several labour and social security law reforms that are trying to overcome the unemployment crisis placing the goal of employment creation over others, like achieving decent work conditions or avoid discrimination in the employment market. Thus, the minimal recovery in employment, done by the increment of temporary contracts, is mostly benefiting men and reopening the gender gap. In the meantime, the «care crisis» is becoming worse due to the decrease of public intervention in several needs, which still being carried by women.

Keywords: labour law reforms, economic crisis, employment gender discrimination, precariousness and sexual division of work.

Sumario

1. Introducción: Mujer, trabajo y crisis
2. Precariedad y precarias: Un intento de definición y principales manifestaciones
3. Reformas laborales y precariedad
 - 3.1. Mujer y contratación: Modalidades contractuales y tasa de temporalidad
 - 3.2. Mujer y tiempo parcial: De la conciliación a la precarización
 - 3.3. Devaluación salarial y brecha salarial
 - 3.4. Pensiones de jubilación y brecha de protección
 - 3.5. Conciliación y cuidados: La utilización mayoritaria por parte de la mujer de las medidas de conciliación existentes y la inexistencia de medidas de corresponsabilidad efectivas
4. A modo de conclusión: La precarización del trabajo de las mujeres como condición que se extiende

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN: MUJER, TRABAJO Y CRISIS

Como es bien sabido, entre los distintos planos donde el mantenimiento de las estructuras patriarcales de la desigualdad y de la discriminación por razón de sexo es más acusado, destaca el ámbito laboral y de protección social. La crisis del empleo y las políticas laborales precarizadoras del trabajo asalariado mantenidas desde el año 2010 han empeorado esta situación. Aun cuando el Gobierno insiste en indicar que la «flexibilización» del trabajo asalariado, conseguida con los numerosos reales decretos-leyes aprobados en los últimos años, ha ido orientada también a potenciar la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, lo cierto es que la estrategia no puede ser más errónea¹. Así, como se evidenciará en las siguientes páginas, por un lado las reformas laborales han agravado la precarización ya existente del trabajo asalariado de las mujeres; por otro lado, el enfoque sostenido, que vincula flexibilidad y trabajo asalariado de la mujer, mantiene y perpetúa una segregación equivocada y perniciosa que continúa atribuyendo el trabajo de los cuidados fundamentalmente a las mujeres, con los consabidos efectos sobre su inserción en el mercado asalariado.

Es innegable que una mirada retrospectiva nos indica cómo la realidad de la mujer en el mercado de trabajo ha variado considerablemente en los últimos 30 años y que su inclusión en el mercado de trabajo jurídicamente regulado es un hecho que no tiene marcha atrás². Centrándonos solo en la última década, observamos como la tasa de actividad ha pasado de un 40% en 2002 al 54% en 2012, momento a partir del cual se estabiliza e incluso empieza a reducirse pero muy ligeramente sin que la destrucción masiva de empleo asalariado haya revertido la realidad de una mujer ya incorporada al trabajo jurídicamente reglado.

¹ El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 acoge esta interpretación de la reforma laboral realizada por el Real Decreto-Ley 3/2012, elogiando la misma desde el punto de vista de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo asalariado. En las siguientes páginas analizaremos el fragmento del PEIO correspondiente, el texto completo puede consultarse en <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20%28PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES%29.pdf>

² Según indican DOMÍNGUEZ y SÁNCHEZ-SÁNCHEZ (2007) la tasa de actividad femenina en 1940 no superaba el 12%, en 1970 era del 25% y al finalizar el franquismo llegaba al 28%. Como nos relata AGUADO (2012), a partir de los años sesenta se produce en España la transición de un modelo de integración de la mujer al mercado de trabajo funcional a las necesidades económicas de la familia a otro en el que se va generalizando la inserción laboral de la mujer, que va adquiriendo carreras profesionales más estables y donde la ocupación constituye ya un elemento de identidad. Este cambio, continúa la autora, lo protagonizarán mujeres educadas en los años sesenta, que conseguirán superar el vínculo entre matrimonio y abandono del mercado de trabajo, asumiendo el doble sí o la doble presencia. Esta situación continua siendo, como veremos, una realidad en nuestra situación actual.

Esta destrucción masiva de empleo ha afectado en términos cuantitativos de manera más contundente a los hombres que a las mujeres, eso es cierto. La tasa de empleo de las mujeres empieza a reducirse en 2008 y no en 2007 como la de los hombres. Así, la pendiente de descenso hasta 2013 es más moderada aunque, como también vamos a analizar, en la actualidad los hombres recuperan empleo mejor. En la misma línea, y prestando atención al desempleo, observamos que entre 2006 y 2014 la tasa de paro de los hombres ha pasado del 6,35 al 26,3 %. Mientras la evolución del desempleo de las mujeres ha transitado del 11,34 % en el 2006 al 25,43 % del 2014. Estos datos indican cómo se reducen las brechas: en la tasa de actividad la brecha pasa de un 20,33 en 2007 a un 12,16 en 2014; en la tasa de empleo de un 20,97 en 2007 a un 10,26 en 2014 y respecto del desempleo la brecha decrece también pasando de un 4,48 en el año 2007 a un 1,83 en 2014.

La progresiva aproximación se rompe, no obstante, tras alcanzar el pico máximo de desempleo en 2013, a partir de ese momento la tasa masculina ha descendido dos puntos en un año y la femenina se ha reducido solo un 0,79 %. En otras palabras, todo indica que los hombres se están recuperando a un ritmo muy superior: 137.500 puestos de trabajo en un año frente a 79.400 nuevos empleos para mujeres³. Esto no es un fenómeno exclusivo del mercado de trabajo español sino una tendencia internacional⁴.

Aun siendo clara la reducción de las brechas de inserción en el mercado de trabajo, lo que es evidente es la causa principal del fenómeno, que no es otra que el empeoramiento de la situación masculina, sin que se haya producido una mejora de la situación femenina, la cual solo avanza ligeramente en la tasa de actividad. Sin embargo, la mencionada convergencia está provocando o justificando la expansión de un discurso tendente a afirmar que las mujeres «han soportado mejor la crisis que los hombres en términos laborales». Esto, junto con la colocación del desempleo como el objetivo central de toda política laboral tiene, entre otras, dos consecuencias importantes.

³ Esta mejor recuperación masculina se está produciendo en el sector privado (120.600 nuevos empleos frente a los 107.600 de las mujeres) pero fundamentalmente, y de manera llamativa, en el sector público donde las mujeres continúan perdiendo empleos (desde 2011 se han perdido 608.100 empleos femeninos) mientras que los hombres han invertido la tendencia y han aumentado en 17.600 el número de puestos de empleos en el sector público, eso sí, se trata de contratación temporal porque la contratación indefinida continua decreciendo en ambos sexos. La caída en cuanto al trabajo por cuenta propia ha sido escasa respecto de las mujeres, se produjo entre 2008 y 2010 y se ha mantenido constante desde entonces. En cambio, el descenso respecto de los hombres ha sido más acusado (más de medio millón entre 2008 y 2011) aunque a partir de este momento comienza una recuperación. Parece apuntarse que las políticas de fomento del «emprendimiento» están teniendo un mejor efecto entre los hombres que entre las mujeres.

⁴ Así lo indica el informe de la OIT titulado «Work employment social Outlook» que en su página 21 señala lo siguiente: «En el comienzo de la crisis se asistió a un moderado cierre de la brecha de género en el desempleo, fundamentalmente porque la pérdida de puestos de trabajo se concentró en sectores industriales con presencia masculina dominante. No obstante, la recuperación subsiguiente en el empleo también se ha realizado en sectores ocupados de manera habitual por hombres (por ejemplo, la construcción) con lo que la brecha de empleo se reabre. Por encima de todo esto, las mujeres continúan sufriendo de altas tasas de desempleo y bajas tasas de empleo, tienen una menor participación en la población activa y se enfrentan a un mayor riesgo de ocupar puestos de trabajo vulnerables, como el autoempleo o el empleo familiar».

La primera es que permite justificar un reposicionamiento hacia un segundo plano de las políticas públicas tendentes a fomentar la inserción de la mujer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad y en función de un paradigma de trabajo decente⁵; la segunda es que ha provocado la práctica eliminación de la agenda política de la necesidad de actuar respecto del reparto de los cuidados y de conseguir el paso de la conciliación a la corresponsabilidad.

Ambas cuestiones son especialmente graves porque en realidad, y como veremos a continuación, las mujeres no han soportado mejor que los hombres la crisis, al menos no en términos cualitativos y tampoco en términos generales. Al contrario, como señalan distintas autoras (GÁLVEZ y RODRÍGUEZ, 2011), se está demostrando que las crisis económicas «provocan siempre un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres, que suelen salir de las crisis con peores salarios, empleos más precarizados y con la conversión de muchos empleos en trabajos realizados desde la economía informal o en trabajos a tiempo parcial precarizados». Así, no es posible afirmar que las mujeres hayan soportado mejor la crisis porque, de hecho, la debilidad sistémica de las mujeres tanto en lo relativo al trabajo asalariado como a las prestaciones de seguridad social ha tendido a agravarse aun a pesar de que nominalmente y en general se ha producido un acercamiento de posiciones (GALLO *et al.*, 2013). Por todo ello, es imprescindible destacar que, detrás de los datos nominales, en algunas variables del mercado de trabajo como el desempleo se esconde la realidad de la precariedad, que tiene una fuerte composición femenina.

En esta precarización tienen una importancia fundamental, como sostendremos a lo largo de las siguientes páginas, las «políticas laborales de la precarización»⁶ llevadas a cabo desde el comienzo de la crisis económica. Las mismas, pese a sus ostentosas Exposiciones de Motivos, han situado en el centro de mira el desempleo, dejando otras necesidades urgentes relativas a la igualdad en el acceso y en las condiciones de trabajo en un plano subsidiario. En otras palabras, los intentos normativos por favorecer la entrada en el mercado de trabajo mediante la devaluación de la mano de obra, o el triunfo del principio «cualquier empleo es mejor que un no empleo», han operado con mayor eficacia en los colectivos ya precarizados, entre los cuales se encuentran evi-

⁵ Este objetivo estaba muy lejos de conseguirse incluso en un momento de buenos datos estadísticos respecto del empleo asalariado como era el año 2007. De hecho, como indican ALONSO *et al.* (2013), un análisis de la situación de partida, en el 2007, de la mujer en el mercado de trabajo español indicaba la existencia de una brecha de actividad, empleo y desempleo sustancialmente superior de la media de la UE 27. En cuanto a otras variables, uso del tiempo parcial de manera casi exclusiva por las mujeres, brecha salarial de un 14% y altos niveles de segregación, España se colocaba en la media de discriminación existente en la Unión Europea.

⁶ Bajo la denominación «políticas laborales de la precarización» nos referimos a las reformas laborales adoptadas fundamentalmente entre 2012 y 2014 orientadas de manera formal a la creación de empleo y que han tenido como denominador común la devaluación del factor trabajo y de la estabilidad, en el empleo o en las condiciones laborales, así como la disminución de derechos de protección social. En concreto podemos citar las siguientes normas: el [Real Decreto-Ley 3/2012](#) (posterior [Ley 3/2012](#)); el [Real Decreto-Ley 4/2013](#) (posterior [Ley 11/2013](#)); el [Real Decreto-Ley 16/2013](#); el [Real Decreto-Ley 3/2014](#); el [Real Decreto-Ley 8/2014](#), la [Ley 1/2014](#), la [Ley 18/2014](#), el [Real Decreto-Ley 1/2015](#). En materia de pensiones consideramos ambas reformas, la efectuada por la [Ley 27/2011](#), de 1 de agosto y por la [Ley 22/2013](#), de 23 de diciembre.

dentamente las mujeres. Además, la reducción de los derechos de protección social, en particular de las pensiones, también ha afectado especialmente a este colectivo. Numerosas juristas hemos afirmado que las normas que dieron lugar a estas medidas incurrieran en un defecto de inconstitucionalidad y que debían ser eliminadas, no obstante, el Tribunal Constitucional no ha compartido nuestro parecer, elaborando una jurisprudencia que dista mucho de ser jurídicamente consistente y que una vez más devalúa el contenido social del ya debilitado texto de la Constitución de 1978⁷.

Por añadidura, y en el mismo plano de importancia, no puede olvidarse que el trabajo de los cuidados sigue siendo mayoritariamente desarrollado por las mujeres, sin reconocimiento y a costa de su inserción en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo asalariado. Esta situación se agrava con la disminución de la intervención pública en la cobertura de determinadas necesidades (el ejemplo más patente es el ámbito de la dependencia)⁸. Así, los cuidados recaen de nuevo en su práctica totalidad en el ámbito «privado», en un momento en el que las sucesivas reformas laborales han provocado un aumento de las dificultades para la conciliación de las responsabilidades ligadas a los cuidados con los puestos de trabajo precarios. La crisis de los cuidados, es decir, la evidencia y agudización de las dificultades de amplios sectores de la población para cuidarse, cuidar o ser cuidados (EZQUERRA, 2011) se agrava como un fantasma cuya importancia no se reconoce⁹. Precariedad y crisis de los cuidados, como han evidenciado DEL RÍO y OROZCO

⁷ Sobre la inconstitucionalidad de determinados aspectos de la reforma efectuada por el [Real Decreto-Ley 3/2012](#), *vid.*, entre otros muchos, FALGUERA, 2012; SUÁREZ, 2013; CHACARTEGUI, 2013; BAYLOS, 2013; PÉREZ REY, 2013; PÉREZ REY y TRILLO, 2013; GUAMÁN, 2012. El Tribunal Constitucional se pronunció sobre la misma en los siguientes pronunciamientos: [Auto 191/2012, de 16 de octubre](#); [Auto 206/2012, de 30 de octubre](#); [Autos 96/2013, de 7 de mayo](#), [126/2013, de 31 de mayo](#), [4/2014, 5/2014, 7/2014 y 8/2014, de 14 de enero](#); [Sentencias 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero](#). Sobre estos pronunciamientos *vid.* MOLINA, 2014, MARTÍN, 2015; GUAMÁN y NOGUERA, 2015; GUAMÁN, 2015. Son especialmente importantes los magníficos votos particulares del magistrado Fernando Valdés a los anteriores pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la reforma laboral de 2012, en los que el magistrado no solamente evidencia cómo el tribunal no realizó verdadero juicio de constitucionalidad sino cómo actuó separándose no solo de su jurisprudencia anterior sino también de lo dispuesto en los tratados internacionales válidamente celebrados por España.

⁸ No duda el Gobierno en reconocer esta reducción e incluso le atribuye consecuencias positivas. Como señala QUESADA (2014), en el [Real Decreto 751/2014](#) el Gobierno indica un crecimiento del empleo en el sector privado dedicado a los servicios sociales y a la sanidad derivado de la reducción de la iniciativa pública, incluyendo las modificaciones de la ley de dependencia. Evidentemente, la «retirada de la iniciativa pública» es el eufemismo para señalar la restricción presupuestaria que ha conllevado el desmantelamiento de los servicios de sanidad, la paralización del desarrollo de la atención a la dependencia, etc.

⁹ Siquiera someramente es fundamental recordar que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado se ha producido sin apenas alterar la división sexual del trabajo en los hogares y sin que, con los años de integración, se haya podido superar la segmentación de género en el mercado laboral. El capitalismo heteropatriarcal asienta una parte de su tasa de ganancia sobre el mantenimiento de la invisibilización normativa del trabajo de los cuidados. El trabajo doméstico, de cuidados, desplaza determinados costes producidos en el mercado capitalista hacia el ámbito doméstico y permite ampliar la parte no pagada del día de trabajo, usando el salario masculino para acumular trabajo femenino (FEDERICI, 2004). El modelo de trabajador asalariado (sobre el que se fundamentó la construcción capitalista de los derechos laborales) presupone que los varones se incorporan a la vida en la edad laboral y permanecen en el mercado hasta la

(2011), pueden considerarse dos problemas de naturaleza económica con importantes conexiones entre ellos, englobando ambos conflictos sociales de naturaleza compleja.

Los siguientes apartados buscan desarrollar los argumentos antedichos a través de una doble operación. Por un lado y en primer lugar, analizaremos la categoría de trabajadora precaria y sus diferentes manifestaciones; a continuación, en segundo lugar, combinaremos los datos de la evolución del mercado de trabajo con el análisis de algunas medidas adoptadas en las recientes reformas laborales para sostener la idea de que nos encontramos ante un agravamiento de la precarización de las mujeres asalariadas potenciado por las reformas normativas, que se combina con un aumento de su grado de asunción del trabajo de los cuidados¹⁰.

2. PRECARIEDAD Y PRECARIAS: UN INTENTO DE DEFINICIÓN Y PRINCIPALES MANIFESTACIONES

Una de las definiciones más amplias y acertadas de la precariedad es la que la considera como «el conjunto de condiciones materiales y simbólicas que determinan una incertidumbre vital en relación con el acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto»¹¹. Como indican también DEL RÍO y OROZCO, la precariedad implica la institucionalización de la inseguridad, entendida como falta de derechos, que no es solo un problema económico o restringido al ámbito del mercado de mano de obra sino que es un fenómeno social que tiene, además, unas dimensiones de género claras y fundamentales.

Adoptar esta definición tiene claras ventajas, tal y como subrayan sus autoras. Por un lado, supera dicotomías habitualmente arraigadas en los estudios de carácter científico respecto de la situación de la mujer en el mercado de trabajo que se mueven en lo que denominan «productivo» sin tratar las conexiones entre el trabajo asalariado y las relaciones de cuidado; por otro, la definición es dinámica, refleja una situación pero también un *continuum*, un estado que como veremos ha sido el que ha acompañado a la situación de la mujer en el modelo de producción capitalista y que se está extendiendo en los últimos años a los hombres, de hecho, no faltan las autoras que

edad de jubilación, dedicando a ello todo el tiempo a lo largo de su vida activa, el trabajador *champiñón* (OROZCO, 2014) llega vestido (y alimentado y cuidado) a la empresa porque hay otra persona que cubre sus necesidades vitales y cuyo trabajo no está contemplado ni remunerado. Por añadidura, este trabajador sin responsabilidades respecto de los cuidados esenciales para la supervivencia fue el modelo sobre el que se generó la estructura normativa para regularlo (auspiciada por el pacto social masculino de posguerra) con el nacimiento del derecho del trabajo. Por tanto, es evidente que esta estructura normativa vinculada al modelo fordista de empleo está pensada para y sobre el trabajo masculino y los tiempos de productividad absoluta, sin que entren en él los cuidados ni la realidad de las mujeres.

¹⁰ Sobre de la relación entre las reformas laborales recientes y la situación de la mujer en el mercado de trabajo *vid.* MIÑARRO, 2013; RODRÍGUEZ, 2014; HERRAIZ, 2014 y LOUSADA, 2013.

¹¹ Esta es la definición plasmada en *Precarias a la deriva: A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.

hablan en este sentido de una «feminización» o «domesticación» del trabajo (MARTÍN, 2008); de la misma manera la definición destaca cómo, aunque hablemos habitualmente de precariedad en el mercado de trabajo, la situación de ser precaria excede con mucho ese ámbito por eso permite además la apertura de otros espacios de generación de sentimiento de pertenencia y de organización, más allá del centro de trabajo.

Concretando la definición para aprehender en particular las relaciones capital/trabajo, podemos entender la precarización como un fenómeno de aumento de la vulnerabilidad de las personas trabajadoras como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y el control de su trayectoria profesional. El trabajo precario no es tan solo una consecuencia de un cúmulo de factores sino un medio utilizado por los empresarios para trasladar los riesgos y las responsabilidades a trabajo. Tal trabajo, realizado tanto en la economía formal como en la informal, se caracteriza por las variables de incertidumbre e inseguridad en distintos grados y planos todos ellos interrelacionados: duración del trabajo, indeterminación del empresario, regularidad o irregularidad de la prestación laboral; insuficiencia de ingresos y de protección social e incluso dificultades para la afiliación a un sindicato y para el acceso al derecho de negociación colectiva¹². Todo ello comporta un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad de las trabajadoras tanto en lo que se refiere a la estabilidad del empleo como a la calidad de las condiciones de trabajo. La precarización, por tanto, no solo reduce la capacidad y autonomía para planificar y controlar la propia vida profesional y social, sino que también exagera la asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo que definen la relación laboral.

Siguiendo a CANO (1996) podemos distinguir cuatro dimensiones de la precariedad: en primer lugar, la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, incluyéndose tanto los contratos temporales como los indefinidos en momentos de crisis económica; en segundo lugar, la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, con el paulatino aumento del poder del empresario para variar las condiciones de trabajo; en tercer lugar se encuentran las cuestiones relativas a la reducción paulatina de los salarios, incluyéndose aquí el problema del trabajo a tiempo parcial; evidentemente, y en último lugar, las fórmulas de precarización antedichas provocan una reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación. Desde el feminismo, las autoras de *Precarias a la deriva* apuntan ejes similares, añadiendo las formas de empleo derivadas de la externalización y de la deslocalización así como de la proliferación del trabajo como (falso) autónomo o las microempresas; en concreto la «dislocación de los tiempos y los espacios del trabajo (en los horarios flexibles, a tiempo parcial, en el teletrabajo y en los talleres domésticos), cuyos efectos sobre las unidades de convivencia y las redes de cuidados están todavía por estimarse»; las diversas vías para intensificar los procesos de producción; la exigencia cada vez mayor de cualidades «adyacentes» que se entienden necesarias pero que no se valoran en la determinación del salario ni se

¹² Organización Internacional del Trabajo: *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, 2012.

les concede valor respecto de la retribución, además citan situaciones cada vez más frecuentes como la ausencia de contrato e incluso de salario en la relación laboral. Remarcan especialmente las autoras señaladas que la degradación del trabajo «típico» del fordismo y del pacto social keynesiano, que comentaremos posteriormente, ha provocado la reducción de los derechos de protección social a ellos vinculados.

Con los datos antedichos, podríamos afirmar que una gran mayoría de las figuras contractuales que enmarcan el trabajo asalariado deberían considerarse precarias tras las últimas reformas laborales, incluyendo evidentemente los contratos «indefinidos» de apoyo a los emprendedores o las diversas formas contractuales de última generación (contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contrato de primer empleo joven, etc.) que han desdibujado la frontera entre estabilidad y precariedad¹³. No obstante, es evidente que dentro del amplio espectro de trabajo precario hay categorías subjetivas donde este rasgo es particularmente relevante, como son las mujeres.

A efectos de analizar la situación de precarización vamos a tomar como ejemplo los siguientes vectores:

- a) La contratación a través de modalidades de contratación precarias, incluyendo la utilización de contratos denominados formalmente indefinidos pero cuya realidad es *de facto* temporal, como el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores creado por el artículo 4 del [Real Decreto-Ley 3/2012](#); la utilización de modalidades de contratos especialmente precarizados como los contratos formativos y de otros contratos creados en los últimos años, como el contrato de primer empleo joven ([RDL 4/2013](#)); la misma cuestión se deriva de la mayor presencia femenina en relaciones laborales especialmente precarizadas como la relación laboral especial de trabajo doméstico.
- b) La contratación a tiempo parcial, en tanto que se considera que el tiempo parcial involuntario, y más tras las últimas reformas realizadas de su marco jurídico, provoca una considerable degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo.
- c) La cuantía del salario, teniendo en cuenta la devaluación efectuada y buscada con la última gran reforma de la negociación colectiva y la especial afectación que esta reducción ha tenido sobre la desigualdad en general y sobre la brecha salarial por razón de sexo en particular.

¹³ De hecho, esta tensión político-normativa entre estabilidad y precariedad y sus manifestaciones (en particularidad la temporalidad) en la regulación de las relaciones laborales no es algo novedoso. Las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada, pero la tendencia expansiva del trabajo atípico frente al estable (típico) ha elevado el número de trabajadores que pueden ser considerados dentro del «precarizado», hasta el punto que este ha sido calificado como «nueva clase social» (STANDING, 2013) o sus miembros como el «proletariado del siglo XXI» (DÍAZ-SALAZAR, 2003).

- d) La reducción de los derechos de protección social en particular de las pensiones de jubilación.
- e) La utilización mayoritaria por parte de la mujer de las medidas de conciliación existentes y la inexistencia de medidas efectivas de corresponsabilidad.

3. REFORMAS LABORALES Y PRECARIEDAD

La evolución de las normas laborales españolas desde 1984 hasta la actualidad ha venido marcada por una clara tendencia de contracción de las manifestaciones del principio de estabilidad en el empleo, siendo tanto la reducción de las garantías frente al despido como la descausalización, falta de control y estímulo de la contratación temporal las vías privilegiadas para esta estrategia.

En particular, desde el año 2012 un conjunto de reformas, vinculadas a la situación de crisis económica y a la aceptación de las medidas indicadas en las Recomendaciones específicas por país dictadas por el Consejo de la Unión Europea (GUAMÁN, NOGUERA, 2015), han exacerbado la línea precarizadora, hasta el punto de pergeñar un nuevo modelo de relaciones de trabajo marcado por la inestabilidad y la devaluación permanente de los derechos vinculados al trabajo asalariado. La norma protagonista fue sin duda la reforma laboral de 2012, operada por el [Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), seguida por un amplio conjunto de reformas menores en la línea de la devaluación del trabajo asalariado y de la promoción del empleo mediante la promoción de figuras contractuales precarias y temporales o del tiempo parcial entre otro numeroso conjunto de medidas.

Es sorprendente constatar cómo el [Plan de Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#) (PEIO) interpreta esta devaluación de la estabilidad del trabajo asalariado como un incentivo pensado para la mejor incorporación de la mujer en el mercado laboral. El fragmento del PEIO donde así lo afirma merece su reproducción íntegra: «Más recientemente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto en marcha los *mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo*, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia. En materia de Seguridad Social, se han adoptado *nuevas medidas para facilitar la conciliación* de la vida personal, familiar y laboral: se han mejorado los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas menores, evitando que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas, mayoritariamente mujeres trabajadoras, que se acogen a estos beneficios (RD 1716/2012); se han revisado, asimismo, los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial

(también son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a esta clase de contrato), garantizando la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (Ley 1/2014, de 28 de febrero); y se ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas, al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)»¹⁴.

Es evidente que el propio Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Empleo, considera que para mejorar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado hay que, o bien precarizar sus vías de contratación (recordemos que por ejemplo una de las bonificaciones de las que se presumen se refiere al contrato de apoyo a los emprendedores –CAE–) o bien permitirle una conciliación con ella misma, facilitando las reducciones de jornada para que se ocupe del trabajo de los cuidados, sin realizar ni una mención al objetivo de conseguir la corresponsabilidad de ambos sexos en los mismos. El resultado de este erróneo enfoque es, como veremos, un agravamiento de los vectores de precarización por los que transitan las mujeres en el mercado de trabajo asalariado.

3.1. MUJER Y CONTRATACIÓN: MODALIDADES CONTRACTUALES Y TASA DE TEMPORALIDAD

Durante los últimos años de la década de los setenta y especialmente a lo largo de los ochenta, la figura del contrato indefinido y a jornada completa, esto es, de una relación laboral estable y duradera, entró en crisis y se afianzó el nacimiento de realidades atípicas a lo que fueron los presupuestos del Derecho del Trabajo. Desde entonces, la legislación laboral ha venido regulando estas nuevas formas contractuales, basadas en la temporalidad del vínculo entre los contratantes, cometiendo errores manifiestos que han convertido la temporalidad en un rasgo estructural de nuestro trabajo.

Una primera aproximación a la realidad de la contratación femenina evidencia que la disminución de contratos indefinidos fue menor que la experimentada por los hombres y que la recuperación a partir de 2013 es muy lenta (apenas 59.000 nuevos contratos en un año, cifra superior a la masculina de 11.600 nuevos contratos), teniendo en cuenta que los hombres tienen medio millón (519.200) más de contratos indefinidos que las mujeres. Si atendemos a la temporalidad se ve claramente dónde se está ubicando la «recuperación» del empleo. Los hombres han aumentado en 109.100 empleos temporales mientras que las mujeres en 45.900. Cabe señalar que una buena parte de las modalidades contractuales temporales actualmente vigentes recogen bonificaciones a la cuota empresarial vinculadas a su conversión en indefinidos y que estas bonificaciones son superiores (habitualmente en unos 200 euros) en el caso de las mujeres. No hay datos de

¹⁴ La letra cursiva es de la autora. Disponible en: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20%28PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES%29.pdf>,

conversión por sexos disponibles pero la débil recuperación de la contratación indefinida nos da una idea de lo limitado de estas medidas.

Ciñéndonos a las categorías más precarias, que hemos identificado como el CAE, los contratos formativos y otras modalidades atípicas creadas fundamentalmente por el [Real Decreto-Ley 4/2013](#), podemos observar lo siguiente:

Las cifras estadísticas indican que el CAE, que tiene una especial bonificación si se realiza con mujeres, está siendo poco utilizado (un 16 % de los contratos) y en mayor medida para contratar a hombres (en enero de 2015 sobre un total de 8.248, se realizaron 4.862 a hombres y 3.386 a mujeres)¹⁵. Si bien es cierto que las estadísticas no indican cuántos de estos contratos han sido finalmente bonificados por mantenerse tras el periodo de prueba de un año a hombres y mujeres y cuántos han sido contratados a tiempo parcial, modalidad permitida tras el [Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#).

En cuanto a los contratos formativos (contrato en prácticas y para la formación y aprendizaje), es bien sabido que los mismos han sido sucesivamente reformados desde el año 2010 y convertidos en vías de inserción laboral para jóvenes con salarios bajos. Las últimas modificaciones, que habilitan a las empresas de trabajo temporal para realizar estas modalidades contractuales, siguen apuntando en este sentido. La utilización para la inserción de mano de obra femenina ha sido superior a la utilizada respecto de los jóvenes varones (28.880 contratos formativos entre 2012 y 2014 para mujeres y 13.700 para varones).

Con el [Real Decreto-Ley 4/2013](#) (posterior [Ley 11/2013](#)) se abrió igualmente la puerta a nuevas modalidades contractuales precarias como el contrato de primer empleo joven, regulado en el artículo 12, o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el artículo 9 de la misma norma. No se han encontrado por el momento datos desglosados para estas nuevas modalidades contractuales por lo que no podemos detectar en concreto su incidencia sobre el trabajo femenino.

3.2. MUJER Y TIEMPO PARCIAL: DE LA CONCILIACIÓN A LA PRECARIZACIÓN

Como es bien sabido, el tiempo parcial fue utilizado inicialmente, durante la década de los setenta, como vía de incorporación de mano de obra, mujeres y jóvenes especialmente a un mer-

¹⁵ Datos extraídos del *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal (Datos, 2013)*, 2014. Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/IMT2014_Datos2013_Estatal_Mujeres.pdf

cado con escasez de esta. Posteriormente, fue concebido también como instrumento de política demográfica, clave para permitir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Más tarde, el contrato a tiempo parcial cobró un tercer sentido: permitir al empresario contar con trabajadores con jornada muy flexible, para poder responder a las demandas de los cambios del mercado de bienes y servicios. Por último, el tiempo parcial se ha utilizado, también, como la contratación temporal, como un instrumento de fomento del empleo (VALDÉS, 2007).

La función de conciliación y la de búsqueda de la flexibilidad son evidentemente incompatibles entre ellas. En efecto, utilizar el tiempo parcial como elemento de flexibilidad, que permite al empresario adaptar el tiempo de trabajo de sus empleados a las necesidades de la producción, es incompatible con una estrategia personal de la trabajadora o trabajador de conciliar sus responsabilidades familiares con la permanencia en el mundo del trabajo formal. De hecho, la historia de la evolución de la regulación del trabajo a tiempo parcial evidencia que la función prioritaria, aun cuando no confesada por el legislador, ha sido primar la flexibilidad, la cobertura de las necesidades empresariales, frente a la seguridad, estabilidad y posibilidades de conciliación de los trabajadores (VALDÉS, 2007). La flexibilización máxima del tiempo parcial, incluyendo la posibilidad de realizar horas extraordinarias, fue acometida por el [Real Decreto-Ley 3/2012](#), ampliada posteriormente por el [Real Decreto-Ley 4/2013](#) (tiempo parcial con vinculación formativa) y modificada a continuación para suprimir de nuevo las horas extraordinarias, flexibilizar las complementarias y permitir las horas complementarias voluntarias (en los contratos indefinidos) por [Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre](#). El resultado de este vaivén regulatorio ha sido la conversión del trabajo a tiempo parcial en una suerte de «contrato a llamada» (RODRÍGUEZ-PIÑERO, VALDÉS y CASAS, 2014).

Es bien sabido el especial impacto que el tiempo parcial tiene entre las mujeres. En el año 2013, el 26,28% de la contratación femenina se realizó a tiempo parcial. El 73,35% de los contratos realizados bajo esta modalidad de jornada ha sido suscrito por mujeres¹⁶. Según los datos del instituto de la mujer, del total de trabajadoras a tiempo parcial, un 96,77% utilizan esta modalidad para poder compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado de familiares dependientes, lo cual pone de manifiesto la permanente ausencia de corresponsabilidad en la compartición de cargas familiares.

3.3. DEVALUACIÓN SALARIAL Y BRECHA SALARIAL

Más allá de la finalidad declarada por el Gobierno en la exposición de motivos del [Real Decreto-Ley 3/2012](#), es ya una opinión ampliamente compartida que el objetivo principal de aquella reforma fue la consecución de una contundente devaluación salarial por la vía de la modificación de la estructura de la negociación colectiva. Esta afirmación se corroboraba posteriormente en

¹⁶ Observatorio de las ocupaciones, MESS, Informe de contratación de mujeres 2014.

la misma Exposición de Motivos del [Real Decreto-Ley 4/2013](#) que señaló que las reformas estructurales que se comenzaron a aplicar en España desde el año 2012 han perseguido, como uno de sus tres objetivos fundamentales, la consecución de «un alto grado de flexibilidad que permita ajustar los precios y salarios relativos, de forma que se consiga aumentar la competitividad de nuestra economía». Más aún, en la actualización del Programa de Estabilidad de España para 2013 el Gobierno afirmaba «la consolidación de la incipiente recuperación de la economía española, impulsada por la creación de empleo, la mejora de las expectativas tanto de consumidores como de empresas, la moderación de precios y salarios...».

La devaluación salarial se ha conseguido con éxito. Según el Informe de la OCDE de 2014¹⁷, los salarios reales por hora en España han descendido en un 1,8% anual entre 2009 y 2013. Lo mismo ocurría en Italia, Portugal e Irlanda, solo superados por Grecia cuyo descenso se cifra en un 5% anual. Por su parte, el Informe mundial sobre salarios de la OIT señala que en España, Grecia, Irlanda, Italia, Japón y Reino Unido, el nivel del salario medio real en 2013 fue inferior al de 2007¹⁸. Como apunta ÁLVAREZ (2014), «la variación salarial media pactada en la negociación colectiva se situó en el 2,6% para el periodo 2008-2011, después de considerar el efecto de las cláusulas de garantía salarial. Tras la reforma laboral dicho valor ha pasado a ser del 0,6% para el año 2013». Además, en el año 2013 el 43% de los convenios registraron estancamientos o caídas salariales.

De nuevo es necesario señalar que esta devaluación salarial generalizada tiene efectos más perniciosos en los colectivos ya *per se* sometidos a una discriminación previa, como ocurre en el caso de las mujeres. Según datos del Eurostat, la brecha salarial en España pasó del 16,1% al 19,3% entre 2008 y 2013¹⁹. Según el informe de la UGT sobre salarios de 2015²⁰, «existen diversos sectores de actividad que superan el 30% de diferencia entre mujeres y hombres como son las Actividades profesionales, científicas y técnicas (31,69%), en Actividades administrativas y servicios auxiliares (33,21%), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (30,33%), y en otros servicios (36,10%)». La brecha existente en lo relativo a las actividades profesionales, científicas y técnicas cuestiona, como indica el informe, el argumento que vincula la disparidad

¹⁷ <http://www.oecd.org/els/emp/oecd-employment-outlook-19991266.htm>

¹⁸ <http://ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

¹⁹ Como recoge el informe de la Mundial sobre salarios 2014/15 de la OIT, hay una parte de la disparidad salarial que no tiene explicación y otra que deriva de una serie de factores como los siguientes: «1) la infravaloración del trabajo de la mujer; 2) las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); 3) la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; 4) la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones; 5) la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y 6) la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos».

²⁰ http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf

salarial en la inferior formación de las mujeres. Otro dato necesariamente destacable que apunta el informe es el de segregación laboral: las mujeres participan mayoritariamente en los sectores de actividad peor retribuidos y, además, soportaron de media durante 2012 unas diferencias salariales del 23,93 %.

3.4. PENSIONES DE JUBILACIÓN Y BRECHA DE PROTECCIÓN

En términos generales y a la luz de los datos ofrecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es posible afirmar que la protección que reciben las mujeres del sistema de seguridad social es cuantitativa y cualitativamente inferior a la de los hombres. Observando únicamente la pensión de jubilación en el régimen general se constata que, en el momento actual, los hombres superan a las mujeres en 1.429.403 pensionistas. En otras palabras, en este régimen, el porcentaje de mujeres respecto del total de pensionistas es del 29,26 % (dato 2013). Por añadidura, la pensión media actual varía de los 1.288 euros para los hombres a los 874 para las mujeres, pauta que se sigue en la práctica totalidad de las pensiones contributivas, excepcionando viudedad.

Como es bien sabido, la pensión de jubilación ha experimentado duras reformas en los años 2011 y 2013 fruto de la adopción de las llamadas medidas de austeridad²¹, así como diferentes congelaciones de su cuantía. La reforma de las pensiones venía ya prevista en la actualización del plan de estabilidad (2009-2013) enviada a la Unión Europea en enero de 2010 por el Gobierno socialista. Posteriormente, el Plan de Estabilidad 2011-2014 y el Programa Nacional de Reforma de 2011 incluyeron de nuevo la necesidad de acometer la reforma del sistema de pensiones y de la negociación colectiva, a la que se ya se habían comprometido los interlocutores sociales en el Acuerdo Social y Económico alcanzado el 2 de febrero de 2011²².

La [Ley 27/2011](#) incluyó fundamentalmente las siguientes medidas: el aumento de la edad legal de jubilación hasta los 67 años, introduciendo además como factor de cálculo la duración de la carrera de cotización; el endurecimiento de las condiciones para el acceso a la jubilación anticipada y parcial; la ampliación del periodo de cómputo de la pensión de los últimos 15 años a los últimos 25; el incremento del periodo de cotización para tener derecho al 100 % de la pensión, de 35 a 37 años; y la introducción de un factor de sostenibilidad. El endurecimiento de las condiciones para la obtención de la pensión de jubilación por las vías antedichas perjudica en general a quien tenga una carrera de cotización más corta o irregular, algo que afecta especialmente a las mujeres.

²¹ Sobre esta cuestión se remite en extenso a lo tratado en GUAMÁN y NOGUERA (2015).

²² Desde una postura crítica con la reforma de 2013, cuestionando su constitucionalidad, *vid.* GANDÍA (2014) o MONE-REO (2014).

Sobre la base de la puesta en marcha del factor de estabilidad se aprobó la [Ley 23/2013, de 23 de diciembre](#), reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social²³, con la que se consiguió el objetivo, mandatado en numerosas ocasiones por el Consejo y la Comisión, de provocar una rebaja generalizada de la cuantía de las pensiones presentes y futuras al introducir el denominado «factor de sostenibilidad»²⁴. Respecto a esta reforma, no faltaron los autores (APARICIO, 2013) que afirmaron que la introducción de la esperanza de vida como elemento para modificar a la baja la cuantía de la pensión (el factor de sostenibilidad) provocaba un efecto discriminatorio perjudicial para la mujer, cuya esperanza de vida es generalmente superior²⁵.

3.5. CONCILIACIÓN Y CUIDADOS: LA UTILIZACIÓN MAYORITARIA POR PARTE DE LA MUJER DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES Y LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD EFECTIVAS

Por último, dentro de los caminos de la precariedad, encontramos la cuestión de la asunción de los cuidados y de su impacto sobre las carreras profesionales por las mujeres. Las estadísticas son aquí más claras si cabe que en los casos anteriores. En cuanto a la utilización de los permisos de maternidad, son las mujeres las que los disfrutaban casi en su totalidad puesto que los disfrutados por hombres no alcanzan el 2%. Respecto del permiso de paternidad, cabe recordar que la [Ley 36/2014, de 26 de diciembre](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en su disposición final décima, modificó la [Ley 9/2009, de 6 de octubre](#), de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, señalando que la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o

²³ Entre las recomendaciones derivadas directamente del Consejo citadas en las páginas anteriores se venía destacando, como ya hemos señalado, la necesidad de introducir el llamado «factor de sostenibilidad». Por su parte, el Libro Blanco retomaba las recomendaciones de la Comisión en materia de pensiones: vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida; restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral; favorecer la prolongación de la vida laboral facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando los lugares de trabajo a una mano de obra más diversificada, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo y saludable; igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres; y fomentar la constitución de planes de ahorro privados complementarios para mejorar la adecuación de las pensiones. Por lo que recomendaba a los Estados miembros la realización de reformas amplias en este sentido. El Gobierno siguió con detalle esta instrucción en el año 2013.

²⁴ En realidad la reforma incluyó dos tipos de medidas para la reducción de la cuantía de la pensión: el Factor de sostenibilidad y el Factor de revalorización. La primera, que vincula la pensión inicial de los nuevos jubilados desde 2019 a la esperanza de vida que en ese momento se tenga a los 67 años, disminuye la pensión de manera continuada en la medida en la que la esperanza de vida va en continuo aumento; la segunda, que vincula la actualización anual de las prestaciones a los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, tenderá igualmente a su reducción constate.

²⁵ <http://japariciotovar.blogspot.com.es/2013/11/porque-hablan-de-sostenibilidad-cuando.html>

acogida a cuatro semanas entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016. Se trata de un nuevo retraso, que mantiene el permiso de paternidad en 13 días y mantiene una distinción en los permisos relativos al cuidado de hijos que provoca una permanente discriminación en el acceso al empleo y una vinculación normativa de los cuidados a la mujer.

Los porcentajes son similares si atendemos a la utilización de las excedencias para la realización de cuidados. Un 94,5% de las personas que se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos en 2013 eran mujeres. En cuanto a las excedencias por cuidado de familiares, un 85,22% de las disfrutadas lo fueron por mujeres.

Tras este rápido recorrido por los caminos de precarización se han evidenciado dos cuestiones. En primer lugar, la especial afectación de las políticas de «flexibilización» de los derechos laborales respecto de la precarización de la mano de obra femenina, que no solo ha visto empeoradas sus condiciones en términos cualitativos sino que, en términos cuantitativos, se está recuperando peor. Así, cabe recordar que la débil creación de empleo comenzada en 2014 está beneficiando preferentemente a los hombres que, eso sí, se insertan en el trabajo en categorías fundamentalmente precarias. Esto nos lleva a una segunda afirmación, la que indica que además de la permanencia de la discriminación se está produciendo una domesticación del trabajo, esto es, una generalización de las precarias condiciones con las que se ha desarrollado el trabajo doméstico tradicionalmente al conjunto del trabajo asalariado.

Como indican varias autoras (MARÍN, 2008; MARUGÁN, 2014), la reducción salarial, el aumento del desempleo, la temporalidad, el tiempo parcial, el cambio en las jornadas y los horarios son condiciones que se dan habitualmente en el trabajo doméstico. Incluso en el trabajo doméstico prestado bajo la relación laboral especial del servicio del hogar familiar los derechos laborales y de protección social se ven menguados, existe una seguridad escasa, normalmente se exige amplia disponibilidad, hay un reducido o nulo reconocimiento y valor, y cada vez menos posibilidades de protesta. Se extiende por tanto un nuevo modelo (en realidad podría decirse que se retoma un antiguo modelo propio de las primeras fases de la industrialización con inexistencia de los derechos laborales) hacia la totalidad de la fuerza de trabajo, agravando las desigualdades existentes.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES COMO CONDICIÓN QUE SE EXTIENDE

Como hemos venido señalando, la precarización de la mujer en el mercado de trabajo no es una situación reciente sino una condición a través de la cual las mujeres se han insertado en el trabajo asalariado y por tanto a la condición de ciudadanía en el marco del Estado social.

La fórmula «Estado social» que marcó el desarrollo y la madurez y que ha arrastrado en su decadencia a la regulación de las relaciones de trabajo en España se caracterizó, como es bien sabido, por la construcción de una ciudadanía creada a partir del conocido pacto capital/trabajo tras la Segunda Guerra Mundial, con la constitucionalización del conflicto y del acuerdo entre

las fuerzas del capital, el trabajo y el Estado²⁶. Como se ha señalado en páginas anteriores, en este marco, el empleo «típico» que se aspiraba a generalizar se construía sobre el paradigma de una relación salarial fordista, es decir, una relación de trabajo estandarizada entre un empresario claramente identificado y un trabajador «tipo», evidentemente masculino²⁷. La creación de este estatuto laboral en torno a la figura del varón no solo no tenía en cuenta la actividad de los cuidados de las personas dependientes, y no contemplaba para ello una jornada laboral y unos permisos que permitieran la conciliación, sino que seguía asumiendo la invisibilización del trabajo aportado por la mujer respecto de la capacidad laboral del trabajador (su alimentación, vestido, cuidados, atención de sus dependientes, etc.), cuya plusvalía acababa revirtiendo en una ganancia para el empresario (FEDERICI, 2004).

Evidentemente, la incorporación de la mujer al trabajo ha ido exigiendo una modulación de estas condiciones que han marcado la regulación de las condiciones de trabajo. No obstante, la permanencia de las mismas ha lastrado el desarrollo del Estado social, sin que se haya producido una mutación real de la separación entre el trabajo considerado como productivo y el trabajo de los cuidados, mantenido en la invisibilidad. La crítica feminista ha puesto de manifiesto las carencias del estado del bienestar respecto de los derechos de las mujeres, calificándolo acertada y claramente como «Estado del bienestar patriarcal» (PATEMAN, 2000). De hecho, para algunos autores como DE CABO (2012), una de las debilidades que ha coadyuvado a la crisis del Estado social ha sido su incapacidad para generar condiciones de igualdad y modular las estructuras patriarcales, vinculando los derechos sociales fundamentalmente a la realización de un trabajo considerado como productivo. Los datos aportados en los epígrafes anteriores demuestran la realidad de estas críticas así como un fallo evidente en el desarrollo de las políticas públicas tendentes, al menos en el plano formal, a la consecución de la igualdad real plasmada como principio constitucional y base del Estado social. Así, y aun a pesar de la recepción constitucional de la cláusula social (art. 9.2 CE) y de la igualdad formal y real (art. 14 CE), la debilidad del texto de 1978 en cuan-

²⁶ Siguiendo a ALONSO y con una enunciación esquemática, podemos afirmar que el Estado social fue uno de los productos más acabados de la modernidad, en el que la construcción social de los derechos de bienestar se ligó al entorno *fordista-keynesiano*. El fordismo, como modelo de producción y distribución de mercancías en masa, garantizaba la norma de consumo, situando a los obreros lejos de la situación de pobreza típica de las épocas anteriores. A su lado, el modelo keynesiano ponía las bases para asegurar la fuerza de trabajo, «como infraestructura colectiva de los consumos privados y como activadores anticíclicos de los estrangulamientos de la demanda efectiva». Así, el trabajo se convertía en un elemento central para la construcción de la ciudadanía, en el marco de un industrialismo maduro y en un paradigma de plena ocupación masculina (ALONSO, 2002).

²⁷ Como indicaba GORZ (1997) puede aseverarse que el modelo fordista de estatuto profesional se fundamentaba en cuatro pilares. En primer lugar la estabilidad en el empleo, estabilidad tanto de entrada (contratación preferentemente indefinida), como interna (condiciones de trabajo estables y con posibilidades de evolución ascendente, indexación salarial en los convenios colectivos) y de salida (causalidad del despido); en segundo lugar, la existencia de una profesión y la valorización social de la misma; en tercer lugar, un «ideal de unidad» en cuanto a los intereses de los trabajadores como clase que permitía su defensa conjunta; y en cuarto lugar una clara determinación del empresario como contraparte contractual. Todo ello se regía mediante el contrato de trabajo subordinado, indefinido y a tiempo completo, que era el modelo hegemónico en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

to a los derechos sociales en general y respecto de la eliminación de las estructuras patriarcales en particular es una realidad ampliamente subrayada por la doctrina²⁸ que se ha evidenciado con contundencia en los últimos años, por la vía de una jurisprudencia constitucional deconstituyente.

Como ya señalamos al principio de estas páginas, el proceso de precarización generalizada ha sido amparado por el Tribunal Constitucional con el conjunto de pronunciamientos relativos a la reforma laboral de 2012, a lo largo de los cuales ha respaldado de manera permanente la estrategia reformista del Gobierno en materia laboral, entendiendo que el conjunto de medidas contenidas en el [Real Decreto-Ley 3/2012](#) y en la [Ley 3/2012](#) son plenamente compatibles con el derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a la libertad sindical, a la igualdad y a la tutela judicial efectiva, así como a la cláusula social que recoge la [Constitución Española](#) en su artículo 9.2.

Con estos pronunciamientos²⁹, en particular con las Sentencias [119/2014](#) y [8/2015](#), el tribunal ha pasado de considerar el artículo 9.2 de la [CE](#) como un dique sobre el cual afirmar el carácter tuitivo del derecho del trabajo (Sentencia 3/1983, de 25 de enero)³⁰ a desconocer la vin-

²⁸ La crítica de las debilidades de la Constitución española respecto de los derechos sociales ha ido convirtiéndose en un lugar común en los últimos años. Autores como MAESTRO (2001) ya lo señalaron hace tiempo, advirtiendo que la recepción del modelo se realizó en la Constitución española mediante una fórmula «débil», o más «flexible», que revestía diferencias considerables con respecto a las experiencias italiana, alemana o francesa, ya que su nacimiento se produjo ya en el momento de la crisis del modelo. Es más, en palabras del autor, «nuestra Constitución, ..., cierra el ciclo del constitucionalismo social y como epílogo de esta experiencia histórica refleja las peculiaridades de una situación que evidencia el agotamiento del modelo». No obstante, la crítica más contundente ha llegado al calor de las exigencias de apertura de un modelo constituyente que tomaron ímpetu a partir de mayo de 2011 y tras la creación de diversos movimientos sociales que abogaban por el tema, con el apoyo fundamental de diversos constitucionalistas críticos. Una de las obras de referencia realizada por un conjunto de estos constitucionalistas, agrupados en la Fundación CEPS, fue el libro *Por una asamblea constituyente. Una solución democrática a la crisis de legitimidad*, de VICIANO *et al.* (2012).

²⁹ Para su enumeración se remite a la nota 7.

³⁰ Merece la pena recuperar algún fragmento de aquella sentencia: «(...) la disparidad normativa se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro, y que posee una tradición que es innecesario concretar, en todo el amplio conjunto de consecuencias derivadas de dicha relación (...). El legislador, al regular las relaciones de trabajo, contempla necesariamente categorías y no individuos concretos y, constatando la desigualdad socio-económica del trabajador respecto al empresario, pretende reducirla mediante el adecuado establecimiento de medidas igualatorias. De todo ello deriva el específico carácter del Derecho laboral, en virtud del cual, mediante la transformación de reglas indeterminadas que aparecen indudablemente ligadas a los principios de libertad e igualdad de las partes sobre los que se basa el derecho de contratos, se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales (...). Estas ideas encuentran expresa consagración en el artículo 9.2 de la CE cuando impone a los poderes públicos la obligación de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas», pues con esta disposición se está superando el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la definición del artículo 1, que constituye a España como un Estado democrático y social de derecho. Por lo que, en definitiva, se ajusta a la Constitución

culación entre la consecución de la igualdad real y el contenido esencial del artículo 35.1 de la CE, siguiendo así línea que marcada el legislador ordinario³¹. Además de esta debilitación por la vía jurisprudencial, como es bien sabido, la capacidad de la Constitución de 1978 para servir de frontera respecto de medidas precarizadoras fue cortapisada por la reforma de su artículo 135, abundantemente criticada por la doctrina constitucionalista³².

Por añadidura, la devaluación de los derechos laborales y la mengua de los derechos sociales ha agravado la, ahora casi invisibilizada, crisis de los cuidados. En realidad, ambas crisis, la crisis del trabajo asalariado en condiciones de estabilidad y dignidad (o la precarización extensiva con colectivos agravados como la mujeres) y la crisis de los cuidados son problemas insolubles y de primer orden. Ambas ponen de manifiesto que la lógica de acumulación y de maximización del beneficio empresarial está colocada, social y *normativamente* por encima de la lógica de la vida, del bienestar o de la dignidad. Como señalan DEL RÍO y OROZCO respecto de la crisis de los cuidados, aunque puede extenderse a ambos fenómenos, la política legislativa actual demuestra que en lugar de servir como evidencia de la necesidad de un cambio de sistema ambas crisis se están cerrando con una estrategia reaccionaria.

Con base en todo lo antedicho, no queda sino subrayar que el precio de la llamada «recuperación del empleo» está siendo altísimo. La misma, si es que existe, se está produciendo de manera lenta y a costa tanto del trabajo digno y estable (en términos generales y con mayor afectación a las mujeres) como de la intensificación de la división sexual del trabajo.

la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador».

³¹ Así llama la atención la diferencia entre lo sostenido respecto de la extensión del principio de causalidad en el despido en la [STC 119/2014, de 16 de julio](#) (que resuelve un recurso de inconstitucionalidad respecto del RDL 3/2012) y lo que sostuvo el Tribunal Constitucional en su [Sentencia 22/1981](#) (FJ 8.º) donde afirmaba que «el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma». El desajuste con la realidad actual del contenido del derecho al trabajo es más que evidente.

³² Por todos *vid.* NOGUERA, 2014.

Bibliografía

- AGUADO, E. [2012]: «Dones en el mercat de treball», *Arxius*, núm. 27.
- ÁLVAREZ, I. [2014]: «Devaluación salarial y salida de la crisis», *Revista de Estudios y Cultura*, núm. 59.
- ALONSO, L. E. [2001]: *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*, Madrid: Fundamentos.
- ALONSO *et al.* [2013]: «Una aproximación a las consecuencias de la crisis en el empleo femenino», *IV Jornadas de Economía Feminista*.
- BAYLOS, A. [2013]: «La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012», *Revista de Derecho Social*, núm. 61.
- CACHÓN, L. [1997]: «Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea», Montevideo. Disponible en http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf
- DE CABO, A. [2012]: «El fracaso del constitucionalismo social y la necesidad de un nuevo constitucionalismo», en Viciano, R., *Por una Asamblea Constituyente*, Madrid: Sequitur.
- DEL RÍO, S. y OROZCO, A.: «Una visión feminista de la precariedad desde los cuidados», CGT.
- DÍAZ-SALAZAR, R. [2003]: *Trabajadores precarios: El proletariado del siglo XXI*, Madrid: HOAC.
- DOMÍNGUEZ, R. y SÁNCHEZ-SÁNCHEZ, N. [2007]: «Los diferenciales salariales por género durante el desarrollismo franquista», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- ESCUADERO, R. [1997]: «Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», *Relaciones Laborales*, núm. 1.
- EZQUERRA, S. [2011]: «Crisis de los cuidados y crisis sistémica: La reproducción como pilar de la economía llamada real», *Investigaciones Feministas*, vol. 2.
- FALGUERA, M. A. [2013]: «El Real Decreto-Ley 3/2012: ¿Un golpe de estado constitucional?», *Jueces para la Democracia*, núm. 73.
- GÁLVEZ, L. y RODRÍGUEZ, P. [2011]: «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, vol. 2, págs. 113-132.
- GANDÍA, J. [2014]: «La dimensión constitucional de la reforma de las pensiones», *Relaciones Laborales*, núm. 5.
- GORZ, A. [1997]: *Metamorfosis del trabajo*, Madrid: Sistema.
- GUAMÁN, A. [2015]: «Los desencuentros entre el Tribunal Constitucional y las normas internacionales a propósito de la Ley 3/2012 (Sobre el derecho al trabajo y las SSTC 119/2014 y 8/2015)», *Revista de Derecho Social*, núm. 69.
- [2014]: «De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario», *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 6, Universidad de Alcalá.

- [2014]: *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿El fin de la estabilidad laboral?*, Albacete: Bomarzo.
- GUAMÁN, A. e ILLUECA, H. [2012]: *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Madrid: Sequitur.
- GUAMÁN, A. y NOGUERA, A. [2015]: *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad, la UE contra el constitucionalismo social*, Albacete: Bomarzo.
- HERRAIZ, M. S. [2014]: «El impacto de las últimas reformas en la conciliación familiar y laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 12.
- LOUSADA, J. F. [2013]: «La reforma laboral de 2010/2012 desde una perspectiva de género», *Aequalitas*, núm. 32.
- MAESTRO, G. [2001]: *La constitución del trabajo en el estado social*, Granada: Comares.
- MARUGÁN, B. [2014]: «Domesticar el trabajo, análisis con perspectiva de género de la reforma laboral», *Revista Estudios y Cultura*, núm. 59.
- MARTÍN, A. [2014]: «Glosa Judicial. La reforma del mercado laboral de 2012, puntos sometidos a control constitucional: Comentario al ATC 43/2014, Pleno, de 12 de febrero de 2014», *Actualidad Laboral*, núm. 6.
- MARTÍN, M. T. [2008]: «Domesticar el trabajo: Una reflexión a partir de los cuidados», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 2.
- MIÑARRO, M. [2013]: «Algunas reflexiones en torno a la incidencia de las últimas reformas laborales y medidas de contención económica sobre el trabajo de la mujer (1)», *Actualidad Laboral*, núm. 10.
- MIRAVET, P. [2014]: *Estado social, empleo y derechos, una revisión crítica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MOLINA, C. [2014]: «Reforma laboral y "justicia constitucional": El Tribunal Constitucional ni es "infalible" ni ya tiene la "última palabra" (Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio, RI 5603/2012 interpuesto por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado de trabajo)», *RTSS.CEF*, núm. 377-378.
- MONEREO, J. L. [2014]: «Diálogo social y reforma de las pensiones: ¿De las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?», *Relaciones Laborales*, núm. 5.
- NOGUERA FERNÁNDEZ, A. [2014]: «La reforma constitucional española de 2011: El principio de estabilidad presupuestaria y el fin del estado social», en Noguera Fernández, A. y Guamán, A. (dirs.), *Lecciones sobre Estado social y derechos sociales*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- RODRÍGUEZ, M. F. [2014]: «Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres», *Relaciones Laborales*, núm. 1.
- OCHANDO, C. [1999]: *El Estado de bienestar. Objetivos, modelos y teorías explicativas*, Barcelona: Ariel.
- OROZCO, A. [2014]: «Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida», *Traficantes de Sueños*, disponible en http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map40_subversion_feminista.pdf
- PATEMAN, C. [2000]: «El estado de bienestar patriarcal», *Contextos*, núm. 5.
- PÉREZ INFANTE, J. I. [2013]: «Crisis, reformas laborales y devaluación salarial», *Relaciones Laborales*, núm. 10.

PÉREZ REY, J. [2014]: «Contrato de apoyo a los emprendedores, fomento del empleo y abuso de la contratación temporal», en Guamán, A., *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿El fin de la estabilidad laboral?*, Albacete: Bomarzo.

— [2012]: «El contrato de apoyo a los emprendedores: Una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo», *Revista de Derecho Social*, núm. 57.

PÉREZ REY y TRILLO PÁRRAGA [2012]: «Devaluación interna y Derecho del Trabajo: La ruptura de las certezas jurídico-laborales», comunicación presentada al *I Congreso Economía, Trabajo y Sociedad* organizado por la Fundación 1.º de Mayo y celebrado en Madrid los días 21 y 22 de junio de 2012. Disponible en http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_LstDocumentos?cod_primaria=1185&cod_secundaria=100774

PRIETO, C. [2002]: «La degradación del trabajo o la norma social del empleo precarizado», *Sistema*, núms. 168-169.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; VALDÉS, F. y CASAS, M.^a E. [2014]: «Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2003, de 20 de diciembre)», *Relaciones Laborales*, núm. 2.

STANDING, G. [2013]: *El precariado, una nueva clase social*, Madrid: Pasado y Presente.

SUÁREZ, B. [2013]: «Aspectos de dudosa constitucionalidad contenidos en la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», en AA. VV., «Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: La reforma laboral de 2012», *XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia: Tirant lo Blanch.

VALDÉS, F. [2007]: «Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: La normalización jurídica de la precariedad laboral», *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29.

VICIANO *et al.* [2012]: *Por una asamblea constituyente*, Madrid: Sequitur.