



# ASPECTOS ESTRUCTURALES Y COYUNTURALES EN LA CRISIS DEL EMPLEO FEMENINO EN LA ETAPA COVID

ANA MARTA OLMO GASCÓN





---

**ASPECTOS ESTRUCTURALES Y COYUNTURALES  
EN LA CRISIS DEL EMPLEO FEMENINO  
EN LA ETAPA COVID**

---

*Ana Marta Olmo Gascón*

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Castilla-La Mancha*

Publicado con fondos procedentes del Instituto de la Mujer de la JCCM.

Primera edición: 2020

© Editorial Bomarzo S.L.  
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º  
02002 Albacete (España)  
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es  
www.editorialbomarzo.es

*Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.*

Impreso en España.

ISBN: 978-84-18330-31-5

DL: AB 613-2020

Diseño de la colección: Javier Hidalgo Romero

Maquetación e Infografías: Julio Sanz

Imprime: Publicep

Dedicado a Antonio Pedro Baylos Grau, fundador y cabeza visible de la Escuela de pensamiento ius laboralista de Castilla-La Mancha, feminista, honesto, carismático y trabajador incansable en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del mundo.



# ÍNDICE

CAPÍTULO I. La “holgura laboral” como punto alrededor del que orbitan carencias y disfunciones del trabajo asalariado .....	9
1. La hegemonía de las grandes corporaciones y el papel de lo femenino en el mundo.....	9
2. Digitalización y sociedad de la información: brechas por sexo y por entorno geográfico a nivel nacional, como hándicap para obtener trabajo.....	21
CAPÍTULO II. Mujer y Trabajo.....	31
1. Disparidad estructural por sexo .....	31
1.1. El desempleo femenino español en cifras .....	31
1.2. Pobreza laboral: Factores que la generan y especial referencia a la brecha salarial.....	39
1.3. El estigma de la función reproductiva y cuidadora. Interrupción de la vida laboral tras la maternidad y conciliación.....	42
2. Anomalías coyunturales que influyen en el trabajo de la mujer.....	51
2.1. Efectos de la pandemia sobre el empleo femenino .....	51
2.2. El papel de la mujer en el sector sanitario frente a la pandemia .....	54
2.3. Teletrabajo femenino.....	59
CAPÍTULO III. Violencias contra las mujeres .....	67
1. El hostigamiento contra la mujer en el entorno laboral .....	67
2. Interseccionalidad: Especial referencia a la orientación sexual .....	71
3. La precisa cuantificación de las víctimas de la violencia penal por género dentro de la población activa, y la adecuación de las medidas normativas para permitir su actividad laboral.....	75
CAPÍTULO IV. El perturbador resultado de la combinación de violencias penales e incumplimientos laborales .....	85



## **LA “HOLGURA LABORAL” COMO PUNTO ALREDEDOR DEL QUE ORBITAN CARENCIAS Y DISFUNCIONES DEL TRABAJO ASALARIADO**

### **1. LA HEGEMONÍA DE LAS GRANDES CORPORACIONES Y EL PAPEL DE LO FEMENINO EN EL MUNDO**

Siendo optimistas, monitorizar la violencia contra la mujer en este momento, es oportuno hacerlo tomando muestras temporales de 2018 sobre parámetros idénticos. La situación actual es excepcional, y sus resultados inciertos, pero sería ilusorio plantear un análisis que ignore que el resultado de la crisis sanitaria situará a las mujeres en una peor posición. Las violencias contra las mujeres son estructurales y con la pandemia pueden detectarse nuevos efectos negativos para nosotras, añadiendo “perjuicios coyunturales”.

Nada halagüeñas las previsiones que nos advierten organismos internacionales: el estudio toma como referente los datos de pluralidad de organismos públicos y privados de ese periodo, si bien la metodología de este trabajo utilizará en su mayoría ítems y datos de 2018 a 2020, y puntualmente alguna estadística previa a estos años cuando sea necesario.

Que la población más vulnerable en situaciones de calamidad -conflictos bélicos, catástrofes climáticas, crisis económicas, etc.- somos las mujeres, es una realidad contrastada por infinidad de informes y estudios académicos. Especialmente niñas y ancianas, y la incidencia de la pandemia sobre todo en familias monomarentales trabajadoras inmigrantes no regularizadas o singularmente, sectores feminizados como limpiadoras, o profesionales del sector socio sanitario como médicas, enfermería o auxiliares

de enfermería, que básicamente han puesto en riesgo su salud y la de sus familias, sacándonos literalmente de una crisis sanitaria sin precedentes. No queremos que este trabajo se convierta en un estudio sobre los efectos de la pandemia desde diferentes disciplinas académicas. Cierto es que obviarlos es imposible, pero por favor, conservemos la fortaleza y la esperanza, y sobre todo el ánimo de lucha pues a la mujer nunca se le ha regalado nada; precisamente nunca nos hemos caracterizado por ser un sexo ocioso.

Si en los últimos años muchas mujeres han trabajado con temor, actualmente se trabaja con miedo. El trabajo nos procura el sustento y una calidad de vida aceptable, y por ello comenzamos con su análisis. Las reformas laborales de 2012 -entre otras modificaciones, supusieron un punto de inflexión que radicalizó el poder de dirección empresarial, abarató el despido y permitió una extinción por absentismo abusiva (que afortunadamente se deroga por el actual gobierno), y ninguneó el derecho constitucional a que el convenio colectivo de sector opere *erga omnes*, impidiendo no dificultando su prórroga automáticamente, a favor del convenio de empresa.

Todo ello revisado en un contexto internacional, no es nada positivo; en noviembre de 2017 la asamblea general del *Foro económico de Davos* (Suiza) -*Foro Económico Mundial*- concluyó que al ritmo actual se tardarían 100 años en eliminar las brechas de género en materias como: participación política, acceso a la educación, a la salud o igualdad económica y laboral<sup>1</sup>. Recordar esta advertencia no es baladí a la hora de empatizar con las conclusiones y propuestas que se abordarán, porque reportar este dato nos ayuda a situar el presente análisis en sus justos términos.

Nos encontramos en una situación mundial excepcional de pandemia; a finales del siglo XIX la tuberculosis mató a 1 de cada 7

---

<sup>1</sup> <https://es.weforum.org/>, fecha consulta: 21/09/20. Por cierto, insisten en la idea de que "Ahora es el momento de un gran reinicio del capitalismo": <https://www.facebook.com/foreoeconomicomundial/videos/267570071111628/>, consultado: 21/09/20.

habitantes de Europa y Estados Unidos<sup>2</sup>. La epidemia de gripe de 1918 también tuvo unos efectos devastadores y ninguna de esas dos circunstancias mejoró o supuso cambios sustanciales en la situación de la población femenina. Más bien al contrario, las clases sociales más desfavorecidas y de ellas, los sujetos más vulnerables: las mujeres, sufrieron más severamente sus consecuencias y especialmente, ancianas y menores.

La fragilidad del sexo femenino ante conflictos bélicos, religiosos, catástrofes medio ambientales y también adversidades sanitarias está atestiguado por la doctrina<sup>3</sup>, y ello no debe distraernos de nuestro propósito: reportar una investigación modulada por un contexto que penaliza aún más si cabe a los estratos sociales más débiles, y que les dejará en una situación material, previsiblemente peor que la de partida, y formal, en continuo estado de cambio, por la actual e ingente avalancha normativa.

Tampoco nos desviará de nuestro objetivo: la desigualdad por sexo, género u orientación sexual está presente en todos los espacios de convivencia intra y extrafamiliares, la pandemia lo está endureciendo, pero la centralidad de nuestro discurso es la certeza de que el patriarcado es una forma de dominación que encuentra en el capitalismo que deslocaliza la producción el caldo de cultivo más conveniente para rentabilizar su especulación a través del *dumping* social<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> <https://www.cdc.gov/tb/publications/reportsarticles/2018.htm>. consultado: 16/05/2020.

<sup>3</sup> Por todos/as en: "Introducción: El papel de la mujer y el género en los conflictos", BECERRIL BUSTAMANTE, SOLEDAD, *Cuadernos de estrategia*, nº. 157, (2012) Monográfico: El papel de la mujer y el género en los Conflictos), pp. 10-19.

<sup>4</sup> El término holgura laboral significa como es sabido que habitualmente existe más mano de obra activa en búsqueda de empleo, que puestos de trabajo disponibles; es un concepto utilizado por el Fondo Monetario Internacional o Banco Central Europeo hace más de una década; también la Organización Internacional del Trabajo lo usa frecuentemente, detectándolo como un grave problema, especialmente para la mujer: *Informe Mundial sobre los salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*, p. 1, en: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS\\_650653/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang-es/index.htm) consultado: 18/11/2020.

El planteamiento analítico usado en este estudio utilizará el método comparativo de variables cuantitativas y cualitativas, tomando como periodo de referencia temporal un lapso de dos años (2018-2020). El discurso, y sus resultados van aquilatados con apoyo bibliográfico de la mejor doctrina nacional e internacional.

El reto de efectuar este trabajo en la situación de pandemia es doble: por un lado los efectos y datos sobre las mujeres en general, que evidentemente en ninguna comunidad autónoma son buenos. En segundo término, evaluar la avalancha de medidas y predecir sus efectos ni tan siquiera a corto plazo, es una operación pírrica y por ello trataremos, con sensatez, de dar prioridad al discurso del trabajo y a la visibilización como ciudadanas de pleno derecho, en la línea de una recuperación lenta, moderada, y aún, lejana en el tiempo. Finalmente plantearemos alternativas, algunas poco exploradas, si bien la producción normativa y académica en básicamente, la mayoría de las materias es ingente.

El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) explica: “La pandemia es una crisis de salud que se da una vez en un siglo, y cuyos efectos se sentirán en las próximas décadas”. Esta afirmación no carente de certidumbre y coherencia, nos anima a pautar los ejes del estudio en variables típicas y otras, menos utilizadas pero que entendemos relevantes: empoderamiento colaborativo no agresivo político y cultural, o educación ambiental en todas las fases educativas.

Esta monografía se cierra cuando se acaba de proclamar Presidente en EEUU al candidato Joe Biden, cuya Vicepresidenta Kamala Harris, es la primera mujer de color origen Indio y sensible al ideario feminista, en acceder a este puesto; pero más allá de esta visibilización del valor de las mujeres, el nuevo presidente se compromete a revisar y recomponer las relaciones comerciales con la UE, y concretamente en España, interesa la retirada del arancel del 25% a las exportaciones de queso, vino, aceite de oliva y otros productos que tanto perjudican a muchos sectores productivos. Todo pues, se interrelaciona en una sociedad en red.

Lo único valioso que poseemos es nuestra vida, materializada en lo físico y en el intelecto, y eso nos equipara con el resto del medio en, y del que nos sustentamos; de no cambiar los parámetros que rigen nuestras sociedades, nuestra visión del mundo, la civilización humana, tal y como la conocemos no sobrevivirá. “La vergüenza corporal y todas las especies de vergüenza cultural, aquellas que se inspiran en un acento, una forma de hablar o un gesto, están en efecto entre todas las formas más insidiosas de la dominación, porque ellas hacen vivir sobre el modo del pecado original o de la indignidad esencial, unas diferencias que, incluso las más naturales en apariencia, como aquellas que incumben al cuerpo, son el producto de condicionamientos sociales, por lo tanto de la condición económica y social.”<sup>5</sup> pero, “cambiar la eternalización de lo arbitrario es posible”<sup>6</sup>.

Por ello, cualquier intento de construir nuevas masculinidades, y un espacio de convivencia más justo es revertir esa “arbitrariedad cultural” que se ha convertido en natural<sup>7</sup>.

Demandar un equilibrio que respete la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, situando el debate en la premisa de la necesidad de un trabajo digno, ajeno a la pobreza laboral y a la deslealtad con las fuerzas sindicales es una propuesta justa y ética, hace más de cuatro décadas reivindicada por la doctrina más brillante<sup>8</sup>. Pero la minusvaloración de la mujer no se produ-

<sup>5</sup> CALVO VARELA, CARLOS, “Bourdieu en la playa. Campos de fuerza y relaciones de poder sobre la arena”, *Gazeta de Antropología*, (2009) n.º 25 (2), artículo 48, en: <http://hdl.handle.net/10481/6907>, consultado: 20/09/2020.

<sup>6</sup> BOURDIEU, PIERRE, *La dominación masculina*, ANAGRAMA, (2000), Barcelona, p. 3.

<sup>7</sup> Naturalidad en la visión de un mundo unívoco advertida por el mismo autor, *op.cit.*, p. 5.

<sup>8</sup> Con más de trescientas obras entre su producción científica: BAYLOS GRAU, ANTONIO, “En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”, *Lecciones del derecho del trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo*, 1980, p. 323, Ed. Trabajo y democracia, Madrid; “Repensar la economía desde la democracia” en: *III Congreso trabajo, economía y sociedad* (coord. por Bruno Estrada, Gabriel Flores Sánchez) 2020, pp. 156-158 y 1610-161; “Recordando a Weimar: constitución del trabajo y democracia en la empresas”, *Revista de derecho social*, n.º 89, (2020), pp. 17-32.

ce sólo en lo familiar, laboral, político o físico por poner algunos ejemplos: la violencia simbólica impregna cualquier espacio en el que una mujer habita, como expresa Pierre Bourdieu es *“amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento, o más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento”*<sup>9</sup>, de forma que las dominadas naturalizan tal estado, siendo inconscientes de dicha sumisión y ninguneo en su contra. Esta asimilación cultural patriarcal provoca incluso resistencias que inconscientemente la propia víctima opone al cambio a un estado de igualdad material. Leyes autonómicas que tutelan a la mujer incluyen esta manifestación machista: por ejemplo la Ley 4/2018, de Castilla-La Mancha hablan de “la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.” Definición de violencia simbólica de la Ley [art. 5.f) y Exposición de Motivos III] que se alinea de esta forma con las más progresistas y tuitivas de nuestra nación. Con independencia de clasificaciones y valoraciones comparativas, lo que sí es imprescindible es recordar que la Real Academia de la Lengua define el feminismo como “Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre”, de modo que su incumplimiento constituye una ilegalidad, y el que trata de ridiculizar o estigmatizar a una persona feminista está infringiendo la normativa; este mensaje debe calar en toda la ciudadanía de cualquier edad o condición en nuestra comunidad.

Si nos preguntáramos cómo estará la trabajadora española dentro de 10 años, o incluso dentro de dos años, francamente pensamos que dado el escenario actual y la respuesta sistémica ante las cri-

<sup>9</sup> BOURDIEU, PIERRE, *op.cit.*, p. 5.

sis que abandona a los sujetos más vulnerables de forma traumática y deliberada, no es posible ser muy optimista. Obviamente, plantear una cuestión tan genérica y a una década de distancia no podría ser objeto de un análisis pormenorizado hipotetizando resultados, que a lo sumo evidenciaría que situarlas en una zona de confort vital, exigirá importantes recursos materiales y normativos.

Pues esta proyección de la situación a tan largo plazo es la finalidad de Naciones Unidas, que el 25 de septiembre de 2015, logra que 193 países nos comprometamos *con Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030*. Citamos el mismo, porque el Gobierno de España se ha comprometido entre otros, con el objetivo 5.1 “*Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación*”<sup>10</sup>.

Nuestro objetivo es mucho más modesto y operativo. El covid-19 ha provocado que las mujeres y niñas hayan precisado normativa de emergencia para su tutela (para paliar la violencia doméstica durante el confinamiento: *Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género*, y repárese que es la segunda norma aprobada tras la declaración del primer estado de alarma), de modo que la situación de violencia contra la mujer previo a la pandemia, no era ya el mejor como manifiesta esta pronta respuesta a situaciones de lesiones, amenazas, abusos sexuales y violaciones, homicidios y asesinatos contra mujeres.

Además, las mujeres entre 25 y 30 años que ya sufrieron el crack de 2008, corren el riesgo de ser la *generación perdida* al encontrarse entre los dos crisis mundiales. Sin expectativa de encontrar un empleo, ni tan siquiera precario<sup>11</sup>, y especialmente el grupo de

<sup>10</sup> <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/>, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

<sup>11</sup> [http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1\\_encuestas/meses3.jsp](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/meses3.jsp) consultado: 25/08/2020.

mujeres con una formación media o alta, que han iniciado actividades de emprendimiento, mayoritariamente en el ámbito rural, gracias a las recientes ayudas aprobadas en los últimos años por administraciones autonómicas o nacionales.

También, mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad económica, física o emocional, ancianas que han sido afectadas por el virus, miles de trabajadoras ya en precario, que han perdido su fuente de ingresos, o que afectadas por los expedientes de regulación de empleo se encuentran en un estado de incertidumbre que no se despeja por la naturaleza recurrente del covid-19 que actualmente nos afecta de nuevo, rebajando las edades de las personas contagiadas.

Este es el panorama al que nos enfrentamos actualmente, con un tejido productivo devastado y las ayudas del gobierno mediante el coloquialmente conocido como ingreso mínimo vital de naturaleza temporal y en inicio condicionado a estar inscrito como demandante de empleo, requisito que se elimina en septiembre de 2020, o el previo *Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19* que reconoce un subsidio extraordinario para el personal que ha perdido su actividad, adscrito al sistema de prestación de servicios para el hogar familiar, positivo, pero que ha dejado fuera el trabajo prestado irregularmente y no declarado.

La dinámica del rebrote está provocando que las autoridades recurran a los confinamientos de poblaciones rurales, y se estudie la posibilidad de un confinamiento domiciliario. La segunda opción es el aislamiento de distritos o barrios, a los que sólo se puede acceder a trabajar, para asistir a centros educativos o sanitarios. La precariedad y pobreza laboral<sup>12</sup> se visibiliza claramente en los

<sup>12</sup> Claramente explicado por MARTÍNEZ MORENO, CAROLINA, “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social* (MORENO

distritos confinados, el caso de Vallecas en Madrid es claro; el desempleo ha provocado que las familias se hacinen en viviendas compartidas, y los recursos, incluso para subsistir, les deban ser suministrados por ONGs. La segunda oleada de la pandemia iniciada en octubre de 2020, obliga a gobiernos autonómicos o localidades a plantear los toques de queda, confinamientos de ciudades como Madrid, o CC.AA como Navarra, y aunque no resulta tan mortífero como la primera fase, es indicio de que esta enfermedad nos acompañará bastante tiempo, por lo que no tiene sentido dar más cifras de mortalidad o número de afectados/as, cuando no existe ni tan siquiera consenso entre los virólogos sobre tipologías de enfermos/as, y secuelas.

Tres millones de afectados a finales de octubre y como vía de contagio preferente, el comunitario, lleva al gobierno nacional a decretar de nuevo el estado de alarma. Las dificultades económicas familiares, el stress provocado por compartir el mismo espacio mucho tiempo, y el aislamiento de esta situación de las víctimas no nos permite hacer una predicción positiva pues la violencia contra la mujer en el espacio doméstico y en el teletrabajo aumentaría, y sectores feminizados como en la primera ola, volverán a poner su vida en riesgo por salarios insuficientes, que por cierto no se han visto compensados en la primera ola con complemento alguno (cajeras, limpiadoras, o amas de casa inactivas laboralmente).

Los datos indican que somos un país con una discreta natalidad, especialmente por los nacimientos de madres no españolas. Esta dinámica ha sido la habitual, en los últimos años, tras el abandono entre 2008-2010 de mucha población inmigrante debido a la crisis mundial de 2007. La mayoría de la población se concentra en poblaciones de más de 10.000 habitantes, y de hecho una de nuestras características, es el abandono de las zonas rurales.

Es una obviedad que con independencia de la organización administrativa que rijan cualquier estado, sus comunidades autónomas, länder, cantones, regiones o sistema de organización territorial y competencial que les gestione, están integrados en el estado nación que a su vez se federa en organizaciones de libre comercio multinacionales (MERCOSUR, UE, CETA, Commonwealth of Nations, Cotonú -pronto UE-ACP-, y otros organismos internacionales como OCDE, FMI, BM, OMC, GATS...), en suma, ni tan siquiera nos detenemos en poner nombre a los acrónimos mencionados pues son de conocimiento prácticamente general, y de escaso interés para este estudio regional. Sencillamente, en términos generales coexistimos en un sistema de libre comercio y en sociedades de producción y consumo, en las que los grupos de inversión internacional y la deslocalización productiva influyen poderosamente sobre las políticas económicas y de empleo de las naciones.

Pero los grupos de capital inversionista a nivel mundial analizan la capacidad reproductiva de la mujer mercantilizándola, a través del conocido “dividendo demográfico” o número medio de hijos/as que las mujeres se espera que tengan a medio corto y medio plazo, constituyendo en el futuro la mano de obra disponible (2,1 hijos a nivel global). Si la tasa de natalidad es alta, la OCDE -Organización Internacional de Libre Comercio- encuentra lo que llama “holgura laboral” (más mano de obra que puestos de trabajo disponibles, lo que provoca el *dumping* laboral y el desempleo, o la precariedad laboral)<sup>13</sup>.

En nuestra opinión todo este panorama migratorio, especialmente con el continente africano y ciertas zonas de Latinoamérica -Brasil concretamente-, cambiará drásticamente en un medio plazo. Una vez superada la pandemia, los lobbies internacionales pretenden urbanizar y modernizar África ocupando a la mano de

<sup>13</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA, “El derecho a la pereza reproductiva de las mujeres” en *Diversidad sexual y libertad reproductiva de las mujeres en la cultura de la producción y el consumo* (OLMO GASCÓN, ANA MARTA, Coord.), 2018, Comares, Granada, pp. 193-213, texto completo en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=112305>

obra local<sup>14</sup>, y establecer centros de ganadería extensiva y cultivos de palma en la Amazonía.

En lo que a las zonas rurales respecta, el retorno a los cultivos y ganadería de subsistencia en los pueblos, recuperando las labores de atención a pequeñas explotaciones de autoconsumo, en combinación con el teletrabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, es un pronóstico que el tiempo despejará. Todo ello se vaticina en combinación con fuentes de energía verde -placas fotovoltaicas-, y esperemos, una coexistencia con el ecosistema fundamentado en el empleo verde<sup>15</sup>. En una zona predominantemente ocupada en agricultura y ganadería con mucha dispersión poblacional en pueblos de tamaño medio o pequeño, todavía no se ha perdido la tradición del huerto y esos conocimientos son tan valiosos que perderlos sería una catástrofe.

El papel de la mujer en este contexto debe partir, creemos firmemente en una conciencia de clase y de sexo: no es utopía, es una posibilidad que podemos aprovechar, y si es preciso reclamar todas aquellas que lo deseen. Desde luego que la agricultura y ganadería de subsistencia no es un trabajo baladí: precisa de una atención diaria -los 365 días al año- y posiblemente muchas mujeres no la deseen. Arbitrar en este entorno mecanismos de colaboración y asociacionismo femenino, sea formal: cooperativas de trabajo asociado, o informal, colectivos femeninos rurales, permitiría una auto gestión que seguramente permita conciliar trabajo y tiempo libre.

Diferente es la propuesta, que puede ser más atrayente para parte de las mujeres, de *ClosinGap. Women for a Healthy Economy*, constituida por directivas de muchas de las empresas más potentes en España que proponen incentivar el teletrabajo, pero con medidas como la remuneración por objetivos que sustituya el

<sup>14</sup> <http://www.oecd.org/fr/publications/dynamiques-de-l-urbanisation-africaine-2020-481c7f49-fr.htm>, consultado: 01/09/2020.

<sup>15</sup> Alternativa planteada a finales del siglo XIX por PAUL LAFARGUE, *El derecho a la pereza*, Barcelona, Crítica, 2003.

número de horas como unidad de medida para evitar el absentismo injustificado, apunta Lidia Farré<sup>16</sup>, mecanismo de fijación del salario a la que nos oponemos radicalmente, por ser contraria a derechos laborales básicos como el de la conciliación o el derecho a la desconexión digital, que analizaremos en otro epígrafe de este trabajo. A veces cuando la mujer rompe el techo de cristal y alcanza posiciones de poder, emula comportamientos segregadores y vulneradores de los derechos laborales de las mujeres que están a su cargo: son las empoderadas laborales y sociales, que de haber obtenido ese puesto de responsabilidad mediante acciones positivas constituyen auténticos fraudes de ley que no tienen respuesta jurídica correctora ni sancionadora. La normativa en igualdad debe recorrer aún un largo trecho para que sus incumplimientos sean sancionados por el Texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones más integralmente en el orden social. Lo contrario ningunea la normativa tuitiva de la mujer, sin sanción como es sabido no hay incumplimiento, y lo más relevante: la legislación que aquilata los derechos de las trabajadoras se convierte en una normativa formal, pero no material.

Quizás todo lo expuesto no sea tan ficticio y lo encontremos a la vuelta de la esquina; las perspectivas económicas provisionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), estiman una caída del PIB mundial de cuatro puntos y medio en 2020, antes de repuntar un 5 % el próximo<sup>17</sup>. Paradójica y desafortunadamente, cuanto mayor es la devastación más posibilidades y mayor diversidad de medidas de reconstrucción se

<sup>16</sup> En inglés: “Clúster” u órgano formado por empresas o grupos de empresas interrelacionadas que se coordinan o colaboran buscando la maximización de beneficios a través de estrategias productivas o de ventas coordinadas o compatibles; en este caso, colectivos como *ClosingGap*. *Women for a Healthy Economy* es una plataforma integrada por Merck, MAPFRE, Vodafone, Repsol, Meliá Hotels Internacional, L'Oréal España, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB, <https://closinggap.com/blog/events/i-closingapeconomic-equality-summit/>

<sup>17</sup> <http://www.oecd.org/coronavirus/es/> consultado el 31/12/2020, si bien ofrecen dos proyecciones dependiendo de si el segundo rebrote se consolida y conlleva confinamientos, o no, y, por cierto, China actualmente, es la única que tiene un PIB en torno al 3,5% positivo.

presentan; es el momento de que nosotras reclamemos las condiciones y coordenadas que queremos, sin dar un paso atrás, sin amilanarnos por la pobreza y la amenaza del hambre que muchas ya sufren; nosotras, las que tenemos más y mejores recursos, debemos darles voz.

Crear puestos de trabajo de cualificación media y alta, para mujeres específicamente, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados, una buena medida de contrapeso al escenario de la producción deslocalizada expuesto fomentando una *reversión de la división sexual del trabajo*. Hace bastantes años que una reforma de la entonces Ley Básica de Empleo eliminó el precepto que vetaba a la mujer ocupar puestos de trabajo que exigieran esfuerzos físicos, considerando que los avances en la utillería, herramientas y medios de producción en general, habían aliviado notablemente la fuerza física como elemento determinante de en cualquier prestación laboral. Obvio que podemos ser ingenieras industriales, informáticas o químicas, pero también podemos ser estibadoras portuarias, bomberas o mineras, actividades a modo ejemplificativo, mucho mejor pagadas y con estabilidad laboral que los servicios de camarero/a, reponedor/a, limpiadora/o, cajera/o.... entre las decenas de ejemplos que existen.

Concluyendo, apostillar que sí el actual Gobierno precisa una transición ecológica y con sectores productivos competitivos de cara al futuro, debería invertir en la formación del empresariado español que lo precise, universitaria o profesional, y específica en esas nuevas tecnologías, y fomentar precisamente el inicio de ese tipo de actividades.

## **2. DIGITALIZACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: BRECHAS POR SEXO Y POR ENTORNO GEOGRÁFICO A NIVEL NACIONAL, COMO HÁNDICAP PARA OBTENER TRABAJO**

Según parece la big data y las empresas digitales, se intuye que pasarán a ser uno de los sectores productivos más poderosos del futuro. El abandono *locaticio* del centro físico de trabajo de gran

parte de las actividades de servicios es un hecho global, y reporta un atractivo recorte de gastos al empresariado. Más allá del teletrabajo que se ejecuta obligatoriamente por la COVID-19 en los últimos meses, el trasvase de la atención laboral de la empresa al domicilio, o a centros de trabajo preparados para el trabajo a distancia como única actividad puede ser una alternativa que se convierta en habitual.

Por otra parte, la constante variación y renovación de los medios o herramientas de trabajo, de básicamente todas actividades laborales -cualificadas o no-, convierte en obligatoria la actualización informática y tecnológica de la mano de obra. Esta ventaja competitiva, advertida hace décadas por la Unión Europea<sup>18</sup>, se plasma como un mantra en la directriz comunitaria de la imprescindible y constante recualificación profesional, para recortar lo más posible las transiciones entre los diferentes empleos de trabajadores y trabajadoras comunitarias.

<sup>18</sup> “Desde 1995, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han impulsado el aumento de la productividad y el crecimiento en la Unión Europea. En las tres últimas décadas, la «convergencia» tecnológica ha difuminado las diferencias entre telecomunicaciones, radiodifusión y TIC. La Comisión puso en marcha el mercado único digital en 2015 para hacer efectivas las principales propuestas legislativas, tales como el incremento del comercio electrónico, los derechos de autor, la privacidad electrónica, la armonización de los derechos digitales, la armonización de las normas sobre el IVA y la ciberseguridad”(…) “Aunque los Tratados no contienen disposiciones específicas relativas a las TIC, la Unión puede emprender determinadas actuaciones en el marco de sus políticas sectoriales y horizontales, por ejemplo en el ámbito de la política industrial (artículo 173 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea -TFUE), la política de competencia (artículos 101 a 109), la política comercial (artículos 206 y 207), las redes transeuropeas (RTE) (artículos 170 a 172), la investigación y el desarrollo tecnológico y el espacio (artículos 179 a 190) ... Todos ellos son elementos clave de la Europa Digital.” Los objetivos planteados desde la Unión Europea son: “A raíz de la Estrategia de Lisboa, la Agenda Digital para Europa fue concebida como una de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020 adoptada por la Comisión. Publicada en mayo de 2010, pretende definir la función capacitadora esencial que deberá desempeñar el uso de las TIC para que Europa pueda hacer realidad sus ambiciosos objetivos para 2020. Con objeto de garantizar un entorno digital seguro, abierto e imparcial, la Comisión elaboró la “Estrategia para el Mercado Único Digital”, que se estructura en torno a tres pilares: mejorar el acceso de los consumidores y las empresas a los bienes y servicios digitales en Europa, crear las condiciones adecuadas para el éxito de los servicios y las redes digitales, y aprovechar al máximo el potencial de crecimiento de la economía digital”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015D-C0192&from=ES>, consultado: 18/11/2020.

En relación a las políticas comunitarias en la materia, es también archiconocida la brecha tecnológica entre países del norte y sur de Europa, cuestión que no es objeto de este trabajo si bien podríamos situarlo como telón de fondo de nuestro análisis nacional. Así, en torno al uso y desarrollo de las nuevas tecnologías observamos varios ejes que se entrecruzan, se entrelazan o se alejan, podríamos hablar de varios tipos de brechas que especialmente afectan a las mujeres españolas: la brecha digital geográfica que pone de relieve las dificultades de las poblaciones rurales para acceder a internet rápida y ultra-rápida por falta de instalaciones y cableado de fibra frente a las facilidades de acceso a ese mismo tipo de internet en las ciudades, (ello debido a que la Unión Europea durante mucho tiempo, como bien se explica unos párrafos más arriba, ha permitido una política digital puramente mercantilista amparada en el principio de libre competencia e igualdad de tratamiento entre empresas europeas ratificado en el Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001) y no se han regulado de manera específica las TIC ni el acceso a las mismas. La constatación de que ello estaba provocando una Europa a dos velocidades, la rural y la urbana, dejando a la población rural fuera de la llamada Revolución digital provocó que se elaborase desde 2010 la Estrategia para el Mercado Único Digital posibilitando que las zonas rurales tengan acceso a las TIC de alta velocidad.

En lo que respecta a nuestro país en el año 2015 se aprobó la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que consagra el derecho de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas. Si bien diversas comunidades autónomas de nuestro país están legislando para proporcionar a los municipios que así lo soliciten nuevos centros de internet con equipamiento accesible al público, comprometiéndose previamente a tener unas instalaciones determinadas y a mantenerlas abiertas, nos preocupa la financiación de dichas normativas, porque si no van acompañadas de una propuesta económica que las impulse y sufrague

los gastos del personal que atiende y se ocupe de –la formación de los usuarios y las usuarias– quedará en nada, se producirá el gasto en equipamientos que no ayudarán a la ciudadanía. En estos momentos es crucial crear esos centros de internet especialmente en zonas rurales, ya que abren grandes posibilidades para el desarrollo de los pueblos como herramienta para que jóvenes de estos municipios creen una comunidad digital rural, se ofrece con ello la posibilidad de abrir una ventana al mundo que significaría una revolución para las mujeres que viven en pequeñas poblaciones.

Estos proyectos financiados por la Unión Europea que a nuestro entender ponen el énfasis en dotar de medios para poder comunicarse con las instituciones vía telemática, olvidan las posibilidades reales que le darían la verdadera envergadura a la creación de esta red de centros de internet rural. Se trata de una gran oportunidad para que, como en las ciudades, se genere un tejido de *makers* en torno a los *fab-lab's* y desde edades tempranas nuestros niños, niñas y adolescentes puedan familiarizarse con la programación, rompiendo asimismo la brecha digital por sexo y edad. La brecha digital por género en España desde 2016 hasta 2020 se ha ido reduciendo, según muestra la tabla elaborada con los datos de la *Brecha de género en los indicadores de uso de TIC*, Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>19</sup>.

El estudio realizado por el INE en cuanto al uso de las TIC<sup>20</sup> pone de relieve las diferencias por el tamaño de población de los municipios, pero desgraciadamente según los datos de los que disponemos, no es posible determinar con exactitud la situación de la España rural, ya que esa estadística en concreto aglutina en una misma categoría a todos los municipios de menos de diez mil habitantes, un error considerable que nos deja sin información esencial sobre la situación en nuestro país. La diferencia, como ya comentamos en el correspondiente apartado, entre lo rural y

<sup>19</sup> [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925530071\\_&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071_&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout), consultado: 24/07/2020.

<sup>20</sup> [https://www.ine.es/prensa/tich\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/tich_2020.pdf), consultado: 27/07/2020.

lo urbano en España se sitúa en municipios de hasta dos mil habitantes, y las cifras son claras, cuanto menores son los municipios menores son los servicios digitales a los que tienen acceso. Siendo esos pueblos los que disponen de peores conexiones en las TIC, y ello se ha debido, desgraciadamente, a que la rentabilidad ha sido durante mucho tiempo el único motor para que las grandes empresas llevaran conexiones de banda ancha a los pueblos. Cuando en 2010 se establece la Agenda Digital para Europa se afronta un gran reto que debía finalizar en 2020 con el acceso de toda la población europea a las TIC.

Justificar que quedar fuera de las TICs constriñe y obstaculiza notablemente las posibilidades de generar autoempleo, o de iniciar actividades productivas en las zonas rurales, especialmente “verdes” que requieren una infraestructura telemática compleja, no creemos preciso pues resulta una obviedad.

En el año 2020, en España el 92,3% de los municipios con menos de diez mil habitantes tienen una banda ancha (fija y/o móvil), es decir, 4,1 puntos porcentuales menos que las ciudades de más de cien mil habitantes; la conexión de banda ancha fija (fibra, cable) desciende hasta el 73,7%, es decir 11,8 puntos porcentuales menos que una ciudad de cien mil habitantes y 8,4 puntos menos que la media española; por último, con conexión de banda ancha móvil (3G y 4G) hay un 18,6 % de municipios menores de diez mil habitantes que solo cuentan con estas conexiones frente al 10,9% de más de cien mil. En todo caso, lo que sí sabemos es que desgraciadamente no sabemos qué tanto por cien corresponde a municipios menores de dos mil habitantes. Sin mencionar, cómo será la situación ante la llegada del inminente 5G, en prensa reciente se apuesta una vez más por desarrollar esta nueva tecnología en primer lugar en las grandes ciudades y en un muy pequeño porcentaje en el entorno rural.

La brecha digital socioeconómica se da tanto en zonas rurales como en ciudades, el acceso a internet se está convirtiendo en

una cuestión de posibilidades económicas por lo que parte de la población más desfavorecida no tiene acceso a la misma por falta de medios. Las madres monomarentales con menos recursos se ven especialmente afectadas por esta brecha. La brecha digital es también sociocultural y educativa, puesto que las personas con una formación académica mayor tienen también mayor acceso a la formación tecnológica.

En cuanto a la brecha digital generacional, la población nacida después de 1999 es una generación habituada al uso de pantallas, móviles, ordenadores, tabletas... y está familiarizada de manera mucho más natural con la tecnología, de hecho, las cifras son relevantes, en España menores de entre 10-15 años manejan la tecnología de manera envidiable, aunque puede convertirse en un arma de doble filo, porque el desconocimiento paterno o materno puede provocar una falta de control por su parte tan necesario en el acceso a redes sociales e internet.

Analicemos las cifras del INE: el 94,5% de menores utiliza habitualmente internet y las chicas superan en 2,3 puntos porcentuales a los chicos en su uso; de la misma manera el 91,5% utiliza un ordenador habitualmente y, otra vez, las chicas superan en el uso a los chicos en 1,5 puntos porcentuales; en cuanto a la disponibilidad de un dispositivo móvil el 69,5% de menores entre diez y quince años tiene un móvil en España y, de nuevo las chicas superan en 3,5 puntos porcentuales a los chicos, lo que más sorprende que en cuanto a los móviles las cifras han descendido con respecto a 2015, quizás por las recomendaciones de los expertos de restringir su uso por lo menos a menores de doce años<sup>21</sup>.

Pero en lo que respecta a las generaciones de nuestros mayores, estas se ven en serios problemas para habituarse a esta nueva realidad, desde la necesidad y/u obligatoriedad de comunicarse con

<sup>21</sup> [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout), consultado: 22/11/2020.

las instituciones de forma telemática, hasta el disfrute de las nuevas tecnologías como ocio. Muchas personas se están quedando atrás, sobre todo las personas mayores de 74 años ya que solamente un 27,9% ha utilizado Internet en los tres últimos meses y aunque sigue siendo un porcentaje bajo, supone 4,5 puntos más que en 2019, es decir, más de un millón doscientas mil personas de este grupo de edad usan internet.

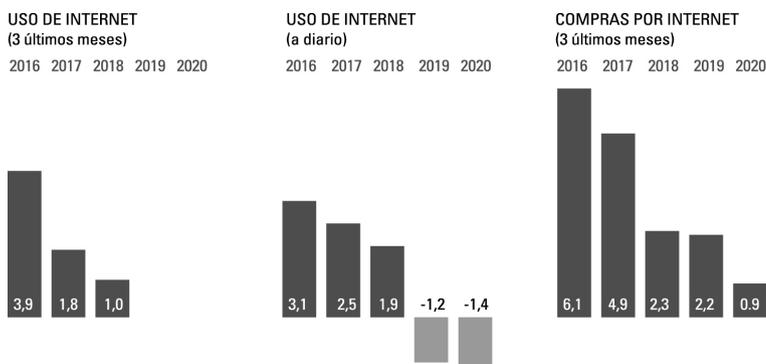
El 17,1% la utiliza diariamente que representa 5,2 puntos más que en 2019 y un 5,2% ha realizado compras online en los últimos tres meses, es decir, 1,6 puntos más que el año anterior. Si nos fijamos en las diferencias por sexo, la ventaja a favor de los hombres se reduce con respecto a 2019, ya que en el uso de Internet superan a las mujeres en 3,8 puntos frente a 6,4 puntos de 2019, y si observamos el uso diario de Internet la diferencia es de 2,7 puntos, frente a los 4,2 de 2019. En cuanto a las compras la brecha es de 1,1 puntos y ha disminuido 0,8 puntos con respecto a 2019.

Quizás lo único bueno que ha traído el confinamiento por la Covid-19 es el aumento del uso de comunicación y aplicaciones de mensajería instantánea tipo *WhatsApp* con un aumento porcentual de 5,2 puntos con respecto a 2019, así como para telefonar o realizar vídeollamadas a través de Internet con un aumento de 7,7 puntos comparando las cifras con las de 2019.

Si hablamos de mayores de 85 años las cifras se disparan a la baja, solamente el 13,7% han utilizado internet los últimos tres meses, y nada más que el 7,7% la utilizan a diario y tan solo un 2% se atreve a realizar compras online. Aunque es común el uso del término, conceptualmente “La brecha digital de género se define como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales”<sup>22</sup>; veamos las siguientes cifras:

<sup>22</sup> [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925530071&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou, consultado: 28/08/2020.), consultado: 28/08/2020.

## Brecha de género en los indicadores de uso de TIC



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

La brecha digital por género en España desde 2016 hasta 2020 se ha ido reduciendo, vamos a tomar como referencia tres indicadores. El primero de ellos el uso de internet en los tres últimos meses, la disimilitud se ha ido reduciendo gradualmente de 3,9 puntos en 2016 pasamos a una diferencia porcentual 1,8 en 2017 y de un solo punto en 2018 hasta que en 2019 y 2020 desapareció la desigualdad en el uso que hacen hombres y mujeres de internet en ese período de tiempo. En segundo lugar, en lo que respecta al uso diario de internet, la disparidad también se ha reducido de 3,1 puntos en 2016, hemos pasado a 2,5 en 2017, y a 1,9 puntos en 2018, hasta llegar a 2019 momento en el que se ha revertido la situación superando las mujeres a los hombres en 1,2 puntos y aumentando esa diferencia en dos décimas, es decir en 1,4 puntos en 2020.

Por último, en lo concerniente a las compras realizadas por internet durante los tres últimos meses, si en 2016 la diferencia a favor de los hombres era de 6,1 puntos, en 2017 se reducía hasta los 4,9 puntos; y la progresión a la baja continuó en 2018 siendo de 2,3 puntos; en 2019 la diferencia fue de 2,2 puntos y en 2020 ni siquiera alcanza el punto de diferencia siendo esta de 0,9 puntos. Por lo

tanto, podemos afirmar que en España en 2020 no se existe una gran desigualdad en el uso de Internet por sexo ya que el 82,4% de los hombres y el 83,8% de las mujeres ya navegan a diario, e incluso las mujeres superan a los hombres en 1,4 puntos en el uso de internet varias veces al día.

Los datos globales de la media de hombres y mujeres en España, en lo referente al uso de internet en los tres últimos meses, el porcentaje es del 83,1% nacional; en lo que respecta al uso diario de internet la cifra alcanza a un 93,2%; y en lo relativo a las compras realizadas por internet durante los tres últimos meses (en porcentaje sobre la población global) es del 53,8% de media. En el año 2015, el porcentaje sobre la población global de las personas que usaron al menos una vez por semana Internet en España en los tres últimos meses fue del 82% de media en España y del 83% de media en Europa. Si comparamos los datos del porcentaje de personas que pidieron o adquirieron bienes en Internet en los tres últimos meses sobre la población total en ese mismo año 2015, por aquel entonces el 53% lo hizo de media en España y el 60% en Europa.

Concluimos que nos faltan elementos –una estadística rural sobre población y situación de las TIC– para valorar realmente la existencia de brecha digital que en lo que concierne a nuestro país, aunque sospechamos que tiene mucho más que ver con el acceso a las TIC que con una cuestión de género<sup>23</sup>.

Así, esperamos que las distintas normativas que se están desarrollando en diversas autonomías en España no desaproveche la oportunidad única para incidir de manera transversal en ámbitos socioculturales, educativos (ya no solo en habilidades digitales), sino incluso para advertir de los riesgos del *ciber-acoso* y el *bullying* a través de la red, pero también para fomentar los aspectos

<sup>23</sup> Carencia detectada por CARBONELL PENICHER, PAULA, en *Estudio sobre desigualdades de las mujeres en Castilla-La Mancha 2020*, AA.VV., Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en prensa.

positivos de las TIC, como, por ejemplo, la creación de autoempleo a través del comercio electrónico y la ventana al mundo que supone para pequeñas localidades y para las mujeres y personas que habitan en ellas. La nueva red 5G que comienza a instalarse en determinadas localidades es sin duda una medida más para incentivar el desarrollo de zonas rurales.

Finalmente, el uso de las nuevas tecnologías se ha abordado desde el punto de vista de la usuaria y potencial trabajadora, comprobando la diferencia porcentual e injustificable entre el acceso y recualificación a este servicio por parte de las mujeres (y la carencia curricular en este sentido, que la perjudica como demandante de empleo, auto emprendedora o para trazar redes cooperativas o colaborativas comerciales y de distribución de su producción en zonas rurales), pero el otro aspecto de gran interés –y que se abordará en un punto independiente–, es el uso de las TICs por parte de las trabajadoras.

## MUJER Y TRABAJO

### 1. DISPARIDAD ESTRUCTURAL POR SEXO

#### 1.1. El desempleo femenino español en cifras

En cuanto al examen puramente académico, la brecha salarial, el suelo pegajoso, el techo de cristal, holgura laboral... son conceptos que tratan encapsular en situaciones concretas y puntuales, lo que es una situación mayoritaria y generalizada de la mujer en el mercado de trabajo español. Además son eufemismos de claros incumplimientos normativos que tratan de empañar las ilegalidades cometidas laboralmente contra las mujeres; sería como denominar al despido “prescindir de sus servicios” o a un acoso laboral sexual “piropear, o tratar de mantener un romance”.

La pobreza laboral es un concepto complejo, y por tanto puede y suele, venir de la combinación de diferentes circunstancias del desempeño en el empleo, factores todos negativos y que acompañan mayoritariamente al trabajo asalariado femenino. No es objeto de nuestro estudio el emprendimiento femenino, aunque alguna mención se hará a su problemática, pues no existe la relación de poder y dependencia que se materializa en dar órdenes, fiscalizar su ejecución y sancionar en su caso su incumplimiento, propio del poder de dirección (arts. 1.2, 20 y 18 Estatuto de los Trabajadores).

El supuesto más pernicioso para la situación vital femenina es que el trabajo se desempeñe directamente en “negro”, es decir como trabajo no declarado. Ello no sólo las priva de derechos como su-

jetos valiosos por su aporte al sistema, lo peor es que las anula como ciudadanas, en prevención de riesgos laborales, o especialmente en materia de pensiones.

La cuestión no son los conceptos en sí, pero nos son útiles para describir un panorama de pluri discriminación o interseccionalidad, que es lo más frecuente. Aunque trataremos con detalle el *know how* empresarial que provoca que las trabajadoras sufran más desempleo, aun estando más formadas, y que desde el mismo momento de la pre-contratación ya son discriminadas.

En los procesos selectivos para un puesto de trabajo se valoran situaciones vitales y familiares de las candidatas que las perjudican de cara a la contratación, y no se evalúan en los candidatos varones, vulnerándose derechos fundamentales. Ello también se manifiesta a la hora de seleccionar personal a despedir. De hecho la maternidad o paternidad es una causa de despido nulo, si se demuestra que exclusivamente obedece a esa causa, teniendo como consecuencia -en teoría-, la readmisión inmediata del sujeto despedido. Es frecuente que el empresario desacate la sentencia y se tenga que abrir un segundo proceso judicial, de “ejecución de sentencia”. La situación de la trabajadora que retorna a su puesto de trabajo, meses después tras este periplo judicial, desde luego no le sitúa en una situación de confort frente a su empleador, e incluso parte de la plantilla temerosa a las represalias.

La contratación a tiempo parcial y en puestos de escasa retribución se hace mayoritariamente a mujeres<sup>24</sup>. La contratación

<sup>24</sup> Cf.: MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, GUINDO MORALES, SARA, “La discriminación indirecta en la forma de cálculo de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de las mujeres trabajadoras con contrato laboral a tiempo parcial a propósito del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: sentencia del Tribunal de Justicia 8 de mayo de 2019, asunto C- 161/18: Villar Láiz”, *La Ley Unión Europea*, n.º. 73 (2019); VALLE MUÑOZ, FRANCISCO ANDRÉS, “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como respuesta inadecuada al desempleo juvenil”, *Dret, economia i societat: questions actuals: 25 Anys de la facultat de ciències jurídiques de la Universitat Rovira i Virgili*. Pp. 225-250; RUIZ SALVADOR, JOSÉ ANTONIO, *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Albacete, Bomarzo, 2004; PÉREZ REY, JOAQUIN, “Contrato de trabajo de interinidad”, *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, (Coord. BA-

temporal también es la modalidad que afecta en mayor grado a las trabajadoras, que a sus compañeros varones. La retórica en su sentido negativo a veces aparece abiertamente publicitada: la Exposición de motivos original de la Ley de empresas de trabajo temporal, 14/1994, de 1 de junio, argumentaba que en este caso, el trabajo temporal es un mecanismo idóneo para sujetos que desearan compatibilizar actividades diversas: estudiantes, amas de casa, un dislate que avoca a la marginalidad pero con una cara amable, e incluso una función social de este tipo de interposición contractual, pues permitía que mano de obra y empresariado usuario comprobaran sus competencias y características del puesto de trabajo, para futuriblemente finalizar en contrataciones indefinidas. Lo mismo sucede con el trabajo a tiempo parcial, que se aloja en la apariencia de liberación de parte del tiempo de trabajo que la asalariada puede dedicar a otras cuestiones, siendo en realidad forzado<sup>25</sup>.

En el puesto de trabajo, la tasa de atribución de funciones de un grupo profesional superior, constando en el contrato un grupo profesional inferior y con menor retribución es más frecuente en mujeres. Los complementos salariales establecidos en convenios, frecuentemente están diseñados de forma subjetiva para que los disfruten empleados masculinos.

La promoción profesional, se establece en convenio de empresa o de sector, y puede falsearse con relativa facilidad. Cuando no aparece en convenio es discrecional por parte del empresario que suele ascender a varones de la plantilla. El acoso sexual en el trabajo, está en muchas ocasiones ligado a la conservación del puesto de trabajo o expectativa de ascenso.

YLOS GRAU, ANTONIO, FLORENCIO THOMÉ, CANDY, GARCÍA SCHWARZ, RODRIGO, CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA) 2014.

<sup>25</sup> De hecho, se ha estudiado la naturaleza “involuntaria” de esta modalidad, frente a la contratación a tiempo completo: CEBRIAN LÓPEZ, INMACULADA, MORENO RAYMUNDO, GLORIA, “Desigualdades de género en el mercado laboral”, *Panorama Social*, nº 27 (2018) Monográfico: Brechas de género, p. 55.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las trabajadoras comprende unas medidas muy discretas en la normativa laboral. La corresponsabilidad no está garantizada por las recientes modificaciones normativas en materia de conciliación, ni tan siquiera cuando a partir de enero de 2021 se amplíe la duración del permiso paternal a 16 semanas.

En los sectores mayoritarios en España, los servicios son subcontratados tanto por administraciones como en el ámbito privado; la subcontrata es fuente de precariedad, carencia de derechos sindicales y sueldos que suelen provocar pobreza laboral (se tiene trabajo sí, pero con un salario exiguo). El salario mínimo español es casi menesteroso, el procedimiento de despido es desequilibrado y una manifestación de “la violencia del poder privado” y las indemnizaciones por el mismo, ridículas.

Las familias monomarentales no tienen un tratamiento suficientemente tuitivo en ningún ámbito jurídico, ni en el laboral, ni en los programas de fomento del empleo ni en medias especiales que tutelan su situación de extrema vulnerabilidad. En fin, las mujeres -y muchos varones, colectivos CIS, LGTB...- van a trabajar con miedo, tanto en lo público como en lo privado, y si además se enfrentan con una empresaria o superior empoderada que imita e incluso, supera el roll masculino, la jornada, más las horas extraordinarias hurtadas a la trabajadora convierten el trabajo en una fuente de pobreza sí, y también de stress. Pero el sistema advierte con las frías estadísticas: el único consuelo es que se tiene un puesto de trabajo.

Un porcentaje importante del emprendimiento femenino –sobre todo juvenil y comprometiendo los ahorros del núcleo familiar– en realidad es forzoso ante la inexistencia de ofertas de trabajo, y en muchas ocasiones abocado al fracaso. Las desempleadas más vulnerables ante la falta de oportunidades laborales en su ámbito (mujeres rurales o de pequeñas poblaciones), inmigrantes, solas con hijos o con dependientes a su cargo se concentran en actividades como el pequeño comercio, peluquería y estética u hostelería,

por ejemplo, frente al trabajo asalariado estable de sus compañeros que trabajan en transporte, empresas de transformación, construcción, automoción o estiba o desestiba. Nosotras/os advertimos dos aspectos sobre los que pivotan los agravios comparativos a las mujeres, y les provocan una mala, en casos menesterosa situación vital: la brecha salarial y el empleo temporal y/o a tiempo parcial.

Es vital recalcar la siguiente premisa, titulares o informaciones como “El coronavirus manda al paro a los sectores donde predominan los hombres” del Diario Independiente, “La construcción y la industria perdieron más de 200.000 afiliados en marzo”<sup>26</sup>, dan una imagen tergiversada pues depende del porcentaje de población activa masculina y femenina a nivel nacional.

Todos los sectores se vieron afectados, siendo sólo agricultura el sector que según datos del (INE) en septiembre arrojó una ligera subida de afiliación por la agricultura estacional. Por comunidades, las que menos desempleo mostraron en septiembre fueron Andalucía (-47.000), Canarias (-13.300) y Castilla-La Mancha (-5000). Todos estos datos no incluyen a los afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), y que sin contabilizar ese porcentaje de trabajadores/as que hasta enero de 2021, al menos cuentan con la cobertura del sistema gubernamental diseñado para esta inactividad temporal.

Considerando que en octubre-noviembre se está produciendo una segunda ola de afectados por Covid-19, las expectativas para ese personal afectado por ERTES no es la mejor, y tampoco para el resto de ocupados (18,6 millones reflejados en la EPA del segundo trimestre)<sup>27</sup>. 2021 y 2022 se presentan como periodos muy duros para las trabajadoras españolas, incluso aunque los expedientes

<sup>26</sup> <https://www.elindependiente.com/economia/2020/04/02/el-coronavirus-manda-al-paro-a-los-sectores-donde-predominan-los-hombres/> consultado: 02/07/2020.

<sup>27</sup> También los proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica, o PERTES a partir de 2021, por Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, (BOE 31/12/2020).

de regulación se amplíen hasta mayo del próximo año, como se debate entre gobierno y agentes sociales.

Así el número de trabajadores y trabajadoras disminuyó en 1.074.000 personas en el segundo trimestre respecto al anterior, lo que constituye la mayor destrucción de empleo registrada en los meses más duros de la pandemia. “De este modo la tasa de empleo, que hace referencia al porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 años y más, es del 47,03 por ciento, lo que supone un descenso de 2,77 puntos respecto al trimestre anterior. En términos interanuales esta tasa se ha reducido 3,47 puntos.”<sup>28</sup> La cuestión es hasta cuando caerá el porcentaje de asalariados/as en la EPA final de 2020, pues los presagios no son buenos<sup>29</sup>. De hecho el RD-L 30/2020, de 29 de septiembre, que amplía los expedientes de regulación de empleo por Covid hasta el 31 de enero 2021, no tienen las mismas condiciones que sus predecesores, y al producirse un segundo repunte de la pandemia con confinamientos y cierres, el empresariado no ve esperanza de recuperación de su actividad (las últimas medidas adoptadas en Europa -octubre-, consisten en toques de queda que prohíben salir a la calle en determinados horarios nocturnos, y confinamientos perimetrales como en Madrid, o Zaragoza, con excepciones como ir a trabajar o a un centro hospitalario). En suma, se aprueba un tercer estado de alarma aprobado por Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre.

Este Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre<sup>30</sup>, no mantiene las exenciones para todas las empresas que ya se encontraban

<sup>28</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es) › [daco](#) › [daco42](#) › [daco4211](#) › [epa0220](#), consultado: 21/07/2020.

<sup>29</sup> Los hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro aumentaron en este segundo trimestre del año en 74.900, hasta un total de 1.148.000. Por su parte el número de hogares en los que todos sus miembros activos están ocupados disminuye en 311.300 y se sitúa en 10.385.100. De ellos, 1.958.100 son unipersonales. En comparativa anual, el número de hogares con al menos un activo en los que todos los activos están en paro ha aumentado en 156.000, mientras que los que tienen a todos sus activos ocupados se ha reducido en 261.000, [www.ine.es](http://www.ine.es) › [daco](#) › [daco42](#) › [daco4217](#) › [epa0220](#) consultado: 08/09/2020.

<sup>30</sup> Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

en un procedimiento de regulación de empleo, y sólo se aplica a las de determinados sectores. Concretamente se prevén dos oleadas de extinciones contractuales: la conversión de los actuales en expedientes de regulación de empleo vigentes en despidos a su finalización y en febrero, marzo y abril, a consecuencia de la devolución de los préstamos del ICO; se prevén entre 150.000 y 200.000 despidos a nivel nacional<sup>31</sup>.

Las claves de esta nueva norma: “Prórroga automática de todos los ERTE de fuerza mayor vigentes hasta el 31 de enero de 2021. Se crean dos nuevas submodalidades de ERTE de fuerza mayor: ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividades en todos los sectores, con nuevas exoneraciones de cuotas. Se establece un régimen específico en materia de beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social para aquellas empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. No se reducirá el porcentaje de base reguladora de la prestación por desempleo asociada a los ERTES a partir de los seis meses de prestación, ni se consumirá desempleo de cara a futuras prestaciones. Los trabajadores fijos discontinuos podrán percibir una prestación extraordinaria. Se mantienen los límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal asociados a los beneficios de los ERTES ya recogidos en el artículo 5 del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio. Se establece una nueva salvaguarda de empleo de seis meses. Otro aspecto que no es posible pasar por desapercibido es el paro juvenil, y específicamente el que afecta a mujeres entre 25 y 35 años, con formación y que o permanecen en desempleo, u obtienen trabajos que no exigen cualificación, perdiéndose un talento y una formación muy valiosa. Se trata de un problema endémico que los diferentes Programas de Fomento de Empleo

<sup>31</sup> Según previsiones del Presidente del Consejo General de los Colegios de Gestores Administrativos, en: <https://www.consejogestores.org/> y <https://www.cepyme.es/actualidad/ceoe-y-cepyme-aprueban-el-acuerdo-para-la-prorroga-de-los-erte/> Consultados: el 19/10/2020.

anuales no solucionan, por lo que las estrategias diseñadas por el gobierno no funcionan, e iniciativas autonómicas como *mi primer empleo joven* tampoco aliviaron. El fomento al empresariado del empleo temporal, provoca precisamente eso: contrataciones temporales, y la normativa anti fraude para evitar el efecto sustitución de mano de obra estable por temporal y bonificada no funciona. La normativa disuasoria de conductas fraudulentas, a lo largo de los años ha venido consistiendo en que el empresariado que ha despedido improcedentemente en los últimos seis meses a trabajadores con fomento del empleo, quede fuera de estos programas no pudiendo volverse a beneficiar de esas ayudas públicas (bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social, o percepción de cantidades concretas). Tampoco ha funcionado el fomento de la contratación de trabajadores/as procedentes de cesiones de empresas de trabajo temporal, y las cifras de desempleo juvenil son muestra de ello. Concretamente por ejemplificar la situación en una autonomía concreta, en Castilla-La Mancha véase el desempleo femenino joven en relación con la formación.”<sup>32</sup>

### Desempleo femenino por nivel de estudios (2º trimestre 2020)

■ 1ª etapa ESO con título	39.913	33,6%
■ 1ª etapa ESO sin título	25.375	21,4%
■ Estudios postsecundarios	18.688	15,7%
■ 2ª etapa ESO	18.435	15,5%
■ Estudios primarios	15.239	12,8%
□ Sin estudios	1.061	0,9%



Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha,

Particularmente confiamos en que, a pesar de la ruina económica de empresas, autónomos/as y mano de obra, a partir de mediados

<sup>32</sup> De precisa consulta sobre el tema: *Los ERTES en la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria*, FALGUERA I BARÓ, MIQUEL, Bomarzo, Albacete, 2020.

del año que viene la situación se estabilice y empiece una reconstrucción del tejido empresarial. Sectores como el de hostelería y turismo, posiblemente serán de los primeros en recuperarse dado que tendremos que convivir con esta enfermedad; en la segunda ola actual Europa está sintiendo que casos como el italiano o el español no eran escenarios tan impensables para ellos. El potencial turístico y el empeño de nuestras trabajadoras y trabajadores, nos hará recuperarnos poco a poco. Para 2021 y dentro del Plan de resiliencia y recuperación económica ya citado, también se arbitra como mecanismo de conservación de los puestos de trabajo los “proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica” o PERTES.

El golpe más contundente, de todo lo que se va a perder en esta situación esperemos que no lo sufran los jóvenes vapuleados por dos crisis mundiales, que en el caso de las mujeres ya son bastante discriminadas por el sistema de producción y consumo actual. Quizás en muchas de ellas, estén las buenas ideas para una reconstrucción socio laboral más justa, pues los datos actuales muestran que siendo las más formadas en todo el país, son objeto de desempleo y discriminación en mayor medida que sus compañeros de generación varones.

## **1.2. Pobreza laboral: Factores que la generan y especial referencia a la brecha salarial**

Pagar un salario inferior por un mismo trabajo o uno equiparable es sencillamente una manifestación de la minusvaloración de lo femenino, habitual a pesar de la normativa que lo prohíbe, por los “resabios sexistas aún presentes en las estructuras profesionales y salariales definidas por la negociación colectiva (...)”<sup>33</sup>. En la pequeña empresa o empresas familiares se produce habitualmente esa discriminación salarial, y de igual forma se trata de un acto de menosprecio a la mujer, resultando llamativo que aun

<sup>33</sup> MARTINEZ MORENO, CAROLINA, *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 41.

siendo una conducta, por todo el mundo sabido, que constituye una ilegalidad se siga produciendo, como una resistencia del sistema patriarcal a abandonar su despliegue hegemónico en todos los ámbitos de nuestras vidas: se trata junto a la violencia física o psicológica, del último gran estandarte de la violencia simbólica que el machismo se resiste a abandonar.

Las prohibiciones legales a estas conductas son múltiples, han sido reformuladas, modificadas, son normativamente discriminaciones perseguidas tanto se efectúen directa o inversamente, pero es un territorio aún por conquistar, refugio del patriarcado alienante y más efectivo, pues provoca malas condiciones de vida de la mujer y le priva de una vida digna y feliz. Campañas institucionales, las organizaciones sindicales y diferentes organismos públicos y privados han tratado de erradicarla, en un esfuerzo sólo superado por eliminar la violencia y la trata con fines de explotación sexual.

Normativamente se ha optado por identificar y endurecer las sanciones administrativas a esta violencia económica<sup>34</sup>, y recientemente en ese sentido se han aprobado dos normas nacionales que convierten la retórica de lo ya plasmado en normativa, en realidad, a través de auditorías – la transparencia salarial del art. 28 del Estatuto de los trabajadores-, y su control a través de auditorías retributivas, y la obligación de contar con planes de igualdad en empresas de más de cincuenta trabajadoras y trabajadores. El registro retributivo, el diagnóstico salarial de todos y cada uno de los componentes del sueldo, con independencia de su denominación: base, por objetivos, complementos, suplidos, podrá quizás amilanar al empresariado infractor, pues el diagnóstico de las retribuciones por grupos, categorías y puestos de trabajo concretos permitirá eliminar diferencias salariales no ob-

---

<sup>34</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

jetivas. Las dos normas -y las modificaciones que conlleven en las concordantes -en materia de sanciones por ejemplo-, implican la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hiper valoración de puestos ocupados por varones. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación salarial y un plan de acción para corregir diferencias. Ambas normas son producto del consenso entre los agentes sociales y contienen una llamada a la negociación colectiva para que se aplique una transparencia absoluta a este respecto (es vital por ello, un escaso margen de interpretación en la definición de los grupos profesionales, categorías, funciones, niveles y tablas salariales que les correspondan).

El plazo para su entrada en vigor es de seis meses desde su publicación en el BOE (14/04/2021), y el registro retributivo podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad<sup>35</sup>. Combinados los datos de desempleo, contrataciones temporales y discriminación salarial, es normal que la mujer tenga una calidad de vida mucho peor que la del hombre; sólo su fortaleza, empeño y capacidad de supervivencia permiten que aún incluso así, conserven su apariencia de dignidad. Ha llegado el momento de favorecer el cambio de esa resignación a un movimiento de revolución e insurrección, fomentado la creación de redes informales, ya no de apoyo frente a las calamidades, si no de insurrección local, nacional y mundial.

“Feminista” según la Real academia de la lengua (Diccionario de la lengua española) tiene dos acepciones: “1.m. Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre. 2. m. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo”<sup>36</sup>,

<sup>35</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE 14/10/2020.

<sup>36</sup> <https://dle.rae.es/feminismo>, consultado 11/07/2020.

nuestra tenacidad en el cumplimiento de una máxima tan clara no es producto de una ofuscación obsesiva o manifestación radical alguna, es sencillamente una reclamación lícita, que por un medio u otro, se conseguirá.

Finalmente apostillar, que sí el actual Gobierno precisa una transición ecológica y con sectores productivos competitivos de cara al futuro, debería invertir, en aquellos casos que resulte procedente, en la formación del empresariado español, universitaria y específica en esas nuevas tecnologías, y fomentar precisamente el inicio de ese tipo de actividades.

### **1.3. El estigma de la función reproductiva y cuidadora. Interrupción de la vida laboral tras la maternidad y conciliación**

El derecho de las mujeres a la conciliación personal, familiar y profesional, como principios que deben ser garantizados por las administraciones públicas es derecho indiscutible, pero continuamente violentado. Quizás resulte de interés tratar una de las fórmulas más nocivas para las mujeres y profundamente arraigadas en el subconsciente colectivo: situar a la familia como centro nuclear o *microsistema* en torno a la que debe articularse la propia existencia de la mujer y todas sus condiciones de vida.

Posiblemente parezca contra natura, pero en casos extremos como en determinadas religiones o etnias se percibe claramente: la mujer es un sujeto pasivo, propiedad de su esposo y con una única función reproductiva y de cuidado familiar, que por añadidura solamente puede ser vista en público, o relacionarse con el clan familiar, entre otras vulneraciones de derechos<sup>37</sup>. Obvia-

<sup>37</sup> La violencia no es “neutral”, afectando más a las mujeres desde el propio entorno de crianza y aprendizaje, y este es el modelo que la ciudadanía interioriza transversalmente durante el proceso de socialización. Cobijada en este contexto de dimorfismo sexual, se consolida la posición dominante y la superior jerarquía del hombre, siendo la violencia de género en la pareja, una manifestación de esa cotidianidad. FONTANIL, YOLANDA, EZAMA, ESTEBAN, FERNÁNDEZ, ROXANA, GIL, PURA, HERRERO, FRANCISCO J., PAZ, DOLORES, *Estudio de la violencia doméstica en el*

mente el problema no es propiamente la idea abstracta de familia como entorno conformado por progenitores, descendencia y otros sujetos vinculados por parentescos o por afinidad, si no el haz de derechos y obligaciones de cada uno de sus componentes, en suma, el rol y el modelo social en que se desenvuelve. No es nuestra intención ingresar en temas analizados profusamente por la sociología, psicología o psiquiatría, y otras ramas del conocimiento ajenas al derecho, pero sí al menos incluir esta apreciación que no debe ignorarse en el discurso de lo laboral.

Una de las manifestaciones más perniciosas y conocidas de violencia es el mito del amor romántico que encuentra un punto de anclaje perfecto en el entorno familiar y ha sido confirmado por varios patrones conductuales, uno de los más conocidos el *modelo ecológico*<sup>38</sup>. Desafortunadamente incluso si el núcleo emparentado se encuentra en una estructura social, política y económica respetuosa con el principio de paridad, pueden darse disfuncionalidades que violenten a la que se considera sujeto más débil: la mujer. Puede que se trate de una de las manifestaciones de la violencia simbólica que se comentó al inicio de este trabajo defendida por Pierre Bourdieu, pero insistimos, los estudios académicos sobre el tema son muchos y de enorme calidad; como ejemplo<sup>39</sup>, la violencia emocional es muy compleja de visibilizar, y autoras como Bosch Fiol, Esperanza; Fe-

*Principado de Asturias*, 2004, Consejería de la Presidencia, Instituto Asturiano de la Mujer, 2004.

<sup>38</sup> “Ambiente ecológico” defendido por BRONFENBRENNER, URIE y desarrollado por HEISE, LORI L., distinguiendo cuatro círculos concéntricos de influencia, en cuyo centro se encuentra el sujeto femenino y que nosotras entendemos como: *nivel ontogenético o individual* – es decir, el individuo y su propias características personales-, *microsistema* -o espacio familiar-, *exosistema* -ambiente social, vecinal, cultural o de clase, por ejemplo- y *macrosistema* -sistema organizativo de la ciudadanía en términos generales. BRONFENBRENNER, URIE, *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*, Paidós Ibérica, Barcelona, 1987; HEISE, LORI L., “Violence Against Women. An Integrated, Ecological Framework”, *Violence Against Women*, 4 (3), 262-290 (traducido al español en múltiples recursos de internet)

<sup>39</sup> BOSCH FIOI, ESPERANZA, FERRER PÉREZ, VICTORIA A., “Nuevo modelo explicativo para la violencia contra las mujeres en la pareja: el modelo piramidal y el proceso de filtraje”, *Asparkia*, n° 24 (2013), <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/1162> consultado 16/07/2020.

rez Pérez, Victoria; han elaborado otros esquemas del ciclo de violencia feminicida, en este caso el conocido como *piramidal*<sup>40</sup>. (sustrato patriarcal, socialización diferencial, expectativas de control, factores desencadenantes y estallido de la violencia) convergencia de diversos factores que generan la aparición y mantenimiento de esa violencia, su consolidación por las relaciones de género tradicionalmente patriarcales, enfatizando que esa pirámide se sustenta en una sociedad dicotomizada. Aunque los estudios iniciales sobre violencia contra la mujer llevan desde los años 60 elaborando modelos explicativos, los modelos ecológicos y piramidal, que tienen puntos en común, son bastante utilizados, pues son multicausales, pero existen muchos otros como del conflicto familiar, que entiende que la violencia de género se encuentra anclada en el rol opresivo y patriarcal dentro de la familia, estructura que conforma el propio espacio cultural y socio laboral en que se enclava, y que deriva -y al tiempo es una “célula” más del sistema social y organizacional, que le tutela y al que fortalece al tiempo; este modelo es permisivo con el uso de la violencia en general, y se ceba con los/as más débiles o útiles para el opresor, de modo que la violencia machista no es la única de sus manifestaciones.

Así la violencia contra la mujer, puede ser considerada como un producto cultural derivado de aquellos factores sociales organizacionales que contribuyen al uso de la violencia en general, y que no tienen una relación específica con el género (Jennifer Lawson)<sup>41</sup>: clave explicativa la vinculación de esta violencia con una sociedad dividida y estructurada desigualmente. En suma, todos coinciden en mayor o menor medida en que el maltrato más invisibilizado, y sobre el que existen muchas dificultades en su conceptualización así como en su investigación, es la violencia emocional que se define como una ac-

<sup>40</sup> BOSCH FIOL, ESPERANZA, FERRER PÉREZ, VICTORIA, RAMIS PALMER, M. CARMEN, TORRENS ESPINOSA, GEMA, *et altri*, *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*, <http://centreantigona.uab.cat/izquierda/amor%20romantico%20Esperanza%20Bosch.pdf>, Consultado: 08/09/2020.

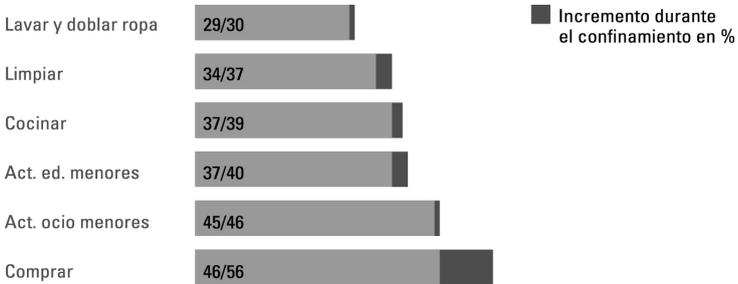
<sup>41</sup> LAWSON, JENNIFER, “Sociological theories of intimate partner violence”, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, v. 22, pp. 572-590, (2012).

ción intencional que daña o intenta provocar “daño psicológico” a las mujeres<sup>42</sup>.

Así, es un campo de estudio sin duda apasionante, pero como objeto de este estudio resulta inasumible valorar la violencia emocional a mujeres como: estudiantes, trabajadoras, madres, educadoras y transmisoras de valores a sus descendientes, cuidadoras de dependientes, amas de casa... al mismo tiempo.

Resulta revelador analizar el porcentaje de tiempo a nivel nacional que los hombres aportaron en el hogar durante el confinamiento durante el segundo trimestre de 2020. Antes del confinamiento los varones se encargaban en media nacional del 39% de las tareas y cuidados domésticos, y las mujeres de un 61%, y durante el confinamiento el aumento fue más que discreto:

### Participación masculina en tareas y cuidados (2019/2020)



Fuente: Banco de España, El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres, 2020.

Los datos evidencian que desafortunadamente las nuevas masculinidades o el cambio de actitud machista y egoísta del varón aún quedan lejos, y, por ahora, son solamente un bosquejo, de quizás cambios reales. Es inevitable recordar al ver la estadística con

<sup>42</sup> BOSCH FIOL, ESPERANZA, FERRER PÉREZ, VICTORIA, RAMIS PALMER, M. CARMEN, TORRENS ESPINOSA, GEMA, *et altri*, *Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*, <http://centreantigona.uab.cat/izquierda/amor%20romantico%20Esperanza%20Bosch.pdf>, consultado el 16/07/2020.

unos resultados tan patéticos a ELEANOR FAUR<sup>43</sup> en *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*, en el que, sucintamente, defiende que la valorización de las tareas de cuidado en el ámbito familiar debería considerarse como un “bien social” de primer orden, y por ello presente y atendido convenientemente en las agendas políticas de los gobiernos. Quizás algún día se alcance la, por ahora, quimérica corresponsabilidad.

En cambio el papel que desempeñan en muchas de estas situaciones los abuelos y abuelas es fundamental, pues son un apoyo liberador para la mujer, pero queremos señalar que en muchas ocasiones son excesivamente permisivos y seguro, con su mejor intención, consienten y acostumbran a las niñas y niños a hábitos opuestos, diferentes e incluso incompatibles con la ética o hábitos, por ejemplo, de consumo que se les trata de transmitir en sus casas. Tener hijos/as es una tarea muy complicada si se desea transmitir valores perdurables de solidaridad, respeto a la intimidad ajena, ética, honestidad y esfuerzo. Las propuestas de “Escuelas de padres y madres”<sup>44</sup>, también estudiadas científicamente no parecen haber prosperado, por ello pretender la existencia de “Escuela de abuelos y abuelas” es creo, una quimera. Los centros educativos (prescolar, primaria, secundaria, universidad o centros de formación profesional tienen como objeto transmitir conocimientos y habilidades capacitantes para convivir y trabajar, la conducta y la integridad se deben aprender en el núcleo familiar, y según parece, niños, niñas y adolescentes emulan lo que ven en casa, no lo que se les explica que deben hacer. El entorno de

<sup>43</sup> FAUR, ELEANOR, *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*, Ed. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2014

<sup>44</sup> GUTIÉRREZ JIMÉNEZ, MERCEDES, “Escuela de padres, escuela con padres”, *Idea La Mancha: Revista de Educación de Castilla-La Mancha*, n° 3 (2006), pp. 213-217; CORNAGLIA, ANA, “Sobre escuela para padres y cuentos para padres”, *Interrogant*, n° 13, (2015), pp. 49-52; ya en los sesenta se trataba este tema, claro, en términos muy diversos a los actuales, basados en la educación en valores; BAYLEY MÉNDEZ, ALONDRA, “Escuela de padres”, *Revista de Pedagogía*, n° 94-95 (1960) (Ejemplar dedicado a La educación familiar), pp. 403-412.

esta manera se convierte en coeducador y transmisor de valores al menor; un ejemplo muy desafortunado es la retransmisión en determinadas cadenas de televisión autonómicas públicas de espectáculos taurinos, insensibilizando en negativo a niños y niñas. Se dice que es una fuente de ingresos, pero también lo era la esclavitud; el tiempo dará la razón a las personas que pensamos que nuestra relación con el ecosistema debe ser más respetuoso con las condiciones de vida de todos los seres vivos.

En definitiva, tenemos la posibilidad de empoderarnos y optar por modelos de producción y consumo menos contaminantes; esa apuesta no impide que nuestras compañeras mujeres sigan viviendo como lo hacen, pero activar las zonas rurales mediante cooperativas de trabajo asociado femenino subvencionadas, tejiendo una red de solidaridad entre el cooperativismo femenino, con una buena plataforma digital de publicidad y venta, no es utópico; ahora es difícil por las circunstancias actuales, pero es una propuesta de futuro nada desdeñable.

Retomando nuestro sistema social y educativo, en términos intelectivos, podríamos resumirlo de la siguiente manera: si bien el optimismo, el pensamiento positivo, la autorrealización, son a priori buenas herramientas para construir una personalidad individual correcta, no se valora que este paradigma neoliberal y mercantilista imperante choca con circunstancias del entorno del sujeto como la “ausencia de relación con el nivel de ingresos (...) junto con otras variables como la inseguridad laboral (...)”<sup>45</sup>. En resumen se trata de un análisis muy correcto en nuestra opinión respecto a las expectativas que se le generan a los sujetos del primer mundo, en relación con las condiciones que luego encontrarán en la realidad socio económica. Todo ello fomentado, obviamente, por medios de comunicación y grandes corporaciones que hacen del consumo un axioma de felicidad, quizás no tan valioso como nos intentan hacer creer.

<sup>45</sup> CABANAS, EDGAR, ILLOUZ, EVA, *Happycracia: Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*, Paidós: Ibérica, Barcelona (2019).

En cuanto a las reformas en conciliación, y la contratación de cuidadores/as, tienen su origen en la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, con fecha límite de transposición de tres años tras su entrada en vigor<sup>46</sup>. Sus directrices se aprecian tanto en el Real Decreto Ley 6/2019, como en el Real Decreto Ley 8/2020, y siendo un avance no son operativamente suficientes, ni pensamos, económicamente sostenibles. Dejando de lado los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos clásicamente a la conciliación o distribución del tiempo de trabajo, pues son comúnmente conocidos, de igual forma lo es que la regulación convencional de aplicación en la empresa puede mejorar -y suele hacerlo-, el tiempo de conciliación y/o flexibilización de la duración, distribución o suspensión del trabajo (arts. 34.8, 37, 46, o 48). Nos centramos en medidas adoptadas con carácter de emergencia.

El Plan *Me Cuida* (art. 6, Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo) está dirigido a personas trabajadoras asalariadas, acreditando la necesidad de encargarse del cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, por circunstancias excepcionales dirigidas a evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Este programa permite dos medidas: adaptación de la jornada, sin perder ingresos salariales, ya que se mantiene la jornada de trabajo; o bien, reducción de jornada, con salario en proporción a la reducción, que pueden llegar a la totalidad si la reducción es del 100%. Resulta llamativo que no contemple a los familiares por afinidad como hace el Estatuto de los Trabajadores, y finalmente, ha quedado ampliado hasta el 31 de enero de 2021 (D.A 3ª Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre) incluyendo algunas modificaciones que no son objeto de este estudio.

<sup>46</sup> Directiva que tras un complicado proceso de negociación, ha resultado en opinión de la doctrina bastante decepcionante: RECHE TELLO, NURIA, "La nueva directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores ¿otra oportunidad perdida?, *Revisita de Derecho Social*, nº 89 (2020), Bomarzo, Albacete, pp. 88 y 89.

En suma, se trata de acondicionar la flexibilidad de los días u horario de trabajo, en este caso como consecuencia de la pandemia, pero su razón última es alcanzar la corresponsabilidad, nos enfrentamos a nuevos retos para acabar con la división sexual de las tareas domésticas, tanto si ambos cónyuges trabajan como si no, hay que eliminar las diferencias de organización familiar y de atención a menores y ascendientes que conviven en el núcleo familiar.

Una situación muy singular que de acción positiva ha pasado a convertirse en discriminación inversa es el complemento por maternidad contributivo, sólo para trabajadoras que supone un incremento de la pensión de jubilación que le corresponda en el futuro. Esta prestación se introduce en 2016, en el art. 60 LGSS y tiene como justificación la “aportación demográfica a la seguridad social” y se plantea en términos de conciliación entre reproducción y vida laboral de la beneficiaria. La norma expone como motivo compensar el tiempo que va a dedicar la mujer al cuidado y crianza del hijo/a, de modo que se incrementa según el número de descendientes sea mayor<sup>47</sup>. Los problemas detectados por la doctrina es que el significado de “aportación demográfica” tiene una finalidad discutible, pues sobre todo se argumentaba- siendo la razón de fondo- por su atención a las tareas domésticas<sup>48</sup>. La medida incluida en el art. 60 LGSS ha resultado contraproducente, pues alienta a la mujer a ser madre, pero sigue siendo la responsable de las tareas domésticas, pues la corresponsabilidad ni está fomentada, ni es una actitud mayoritaria de los trabajadores españoles, tal y como se comprobó en páginas anteriores.

La conciliación, por tanto, es el objetivo, pero las medidas o no son suficientes o están mal orientadas. Un estudio del Grupo de

<sup>47</sup> Los incrementos establecidos en el art. 60 LGSS son: 5% dos hijos, 10% tres hijos y 15% por cuatro o más hijos; RAMOS QUINTANA, MARGARITA I., “El complemento por maternidad en el Sistema de Seguridad Social: Las compensaciones implícitas en su código genético y la erosión de una acción positiva”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, Bomarzo, Albacete (2020), p. 122.

<sup>48</sup> *Ibidem*, pp. 130 y 144.

Trabajo: “El trabajador del futuro: conectado, versátil y seguro”, del Banco de España denuncia que la trabajadora cuando es madre es penalizada salarialmente un 11%, concretamente un 0,282 a largo plazo<sup>49</sup>. Por ello proponer “el retorno al ámbito laboral de las mujeres tras la maternidad evitando así la interrupción de la carrera laboral de las mujeres y la consiguiente aparición de lagunas de co-tización, principales motivos -junto con las diferencias salariales-<sup>50</sup> de la brecha en las pensiones, es una medida que con el desequilibrio existente en la actualidad, prorroga el estereotipo patriarcal avocando a la trabajadora a la extenuación y a una doble violencia: salarial y por sobre carga de tareas domésticas.

El tema de la maternidad es un tema poliédrico. Una sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 12/02/2020<sup>51</sup>, resuelve el supuesto de una trabajadora que tras divorciarse, entendiéndose que ha dedicado más tiempo a la crianza de los hijos y labores domésticas que su ex marido, y para ello solicita una reducción horaria de dos horas no retribuidas, debe ser compensada e indemnizada por esa pérdida patrimonial. El Tribunal Supremo estima su pretensión atendiendo su mayor dedicación al hogar, estableciendo una pensión compensatoria de 700 euros al mes, con el índice actualizador del IPC, si bien con límite temporal de cinco años. Se trata de un guiño interesante a la cuestión de la corresponsabilidad y a la valorización del trabajo doméstico.

<sup>49</sup> ARCE, OSCAR, *El impacto de la crisis del covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*, Dirección General de Economía y Estadística, Banco de España, p.19, (2020) consultado el 20/09/10.

[https://app.bde.es/atz\\_www/jsp/webSearch.jsp?acceso=bde&origen=busqueda\\_avanzada&idioma=es&tipo=avanzado&T1=The+Child+Penalty+in+Spain&D1=&D2=&T3=Todos&N1=10&T5=RELEVANCE&T6=bde&T6=sede&busnormal=Buscar+%C2%BB](https://app.bde.es/atz_www/jsp/webSearch.jsp?acceso=bde&origen=busqueda_avanzada&idioma=es&tipo=avanzado&T1=The+Child+Penalty+in+Spain&D1=&D2=&T3=Todos&N1=10&T5=RELEVANCE&T6=bde&T6=sede&busnormal=Buscar+%C2%BB)

<sup>50</sup> <https://closingap.com/partner-de-la-iniciativa/> consultado 12/10/2020.

<sup>51</sup> Roj: STS 445/2020 - ECLI: ES: TS:2020:445. Sobre esta materia vid.: CARRETERO GARCÍA, ANA, “Violencia económica contra la mujer: incumplimiento deliberado de pensiones alimenticias, compensatorias y otros derechos económicos reconocidos tras la ruptura matrimonial”, en *La responsabilidad civil por daños en las relaciones familiares*, Juan Antonio García Amado (Dir.), Editorial Wolters Kluwer, 2017, págs.121-164.

## 2. ANOMALÍAS COYUNTURALES QUE INFLUYEN EN EL TRABAJO DE LA MUJER

### 2.1. Efectos de la pandemia sobre el empleo femenino

En los miles de puestos de trabajo que se están destruyendo no existe neutralidad entre hombres y mujeres. Pensamos en limpiadoras, cajeras, enfermeras, temporeras y parte de la sociedad supone que la destrucción de empleo femenino es menor que el de sus compañeros varones. Coincidiendo con el período en el que España estuvo confinada se produjo la mayor caída de empleo de la historia. España destruyó 1,074 millones de empleos en el segundo trimestre de este año, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados ayer por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que reflejan la evolución del mercado laboral entre el 23 de marzo y el 28 de junio. Catalunya fue la comunidad autónoma con un mayor descenso de actividad con la desaparición de 223.700 empleos.

No es real; el sesgo por género ha provocado que en hostelería, comercio y actividades turísticas que han cerrado esté ocupado por un 29% de mujeres, frente a un 21% de varones. Todos los agentes sociales coinciden: existe una desigualdad que perjudica a la mujer trabajadora a la hora de conservar su puesto de trabajo. Según el informe de la escuela de negocios ESADE<sup>52</sup>, Covid-19 y desigualdad de género en España, que apunta en la misma dirección. Las mujeres tienen ahora más probabilidades de perder su empleo que los hombres, ya que están más ligadas a empleos directamente afectados por la crisis y que durante la cuarentena, más del 29% de las mujeres trabajan en sectores que fueron cerrados, frente al 21% de negocios ocupados por hombres.

En aquellos momentos, fue una excelente medida que el Real Decreto Ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de ca-

<sup>52</sup> HUPKAU, CLAUDIA, *Covid-19 y desigualdad de género en España*, [https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero?\\_wrapper\\_format=html](https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero?_wrapper_format=html), consultado el 11/12/2020.

rácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales, considerase accidente de trabajo a los diversos estados de salud sufridos por trabajadores/as afectados por el coronavirus. Además se consideró como una contingencia profesional -accidente de trabajo- de los/as afectados por COVID-19, así como la situación de asimilación al alta en la Seguridad Social en la prestación de incapacidad temporal, norma que por desgracia ha sido derogada, pasando al régimen común anterior. Mantener esa norma con los miles de empleados afectados, es claramente un esfuerzo económico tan importante que posiblemente hubiera restado recursos a otras partidas también necesarias, como la detección y ampliación de camas hospitalarias y de UCI, con la esperable ampliación en la contratación de personal sociosanitario, y rastreadores de contagios.

En cuanto a los efectos ya identificados de la crisis COVID sobre la mujer, se han señalado:

“1. Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales: las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones.

2. Centralidad de las tareas de cuidados: las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados.

3. Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo período de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están alta-

mente feminizados. En sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que la ralentización de la economía en España en 2020 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno.

4. Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento<sup>53</sup> y del hacinamiento en viviendas unifamiliares, ocupadas por varias generaciones y familiares de diferente grado de parentesco por el desempleo, o situación de irregularidad de su presencia en España de muchos de sus miembros.

Los datos evidencian una caída de afiliaciones a la Seguridad Social en términos generales, y sin tomar en cuenta la mano de obra que aún se encuentra en situación de expediente de regulación de empleo, los porcentajes por fechas y sexos se reflejan en la siguiente tabla, resultando muy preocupantes para las trabajadoras dada la brecha en pensiones<sup>54</sup>.

### Variación de afiliación por género (12.03 /30.09)

12.03 / 30.04	hombres	-524.500	-5,09 %
	mujeres	-423.396	-4,69 %
01.05 / 30.09	hombres	+3.04 %	297.732
	mujeres	+1.74 %	149.635
12.03 / 30.09 (acumulado)	hombres	-226.768	-2,20 %
	mujeres	-273.761	-3,03 %

Fuente: [prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial](https://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial)

<sup>53</sup> AA.VV., *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*, Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, (2020), p. 3, en: <https://cpage.mpr.gob.es> consultado 05/08/20.

<sup>54</sup> Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Afiliaciones: <http://prensa.inclusion.gob.es/WebPrensaInclusion/noticias/seguridadsocial/detalle/3907>, consultado: 03/10/2020.

## **2.2. El papel de la mujer en el sector sanitario frente a la pandemia**

La primera cuestión que ha puesto de relieve el Covid-19 es que el desmantelamiento de los servicios públicos, producido a partir de 2012 con el gobierno del Partido Popular (sanitarios, educativos, en investigación, en organismos como los SEPE, en Justicia, en Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado, etc) ha pasado una factura bien costosa tanto a quienes han sufrido la enfermedad, como a profesionales del sector.

Iniciada la segunda ola, el personal sanitario manifiesta públicamente en los medios de comunicación su agotamiento, pues aún no se han recuperado de la movilización y atenciones que tuvieron que prestar en la primera. Denunciar en este momento, y aquí no se aprecia sesgo de género, la temporalidad y la incertidumbre del personal sanitario y de enfermería, que ha sido contratado mediante Agencias Privadas de Colocación/Empresas de Trabajo Temporal colaboradoras con los Servicios Públicos de Empleo, que, en ocasiones, han firmado contratos de un día, dos días, dando de baja las cotizaciones a la Seguridad Social durante el fin de semana del personal sanitario, en que no prestaba servicio y que había sido cedido por la Agencia privada de colocación, al servicio de salud correspondiente.

También hay que destacar el riesgo para sus vidas y la de sus familias que han despertado nuestra admiración y respeto al sector (y la ola de aplausos a las 8 de la tarde en pleno confinamiento). A punto de ingresar en el tercer estado de alarma de 25 de octubre de 2020, los servicios UCI se han reforzado, y ya se han habilitado nuevas camas con respiradores aumentando el número de plazas en intensivos en la medida de lo posible.

Otra medida para tutelar al personal socio sanitario procedió del sindicato CCOO que reclamó al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que de forma inmediata y urgente, se recuperaran las disposiciones que afectan a la protección social frente al Covid contenidas en dicha norma. “A día 9 de septiembre el número de profesionales sanitarios y sociosanitarios contagia-

dos por Covid asciende a 58.255 personas, y CCOO señala que la derogación de la protección social de este colectivo les expone gravemente, coincidiendo con el comienzo de la segunda oleada de la pandemia”<sup>55</sup>.

El Plan *Me Ciuda* queda prorrogado hasta el 21 de enero de 2021, así como la consideración de contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio del virus durante el estado de alarma (BOE 23/09/2020).

Es evidente que ante una crisis sanitaria tan grave, la realidad convierte en insuficientes las medidas precisas para que el personal sanitario femenino trabaje en condiciones óptimas. El sindicato profesional de enfermería -SATSE-, reclama o denuncia públicamente<sup>56</sup>. La insuficiencia de medios y equipos de protección EPIS especialmente, para tratar a la población afectada, preservando su salud y seguridad en el trabajo.

Que los profesionales de la Sanidad puedan cuidar a sus hijos e hijas en aislamiento por el COVID 19 pues los Ministerios de Sanidad y Trabajo no han articulado los mecanismos necesarios para que a las enfermeras, fisioterapeutas y otros profesionales de la Sanidad se les exima de la obligación de ir a trabajar por aislamiento o cuarentena de sus hijo/as.

Casi la mitad de los centros sociosanitarios analizados no están preparados para la segunda oleada por COVID 19: Los datos de asignación de residentes por cada enfermera resultan extremadamente preocupantes. Difícilmente se puede prestar el cuidado adecuado a las personas cuando una sola enfermera tiene entre cincuenta y cien personas a su cargo”.

<sup>55</sup> <https://sanidad.ccoo.es/websanidadcastillalamancha>, consultado 30/09/20.

<sup>56</sup> <http://castillalamancha.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/casi-la-mitad-de-los-centros-sociosanitarios-analizados-no-estan-preparados-para-la-segunda-oleada-por-covid-19>, consultado 23/10/2020.

En cuanto al estereotipo clásico de médico hombre/enfermera mujer, sigue presente si bien en los últimos 20 años esa distribución que era prácticamente real en porcentaje de división de ambas categorías profesionales por sexos, ha venido variando. Tanto doctoras, como enfermeros o auxiliares de enfermería son comunes, y la población razonable no muestra reticencias a ser atendida por una doctora o enfermero. Incluimos los datos sobre la feminización del sector, la brecha salarial, duración contractual y horario laboral a nivel nacional, que radiografía el papel de la mujer en la sanidad española. Se considera “profesión feminizada aquella cuyo porcentaje de mujeres frente a hombres supera el 55 por ciento. Por tanto, la Medicina, con un 56,4 por ciento; la Farmacia, con un 65,7 por ciento; o la Enfermería, con un 84,5 por ciento; son profesiones ‘feminizadas’. Pero ¿es el sector sanitario un mundo de mujeres? Datos de la EPA, del INE y de colectivos muestran cómo y cuál es el papel de la mujer en el mundo sanitario.

En el sector sanitario el porcentaje de mujeres ocupadas, según la última Encuesta de Población Activa, EPA, es del 74.2 por ciento. Esto quiere decir que 798.400 féminas entre enfermeras, médicas, auxiliares... ocupan este sector según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

En lo referente a la brecha salarial, dentro de las actividades sanitarias y sociales la diferencia económica casi alcanza los 9.000 euros. Concretamente, las mujeres perciben una media salarial anual de 23.889,48 euros mientras que en el caso de los hombres es de 32.830,89 euros siendo la brecha salarial, exacta, de 8.941,41 euros.

De estas 789.400 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario, el mayor porcentaje está entre las franjas de edad de 30,40 y 50 años. Los rangos de edad más jóvenes, los relativos a los 25-29 años, aportan 109.700 mujeres ocupadas dentro del sector sanitario y de servicios sociales.

En lo referente al tipo de jornada en la que están ocupadas estas féminas, el 82.4% está en una jornada completa y el 17,6% a tiempo parcial. Un total de 163.900 mujeres son temporales y sus contratos más numerosos son los que duran entre cuatro y seis meses.

Además, la antigüedad media de estas empleadas es de más de seis años. Hay 787.400 trabajadoras sanitarias que llevan más de seis años trabajando para el servicio de salud mientras que sólo 82.800 llevan menos de dos años. La EPA concreta que el 36.6% de las asalariadas están trabajando dentro de la sanidad privada, en total, 274.500.

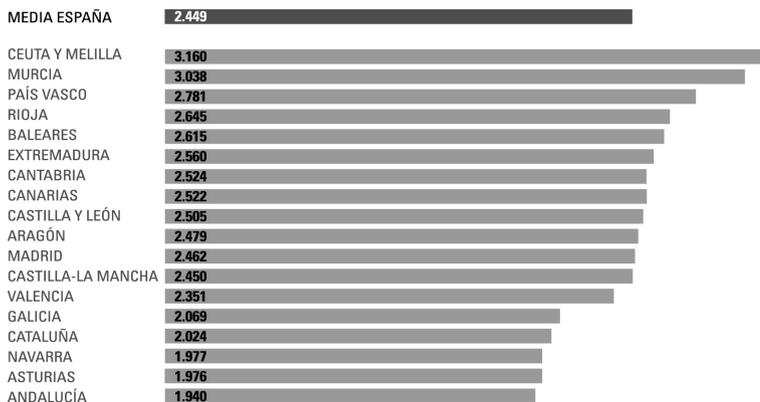
Por último, en lo referente a las horas extra que realizan las sanitarias, hay 33.900 profesionales de la salud que ejecutan horas fuera de su horario y de ellas 19.700 no las cobra. Esto supone que más de un tercio (35,7 por ciento) no recibe una remuneración por un trabajo realizado. En cuanto a las horas extras que realiza cada sanitaria, la mayoría hacen una media de siete o nueve horas. 7.300 sanitarias hace de media, estas horas extra<sup>57</sup>.

Las diferencias de salario por Comunidad Autónoma, que en el caso por ejemplo de personal médico de Atención Primaria es muy llamativa, y podemos extrapolarla a básicamente todo el empleo público por autonomía. Concretamente, en sanidad y profesión doctor/doctora la brecha es muy significativa (en torno a los dos mil euros); concretamente un informe de los vocales de Atención Primaria Urbana pone de relieve las desigualdades autonómicas en la retribución<sup>58</sup>:

<sup>57</sup> [https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidadespanola1050#:~:text=En%20el%20sector%20sanitario%20el,Servicio%20de%20las%20Administraciones%20P%C3%BAblicas,consultado 24/10/2020.](https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidadespanola1050#:~:text=En%20el%20sector%20sanitario%20el,Servicio%20de%20las%20Administraciones%20P%C3%BAblicas,consultado%2024/10/2020.)

<sup>58</sup> [https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina-familiar-y-comunitaria/las-diferencias-de-salario-entre-medicos-de-primaria-llegan-a-2-000-euros-7620,consultado 24/09/2020.](https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina-familiar-y-comunitaria/las-diferencias-de-salario-entre-medicos-de-primaria-llegan-a-2-000-euros-7620,consultado%2024/09/2020.)

## Retribuciones mensuales. Personal médico (2019. Salario neto médico tipo 1)



Fuente: [www.redaccionmedica.com](http://www.redaccionmedica.com)

También, y cobra especial relevancia ante la segunda ola, es preciso velar por la salud mental del personal socio sanitario, que se enfrenta a muertes en soledad y la notificación y acompañamiento a familiares en la medida de lo posible, y el stress de contraer la enfermedad o contagiar a su entorno<sup>59</sup>.

Así desde la Asociación Europea de Psiquiatría, en un seminario organizado vía web, se puso de relieve que los trabajadores y las trabajadoras de la atención pueden desarrollar síntomas psiquiátricos después de lidiar con eventos estresantes de la comunidad. Actualmente, según un estudio sobre la Covid y personal sanitario, el 27% de los y las profesionales de la salud reportan síntomas psiquiátricos, particularmente miedo, ansiedad, depresión e insomnio, síntomas son más severos en las trabajadoras.

También el Consejo de Asociaciones Psiquiátricas Nacionales de la Asociación Europea de Psiquiatría, manifestó que evidentemente el número de trabajadores de la Sanidad con problemas de salud mental es superior al de la población en general ya que, a

<sup>59</sup> <https://sanidad.ccoo.es/websanidadcastillalamancha>, consultado: 30/09/20.

parte de todos los miedos, tienen el cansancio acumulado de días y días de intenso trabajo.

Desde CCOO, se alertó sobre que tras esta crisis sanitaria habrá una crisis psicológica en muchos de los profesionales sanitarios, y que se han creado grupos de apoyo a través de videoconferencias dirigidas por terapeutas para que los profesionales de la salud de todas las categorías puedan tener un espacio para expresar sus emociones, miedos e inquietudes<sup>60</sup>.

Un dato muy significativo en nuestra opinión es que “las hijas de edades comprendidas entre 26 y 40 años con estudios universitarios y trabajadoras constituyen el grupo más numeroso de personas que ofrecen sus cuidados a familiares ingresados en hospitales. Durante la investigación, se analizó una muestra de 152 personas, de las cuales el 34,4% eran hombres y el resto mujeres.”<sup>61</sup>

No podemos terminar sin mencionar que según informa la OMS la atención y recursos que está acaparando el Covid-19, está provocando que en zonas que lo precisan no se cuenten con vacunas contra enfermedades muy graves y que están repuntando en países y zonas del tercer mundo (sarampión, tuberculosis, tos ferina o paludismo, entre otras) afectando en su mayoría a niños y niñas. También VIH-SIDA, y reformular algunas de las vacunas existentes que ya no son efectivas por su obsolescencia<sup>62</sup>.

### 2.3. Teletrabajo femenino

Según parece esta modalidad de la organización de la actividad laboral ha venido para permanecer entre nosotras. El teletrabajo reporta importantes ventajas económicas a la empresa y por ello

<sup>60</sup> FIORILLO, ANDREA, ‘Consecuencias del Covid-19 en la salud mental’, Asociación Europea de Psiquiatría, [https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:504379--Los\\_sindicatos\\_europeos\\_creen\\_imprescindible\\_tratar\\_las\\_consecuencias\\_de\\_la\\_pandemia\\_del\\_Covid\\_19\\_en\\_lo\\_que\\_afecta\\_a\\_la\\_salud\\_mental\\_de\\_la\\_poblacion\\_y\\_en\\_especial\\_al\\_personal\\_sanitario&opc\\_id=c0feaa590f8c5c2d82fdc443ac5b9fe3](https://sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/noticia:504379--Los_sindicatos_europeos_creen_imprescindible_tratar_las_consecuencias_de_la_pandemia_del_Covid_19_en_lo_que_afecta_a_la_salud_mental_de_la_poblacion_y_en_especial_al_personal_sanitario&opc_id=c0feaa590f8c5c2d82fdc443ac5b9fe3) consultado 17/09/2020.

<sup>61</sup> <https://www.consejogeneralenfermeria.org/component/k2/item/19910-ana-maria-herandez>, consultado 19/09/2020.

<sup>62</sup> <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/pr87/es/>, consultado 20/10/2020.

con independencia de que supere a medio o largo plazo la pandemia, es previsible que se trasvase definitivamente en determinados sectores o actividades. Pero desde el punto de vista feminista deben abordarse sus riesgos para la mujer trabajadora, especialmente si se retoman los confinamientos, pues “El confinamiento es una medida de protección de la salud pública, pero su impacto en las personas no es neutro, desde la perspectiva de género. La nueva panorámica de “productividad doméstica” reconocida por el PIB, tendrá un impacto de género diferenciado, porque va a exponer a las teletrabajadoras a otros riesgos laborales que van más allá de los pensados bajo el patrón masculino. La violencia de género, junto a otros riesgos laborales debuta, en su versión doméstica, en el contexto laboral del teletrabajo y se coloca entre los riesgos de género emergentes del siglo XXI (...)”<sup>63</sup>

La evaluación que debe hacerse del mismo en un escenario con toques de queda, no con confinamientos, que es lo esperable, va en un doble sentido: como actividad laboral que precisa una evaluación de riesgos laborales -incluido el acoso sexual-, en relación a la jornada, para evitar el alargamiento de las jornadas de forma abusiva, y respecto a la corresponsabilidad masculina y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la trabajadora. En el supuesto de futuros confinamientos habrá que habilitar de nuevo normas muy expeditivas en relación con la violencia en el ámbito doméstico, como ocurrió en el primero en el que el teletrabajo fue utilizado por 3 millones de trabajadores –el 16,2% de los ocupados, frente al 4,81% registrado un año antes–.

Respecto al acoso cibernético que pueda sufrir la trabajadora, nuestra normativa veta cualquier forma “de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales: cualquier lesión de la dignidad, integridad, intimidad y libertad de las

<sup>63</sup> POYATOS, GLORIA, “Teletrabajo y violencia de género: el “nuevo” riesgo laboral que trajo el COVID-19”, en: [https:// WWW.HUFFINGTONPOSTES/ENTRY/TELETRABAJO-Y-VIOLENCIA-DE-GENERO-EL-NUEVO-RIESGO-LABORAL-QUE-TRAJO-EL-COVID-19\\_ES\\_5ED03D15C5B6F1A49994EDD8](https://WWW.HUFFINGTONPOSTES/ENTRY/TELETRABAJO-Y-VIOLENCIA-DE-GENERO-EL-NUEVO-RIESGO-LABORAL-QUE-TRAJO-EL-COVID-19_ES_5ED03D15C5B6F1A49994EDD8), 31 DE MAYO DE 2020, consultado 29/09/2020. Gloria Poyatos, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

mujeres que se produce a través de tecnologías de la información y la comunicación, ya sea a través del acoso, la extorsión, la divulgación de imágenes privadas o cualquier otra conducta que banalice, justifique o aliente la violencia hacia las mujeres, incluyendo la que se produce en las primeras relaciones afectivas entre jóvenes adolescentes<sup>64</sup>, que no orientado específicamente para el ámbito laboral, escuda perfectamente a las trabajadoras contra este tipo de hostigamiento.

El teletrabajo se evalúa, partiendo de la premisa de que perjudica la corresponsabilidad, y una adecuada política de prevención de riesgos laborales, sobre todo, si se retribuye por objetivos alcanzados por la trabajadora.

Pero en relación a la violencia de género en el ámbito laboral, puede reportar algunas ventajas tales como la relajación del acoso físico directo -sexual, por género u orientación sexual, o sencillamente, laboral-, e incluso en términos medio ambientales, es menos contaminante, o una opción muy atractiva para mujeres sin problemas de violencia, que encuentran un ahorro de tiempo en desplazamientos y auto organización de su jornada, si no es un empleo con un horario pre- determinado y sin margen de flexibilidad. Pero reiteramos, estas circunstancias pueden ser sorteadas por el acoso cibernético, y además anulada por inconvenientes muy relevantes para la calidad de vida femenina, como el trabajo por objetivos, con un salario base fijo muy bajo, lo que es bastante habitual.

En cuanto a los problemas que podría presentar el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE del 23 de septiembre de 2020) encontramos algunos de cariz laboral, tales como el alargamiento indebido de las jornadas, la escasa capacidad de reversión a la modalidad de trabajo presencial y la dispersión de la plantilla, que sin duda deteriora el ejercicio de los

<sup>64</sup> Por ejemplo, así se enuncia en el art. 4.h), Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

derechos sindicales y anula la conciencia de clase y sus intereses comunes.

Pero también pueden darse lesiones a la conciliación femenina y corresponsabilidad masculina, pues se suele compatibilizar con el cuidado de menores, dependientes y mascotas, atención de tareas domésticas, cuando no también gestiones administrativas y contables del núcleo familiar. Como acertadamente advertía Lagarde, los estereotipos tradicionales también evolucionan, y ello ha provocado cambios profundos en la feminidad – no es objeto de este estudio pero el estereotipo de belleza y el imaginario sexual femenino es un ejemplo claro-, de forma que las transformaciones sociales provocan lo que la autora denomina *deculturación femenina* o *abandono parcial del rol tradicional*, con independencia de que este hecho las beneficie o las perjudique. Lo significativo en este sentido, es que la mujer asume no sólo el hogar, o su sostenimiento económico, también toda la burocracia asociada a ello, como dice la autora, no refiriéndose a este caso concreto que “la modernidad ha irrumpido en sus vidas, más allá de su voluntad y conciencia e, incluso, en contra de su voluntad.”<sup>65</sup>

La anterior normativa laboral nacional que se ha ido aplicando a través de convenios colectivos de los últimos años<sup>66</sup>, fue un tímido intento de atender correctamente el principio de corresponsabilidad, la adecuada prevención de riesgos laborales en el espacio domiciliario de desempeño y la compensación de costes soportados por las trabajadoras/es. Pero insuficiente a todos los niveles para regular el teletrabajo o trabajo a domicilio, ha sido reformada por el Real Decreto Ley 28/2020, 23 de septiembre, ha incorporado el acuerdo de trabajo a distancia que debe establecer como mínimo algunos aspectos básicos de la prestación laboral como:

<sup>65</sup> LAGARDE, MARCELA *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Horas y Horas, Madrid, 2000, p. 45.

<sup>66</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha dado nueva redacción al art. 13 Estatuto de los Trabajadores; *vid.*: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

“equipos y herramientas adecuados para desarrollar la prestación, la cantidad y distribución de la jornada de trabajo y del horario (a distancia y presencial), centro de trabajo de adscripción, lugar de prestación en la modalidad de trabajo a distancia”<sup>67</sup>.

Aunque la reciente norma nacional trata de equilibrar la sobre carga de la mujer, que además atienda a menores o dependientes en el hogar, en el futuro puede resultar muy peligroso el grado de discrecionalidad a la hora de revertir el acuerdo individual entre trabajadora y empresario/a sobre la duración de esta modalidad de ejecución de la prestación laboral, dada la debilidad estructural de la trabajadora que en caso de negarse al cambio propuesto puede ser objeto de represalias de diversa etiología (si es temporal, no renovación del contrato, si está a tiempo parcial, no considerarla a la hora de convertir su jornada en completa, y por tanto su salario, etc.)

Si bien el trabajo en el hogar es muy oportuno para determinados sectores que ya lo vienen usando: plataformas telefónicas de telemarketing, servicios de atención al cliente, en suma, todas aquellas actividades que no consisten en obras propiamente dichas y sí en servicios, como transacciones de gestión pública o privadas pues reportan un ahorro importante de la partida de gastos de locales y ubicaciones físicas: centros de trabajo o empresas materiales-, encontramos que se valoran como un ahorro de gran interés para el empresariado que abaratará costes de producción.

Los derechos expresos que reconoce el Real Decreto-Ley 28/2020, 23 de septiembre, son además un tanto interpretables, característica que no es nada oportuna para la parte débil del contrato. Una dotación adecuada de equipos de trabajo y la compensación de gastos, el derecho a un horario flexible decidido por la persona trabajadora y al registro horario adecuado, y una evaluación de riesgos y de la planificación de la acción preventiva.

<sup>67</sup> FRANCISCO TRILLO, FRANCISCO, “Algunas cuestiones relevantes sobre el trabajo a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020”, en <https://baylos.blogspot.com/2020/09/algunas-cuestiones-relevantes-sobre-el.html>, consultado: 22/09/2020.

El art. 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, y su homólogo en el Estatuto de la Función pública<sup>68</sup>, tratan de evitar jornadas interminables, y procurar una adecuada conciliación, pero todo ello queda en el aire cuando el salario se fija con la modalidad de un salario base fijo -normalmente discreto-, y el resto mediante el complemento por objetivos<sup>69</sup>. Posiblemente, y aunque la normativa laboral exige que la prestación sea personalísima, e insustituible por tanto por otros, en ocasiones se produzca esta circunstancia.

El segundo problema es el desmembramiento de los derechos sindicales dada la dispersión de la plantilla, problema que la negociación colectiva deberá abordar permitiendo a las fuerzas sindicales disponer de canales informáticos con las suficientes garantías de confidencialidad entre el colectivo laboral.

También se ha apuntado muy acertadamente por la doctrina, que se trata de una forma de trabajo con sesgo de género debido a que la brecha digital afecta más a las mujeres y especialmente, en CCAA en las que la población rural está muy envejecida y se añade la “brecha generacional”<sup>70</sup>.

Al menos, pensamos, presenta una ventaja: obviamente en la mayoría de los casos dejará un rastro probatorio que el acoso ejecutado en el lugar de trabajo muchas veces sorteaba, situando a la víctima en una situación de indefensión total, a pesar de la inversión de la carga de la prueba procesal en estos casos. Un segundo

<sup>68</sup> Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, art.14.j) bis que establece el derecho “A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

<sup>69</sup> CARDONA RUBERT, MARÍA BELÉN, “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, nº 90 (2020), que encuentra algunas de las ventajas e inconvenientes de los expuestos antes de la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2020, 23 de septiembre, y analiza el contenido del art. 88 de la Ley de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Finalmente concluye que la negociación colectiva de sector debe estar muy atenta de cara al futuro para tutelar a la mujer teletrabajadora; pp. 109 a 112.

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA, “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una perspectiva de género”, *Revista de Derecho Social*, nº 89 (2020), pp. 96 y 97.

matiz es que dificulta el acoso sexual físico que locaticamente, es una conducta típica y repugnante para la trabajadora (roces, tocamientos...) y para los testigos, de haberlos.

La previsión de medidas para prevenir el ciber acoso invita a proponer mecanismos correctores de estas violencias, que actualmente servidores de ámbito mundial están implementando (detección automatizada de términos escritos o hablados machistas o violentos) y son utilizados hace décadas por determinadas agencias gubernamentales, siempre con conocimiento y autorización de la trabajadora<sup>71</sup>.

Alinearnos con una reconstrucción tras la pandemia social y sostenible, en la línea marcada por OIT, actualmente inmersa en su programa de acción sobre *Justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible*, con un enfoque de género deberá ser prioritario, pero la dotación económica es vital ante el enorme déficit presupuestario en España, por lo que el pronóstico a corto plazo no puede ser bueno.

Para terminar, mencionar otra relativa novedad agridulce: recientemente OIT aprobó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)<sup>72</sup> que específicamente en su art. 3.a) establece:

“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo”, por lo que da cabida al teletrabajo desempeñado en el hogar o centros de trabajo de uso público cercanos al domicilio. Lo sorprendente es su fecha, pues es una materia merecedora de una regulación mucho anterior. Por otra parte, a nivel nacional el 1 de enero de 2021 entrará en vigor el permiso parental de 16 semanas, insuficiente, pero que al menos mejora el existente.

<sup>71</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

<sup>72</sup> Analizando exhaustivamente este Convenio: LOUSADA AROCHENA, J. FERNANDO.: “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 88, (2019).



## VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

### 1. EL HOSTIGAMIENTO CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL

Tanto la LOI como la LPIVG establecen el carácter “preventivo” con que debe trabajarse sobre el acoso sexual o por razón de sexo en general. Se entiende además muy oportunamente que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, sí ocurre en el trabajo o en cuestiones relacionadas con la esfera productiva, al afectar a la salud laboral deben tratarse como un riesgo profesional.

Resulta interesante, centrarse en una modalidad concreta de acoso laboral por género no tan explorada como debiera, en las que sí la víctima fuera un varón, no las sufriría o al menos, con la misma intensidad y modus operandi. Aunque también practicadas por los hombres, sospechosamente los casos que se hacen públicos son ejecutados por mujeres, por lo que hace especialmente abyectas estas conductas. La conocida en psicología como “ley del hielo” implica el hostigamiento mediante la invisibilización de una compañera de trabajo, y realmente “El peor pecado hacia nuestros semejantes no es odiarlos, sino tratarlos con indiferencia; esto es la esencia de la humanidad” frase atribuida a William Shakespeare. Esta manifestación de violencia psicológica no verbal, no sólo agrede a la persona humillada por la indiferencia, si no que provoca un segundo efecto: aleccionar al entorno generando una violencia ambiental en el grupo o centro de trabajo inaceptable, tratándose de una forma invisibilizada de violencia, cuando precisamente la propicia una mujer contra otra. Obviamente provoca el aislamiento de la víctima y un sentimiento de

minusvaloración, que si se ejerce durante años suele provocar patologías psicológicas.

Un segundo aspecto más común de lo pudiéramos sospechar, y que solamente se encuentra descrito en la normativa penal, y no estrictamente, sino como veremos un supuesto particular aplicable por analogía- es el acoso de género por poderes-. El o la agresora, situado en una posición jerárquica de superioridad sobre la víctima, no acosa directamente, pero ejerce el control sobre el grupo de trabajadores/as que la rodean, que la soslayan y encapsulan en un estado de soledad; es pacífico entre la doctrina que lo ha analizado, que el papel de los compañeros/as es crucial, de hecho, de indiferentes, pueden pasar a un papel activo incurriendo en un ilícito laboral, y en su caso, penal.

Esa exigencia de sumisión de la víctima y del resto de trabajadoras/es pretendido por la persona que la requiere, implica qué si se trata de una acosadora, en realidad ha asumido el estereotipo patriarcal de la jerarquía y el poder como arma para dañar. El acoso sexual es un delito penal regulado en el artículo 184 del Código Penal, que sí que incluye esta posibilidad al indicar, que el sujeto activo puede pretender favores sexuales “para sí o para un tercero”, quedando en el segundo supuesto en la sombra.

Las personas que ejecutan esta o cualquier forma de acoso sexual, por razón de género u orientación sexual en el espacio socio productivo, en realidad y aunque manifiesten lo contrario, tienen como seña de identidad el ideario del patriarcado, como forma de organización social en este caso, pero también política, religiosa, familiar y económica fundamentada en la idea de liderazgo y autoritarismo del hombre. La mejor academia internacional lo ha explicado por activa y por pasiva; dado que no podemos citar las obras referenciadas pues están en inglés, permitan que adjuntemos unas reflexiones recogidas en un magnífico estudio de la OIT, de lectura recomendable.

“92. La discriminación motivada en una diferencia, ya sea real o percibida, puede ser otro factor importante de violencia y acoso. Esto ocurre cuando los perpetradores clasifican a sus compañeros de trabajo en *grupos de integración* y *grupos de exclusión* para identificar a las personas que, a su juicio, merecen ser objeto de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Baxter y Wallace, 2009; Monks y Coyne, 2011; Omari y Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry y Latoo, 2009; Mason, 2002). (...)”<sup>73</sup>

Como expresa Dolors Reguan i Fosas, la mujer no existe, “el patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible.”<sup>74</sup>

En otro orden de cuestiones, toda la normativa insiste en el valor de la prevención del acoso en cualquier ámbito, y en nuestro caso en el laboral contamos con recursos de gran interés. El instrumento utilizado son los protocolos contra el acoso laboral, que promulgada la LOI plantearon algunas incógnitas. Sobre la obligatoriedad de los protocolos contra el acoso en el trabajo -con independencia del tamaño de la empresa- ya se defendió en su momento que así debía ser; de este modo se desarrolla correctamente el derecho laboral básico enunciado en el art. 4.1.e) ET que garantiza la protección frente a este tipo de acoso. También se teorizó sobre la cuestión del consentimiento de la víctima, y, de forma muy oportuna, el art. 7 LOI define el acoso sexual eliminando el elemento del consentimiento de la víctima, puesto que no se hace

<sup>73</sup> *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe 5 (1), 107.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 28 en: [www.ilo.org > meetingdocument > wcms\\_637134](http://www.ilo.org/meetingdocument/wcms_637134) consultado 30/09/2020. En la p. 30 habla del “acoso por autoridad”.

<sup>74</sup> REGUAN I FOSAS, DOLORS, *La mujer no existe: un simulacro cultural*, Maite Canal, Bilbao, 1996, p. 20.

mención alguna al comportamiento no deseado. En este sentido, se defendió que si una conducta resulta ofensiva cabe entenderse que automáticamente resulta indeseada<sup>75</sup>. La especialidad que aparea el acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual es que la víctima pueda temer perder el empleo, su medio de sustento, si no cede a las pretensiones de la persona acosadora, por lo que su voluntad se va a encontrar viciada por el temor.

No nos es posible arriesgarnos a dar una cifra exacta sobre acoso sexual o por razón de género; ya que oficialmente no existe, y, además, en la realidad es complicado pues muchas veces se oculta en una apariencia de normalidad o la propia víctima no lo reconoce por temor a ser estigmatizada por la plantilla que lo desconoce, o despedida, pero se habla en medios de comunicación de aproximadamente un 15% de las trabajadoras. En cuanto a la herramienta de los *Protocolos* contra el acoso laboral por sexo, la labor de prevención, -que corresponde al empresario y representación de la plantilla- es la más valiosa.

Sensibilizar, informar y advertir de las consecuencias de esta actitud es básico y un motor de cambio social en positivo, pues reeduca en valores que normalmente no se han recibido en la infancia y adolescencia, siendo esperanzador que se interioricen para su uso habitual fuera del espacio socio productivo. El esquema de un buen mecanismo preventivo de las decenas existentes es por ejemplo el adoptado por el sindicato UGT, que establece tres fases:

*“Prevención Primaria:* Actuaciones de concienciación y sensibilización. Formación e información frente a las conductas de acoso. Evaluación de riesgos psicosociales en las que se tiene en cuenta los factores de riesgo psicosociales que influyen en el acoso moral. *Prevención secundaria:* Implantación de medidas preventivas sobre los factores de riesgos psicosociales que influyen en el acoso laboral; Sistemas de consulta y asesoramiento; Identificación

<sup>75</sup> PEREZ DEL RIO, TERESA., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 31-32.

precoz de las situaciones de riesgo. *Prevención terciaria (procedimientos de actuación formales e informales)*: Principios inspiradores; Activación del protocolo; Regulación de la investigación y la actividad probatoria; Comisiones u órganos implicados en el procedimiento; Criterios de actuación y garantías del procedimiento; Medidas cautelares.”<sup>76</sup>

## 2. INTERSECCIONALIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Masculinidad, ostentación del poder y jerarquía son las señas de identidad de las sociedades heterosexuales patriarcales, en las que la diferencia se aprecia como una tara de modo que no se respeta. Cuando las diferencias confluyen al ser diversas, se habla de interseccionalidad, definida como *“La situación que se origina cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI, se produce una discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.”* es como oficialmente define la RAE (.....) a la discriminación múltiple<sup>77</sup>.

Esta pluri discriminación se da cuando confluyen en el sujeto activo varios motivos de segregación, sea en forma acumulativa o interseccional, actuando de manera conjunta<sup>78</sup>. Por ello se trata de un “nudo gordiano” en los que es difícil delimitar la existencia y el peso específico de lo diferente, motivos que dieron lugar a la discriminación de una persona (ya sea por género, etnia, edad,

<sup>76</sup> *Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018, en: [www.ugt.es › sites › default › files › guiaacosoweb](http://www.ugt.es/sites/default/files/guiaacosoweb), consultado 25/10/2020.

<sup>77</sup> [www.dej.rae.es](http://www.dej.rae.es), definición de discriminación múltiple recogida en la Real Academia Española, apartado *Diccionario del Español Jurídico*, consultado 28/08/2020.

<sup>78</sup> JIMÉNEZ RODRÍGO, MARIA LUISA, “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, p. 205, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/606/801](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/606/801) , p. 205, consultada 10/10/20.

religión, discapacidad, orientación sexual, situación económica, etc.)<sup>79</sup>.

Por ejemplo, en el supuesto de las mujeres gitanas se multiplican los factores que, por sí mismos, ya son un componente de vulnerabilidad, y por ende de discriminación. Unidos todos ellos, lo que se genera es una clara situación de desventaja, que entre otras cosas, dificulta el acceso al empleo. Este supuesto es paradigmático pues las resistencias al cumplimiento de sus derechos, y en suma, al principio de igualdad pueden proceder tanto de su propio colectivo étnico, como del resto de la sociedad.

A continuación, extractamos algunas de las conclusiones de la Reunión de expertos OIT, que abordó el papel de la interseccionalidad de la siguiente manera<sup>80</sup>: Para intentar atender la discriminación múltiple en el empleo es necesario utilizar un enfoque poliédrico como mecanismo de detección de la confluencia de las bases de la desigualdad, y analizar con detenimiento las situaciones de los grupos con más vulnerabilidades que presentan, sobre todo, exclusión y precariedad laboral. Esta atención debe ser extrema, pues nos obliga a realizar un juicio de razonabilidad sobre la norma social en cuestión<sup>81</sup>, origen del conflicto, enlazada como definición convencional del empleo. La integración a un determinado sector, dominado habitualmente por hombres por parte de las mujeres, pueden variar las relaciones de poder hasta ese momento establecidas, (Ness, 2012) y algunos hombres pueden presentar comportamientos de acoso sexual como reacción,

<sup>79</sup> DE LAMA AYMÀ, A. “Discriminación múltiple”, revisada en: [https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/ANU-C-2013-10027100320](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/ANU-C-2013-10027100320) (pp. 271-279)

<sup>80</sup> *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe 5 (1), 107.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 28 en: [www.ilo.org/meetingdocument/wcms\\_637134](http://www.ilo.org/meetingdocument/wcms_637134) consultado 30/09/2020n, nº 94. OIT, 2016a, anexo I, párrafo 89), p. 35.

<sup>81</sup> JIMÉNEZ RODRÍGO, MARIA LUISA, “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, p. 205, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/606/801](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/606/801), p. 205, consultada 10/10/20.

en un intento de reafirmar su predominio. (McLaughlin y otros, 2012). La implantación de las funciones de género, normalmente van en menoscabo de los hombres con estilos de vida no usuales en cuanto al género, ya que “la cultura [heterosexual] dominante hace pagar un enorme precio a quienes son considerados inferiores al paradigma de masculinidad” (Kimmel, 2004).”

Trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los hombres que regresan de una licencia de maternidad o paternidad o de una licencia parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores (OIT, 2016d). La presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para acomodar las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir (Giunti, 2015; Addati y otros, 2014; Masselot y otros, 2012).

Finalmente queremos detenernos en un caso concreto, que provoca normalmente un estado de sufrimiento e inadaptación entre niños/as y adolescentes. Lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) dan cuenta de una incidencia considerablemente mayor de la violencia en el lugar de trabajo, en comparación con los trabajadores que no son LGBTI. La Reunión de expertos OIT<sup>82</sup> pone como ejemplo una encuesta realizada en el Reino Unido que mostró que mientras que solamente el 6,4 por ciento de los heterosexuales indicaron que habían sido intimidados en el trabajo, el 13,7 por ciento de los hombres gays, el 16,9 por ciento de las lesbianas y el 19,2 por ciento de los bisexuales eran objeto de intimidación (Hoel y otros, 2014)<sup>83</sup>. Para hacernos una idea, los datos de Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia indican que las personas

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 11.

LGBT experimentan frecuentemente discriminación y acoso en la educación, el acceso al empleo y durante todo el ciclo del empleo (OIT, 2015c)<sup>84</sup>.

Este cambio de sexo cuando además es de varón a mujer, provoca un doble rechazo: por pertenecer a un grupo sexualmente minoritario, y además unirse al colectivo femenino, ya de por sí violentado en su derecho a la igualdad de tratamiento. La jurisprudencia tanto del TJUE, como de los tribunales laborales españoles es abundante, y no queremos apabullar al lector/a con más contenidos jurídicos pero sólo una apostilla más.

Laboralmente se trata sin lugar a dudas del colectivo con más problemas para acceder a un empleo, y sin embargo, nunca en más de 30 años de programas nacionales de bonificaciones para parados/as, ha sido un colectivo incluido en estos programas de fomento del empleo anuales de carácter nacional. En segundo lugar: normalmente ni llegan a conseguir un empleo, pues en la entrevista de trabajo o selección para el mismo son descartadas/os directamente, alegándose como puede suponerse razones profesionales, u objetivas (sencillamente, explicando que no es el perfil de trabajador/a buscado), es decir, el ánimo discriminador queda en el fuero interno del sujeto que discrimina y por ello es muy difícil de probar ante un tribunal.

Es una prueba “diabólica” pues queda en la mente del seleccionador/a su ánimo discriminador, que de no manifestarse externa y materialmente genera una total indefensión en la desempleada/o transexual o bisexual. El dato de que el 80% de las mujeres transexuales están excluidas del mundo laboral y, en caso de acceder a un trabajo, tan sólo obtienen uno de carácter precario, ofrecido por *Médicos del Mundo Cataluña* sostiene que ni tan siquiera llegan a acceder a la entrevista de trabajo, pues los prejuicios del seleccionador/a les impiden la oportunidad de obtener una renta laboral para subsistir. Los curriculumcs ciegos

<sup>84</sup> *Ibidem*, p. 29.

evitarían este atropello a derechos constitucionales como el del acceso al trabajo bajo el cobijo del principio fundamental de la igualdad de tratamiento<sup>85</sup>.

### **3. LA PRECISA CUANTIFICACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA PENAL POR GÉNERO DENTRO DE LA POBLACIÓN ACTIVA, Y LA ADECUACIÓN DE LAS MEDIDAS NORMATIVAS PARA PERMITIR SU ACTIVIDAD LABORAL**

Siendo una materia que pertenece al ámbito estrictamente penal, socialmente parece un axioma que la cobertura dispensada por esta disciplina jurídica afianzada por las normas laborales, dirigidas a aliviar y flexibilizar la situación de violencia sufrida por la trabajadora son proporcionadas.

Este trampantojo debe ser rebatido; ni la posibilidad de optar por la flexibilidad horaria, el traslado temporal de centro de trabajo -de existir varios-, o el despido disciplinario del agresor... ni tan siquiera el fomento del empleo en la contratación indefinida de estas mujeres, cuando ha existido son medidas proporcionadas, de hecho son completamente insuficientes (incluidas en el ET, LPIVG y otra normativa laboral de fomento de la contratación). La situación económica, familiar, social o psicológica precisan una línea de medidas de reinserción laboral mucho más generosa por parte de las administraciones y empresarios. La herramienta de las acciones positivas, sobre todo en el acceso a puestos de trabajo de cualificación media o alta es seguro que alivien la pobreza laboral femenina existente, que actualmente ha pasado a convertirse en “coronahambre”.

Reiteramos el dato: “Una de cada dos mujeres ha sufrido algún tipo de violencia machista en España” desvela *La Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019*<sup>86</sup>. Ello implica que la mitad de la

<sup>85</sup> <https://www.lavanguardia.com/vida/20201027/4948849753/el-80-de-mujeres-trans-en-espana-no-logra-trabajar-segun-medicos-del-mundo.html>, consulta 27/10/2020.

<sup>86</sup> Informe disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2020/100920-macroencuesta.aspx>, consulta 27/07/2020.

población activa española: 10.688,2 (miles de personas)<sup>87</sup> han sido objeto de agresiones, sólo de naturaleza penal.

Sí la circunstancia anterior la entrelazamos, en el empleo femenino todas las modalidades de vulneraciones laborales y carencias del sistema productivo (brecha salarial, techo de cristal, insuficiente conciliación, jornada a tiempo parcial, modalidades contractuales temporales y en un alto porcentaje a través de subcontratas, adjudicación de puestos no correspondientes con la titulación superior de la mujer, adjudicación efectiva de funciones de categoría superior a las correspondientes por contrato, y todavía: despido por embarazo o cuidado de dependientes (por señalar las minusvaloraciones en lo laboral más comunes), estamos siendo testigos de una situación completamente inaceptable.

Este es uno de los aspectos nucleares de nuestro trabajo: revelar el número de afectadas por la pandemia de las violencias de diferente tipo, y mantener la hipótesis de que las agresiones físicas o psíquicas penales, se conjugan con las discriminaciones laborales. Por ello hay que sumar un último agravio, y quizás el más importante: la omisión de medidas normativas dotadas presupuestariamente, para extirpar esta ignominia degradante contra nosotras definitivamente.

Partiendo de esta premisa es preciso ofrecer unas ideas y cifras para situar el debate en sus justos términos. En el Primer Encuentro de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial celebrado en el año 2003<sup>88</sup> Inmaculada Montalbán Huertas, magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía señaló que “la Violencia Doméstica y de Género es un problema de violación de Derechos Humanos que obstaculiza el desarrollo y la paz de los pueblos. Los derechos constitucionales vulnerados por este fenómeno criminal son el derecho a la vida, libertad y segu-

<sup>87</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4033#!tabs-tabla> consulta 05/07/2020.

<sup>88</sup> Consejo General del Poder Judicial, *Encuentro Violencia Doméstica y de Género 2003*, Centro de Documentación Judicial, Madrid, 2004.

ridad personal, integridad mental y psicológica de las personas; el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos inhumanos o degradantes; el derecho a la igualdad en el seno de la familia y el derecho a la protección de la dignidad personal.

La Violencia de género en el ámbito doméstico, es un problema actual y estructural de la sociedad española y de todos los países. Responde a normas y valores socioculturales transmitidos a través de miles de años de historia, y que socializan a las mujeres –de manera consciente o inconsciente– en unas categorías o estereotipos determinados y en una imagen de género femenino como inferior al masculino. Estamos en presencia de un problema público que afecta a la dignidad de las personas, base de la paz social, y por ello reclama el interés y actuación de la sociedad en general, de los poderes públicos y del Poder Judicial en particular”.

Esta cuestión también debe alertarnos sobre el presunto comportamiento del agresor durante su actividad laboral diaria, y el modelo intrafamiliar que transmite: la habitualidad e impunidad de agredir los derechos de las mujeres.

Se plantearon en esas jornadas una serie de medidas y un análisis exhaustivo de la situación, concluyendo algo muy interesante, decía que “las leyes han de contar con la voluntad de los profesionales de mejorar el rendimiento y la eficacia de las mismas en la solución de los conflictos sociales”, y entre varias de las vías que planteaba para alcanzar dicho objetivo señalamos las siguientes: “Mediante la interpretación y aplicación de las normas según la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas” (art. 3, Código Civil) con la necesaria comprensión de las características específicas del fenómeno criminal y con un enfoque de perspectiva de género que ponga el acento en el origen estructural del problema y en las relaciones jerárquicas, no igualitarias, que lo mantienen”. Y entre otras añadió: “La guía del art. 9.2 CE ha de estar presente en la actuación institucional. Esta norma constitucional obliga a todos los poderes públicos, y entre ellos al Poder

Judicial, a promover y garantizar la realización de los derechos fundamentales comprometidos con la violencia de género en el ámbito doméstico, como es el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho al respeto de la dignidad humana de todas las personas”. En este momento, esas apreciaciones siguen igual de vigentes e igual de necesarias. Sobre la Ley Integral de la Violencia de Género encontramos varias publicaciones posteriores a este primer encuentro, la primera de M<sup>a</sup> Dolors Comas<sup>89</sup>.

En el año 2016 una agresión sexual a una joven provocó que miles de personas, en su mayoría mujeres, saliéramos a la calle a apoyarla, nos referimos al llamado caso de La Manada, y hablamos de agresión sexual pese a que la sentencia en firme –confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN)177– condena a los cinco acusados a nueve años de prisión, por un delito continuado de abuso sexual con prevalimiento. Dos de los cinco jueces del TSJN realizaron un voto particular argumentando el por qué discrepaban de la sentencia y consideraban que se había producido una agresión sexual y no abuso sexual como reconoce la misma<sup>90</sup>.

En los últimos diez años de violencia de género, las cifras son expresivas del fenómeno y su repercusión en la vida laboral de familiares y entorno más cercano también. En el año 2010 setenta y tres mujeres murieron a mano de sus parejas, fue el año más letal en España; en 2015 murieron sesenta y dos mujeres; y en 2020 han muerto cuarenta y tres mujeres víctimas de la violencia de género.

“En definitiva, y a modo de conclusión, la agravante genérica por razón de género, a mi juicio, debe ser bien recibida porque permite valorar la realización de hechos machistas en el ámbito de la pareja en todos aquellos supuestos no previstos expresamente por

<sup>89</sup> COMAS D'ARGEMIR CENDRA, M<sup>a</sup> DOLORS, “La ley integral contra la violencia de género. Nuevas vías de solución”, en *La reforma penal en torno a la violencia de género*, BOLDOVA PASAMAR, M. A. y RUEDA MARTÍN, M. A. (coords.), Atelier, Barcelona, 2009.

<sup>90</sup> <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Superior-confirma-la-condena-de-9-anos-de-prision-por-abuso-sexual-para-los-cinco-acusados-de-la-violacion-de-los-Sanfermines-de-2016>, fecha consulta: 14/11/2020.

el legislador mediante circunstancias específicas de género, como son los atentados a la vida, a la libertad sexual y a la integridad física y psíquica de mayor entidad<sup>91</sup>.

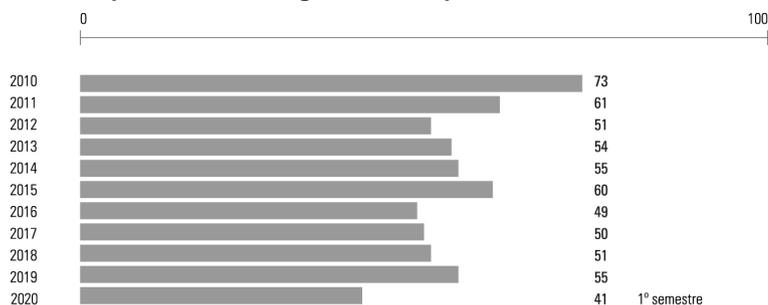
A punto de finalizar 2020 cuarenta y tres mujeres han muerto en toda España<sup>92</sup>, algo no estamos haciendo bien, pese a haber legislado en esta materia, –ya han pasado dieciséis años desde la promulgación de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la primera ley estatal contra la violencia de género–, no logramos detener estos asesinatos. Y, sobre todo, no logramos generar la repulsa absoluta contra este tipo de violencia. Incluso se observa una preocupante marcha atrás en cuestiones que creíamos superadas, y un incremento de actitudes machistas, hallando en la prensa y en el discurso de determinados partidos reaccionarios un argumentario que trata de minimizar el problema, insinuando que las mujeres realizan acusaciones falsas cuando los datos son claros, solo el 0,1% de las denuncias son falsas, y creando confusión al igualar conceptos como feminista y feminazi (este último un término totalmente fuera de lugar y perverso), pero las mentiras a fuerza de repetirse se transforman en realidades, que no verdades, pero ponen en peligro todos los avances conseguidos en materia de género. Lo que no son falsas son las muertes. Ser implacables con la apología de este tipo de discursos que atentan contra los derechos humanos y contra las mujeres, sobre todo, en redes sociales, debería ser una prioridad absoluta, confundir la libertad de expresión con el terrorismo dialéctico es el mayor despropósito de nuestro tiempo<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> MARÍN ESPINOSA CEBALLOS, ELENA, “La agravante genérica de discriminación por razones de género (art. 22.4 CP)”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, nº. 20, (2018), p. 19.

<sup>92</sup> [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasmortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales\\_13\\_11\\_2020.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasmortales/fichaMujeres/pdf/Vmortales_13_11_2020.pdf) Actualizado 13 noviembre 2020, fecha consulta: 25/11/2020.

<sup>93</sup> en CARBONELL PENICHER, PAULA, *Estudio sobre desigualdades de las mujeres en Castilla-La Mancha 2020*, *op.cit.*, en prensa.

## Víctimas por violencia de género en España 2010/2020



Fuente: poderjudicial.es

Las víctimas mortales son la punta del iceberg, prosigamos analizando las cifras<sup>94</sup>. Pese a que la población en España disminuye, las denuncias por violencia de género crecen porcentualmente. Hay varias explicaciones, la educación en igualdad sería una de ellas, junto a las campañas de concienciación que han dejado de normalizar las agresiones a las mujeres como algo que se resuelve dentro de la pareja y que forman parte solamente de la intimidad de una casa, ello sumado a la toma de conciencia de que nadie tiene derecho a denigrar, insultar o pegar a su pareja.

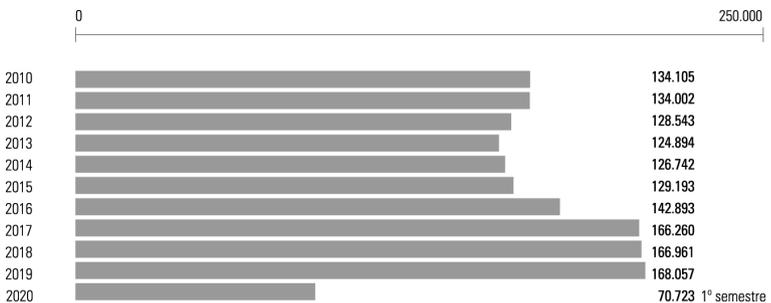
Las medidas recogidas explícitamente en las sucesivas leyes estatales que controlan el uso del lenguaje para que sea inclusivo en toda manifestación institucional y, sobre todo, abogan por un control de la publicidad para que deje de ser sexista y deje de utilizar a la mujer como objeto, en lugar de como sujeto también han ayudado. Todas esas pequeñas acciones y las que nos quedan por implementar, han provocado que las mujeres pierdan el miedo a denunciar, pero aún queda un largo camino por recorrer, tempranamente analizado en este sentido por Patricia Lorenzo Copello<sup>95</sup>, porque no olvidemos

<sup>94</sup> <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Violencia-sobre-la-Mujer/> consultado 09/11/2020.

<sup>95</sup> LAURENZO COPELLO, PATRICIA, "La discriminación por razón de sexo en la legislación penal", en: *Jueces para la Democracia, Información y Debate*, (1999), pp. 16, 18 y 22-23.

que desgraciadamente las agresiones continúan. La preocupación, por tanto, no debe residir en tener como objetivo la disminución de las denuncias, sino de las actitudes machistas. Con los datos sobre la mesa, observamos como en España las cifras de denuncias y de víctimas aumentan año tras año. En 2018 hubo un 2,35% más de denuncias que en 2017 y en 2019 un 3,02% con respecto al mismo 2017, el análisis del primer semestre de 2020 lo vamos a estudiar asociándolo con lo ocurrido en esos meses de confinamiento por la Covid-19.

### Denuncias por violencia de género en España 2010/2020



Fuente: poderjudicial.es

Las condenas por violencia de género descienden en 2019 con respecto a los dos años anteriores. Si comparamos las gráficas de víctimas y condenas, en 2015 con respecto al número de víctimas tan solo hubo un 22,17% de condenas y en 2019 en esa misma proporción el número de condenas fue de un 15,56%, es decir, aumentan las víctimas.

Por otra parte, los datos de 2020 no pueden ser analizados de la misma manera, ya que los juzgados permanecieron cerrados, aunque se hizo un esfuerzo por atender específicamente este tipo de violencia que también se ve reflejado en las cifras, pese al cierre, hubo un 40% de condenas con respecto al mismo trimestre

de 2019. Cifra nada desdeñable dada la situación de pandemia y confinamiento.

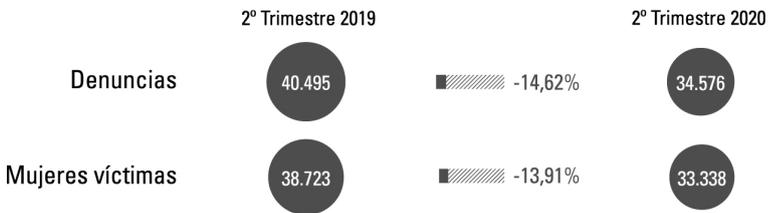
Las cifras durante el segundo trimestre de 2020, el período de confinamiento por la Covid-19 no obedecen a ninguna lógica. El propio Poder Judicial quien en su Informe sobre el confinamiento matiza los datos y las cifras que muestran el descenso tanto de las denuncias, como de víctimas por violencia de género que se observa en ese período, espacio de tiempo comprendido entre el 1 de abril al 30 de junio y que se corresponde casi en su globalidad con la alarma sanitaria por la Covid-19 que confinó a la sociedad española entre el 15 de marzo y el 21 de junio de 2020<sup>96</sup>. En ese informe se apunta: “En lo que se refiere a datos estatales, el segundo trimestre muestra una importante disminución interanual en la mayor parte de los indicadores que miden la actividad de los órganos judiciales en la lucha contra la violencia de género: las denuncias (34.576) se redujeron un 14,62 por ciento; el número de mujeres víctimas (33.338) descendió un 13,91 por ciento; la solicitud de órdenes de protección (10.124) bajó un 14,8 por ciento; y el total de sentencias dictadas (5.344) fueron un 59,67 por ciento menos”.

Añade el estudio que “Este decremento ha tenido lugar a pesar de que la declaración del estado de alarma y, con ella, la suspensión de los plazos procesales, no afectó a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenciones, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores, que fueron declaradas actividades esenciales, tal y como consta en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación

<sup>96</sup> Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Portal Estadístico. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Canarias/Sala-de-prensa/Notas-de-prensa/Las-denuncias-por-violencia-machista-bajaron-un-10-en-las-Islas-durante-el-confinamiento>, fecha consulta: el 14/11/2020.

de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Según el informe, sí se mantuvo en los meses de abril, mayo y junio un elevado porcentaje de sentencias condenatorias, que alcanzan el 77,25 por ciento del total de las dictadas por los órganos judiciales – juzgados de violencia sobre la mujer, juzgados de lo penal y audiencias provinciales – en el ámbito de la violencia machista. Hace un año, las condenas representaron casi el 70 por ciento del total<sup>97</sup>.

### Procesos y órdenes de protección. Comparativa COVID



Fuente: poderjudicial.es

<sup>97</sup> Datos recopilados por CARBONELL PENICHET, PAULA, en *Estudio sobre desigualdades de las mujeres en Castilla-La Mancha 2020, op.cit.*, en prensa.



## EL PERTURBADOR RESULTADO DE LA COMBINACIÓN DE VIOLENCIAS PENALES E INCUMPLIMIENTOS LABORALES

A modo de conclusiones, podemos destacar de esta monografía algunos aspectos relevantes. En las páginas iniciales, nos cuestionábamos cómo sería la situación de la mujer a corto o medio plazo. A priori, ni tan siquiera podríamos concretar las condiciones de nuestras mujeres en un plazo de un año, pero lo que sí concluimos es que sus condiciones de vida serán mucho peores. La avalancha de inmigrantes irregulares de los últimos meses a través de Andalucía y Canarias con centenares de niñas, mujeres -muchas embarazadas- con un futuro completamente incierto y huérfano de cualquier esperanza, en un mercado laboral desmantelado por la pandemia. Con un ámbito normativo en continuo cambio (última norma aprobada en este momento: Real Decreto-Ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural). Campamentos como el de Lesbos, existente previamente a la pandemia, con casi 20.000 personas refugiadas y 10 puntos de agua potable gestionado por Médicos sin fronteras, junto a otras organizaciones privadas y gubernamentales, albergó violaciones diarias y continuadas contra mujeres de todas las edades, hambre y epidemias de diversas enfermedades<sup>98</sup>. La política migratoria de la Unión Europea debe humanizarse y gestionar la “holgura laboral” ya existente en los países miembros considerando el derecho de los seres humanos a escapar de conflictos bélicos y zonas de hambruna.

<sup>98</sup> La ‘jungla’ de Lesbos: así es el campamento donde la Unión Europea abandona a 14.000 migrantes en Grecia [https://www.eldiario.es/desalambre/refugiados-moria-lesbos-puertas-europa\\_1\\_1165639.html](https://www.eldiario.es/desalambre/refugiados-moria-lesbos-puertas-europa_1_1165639.html), consultado 31/12/2020.

El trabajo es un bien social y por ello es preciso darle la centralidad, el protagonismo y el reconocimiento individual y colectivo que merece en los estados sociales y de derecho; ni tan siquiera se puede hablar de restablecer situaciones *ab origine*, y tan sólo se reclama la recuperación de los espacios que en las últimas dos décadas han sido escamoteados a trabajadores y trabajadoras. Las normas, sin un respaldo económico que las implemente se convierten en retórica, y la conquista del sustento en una odisea en un mercado en el que siempre hay más mano de obra disponible, qué puestos de trabajo, lo que irónicamente se denomina “holgura laboral”.

Con la ampliación de los ERTES más allá de enero de 2021 sobre la mesa, y la esperanza de que alguna de las vacunas que se están investigando funcione, casi todo es incierto. Lo que sí estamos en condiciones de colegir es que la vulnerabilidad social y laboral de la mujer la situará, en una penosa situación si no se adoptan medidas dirigidas *exclusivamente* para nosotras. Ancianas en soledad aisladas en residencias u hospitales, jóvenes preparadas, o no, que no han ingresado aún en el mercado laboral o lo han hecho temporal, y precariamente. Varias generaciones de la misma familia hacinados en viviendas insuficientes, subsistiendo en condiciones de pobreza energética, e incluso alimentaria son hoy una realidad. Recursos sanitarios insuficientes ante una segunda ola, qué de finalizar con confinamiento domiciliario, evidenciará que también son infructíferos los medios preventivos y policiales existentes para evitar las agresiones físicas y/o psicológicas en el hogar. De esta forma, que 2020 ha sido un año trágico para la mujer y 2021 aún será más desfavorable si no se actúa con dotaciones económicas abundantes dirigidas con valentía para establecer discriminaciones positivas con inmediatez, y en todos los ámbitos relacionados en estas páginas. Parece que es pacífico entre la academia especializada que las pandemias suelen azotar severamente a la población durante dos años, pero la situación actual sí en algo ha servido para este estudio, es para constatar que cuando se estaba articulando un buen proyecto de gobierno nacional las

proyecciones se han desbaratado mostrando las debilidades y carencias del sistema local, autonómico, nacional y europeo, ante una calamidad mundial.

A corto plazo sí podemos aventurar un panorama bastante nefasto; En la primera fase de covid-19 la mano de obra femenina en situación de ERTE era a nivel nacional de un 51%<sup>99</sup>. Tras unos meses estivales de recuperación hasta septiembre de 2020, en la segunda ola de la pandemia el porcentaje de mujeres en ERTE es superior al 50%. La normativa vigente que sustenta y financia los mismos finaliza el 31 de enero de 2021, y dado que los pronósticos en noviembre no son nada optimistas para España, concluimos que los expedientes que terminarán siendo despidos colectivos, afectarán más a trabajadoras. En primer lugar por ser un porcentaje más alto de las plantillas en ERTE; en segundo término, porque cuando hay un despido colectivo, la mano de obra de la que se prescinde en primer lugar en la última en acceder al trabajo y la que está contratada con vinculación temporal. Ya se explicó que la temporalidad es muy alta en el colectivo femenino, de modo que a priori, el mayor número de despidos colectivos de finales de 2020 y 2021 del año afectarán a mujeres. La tercera ola y sucesivas de la pandemia que se prevé empeorará estas previsiones.

Lo único positivo de un crack mundial es que abre la posibilidad a reestablecer lo previamente existente, o bien a generar nuevos modelos sociales y económicos. El cooperativismo femenino rural, con una buena infraestructura telemática de publicidad y distribución del servicio o producto es una línea de negocio a fomentar, que precisa mano de obra altamente cualificada y bien retribuida, y permite la independencia económica femenina. El apoyo de estas iniciativas por parte de los Institutos de la Mujer

<sup>99</sup> Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras, *El impacto de género de los ERTE: una herramienta que ha frenado el desplome del empleo de las mujeres*, [ccoo.es/noticia:514641--El\\_impacto\\_de\\_genero\\_de\\_los\\_ERTE\\_una\\_herramienta\\_que\\_ha\\_frenado\\_el\\_desplome\\_del\\_empleo\\_de\\_las\\_mujeres&opc\\_id=0033b2cc55d00c07d23b20d7eea38c03](https://ccoo.es/noticia:514641--El_impacto_de_genero_de_los_ERTE_una_herramienta_que_ha_frenado_el_desplome_del_empleo_de_las_mujeres&opc_id=0033b2cc55d00c07d23b20d7eea38c03), consultado: 15/09/2020.

autonómicos es básico, pues en combinación con un teletrabajo a jornada parcial, compatibilizaría bien la vida productiva y personal de la mujer; el asociacionismo de cooperativas agroalimentarias por ejemplo, es una ruta muy acertada y que planificada en términos realistas -produciendo bienes o servicios que tengan demanda- en nuestra opinión crecerá exponencialmente en los próximos años. Añadir, que sí el actual Gobierno precisa una transición ecológica y con sectores productivos competitivos de cara al futuro, debería invertir, en aquellos casos que resulte necesario, en la formación del empresariado español, universitaria y específica en esas nuevas tecnologías, y fomentar precisamente el inicio de ese tipo de actividades.

En cuanto al teletrabajo previsiblemente se feminizará, y dada la debilidad negocial privada de la trabajadora frente a la empresa, el salario se fijará por objetivos, con una cuantía fija muy baja. Esta fragilidad, que también se manifestará en el cambio de teletrabajo a trabajo ordinario, es fruto de la castración de la negociación colectiva de sector a favor de la de empresa de la reforma laboral de 2012. Esperemos que pasada la pandemia los sindicatos más representativos negocien un convenio colectivo nacional que evite estos dos problemas, así como el de la carencia de derechos colectivos de trabajadoras aisladas en su hogar, que como es fácil de suponer, se ocuparán también de tareas domésticas y de atención a menores y dependientes.

Cuando la mujer rompe el techo de cristal y alcanza posiciones de poder emulando comportamientos machistas que vulneran los derechos laborales de las mujeres que están a su cargo, y especialmente sí han obtenido ese puesto de responsabilidad mediante acciones positivas, nos encontramos ante un evidente fraude de ley que no tiene respuesta jurídica correctora ni sancionadora. La normativa en igualdad debe recorrer aún un largo trecho para que sus incumplimientos sean sancionados con rotundidad por el Texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social. Lo contrario ningunea la normativa tuitiva de la mujer, sin

sanción como es sabido no hay incumplimiento, y lo más relevante: la legislación que aquilata los derechos de las trabajadoras se convierte en una normativa formal, pero no material.

En el corto plazo, la realidad de una nueva embestida de la pandemia para 2021, y la posibilidad de que el COVID mute -al igual que otros virus cada cierto tiempo- indefinidamente, debería obligar a las administraciones a procurar medidas legales y recursos económicos que impidan que afecten predominantemente a trabajadoras. Los sectores feminizados que desempeñan su actividad en trabajos de riesgo de contagio son mayoritarios (sanidad, hostelería, comercio, limpieza), y esta particularidad, debe incorporarse urgentemente en la normativa de prevención de riesgos laborales para esos sectores concretos; lo contrario implica un ninguneo de un derecho del calibre de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer, que según lo revisado en las páginas anteriores ya se encuentra bastante vapuleada por el mercado de trabajo.

En relación a la violencia económica, el trabajo “no es una mercancía” como todas sabemos (Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, -Declaración de Filadelfia, 1944-) pero ello no implica que el trabajo no tenga valor o no sea cuantificable. De hecho, es una mercancía muy valiosa como está poniendo de relieve la actual situación de pandemia, por lo que mantener unos salarios precovid no es justo, ni jurídicamente sostenible dados los riesgos en materia de prevención de riesgos laborales de ciertas ocupaciones.

Las ayudas públicas las recibe el empresariado y compensan su pérdida de beneficio empresarial para no encontrarse obligados a suprimir puestos de trabajo, se acepta como un mantra aprendido y reiterado que mejor trabajar en condiciones peligrosas por el mismo salario, que entrar en ERTE, pero los gobiernos nacional y autonómico tendrán que mantener un sistema de rentas subsidiado para mujeres durante varios años. Revertir la pobreza que afecta a miles de mujeres sólo se puede lograr financiando emprendimiento, y en primer lugar, la propia subsistencia cotidiana.

La congelación del salario mínimo interprofesional para 2021 (cuestión que se deja abierta a futuras negociaciones)<sup>100</sup> ante la negativa empresarial de un discreto incremento y la inamovible postura del gobierno de rebajarlo tal y como pretendía la patronal, ha resultado una solución de consenso que trata de tutelar las rentas del trabajo un tanto menesterosas en relación con el IPC, pero que no es neutra respecto a la división sexual del trabajo<sup>101</sup>. El colectivo más perjudicado por este “letargo” en los salarios son las trabajadoras monomarentales, que junto a la pobreza laboral expuesta asumen el cuidado y costes del mantenimiento de sus familias.

La afectación porcentual de la violencia de género sobre la trabajadora española y sus dependientes es numéricamente significativa, pero además cualitativamente los efectos de sus diversas manifestaciones sobre su empleo o empleabilidad es de tal gravedad que exige unas medidas positivas y unos recursos económicos inexistentes en la actualidad. En relación a la disforia de género con cambio a sexo femenino, se estima como se indicó que en torno a un 80% ni tan siquiera son consideradas para hacerles una entrevista laboral. Así la violencia de género siendo una materia que pertenece al ámbito estrictamente penal, socialmente parece un dogma que con la cobertura dispensada por esta disciplina jurídica, está suficientemente tutelada por la normativa laboral existente.

Esta creencia debe ser rebatida; ni la posibilidad de optar por la flexibilidad horaria, el traslado temporal de centro de trabajo -de existir varios-, o el despido disciplinario del agresor... ni tan siquiera el fomento del empleo en la contratación indefinida de estas mujeres, cuando ha existido, son medidas suficientes. La situación económica, familiar, social o psicológica precisan una línea de medidas de reinserción laboral mucho más realista.

<sup>100</sup> Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, BOE 31/12/2020.

<sup>101</sup> BAYLOS GRAU, ANTONIO PABLO, “El debate sobre el salario mínimo para 2021 desde la perspectiva europea”, <https://baylos.blogspot.com/2020/12/el-debate-sobre-el-salario-minimo-para.html>, consulta: 16/12/2020.

La herramienta de las acciones positivas, sobre todo en el acceso a puestos de trabajo de cualificación media o alta, es presumible que alivien la pobreza laboral femenina tradicional, que actualmente ha pasado a convertirse en “coronahambre”.

Pero ¿estamos situando el debate de la igualdad en sus justos términos?: “Una de cada dos mujeres ha sufrido algún tipo de violencia machista en España” desvela *La Macroencuesta de Violencia contra la mujer 2019*. Ello implica que la mitad de la población activa española, 10.688.200 mujeres o personas con orientaciones sexuales minoritarias, han sido objeto de hostigamientos de naturaleza penal y/o laboral. Por otra parte el porcentaje de empleo femenino y las horas de trabajo diarias reales, en combinación con la ratio de agresiones -además de ser unas cifras completamente inaceptables-, ¿está lo suficientemente atendido por el legislador? Este ha sido uno de los aspectos nucleares de nuestro trabajo: revelar el número de afectadas por la pandemia de las violencias de diferente tipo y la parvedad de unas medidas, además desasistidas de los suficientes recursos económicos.

Probablemente el virus que ha provocado la pandemia mundial mute sucesiva e indefinidamente. Las consecuencias son inciertas ante la falta de información incluso sobre su origen contrastable, de modo que su comportamiento y efectos son imprevisibles. Ya en 2017 respecto a la holgura laboral y a la mala situación de las trabajadoras a nivel global, las propias organizaciones libre comerciales mundiales explicaban que “Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento de los salarios está el crecimiento lento de la producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios”<sup>102</sup>. Por todo ello ante problemas tan gra-

<sup>102</sup> FMI, *Informes de perspectivas de la economía mundial, octubre 2017. En busca del crecimiento sostenible: recuperación a corto plazo, desafíos a largo plazo*, <https://www.imf>.

ves como la falta de protagonismo sindical de clase, que se ha ido en España socavando en los últimos años, privando a la ciudadanía de un derecho constitucional fundamental, y los genéricos objetivos que se perfilan en Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia,<sup>103</sup> no existen razones para optimismo alguno. Aunque el RD 36/2020 incluye a los agentes sociales como copartícipes, en el diseño y puesta en marcha de algunas políticas de recuperación concreta, respecto a la igualdad de género no encontramos mención alguna a las discriminaciones positivas o una alternancia renovadora en la división por género en el empleo.

Seguimos petrificados en la manida igualdad de tratamiento y en normativas que materialmente reconocen la igualdad, cuando realmente el colectivo femenino precisamos medidas y muchos recursos económicos para fomentar no la igualdad sino la diferenciación positiva por género, especialmente en el entorno laboral. Esperemos que los nuevos proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica no reproduzcan los patrones machistas tan férreamente arraigados en nuestra sociedad, que arbitrariamente nos han despojado de nuestros recursos para vivir dignamente, de un medio ambiente sostenible y de otros derechos tanto fundamentales, como ordinarios. La violencia simbólica nos ciega de nuevo impidiéndonos ver la devastadora agresividad del sistema contra las mujeres.

[org/en/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-october-2017](https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-october-2017), fecha consulta 05/11/2020, p. 89.

<sup>103</sup> BOE 31/12/2020.





## OTROS TÍTULOS DE ESTA COLECCIÓN

**LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA DURANTE LA PRIMERA GRAN CRISIS ECONÓMICA DEL SIGLO XXI.**

*José Francisco Blasco Lahoz*

**EL TRABAJADOR POBRE COMO CENTRO DE GRAVEDAD DE LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL.** *Eva María Blázquez Agudo (Coordinadora)*

**DERECHO, TRABAJO Y DIFERENCIA SEXUAL.** *M<sup>a</sup> Dolores Santos Fernández*

**ENTRETENIENDO A LOS POBRES. UNA CRÍTICA POLÍTICO IDEOLÓGICA DE LAS MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.**

*Juan Ramón Rodríguez Fernández*

**EL CETA AL DESCUBIERTO: LAS CONSECUENCIAS DEL TRATADO ENTRE LA UE Y CANADÁ SOBRE LOS DERECHOS SOCIALES.**

*Adoración Guamán Hernández y Jorge Conesa de Lara*

**SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI.** *Fernando Lezcano López, Xavier Arrizabalo Montoro, Carlos Prieto Rodríguez, María Luz Rodríguez Fernández y Vicente Sánchez Jiménez*

**DERECHO SINDICAL Y GOBERNANZA EUROPEA. REFORMAS ESTRUCTURALES EN LA ZONA EURO: LA RESPUESTA DEL DERECHO LABORAL INTERNACIONAL.**

*Mireia Llobera Vila*

**LA LUCHA CONTRA LA POBREZA EN EL LABERINTO DE LA GOBERNANZA.**

*Edición de Antonio Giménez Merino*

**LA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA. DE LA RENTA MÍNIMA A LA RENTA BÁSICA.**

*José Luis Monereo Pérez*

**LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS MIGRANTES.**

*Francisco Lozano Lares*

**LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRAS EL RD-LEY 6/2019.** *Gemma Fabregat Monfort*

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES CON UN ENFOQUE DE GÉNERO.** *Carmen Ferradans Caramés*

**DERIVA DESREGULATORIA EN MATERIA LABORAL, SUPEDITACIÓN A LA ECONOMÍA COMPETITIVA E IMPACTO EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD.**

*Juan Ignacio Marín Arce*

**COTIZACIÓN Y PRESTACIONES EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

*Pilar Callau Dalmau*



El modelo de producción y consumo capitalista y deslocalizador se cimienta en la división sexual del trabajo, en el cual la mujer ha ocupado los peores puestos. Las crisis sistémicas del modelo económico hacen a la mujer especialmente vulnerable, y esta obra analiza esos factores coyunturales actuales que la agravan.

Determinar una proporcionalidad en la ocupación de sectores y grupos profesionales mediante una ratio cuantificable, convertir las medidas de acción positiva en la norma y extirpar la violencia machista en edades tempranas, todo ello acompañado de fuentes de financiación precisas, podría alterar una situación intolerable, e ilegal, por la inactividad de los poderes públicos.

