VI Escuela de Pensamiento Feminista
Economía Feminista, Justicia y Sostenibilidad



Discriminación y brecha salarial, situación actual y perspectiva de fututo

María Luz Rodríguez Fernández

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM

12 diciembre 2019

EL DERECHOS CONSTRUYE CATEGORÍAS Y EXPRESA ROLES

- La definición de quien es trabajador en el Estatuto de los Trabajadores: "los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios *retribuidos* por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona (...) denominada empleador o empresario".

- Al exigir que para ser trabajador se deba percibir una "retribución" a cambio de los servicios prestados, automáticamente está excluyendo de la consideración de trabajador a quienes prestan servicios sin recibir retribución a cambio, lo que en términos de género significa excluir del trabajo a miles de mujeres que realizan trabajo de cuidados sin recibir remuneración.

DEFINICIÓN DE TRABAJO DE MARGARET REID

- De acuerdo con el "criterio de la tercera persona", para *Margaret Reid* podía considerarse trabajo (actividad doméstica): "aquellas actividades no pagadas que son llevadas a cabo, por y para los miembros del hogar; actividades que pueden ser reemplazadas por bienes de mercado o servicios remunerados, si circunstancias tales como la renta, las condiciones de mercado o las preferencias personales permiten que el trabajo sea delegado a alguien ajeno al hogar".

- A pesar de las críticas recibidas por esta definición de trabajo (porque toda actividad o trabajo tenga que conceptualizarse en referencia al mercado), es claro que, de haberse adoptado la misma, desde hace mucho tiempo el trabajo de cuidado de las mujeres podría considerase trabajo y ser considerado a efectos económicos como tal.

DIVISIÓN DE ROLES DESDE EL INCIO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

- ✓ Normas como estas vienen desde el inicio de la Revolución Industrial, donde se produce una asignación de roles a hombres y mujeres: los hombres acceden al trabajo productivo, las mujeres al trabajo reproductivo. Al primero se le considera trabajo, al segundo no. Es eso lo que queda plasmado cuando las leyes exigen que haya retribución para considerar a alguien un trabajador.

- ✓ Otro ejemplo de la asignación/construcción de roles por el Derecho: artículo 35.1 de la Constitución española: "Todos los españoles tienen derecho a (...) una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia": expresando un modelo *breadwinner*, esto es, el cabeza de familia hombre trabaja para satisfacer las necesidades de toda la familia.

Úrsula Huws 2014

Clase de trabajo	Trabajo pagado	Trabajo no pagado
Reproductivo: productivo para la sociedad/capitalismo en general	H Administración Pública y trabajo en los servicios públicos (incluido ONGs); servicios privados provistos individualmente	B Trabajo doméstico: cuidado del hogar, cuidado hijos, etc.; incluidas actividades culturales fuera del mercado
Directamente productivo: para los individuos/empresas capitalistas	C Producción de mercancías, incluida distribución	D "Trabajo de consumo", sustituye trabajo pagado por trabajo no pagado de consumidores

PERSISTENCIA DEL MODELO TRABAJO REPRODUCTIVO PARA HOMBRES TRABAJO REPRODUCTIVO PARA MUJERES

- ✓ A pesar de los avances en igualdad, este modelo todavía persiste.
- ✓ Según el **Informe Oxfam (Desigualdad 1-Igualdad de oportunidades 0, enero 2019)**:
  - ✓ el **53%** de las mujeres con empleo aseguran que la maternidad ha afectado de forma negativa en su proyección profesional;
  - ✓ Entre el **80 y el 90%** de las mujeres realizan trabajos en el hogar familiar *vs* el 20 y el 40% de los varones
- ✓ Los datos sobre permisos para el cuidado de familiares o los datos sobre trabajo a tiempo parcial (ver *slide* sobre TTP): mayoritariamente cuidan las mujeres

Permisos para el cuidado de hijos (datos Instituto de la Mujer)

- El **92%** de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas las solicitan las madres.
- El **83%** de las excedencias para el cuidado de familiares las solicitan las mujeres.
- Hasta el 31/03/2019: El **98%** de los permisos de maternidad los disfrutaban las madres (se permitía que 10 semanas del permiso de maternidad pudieran ser disfrutadas por el padre).
- Tiempos de cuidado diarios: las mujeres dedican **4h 7'** al cuidado del hogar y la familia, mientras los hombres dedican **1h 54'**

¿Por qué son las mujeres las que asumen mayoritariamente la responsabilidad de los cuidados?

- ✓ Las razones que justifican esta diferencia en la asunción de las responsabilidades familiares se encuentran en la distribución de roles, pero también en el menor poder de negociación privado que tienen las mujeres con sus parejas en relación con el cuidado de los hijos. Y ello porque sus salarios son más bajos que los de ellos (además de una distribución sexista de los roles de cuidado) (ver *slide* sobre brecha salarial).

- ✓ Modelos de Estado de Bienestar "familistas" (poco gasto social) donde el trabajo de cuidados recae en la esfera privada de la familia, lo que supone que recae sobre las mujeres (bien las mujeres de la familia, bien mujeres contratadas para el servicio del hogar familiar).

¿Podría modificar la renta básica universal el orden de género establecido?

- **Ventajas**:
  - Importante transferencia de rentas desde la población masculina hacia la femenina (probablemente las mujeres serían las que más se beneficiarían con dicha renta, por su falta de empleo o su empleo precario).
  - Diferencia entre trabajo (actividad humana) y empleo (trabajo asalariado): mucho trabajo muy importante para el sostenimiento de la vida que genera unos beneficios al sistema que no se distribuyen. La renta básica universal como fórmula para dar valor social a dicho trabajo.
  - Incrementa la capacidad de negociación de las mujeres en relación con los empresarios y con sus propias parejas, de modo que ganan en autonomía dentro y fuera de la unidad familiar.
  - Al ser una prestación individualizada y no fundada en el empleo, evitaría la desigualdad en las prestaciones sociales.

¿Podría modificar la renta básica universal el orden de género establecido?

- **Inconvenientes**:
  - No genera incentivos para que los hombres asuman las responsabilidades familiares.
  - Algunos defensores entienden que el reconocimiento de la renta básica universal debe recortar los actuales Estados de Bienestar.
  - ¿Podría cronificar el rol de cuidados por parte de las mujeres? Algunas tesis feministas sostienen que la renta básica universal no combate la división sexual del trabajo y, por ello, que podría ser un aliciente para que las mujeres prefiriesen seguir realizando las tareas de cuidado, de modo que seguiría presente la desigualdad de género en la sociedad y en el mercado de trabajo.

Tecnología jurídica para la igualdad: permisos por nacimiento y cuidado de menor

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cambia radicalmente la concepción de los permisos: no más maternidad ni paternidad, ahora permisos por nacimiento y cuidado de menor.

Nueva regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor

- ✓ **Modificación del artículo 48 ET:**
- ✓ se define lo que se considera **nacimiento**, que es el hecho del parto y el cuidado del menor durante 12 meses;
- ✓ **se equiparan los anteriores permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos (para la madre por motivos de salud, para el padre para cumplir el deber de compartir la atención de descendientes del artículo 68 del Código Civil);**
- ✓ **ambos permisos son intransferibles al otro progenitor** y, una vez transcurridas las 6 semanas siguientes al parto, pueden disfrutarse a **tiempo parcial o a tiempo completo**, así como por **periodos semanales de forma acumulada o interrumpida** a voluntad de la persona trabajadora, pudiendo llegar hasta que el menor tenga **12 meses**: los términos de disfrute puede pactarse en la **negociación colectiva** de cualquier nivel;
- ✓ la madre podrá anticipar el ejercicio del permiso hasta 4 semanas antes del parto y, en caso de que ambos progenitores disfruten simultáneamente el permiso, el empresario puede limitarlo por razones objetivas formuladas por **escrito**;
- ✓ la igualdad de permisos a 16 semanas y su régimen se extiende a los demás supuestos (adopción, acogimiento, etc.), en cuyo caso el periodo empezará a contarse desde la resolución judicial (o cuatro semanas antes de la resolución, en caso de adopción internacional).

Calendario de implantación de la igualdad de permisos por nacimiento y cuidado de menor

- ✓ a partir del 1 de abril de 2019, el anterior permiso por paternidad es de **8 semanas**, de las que las 2 primeras deben ser inmediatamente seguidas al parto y la madre biológica puede ceder al otro progenitor un periodo de 4 semanas;
- ✓ a partir del 1 de enero de 2020, el anterior permiso de paternidad será de **12 semanas**, de las que las 4 primeras deberán disfrutarse inmediatamente después del parto y la madre biológica podrá cederle hasta 2 semanas de su periodo de descanso;
- ✓ a partir del 1 de enero de 2021 cada uno de los progenitores disfrutará de un permiso de **16 semanas, las 6 siguientes al parto obligatorias.**

Permisos de nacimiento y cuidado de menor (abril-septiembre 2019)

- ✓Total permisos: 271.723
- ✓Total 1er progenitor: 120.973
- ✓Total 2do progenitor: 150.750

Permisos para el cuidado del lactante

Modificación del art. 37 del ET:

- ✓ el **permiso de lactancia deja de ser para tal fin y se convierte en un permiso para el cuidado del lactante, que podrán disfrutar ambos progenitores**;
- ✓ la empresa podrá limitar el disfrute simultaneo el permiso por ambos progenitores por razones de funcionamiento de la empresa;
- ✓ en el caso de que ambos progenitores disfruten este derecho, podrá hacerse hasta que el menor cumpla 12 meses, aunque a partir del noveno mes el ejercicio del derecho supone reducción proporcional de salario;
- ✓ se crea **una nueva prestación denominada "prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante"**, que será del 100% de la base reguladora para la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes, en proporción a la reducción que tenga la jornada, y que se abonará desde que el menor tenga 9 meses hasta que cumpla doce meses;
- ✓ desaparece el permiso de 2 días por nacimiento de hijo.