



2012
anuario
sociolaboral
FUNDACIÓN 1º DE MAYO

selección de contenidos

07

POLÍTICAS DE IGUALDAD

INDICADORES BÁSICOS DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Laura Arroyo Romero-Salazar

POBREZA EN ESPAÑA: ANTES Y DURANTE LA CRISIS

Héctor Maravall Gómez-Allende

MUJER, DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN MADRID

Pilar Morales Pacheco

TRABAJADORAS DE ORIGEN MIGRANTE Y EMPLEO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: UNA APROXIMACIÓN AL CASO DE CATALUNYA

Sònia Parella y Mercedes Ferber

LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. UNA VALORACIÓN CRÍTICA DE LO PACTADO

Gemma Fábrega

Después de agotada la edición impresa de la tirada inicial de 1.500 ejemplares, se va a proceder a reeditar, sólo en formato digital, el ANUARIO 2012 de la Fundación 1 de Mayo dividido en los once apartados que componen las áreas temáticas en que se ha estructurado su contenido y que irán apareciendo sucesivamente. La paginación del interior corresponde a la originaria de la edición impresa.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

INDICADORES BÁSICOS DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Laura Arroyo Romero-Salazar

Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo".

Fundación 1º de Mayo

POBREZA EN ESPAÑA: ANTES Y DURANTE LA CRISIS

Héctor Maravall Gómez-Allende

Secretaría Confederal de Política Social de la CS de CC00

MUJER, DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN MADRID

Pilar Morales Pacheco

Secretaría de la Mujer CC00 Madrid

TRABAJADORAS DE ORIGEN MIGRANTE Y EMPLEO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS:

UNA APROXIMACIÓN AL CASO DE CATALUNYA

Sònia Parella y Mercedes Ferber

Departamento de Sociología / CER-Migracions, UAB

LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. UNA VALORACIÓN CRÍTICA DE LO PACTADO

Gemma Fábrega

Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Vicedecana de economía y sostenibilidad de la facultad de Derecho.

Universidad de Valencia

INDICADORES BÁSICOS DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Laura Arroyo Romero-Salazar

Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo".

Fundación 1º de Mayo

El objetivo de este trabajo es conocer la evolución de algunos indicadores laborales y sociales que reflejan la situación de grupos de población especialmente vulnerables a los efectos de la crisis económica durante el año 2011: mujeres, personas jóvenes y mayores, e inmigrantes.

Indicadores de actividad

Según sexo

La actividad femenina continúa creciendo en España aunque a un ritmo inferior que en los últimos años. En el año 2011, la tasa de actividad femenina crecía tan solo en 0,66 puntos con respecto al mismo período del año anterior. Una cifra muy similar a la disminución de la tasa de actividad masculina en el mismo periodo: 0,63. Sin embargo y pese a la negativa evolución del indicador de actividad para los varones, las tasas de actividad mantienen una brecha de 14,53 puntos en 2011.

TABLA 1. TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO. 2008-2011

	Tasa de Actividad			
	2011	2010	2009	2008
Total	60,01	60	59,94	59,8
Varones	67,45	68,08	68,65	69,49
Mujeres	52,92	52,26	51,57	50,46

Fuente: EPA. INE.

El aumento de la actividad femenina se produce precisamente desde el año 2008. Coincidiendo con el inicio de la crisis económica las mujeres muestran voluntad de trabajar posiblemente para suplir la falta de empleo de otros miembros de la familia. Hasta esa fecha, tal y como refleja el *Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la realidad sociolaboral española* elaborado por el Consejo Económico y

Social, casi la mitad de las mujeres no trabajaban y no buscaban empleo, es decir, se declaraban inactivas y lo hacían por encontrarse al cuidado de menores o mayores dependientes o por razones familiares.

Según edad

No para todos los tramos de edad la tasa de actividad aumenta con respecto al año 2008. Así, entre las mujeres de menos de 24 años la actividad disminuye. Además, el aumento de la tasa de actividad que se produce en el resto de los tramos de edad tampoco es homogéneo. Es entre las mujeres de entre 50 y 60 años donde mayor es el aumento de la actividad con respecto a 2008, superando los 7 puntos de crecimiento.

TABLA 2. TASAS DE ACTIVIDAD DE MUJERES SEGÚN EDAD. 2008-2011

	Mujeres			
	2011	2010	2009	2008
Total	52,92	52,26	51,57	50,46
De 16 a 19 años	17,22	18,36	20,32	25,21
De 20 a 24 años	61,31	61,72	63	63,33
De 25 a 29 años	83,49	84,37	83,13	82,63
De 30 a 34 años	84,92	83,49	82,1	80,62
De 35 a 39 años	82,76	81,09	79,11	76,23
De 40 a 44 años	79,02	77,49	77,13	74,36
De 45 a 49 años	76,12	75,07	73,21	70,62
De 50 a 54 años	68,25	66,66	62,84	60,49
De 55 a 59 años	53,04	48,98	47,99	44,23
De 60 a 64 años	29,44	27,32	25,77	23,5
De 65 a 69 años	4,45	4,56	4,4	4,23
De 70 y más años	0,55	0,5	0,44	0,52

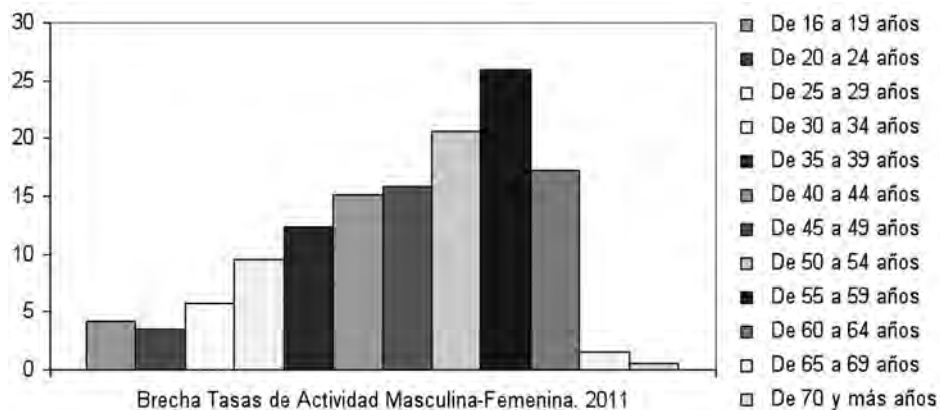
Fuente: EPA. INE.

“El importante aumento de la actividad femenina a partir de los 50 años se explica por la necesidad de los hogares de suplir la falta de empleo de algunos de sus miembros”

Los indicadores de actividad y empleo tienen una componente generacional muy acusada. Así, y consecuencia de la crisis económica, entre las personas más jóvenes se reduce la actividad como consecuencia, fundamentalmente, de la prolongación de los años de formación y a partir de los 24 años vuelve a aumentar. Por otra parte, el importante aumento de la actividad femenina a partir de los 50 años se explica, tal y como se ha comentado, por la necesidad de los hogares de suplir la falta de empleo de algunos de sus miembros.

Como señalamos con anterioridad, continúa existiendo una importante brecha de desigualdad entre las tasas de actividad masculina y femenina de 14,53 puntos porcentuales. Pues bien, para determinados grupos de edad la brecha de desigualdad es aún mayor, especialmente a partir de los 40 años, llegando a superar los 25 puntos entre los 55 y los 59 años.

GRAFICO 1. DIFERENCIA TASAS DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA SEGÚN EDAD. 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE.

Según procedencia

La tasa de actividad total para la población extranjera en 2011 era del 76,07%, más de 18 puntos superior a la de la población española y viene decreciendo también en los últimos años. Una disminución, que al igual que en el caso de la población española, se debe exclusivamente al indicador de actividad masculino ya que, en el caso de las mujeres extranjeras, la tasa de actividad continua creciendo en los últimos años.

TABLA 3. TASAS DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN SEXO. 2008-2011

	2011	2010	2009	2008
Ambos sexos	76,07	76,91	77,05	76,75
Varones	82,84	84,04	84,7	85,26
Mujeres	69,75	69,96	69,32	68,18

Fuente: EPA. INE.

Si atendemos a las diferencias existentes según sexo comprobamos una situación muy similar a la de la población española. Así, las tasas de actividad masculina de personas extranjeras son superiores a las femeninas.

En 2011, la brecha entre las tasas de actividad se situaba en 13,1 puntos, una diferencia algo inferior a la existente entre la población española según sexo.

Así, la población extranjera presenta tasas de actividad considerablemente superiores a la de la población española: 17,71 puntos superior en el caso de los varones y 19,56 en el caso de las mujeres.

Indicadores de empleo

Según sexo

Disminuye la población ocupada en España de forma considerable en los últimos años. Con respecto al año 2008 la población ocupada ha decrecido en un 10,63% perdiéndose más ocupación masculina (un 14,75%) que femenina (un 4,96%). De manera que la tasa de empleo, para el cuarto trimestre de 2011, se situaba en 46,24. Una tasa 5,5 puntos inferior a la del mismo periodo del año 2008.

TABLA 4. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO. 2008-2011

	2011	2010	2009	2008
Ambos sexos	18104,6	18456,5	18888	20257,6
Varones	9991,4	10289,9	10646,4	11720,7
Mujeres	8113,3	8166,6	8241,6	8536,9

Fuente: EPA. INE.

Si atendemos a la ocupación según sexo nos encontramos con una distribución equilibrada de la ocupación. Del total de personas ocupadas en el año 2011, el 55,19% eran varones y el 44,81% mujeres, habiendo aumentado con respecto a 2008 el peso de las mujeres en la ocupación. Esto es debido a la mayor disminución de la ocupación masculina que femenina en los últimos años.

No obstante, la tasa de empleo masculina (52,18) continua siendo superior, más de 11 puntos, que la femenina (40,58) en el cuarto trimestre de 2011, si bien la brecha en las tasas de empleo se ha reducido considerablemente en los últimos años debido al importante descenso de la tasa de empleo masculina. Así, en el cuarto trimestre del año 2008 la tasa de empleo masculina se situaba en el 60,24 habiendo decrecido en estos años en 8,06 puntos, mientras que la femenina en aquel año era del 43,60 habiendo disminuido en 3,02 puntos.

Según edad

La disminución de la ocupación es especialmente acusada entre las personas más jóvenes. Con respecto al año 2008 las personas ocupadas de entre 16 y 24 años han decrecido en un 43,53% y en un 20,36% entre quienes tienen de 25 a 34 años. Y ocurre este decrecimiento entre las personas jóvenes de ambos sexos, si bien la disminución es algo menor entre las mujeres que entre los varones

“La brecha en las tasas de empleo se ha reducido considerablemente en los últimos años debido al importante descenso de la tasa de empleo masculina”

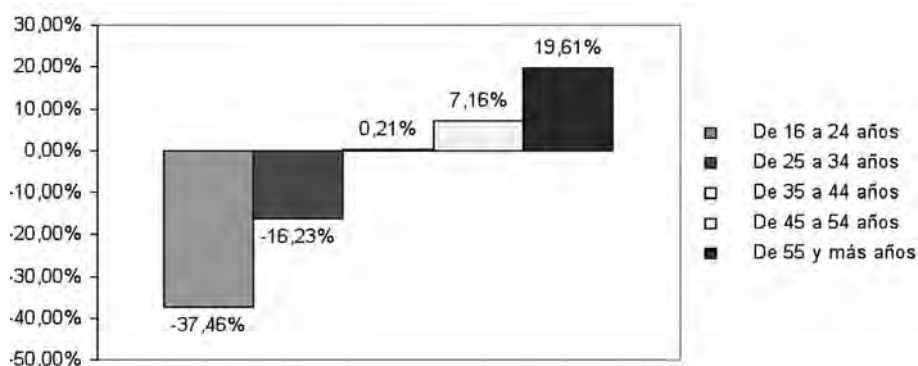
TABLA 5. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN EDAD. 2008-2011

	2011	2010	2009	2008
Ambos sexos	18104,6	18456,5	18888	20257,6
De 16 a 24 años	1025	1195,6	1381,7	1815
De 25 a 34 años	4680,8	4981,6	5278,9	5877,5
De 35 a 44 años	5503,2	5497,1	5520	5758,2
De 45 a 54 años	4476,3	4439,1	4370,7	4431,8
De 55 y más años	2419,4	2343,2	2336,7	2375,1

Fuente: EPA. INE.

Por otro lado, encontramos en los datos de ocupación que crece el número de personas ocupadas de más de 45 años con respecto al año 2008, aunque lo hace de forma muy tímida: un 1% en la franja de 45 a 54 años y un 1,87% entre las personas de más de 55 años. Un crecimiento que en este caso tiene una importante componente de género ya que sólo se produce dicho crecimiento entre las mujeres disminuyendo la ocupación masculina también para estas edades.

GRAFICO 2. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADAS SEGÚN EDAD. 2008-2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. INE.

La tasa de empleo de personas menores de 25 años, que venía en los años anteriores siendo superior a la media nacional, se sitúa en el IV trimestre de 2011 en 22,17, siendo 27,04 puntos inferior a la de los mayores de 25 años. Además, sólo en un año se ha reducido la tasa de empleo joven en 3,8 puntos y en 14,31 puntos con respecto al año 2008.

Por otra parte, las tasas de empleo joven son mayores a medida que aumenta la edad. Así, las correspondientes a las personas de entre 16 y 19 años no alcanzan en el año 2011 el 6%, ni para mujeres ni para varones, siendo la de mujeres de esta edad de tan sólo un 4,6%, mientras que para las personas de entre 20 y 24 años las tasas de empleo ascienden al 33,95% en el caso de los varones y al 34,54% en el caso de las mujeres. Es en esta franja de edad en el único caso que la tasa de empleo femenina es superior a la masculina.

“Para las personas de entre 20 y 24 años las tasas de empleo ascienden al 33,95% en el caso de los varones y al 34,54% en el caso de las mujeres. Es en esta franja de edad en el único caso que la tasa de empleo femenina es superior a la masculina ”

TABLA 6. POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN EDAD. 2008-2011

	Tasa de empleo 2001		IV Trim. 2011
	Varones	Mujeres	
Total	52,18	40,58	
Menores de 25 años	22,19	22,15	
De 25 y más años	56,06	42,75	
De 16 a 19 años	5,86	4,6	
De 20 a 24 años	33,95	34,54	
De 25 a 54 años	73,4	62,02	
De 55 y más años	24,16	14,25	

Fuente: EPA. INE.

Según procedencia

La población extranjera ocupada en nuestro país ha disminuido, con respecto al año 2008, en un 18,64%. Un porcentaje algo mayor que entre la población no extranjera en España como se comentaba anteriormente y mayor también, al igual que entre la población no extranjera, entre los hombres (-25,46%) que entre las mujeres (-1,27%).

TABLA 7. POBLACIÓN EXTRANJERA OCUPADA SEGÚN SEXO. 2008-2011

	2011	2010	2009	2008
Ambos sexos	2383,4	2549,5	2634,5	2929,6
Varones	1220	1326,8	1396,1	1636,7
Mujeres	1163,3	1222,6	1238,5	1292,9

Fuente: EPA. INE.

Aun considerando lo anterior, la tasa de empleo de la población extranjera continua estando por encima de la de la población general. En el IV trimestre de 2011, la tasa de empleo extranjera se fijaba en un 49,4% frente al 46,2% para la población española, aunque decrece a un mayor ritmo la tasa de empleo para la población extranjera en los últimos años¹.

Indicadores de Desempleo

Según sexo

Sin duda, el aumento del desempleo continúa siendo la característica fundamental de la crisis económica en nuestro país y además, tal y cómo hemos planteado en distintos trabajos, el aumento del desempleo tiene una importante concentración sectorial. Desde que la destrucción de empleo se extiende a sectores especialmente feminizados, como el sector servicios, el incremento del desempleo se produce mayoritariamente entre las mujeres. Así, en el año 2011, la tasa de paro femenina aumentaba en un 1,68 puntos con respecto al año anterior frente a un 1,48% que lo hacía el indicador masculino.

TABLA 8. TASAS DE PARO SEGÚN SEXO. 2008-2011

	2011	2010	2009	2008
Total	21,64	20,06	18,01	11,34
Varones	21,21	19,73	17,72	10,06
Mujeres	22,16	20,48	18,39	13,04

Fuente: EPA. INE.

Si consideramos las tasas de paro de los últimos años, en 2008 la masculina suponía un 10,06% y la femenina un 13,04%, una brecha de 2,98 puntos. Con respecto a ese año, han crecido ambas tasas de paro, en 11,15 puntos la tasa de los varones y en 9,12 puntos la de las mujeres. Es importante señalar, que debido al peor punto de partida del empleo femenino, el crecimiento inferior de la tasa de paro femenina no ha conseguido aun compensar las diferencias existentes, por lo que la tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina en 0,95 puntos porcentuales.

“Las personas jóvenes son las que se están viendo especialmente afectados por la crisis económica y el aumento del desempleo”

Esta reducción de la diferencia de las tasas de paro femenina y masculina ocurre desde el comienzo de la crisis económica. Con anterioridad, el problema del paro en nuestro país tenía “un carácter eminentemente femenino”². Esta cuestión responde al peor comportamiento de los indicadores masculinos al concentrarse la destrucción de empleo en sectores y actividades productivas masculinizadas, y por tanto no debe considerarse este hecho como una buena noticia ya que no responde a la mejora de la situación de las mujeres en el empleo.

Según edad

Las personas jóvenes son las que se están viendo especialmente afectados por la crisis económica y el aumento del desempleo. Así, la tasa de paro de las personas de hasta 25 años ha aumentado, con respecto a 2008, en más de 20 puntos, hasta alcanzar en 2011 el 64,08% para las personas entre 16 y 19 años, y el 42,6% para quienes tienen entre 20 y 24 años.

TABLA 9. TASAS DE PARO SEGÚN SEXO Y EDAD. 2011

	Varones	Mujeres
Total	21,21	22,16
De 16 a 19 años	64,37	63,71
De 20 a 24 años	44,42	40,62
De 25 a 29 años	27,7	26,09
De 30 a 34 años	21,66	22,17
De 35 a 39 años	18,16	20,43
De 40 a 44 años	17,9	20,36
De 45 a 49 años	16,62	19,18
De 50 a 54 años	16,01	16,54
De 55 a 59 años	15,79	16,04
De 60 a 64 años	14,34	11,73
De 65 a 69 años	1,21	2,85
De 70 y más años	2,53	1,52

Fuente: EPA. INE.

“Este acercamiento de los indicadores de varones y mujeres, que ha sido presentado como algo positivo al reducir las brechas de desigualdad, no es más que el reflejo de los negativos efectos para el empleo masculino de la crisis económica ”

“La actividad femenina continúa aumentando lo que, pese a estar condicionado por la delicada situación de las familias afectadas por el desempleo, corrobora la tendencia de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral ”

“Las peores condiciones laborales y salariales en el empleo de las personas jóvenes, la precariedad, temporalidad y rotación en el empleo, lo que dificulta, y mucho, las posibilidades de emancipación e incrementa el riesgo de sufrir pobreza, especialmente si se trata de mujeres jóvenes ”

Como puede verse en la tabla anterior son especialmente los varones jóvenes quienes sufren mayores tasas de desempleo, incluso por encima de la de las mujeres de igualdad edad. Es a partir de los 30 años que las tasas de paro femeninas se sitúan por encima de las masculinas. Este acercamiento de los indicadores de varones y mujeres, que ha sido presentado como algo positivo al reducir las brechas de desigualdad, no es más que el reflejo de los negativos efectos para el empleo masculino de la crisis económica, especialmente entre las personas jóvenes, y de la mala situación en el empleo de las mujeres en los últimos años en España.

Para terminar

El impacto de la situación económica y en el empleo en determinados grupos o colectivos de la población como mujeres, personas jóvenes o personas inmigrantes, está siendo desigual y muy negativo. Un volumen importante de trabajadores y trabajadoras están viviendo esta complicada situación desde posiciones menos ventajosas, caracterizadas por desigualdades económicas, laborales y sociales, y en consecuencia son más vulnerables al impacto negativo de la crisis económica y de las políticas de recortes puestas en marcha.

En relación al género, la actividad femenina continúa aumentando lo que, pese a estar condicionado por la delicada situación de las familias afectadas por el desempleo, corrobora la tendencia de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral de las últimas décadas. Por otro lado, las brechas en los indicadores de empleo y desempleo entre mujeres y hombres, aunque se han reducido por el empeoramiento de la situación de los varones en el empleo y por la concentración sectorial de la destrucción de empleo, continúan persistiendo. Aunque ya desde el año 2010 observamos cómo el desempleo femenino aumenta más que el masculino, lo que sumado a la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres, la importante brecha salarial, y las peores condiciones laborales en general, está aumentando el riesgo de pobreza entre las mujeres.

Por otro lado, el desempleo está afectando muy intensamente a los y las jóvenes. La tasa de paro joven continúa aumentando situándola en cifras enormemente preocupantes. Además hay que sumar a lo anterior las peores condiciones laborales y salariales en el empleo de las personas jóvenes, la precariedad, temporalidad y rotación en el empleo, lo que dificulta, y mucho, las posibilidades de emancipación e incrementa el riesgo de sufrir pobreza, especialmente si se trata de mujeres jóvenes.

Por último, hemos señalado algunos indicadores en relación a la situación de las personas inmigrantes en nuestro país. Es conocida su peor situación en el empleo, la mayor precariedad y pobreza de los y las inmigrantes. En 2011 continúa creciendo el número de personas inmigrantes inactivas y se incrementa, además, a un ritmo mayor que

el de la población general, el desempleo entre inmigrantes, que ya sufrían una tasa de paro mayor en los últimos años. También se añadimos la variable género encontramos diferencias importantes.

Así, la desigual situación de partida de mujeres, jóvenes, e inmigrantes, también la de otros colectivos no incluidos en este trabajo (personas con discapacidad, orientación sexual, etc.), así como el empeoramiento de las condiciones de trabajo y vida, están siendo un factor determinante en el aumento de la vulnerabilidad social, el aumento de brechas sociales, y el mayor riesgo de pobreza de la población.

Una situación que sumada a los recortes en lo público llevado a cabo por el Gobierno y la recientemente aprobada Reforma Laboral se presenta aún más complicada y pone en serio riesgo los avances ocurridos en nuestro país en materia de igualdad. Por un lado, recortes que afectan especialmente a las políticas de igualdad y a todos los servicios relacionados con el cuidado: sanidad, dependencia, servicios sociales..., y que afectan en mayor medida a quienes parten de situaciones de desigualdad y vulnerabilidad, y a quienes continúan asumiendo estas tareas en el ámbito de lo privado por la vía de estrategias individuales.

Por otro lado la reforma laboral impuesta por el gobierno no hace sino empeorar la ya delicada situación de aquellas personas (mujeres, jóvenes, inmigrantes,...) que ya se encontraban en peor situación en el mercado de trabajo, por lo que además veremos agrandarse las desigualdades.

Para terminar, creemos que continua siendo necesario incorporar el objetivo de igualdad de trato y oportunidades al diseño de medidas y políticas en relación a la generación de empleo, así como en los criterios de distribución de los presupuestos públicos, con el fin de reducir las desigualdades existentes o posibles, paliar la situación de quienes se encuentran en situaciones extremas y poner en marcha políticas específicas de empleo para grupos específicos de población.

Notas

1 Datos extraídos del Hispabarómetro. Fundación 1º de Mayo. Marzo de 2012.

2 01/2011. Informe. *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Consejo Económico y Social de España. Enero de 2012.

“La reforma laboral impuesta por el gobierno no hace sino empeorar la ya delicada situación de aquellas personas (mujeres, jóvenes, inmigrantes,...) que ya se encontraban en peor situación en el mercado de trabajo”

POBREZA EN ESPAÑA: ANTES Y DURANTE LA CRISIS

Héctor Maravall Gómez-Allende

Secretaria Confederal de Política Social de la CS de CCOO

1. Una realidad oculta

La pobreza sigue siendo una realidad oculta y ocultada en la sociedad española. Nunca en las sucesivas encuestas y barómetros de las entidades especializadas, públicas o privadas, aparece como una preocupación de los españoles. Es cierto que en estos últimos años de larga y profunda crisis económica, cuando se hace referencia a los problemas más importantes aparecen en los primeros lugares el paro y la situación económica y de alguna forma se puede subsumir en ellos la cuestión de la pobreza. Pero también se puede considerar que entre nosotros la pobreza y la exclusión social siguen sin salir del armario y en todo caso muchos lo consideran como obsesiones del sector progresista de la Iglesia Católica, a través de Cáritas, de ONGS ávidas de subvenciones y acción concertada, de profesionales sociales hipercríticos o radicales.

Y cuando cada vez más un día y otro nos tropezamos por la calle o en los semáforos con gente que pide o sin techo, resolvemos el tema pensando que son gitanos rumanos que no quieren trabajar o alcohólicos o drogadictos que no tienen remedio y que prefieren vivir en la marginación. No se nos ocurre pensar que, como más adelante veremos, hablar de pobreza en España, siguiendo parámetros de evaluación de la Unión Europea, es referirnos a casi un cuarto de la población.

Esa invisibilidad oficial de la pobreza tiene mucho que ver con las estadísticas y análisis sobre la misma, que desde siempre los poderes públicos han abandonado al ámbito de los expertos y entidades privadas. Tan solo en los últimos años el INE (Instituto Nacional de Estadística) ha empezado a incluir en sus Encuestas de Condiciones de Vida un escueto apartado sobre pobreza, por lo que adolecemos de una escasa información y es bastante difícil lograr una perspectiva histórica de la evolución de la pobreza en España y menos aun disponer de series mínimamente homogéneas que permitan realizar análisis y propuestas rigurosas. Por otra parte, en los últimos veinte años en España

“La pobreza sigue siendo una realidad oculta y ocultada en la sociedad española ”

“Esa invisibilidad oficial de la pobreza tiene mucho que ver con las estadísticas y análisis sobre la misma, que desde siempre los poderes públicos han abandonado al ámbito de los expertos y entidades privadas ”

“Incluso los países más desarrollados socialmente del mundo siguen conviviendo con tasas de pobreza de dos dígitos ”

y en la Unión Europea han ido cambiando los conceptos y las diversas tipologías de pobreza, lo que no facilita el disponer de métodos de comparación rigurosos entre distintos periodos de tiempo.

En todo caso es evidente que luchar y más aun erradicar la pobreza no es tarea fácil. Incluso los países más desarrollados socialmente del mundo siguen conviviendo con tasas de pobreza de dos dígitos, por lo que al analizar la situación en España hay que evitar caer en simplismos creyendo que las soluciones son fáciles o rápidas y que tan solo es cuestión de voluntad política y recursos presupuestarios suficientes.

2. Crecimiento económico y pobreza en España

El primer paso para reducir la pobreza es admitir las dimensiones de esa realidad y conocer sus características y eso es algo que hasta ahora no ha pasado por la cabeza de los máximos dirigentes políticos de nuestro país, como se refleja en las campañas electorales en las que esta cuestión brilla por su ausencia. Más aun, el 14 de enero del 2008 el entonces presidente del Gobierno Rodríguez Zapatero, declaraba en plena campaña electoral al periódico El Mundo que España ya había superado en renta per capita a Italia y que en el año 2013 podríamos superar a Francia. Ignorando la crisis ya desencadenada, nos prometía un futuro de lo más brillante. Cuatro años después la situación es bien diferente a aquel pronóstico.

“El primer paso para reducir la pobreza es admitir las dimensiones de esa realidad y conocer sus características y eso es algo que hasta ahora no ha pasado por la cabeza de los máximos dirigentes políticos de nuestro país ”

Sin duda en el optimismo del presidente había una lectura unilateral de la realidad de nuestro país. España se encontraba en una senda de importante crecimiento económico con catorce años consecutivos de incremento del PIB, de los que nada menos que cinco habían superado con creces el 4% anual. Habíamos pasado de un PIB de 406.000 millones de euros en 1994 a 1.053.000 millones de euros en el año 2007. En términos de renta per capita el crecimiento había sido igualmente espectacular, pasando de 10.332 euros por habitante en el año 1994 a 23.477 euros en el año 2007 y en porcentajes comparativos, la renta per capita de los españoles había pasado de representar el 63'6% de la media de la Unión Europea a un 94% en el mismo año 2007.

El PIB español que en 1995 era el 91'16 de la media de la Unión, en el año 2007 se situaba en el 104'80%. En ese mismo periodo Francia había pasado del 115'6% al 108% e Italia del 120'4% al 103'2%. Esos datos fueron los que llevaron a Zapatero a la simplista conclusión de que, después de superar a Italia, rebasar a Francia era cuestión de unos pocos años.

En ese contexto de datos macroeconómicos tan favorables, había al menos dos indicadores que distorsionaban el escenario. La remuneración de los asalariados había pasado de representar el 52'19 del PIB en el año 1993 a 47'20% en el año 2006. Cinco puntos de diferencia que reflejaban que el crecimiento económico no había sido de la misma intensidad para todo el mundo, lo que resultaba aun mas significativo

si tenemos en cuenta p.e. el dato de afiliación a la Seguridad Social, que en ese mismo periodo había pasado de 11'8 millones a 18'9 millones, mas de 7 millones de incremento en la ocupación. Es decir mucha más gente trabajando, pero repartiéndose menos parte de la riqueza nacional.

El segundo indicador poco tranquilizador era que el porcentaje de pobreza moderada (por debajo del 60% de la renta media disponible) que en el año 1996 en España era el 18% de la población, frente al 16% de la media de la Unión Europea (15 estados en aquel momento), diez años después en España había crecido hasta el 19'9%, mientras en la UE-15 se mantenía estable. En lo que se refiere a la pobreza alta o severa (por debajo del 40% de la renta media disponible), los datos no eran mejores; del 7% de la población en 1996 en España se había pasado al 8% en el 2006, mientras en la UE-15 se había descendido del 6% de la población al 5%.

Una primera conclusión que se podría extraer de estos datos es que los años del gran crecimiento económico de nuestro país, aumentaron de manera muy destacada la riqueza de la sociedad española, pero no así su nivel de justicia distributiva. En otras palabras la mayoría era mas rica, pero los pobres habían aumentado.

Conviene, sin embargo, matizar algo esa conclusión. En el año 1996 la referencia para el umbral de la pobreza para una persona se situaba en 3.745 euros/año y en el año 2007 casi se había duplicado, con 7.203 euros/año. Es decir, al compás en que la riqueza de nuestro país se había ido incrementando, el límite de la pobreza había ido elevándose en este periodo de manera sustancial, y aunque habría que aplicar la evolución de la inflación (que en estos años fue relativamente alta), si se puede concluir que en la medida que la sociedad española era mucho más rica en el año 2007 que en el año 1996, "los pobres, aunque eran más, eran relativamente menos pobres" tras once años de notable crecimiento del PIB.

Igualmente si hiciéramos comparaciones internacionales, la pobreza en España tiene rasgos muy distintos a la existente en países del Tercer Mundo e incluso de otros Estados de la Unión Europea como Rumania, Bulgaria o las Republicas Bálticas. El umbral de la pobreza, según criterios elaborados por el Banco Mundial y aceptados internacionalmente, se sitúa en 2 dólares/día, 730 dólares año, situación en la que se hallan 2.036 millones de personas, encontrándose los niveles mas bajos por Continentes en 2.600 dólares en Nicaragua (América), 200 dólares en Zimbabue (África), 1000 dólares en Afganistán (Asia) y 1800 dólares en Kosovo (Europa).

El que en España estemos muy alejados de esos parámetros de pobreza no puede ser un "consuelo", porque lo que es indudable es que la población por debajo del umbral de la pobreza en nuestro país es un reflejo de la intensa desigualdad existente en la sociedad española.

“Los años del gran crecimiento económico de nuestro país, aumentaron de manera muy destacada la riqueza de la sociedad española, pero no así su nivel de justicia distributiva ”

“La pobreza en España tiene rasgos muy distintos a la existente en países del Tercer Mundo e incluso de otros Estados de la Unión Europea ”

3. Unas políticas poco eficaces en la lucha contra la pobreza

Si los años del gran crecimiento económico no se han aprovechado para reducir la pobreza, esto tiene mucho que ver con la falta de políticas específicas para conseguirlo. Es cierto que la lucha contra la pobreza no se hace solo ni siquiera fundamentalmente con programas diseñados con esa finalidad. La política económica y fiscal, la educación, la vivienda, el sistema público de pensiones, la sanidad, la protección al desempleo y las políticas activas de empleo, el apoyo a la integración de la inmigración, la estructura salarial, etc. son factores decisivos para reducir los riesgos de pobreza o para ayudar a salir de la misma.

“La política económica y fiscal, la educación, la vivienda, el sistema público de pensiones, la sanidad, la protección al desempleo y las políticas activas de empleo, el apoyo a la integración de la inmigración, la estructura salarial, etc. son factores decisivos para reducir los riesgos de pobreza o para ayudar a salir de la misma”

Pero también resultan imprescindibles políticas específicas. En nuestro país las primeras actuaciones específicas en la lucha contra la pobreza hay que situarlas a principios de los años 90 del siglo XX con la aprobación de la Ley de Pensiones No Contributivas y sobre todo con la puesta en marcha en esa misma década de diversas formulas de salarios sociales/rentas de inserción en la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Es a partir del año 2000 en que el gobierno español decide elaborar el Plan Nacional de Acción de Inclusión Social, siguiendo los mandatos de la Unión Europea. En este se plantea, al menos teóricamente, afrontar de manera integral y transversal la lucha contra la pobreza y la exclusión.

En el limitadísimo y simbólico proceso de consultas a las organizaciones sociales y a los agentes sociales que tuvo lugar en aquel momento, la Secretaria Confederal de política Institucional de la CSCCOO como conclusiones finales manifestó lo siguiente:

“ Podemos decir que se ha desaprovechado a una buena ocasión para afrontar un clarísimo déficit de política social existente en España, como es la elaboración de un Plan Integral de lucha por la Inclusión Social.

El diagnostico de situación, acertado y coincidente con lo que desde hace años se viene analizando por instituciones publicas y privadas, no se corresponde con el contenido real del Plan.

Se ha eludido la oportunidad de afrontar de manera compartida entre las tres Administraciones Publicas y de estas con los movimientos sociales la elaboración de un Plan en el que la Administración General del Estado asuma su responsabilidad en la lucha contra la exclusión social”.

Los compromisos de incremento de gasto, aun en el mejor de los supuestos, están muy alejados de las necesidades y no suponen un acercamiento sensible a la media de gasto de la Unión Europea en los programas de exclusión social”.

Doce años después, podemos decir que desgraciadamente nuestro análisis fue certero.

El Plan se limitó a yuxtaponer actuaciones que ya se venían realizando, no incorporo financiación específica nueva, sus indicadores para el seguimiento y evaluación del cumplimiento eran muy insuficientes y la delimitación de responsabilidades entre las tres Administraciones Públicas totalmente imprecisas.

El II y III Plan Nacional de acción para la Inclusión Social no modificaron sustancialmente esa dinámica y sus resultados fueron igualmente nulos. De esta manera cuando en el año 2008 estalla la crisis económica la situación de la pobreza no había cambiado en España, como ya se ha indicado anteriormente.

No solo no sirvieron las supuestas políticas específicas de los sucesivos tres primeros Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social, es que en los años del gran crecimiento económico tampoco se avanzó en las políticas más generales de bienestar social, que podían haber contribuido a esa reducción de la pobreza.

Aunque son datos ya muy conocidos, hay que insistir sobre ellos: en 1996 el total del gasto social público en España representaba el 21'92% del PIB frente al 28'5 de la Unión Europea (15 estados), y el gasto en la función específica de exclusión social era el 0'16%. En el año 2007 el gasto social se había reducido a un 21% en España y a un 26'9% en la UE-15, mientras el gasto en la función exclusión social había crecido en España hasta suponer el 0'27%.

Como hay quienes consideran, en mi opinión acertadamente, que estas estadísticas globales de gasto social hay que manejarlas con mucho cuidado, ya que no tienen en cuenta la gran diversidad de situaciones nacionales (económicas, sociales, demográficas, etc.), podemos buscar otro elemento de comparación: el gasto en protección social por habitante, que en España era de 2.432 euros/año en 1996 frente a 4.550 euros/año en la UE-15 y en el año 2007 en España había pasado a 3.766 euros/año, frente a 5.405 euros/año en la UE-15; la diferencia de 2.118 euros/año se había reducido a 1.639/euros año, pero seguía siendo una notable diferencia.

En cuanto a las políticas autonómicas de la lucha contra la pobreza, circunscritas básicamente a las diversas modalidades de rentas mínimas de inserción, la ausencia de información estadística integrada es en este caso absoluta, aunque nos movemos en estimaciones que en la actualidad oscilan entre los 180.000 y los 200.000 beneficiarios, con un desconocimiento total a nivel de datos estatales mínimamente homogéneos sobre sus perfiles, posible rotación y/o cronicidad, como tampoco hay datos integrados de tipología de prestaciones, evaluación de resultados etc. etc. En definitiva, las rentas mínimas son un auténtico "agujero negro" en la información de nuestro sistema de protec-

“Cuando en el año 2008 estalla la crisis económica, la situación de la pobreza no había cambiado en España ”

“En cuanto a las políticas autonómicas de la lucha contra la pobreza, circunscritas básicamente a las diversas modalidades de inserción, la ausencia de información estadística integrada es absoluta ”

ción social, que no nos permite hacer una evaluación mínimamente rigurosa de sus resultados, más allá de las valoraciones que se han ido haciendo de su diseño legal y de la sospecha de que no han servido de mucho dado la evolución en general de la pobreza en España.

4. Los efectos de la crisis económica en la evolución de la pobreza en España

En definitiva se inicia la crisis económica a finales del 2007 sin que hubiéramos avanzado en la reducción de la pobreza y lo que es peor sin disponer de los instrumentos suficientes y adecuados para afrontar la lucha contra la misma.

¿Cuáles han sido los efectos de más de cuatro años de crisis? Lo primero que hay que tener presente es que la información todavía es limitada y provisional, aun y así los datos disponibles son muy alarmantes, aunque totalmente previsibles.

La tasa de población por debajo del umbral de la pobreza se ha incrementado en más de dos puntos, pasando del 19'7% en el año 2007 al 21'8% en el 2011, que suponen en torno a 10'2 millones de personas. La proporción de hogares que no reciben ingresos ni del trabajo, ni prestaciones de la Seguridad Social o de Desempleo son 580.000, incrementándose del 2'12% en el 2007 al 3'22% en el 2011; con la advertencia de que este último dato presumiblemente se incrementara de forma notable a partir del año 2012, al irse agotando las prestaciones por desempleo y aumentar las cifras de parados de larga duración.

La prolongación de la crisis y los efectos del intenso incremento del paro, la reducción/congelación de los salarios, la precariedad de las condiciones de los nuevos contratos, la reducción real de numerosas pensiones en el año 2011, el notable deterioro del valor del patrimonio inmobiliario y de los bienes bursátiles de muchísimas familias, en definitiva el relativo empobrecimiento generalizado de la mayor parte de la sociedad española, se ha traducido en que por primera vez la cuantía que marca el umbral de la pobreza ha retrocedido, pasando de 7.980 euros/año en el 2009 (año en que alcanzo su nivel más alto) a 7.818 euros/año en el 2010.

El único dato relativamente positivo es la incidencia de la pobreza en la población mayor de 65 años, que ha pasado de un 29'5% del total de este colectivo en el año 2004 a un 21'7% en el 2011, consecuencia de la mejora de nuestro sistema público de pensiones y muy en especial las revalorizaciones de las pensiones mínimas en los primeros años de gobierno de Rodríguez Zapatero, consumando, por el momento, la ruptura entre vejez y pobreza que había sido una constante histórica en nuestra sociedad.

Por el contrario el tramo de población menor de 16 años ha pasado del 23'6% en el año 2007 al 26'5% en el 2011 y a su vez la población entre

“La tasa de población por debajo del umbral de la pobreza se ha incrementado en más de dos puntos, pasando del 19'7% en el año 2007 al 21'8% en el 2011, que suponen en torno a 10'2 millones de personas ”

“El relativo empobrecimiento generalizado de la mayor parte de la sociedad española se ha traducido en que por primera vez la cuantía que marca el umbral de la pobreza ha retrocedido ”

16 y 64 años ha pasado en el mismo periodo de tiempo del 16'8% al 20'7%. Sería necesario disponer con mayor desagregación la incidencia de la pobreza en tramos de edad mucho más cortos, para poder conocer con mayor precisión el perfil de la misma.

Otro dato a tener en cuenta es la atenuación de las diferencias de la incidencia de la pobreza entre hombres y mujeres, que en el año 2007 era de 2'4 puntos porcentuales (18'5% y 20'9% respectivamente) y en el año 2011 es de 1'5 puntos porcentuales (21% y 22'5% respectivamente), que no se ha debido, como es evidente, a una mejora de los niveles de pobreza de las mujeres sino a un empeoramiento en la situación de los hombres, como consecuencia de la intensa destrucción de empleo masculino.

En relación a los demás Estados de la Unión Europea, y recordando de nuevo que los índices de pobreza no son lineales sino en función de la renta existente en cada país, España era en el año 2010 (últimos datos disponibles) el antepenúltimo estado en cuanto a tasa de pobreza, solo superada por Rumania y Letonia, a 4'3 puntos porcentuales de la media de la Unión (que estaba en 16'4% frente al 20'7% de España) y p.e. el doble que en Holanda.

Como es sabido, precisamente aquellos países de la Unión Europea que más recursos económicos en relación al PIB destinan a políticas sociales, son precisamente en los que menos pobreza hay y si tenemos en cuenta que la pobreza es un factor de reducción del consumo y las políticas sociales en ámbitos como la sanidad, los servicios sociales y la educación son muy intensas en generación de empleo, directo e indirecto, no resulta extraño que esos países están afrontando mucho mejor la crisis económica precisamente, aunque por supuesto no solo, por sus políticas sociales muy consolidadas.

Lamentablemente para nuestra realidad social, la Unión Europea ha elaborado un nuevo concepto, población "ARPE" (At risk of poverty and/or exclusión – En riesgo de pobreza y/o exclusión) y en los que se incluyen: población que vive por debajo del 60% de los ingresos medios, población con **privación material severa** (que no pueden permitirse 4 de los siguientes ítems: pagar el alquiler o una letra, mantener la vivienda con calefacción adecuada, afrontar gastos imprevistos, una comida de carne, pollo o pescado tres veces por semana, pagarse unas vacaciones una semana al año, disponer de coche, lavadora, televisor en color o móvil) y población que vive en hogares con baja o nula intensidad de trabajo. Con estos parámetros establecidos en lo que se denomina Estrategia Europa 2020, el porcentaje de nuestro país ascendía en el año 2011 a nada menos que el 26'7% de la población, en torno a 12'5 millones de personas, cuando en el año 2008 era el 22'9%.

Si utilizamos el indicador AROPE en el ámbito de la UE, con datos del año 2009 (últimos disponibles), la situación de España mejora en

“Otro dato a tener en cuenta es la atenuación de las diferencias de la incidencia de la pobreza entre hombres y mujeres ”

“Precisamente aquellos países de la Unión Europea que más recursos económicos en relación al PIB destinan a políticas sociales son precisamente en los que menos pobreza hay ”

“Con estos parámetros establecidos en lo que se denomina Estrategia Europa 2020, el porcentaje de nuestro país ascendía en el año 2011 a nada menos que el 26'7% de la población, en torno a 12'5 millones de personas, cuando en el año 2008 era el 22'9% ”

relación a los datos indicados anteriormente de población por debajo del umbral de la pobreza, quedándonos en el puesto 17 del total de 27 estados, por delante de Italia, Portugal, Irlanda y Grecia, significativamente los países que mayores dificultades están teniendo para afrontar la crisis económica; lo que de nuevo refleja que un desequilibrado desarrollo económico y social y un país con mayor injusticia social esta en peores condiciones de afrontar un proceso de crisis económica.

“*Un desequilibrado desarrollo económico y social y un país con mayor injusticia social está en peores condiciones de afrontar un proceso de crisis económica*”

La incidencia de la pobreza por franjas de edad y género, aunque es mas intensa en términos AROPE, tiene las mismas características que las indicadas anteriormente siguiendo el criterio de estar por debajo del umbral de pobreza (60%). La incidencia en la población mayor de 65 años ha pasado del 31'3% en el año 2004 al 23'1% en el 2011; los de menos de 16 años del 27'7% al 29'5% y los situados entre 16 y 64 años, del 21'9% al 26'9%. En cuanto a género también se aprecia un acortamiento en las diferencias, habiendo pasado los hombres del 23'4% al 26'2% y las mujeres del 25'4% al 27'2%, por lo que la diferencia negativa de las mujeres respecto a los hombres que en el año 2004 era de 2 puntos porcentuales, en el año 2011 se ha convertido en 1 punto porcentual.

Siendo muy relevantes tanto los índices AROPE como el más limitado de población que vive por debajo del umbral de la pobreza (60%), el sector que debería ser objeto de atención prioritaria desde las políticas sociales es el que se encuentra por debajo del umbral de la denominada pobreza alta o severa (40% de la media). Desgraciadamente disponemos de muy poca información cuantitativa y cualitativa al respecto y desde luego no esta muy actualizada, ya que los últimos datos disponibles son del año 2009. En ese año la media de la UE era del 5'3% de la población y en España del 8'3%, encontrándonos en los últimos puestos de la lista, solo superados por los Países Bálticos, además de Rumania y Bulgaria. Lo mas significativo es que ese porcentaje era superior al del año 1995 (que fue del 8%), incrementándose mas de dos puntos porcentuales sobre el año 2003, en el que con el 6% se lograron los niveles mas bajos de pobreza alta o severa. Si se mantuviera el referido porcentaje del 8'3% en la actualidad, y es muy posible que así sea, nos estaríamos refiriendo en torno a 3'8 millones de personas.

“*Profundizar en los datos y características de la pobreza extrema, de la pobreza alta/severa y de los hogares sin ingresos es imprescindible para diseñar una política eficaz en la lucha contra la pobreza*”

En lo que se refiere a la pobreza extrema (25% de la media), no hay datos mínimamente desarrollados y actualizados, por lo que no tendría ningún rigor hacer referencia a los mismos, aunque sin duda seria una información fundamental, dada la urgencia de actuar sobre ella.

Profundizar en los datos y características de la pobreza extrema, de la pobreza alta/severa y de los hogares sin ingresos, es imprescindible para diseñar una política eficaz en la lucha contra la pobreza. Que esto no exista refleja muy bien el grado de interés que las Administraciones Públicas españolas tienen a este respecto.

5. Un Estado injusto con unas Comunidades Autónomas más injustas que otras

Si de los datos generales descendemos a las comparaciones por Comunidades Autónomas, los resultados cuestionan gravemente el grado de cohesión social y la efectividad de las políticas redistributivas y sociales del Estado Autonómico.

El mapa de la pobreza en España no resulta sorprendente para cualquiera que conozca nuestra realidad socioeconómica, pero en cualquier caso es inaceptable.

Según los últimos datos disponibles (año 2010), la diferencia entre los dos extremos de la extensión de la población por debajo del umbral de la pobreza (60% de la media) suponen nada menos que 30'9 puntos: Navarra el 7'3% frente a Extremadura con el 38'2%. Otras cuatro Comunidades Autónomas se sitúan entre el 10% y el 15%: Madrid, Aragón, País Vasco y Asturias; dos Comunidades se encuentran entre el 30% y el 35%: Canarias y Andalucía; y otras dos, Castilla La Mancha y Murcia están entre el 25% y el 30%. Siguiendo este indicador solo seis Comunidades Autónomas (Navarra, País Vasco, Aragón, Madrid, Asturias y Cataluña) se situarían por debajo de la media de pobreza de la Unión Europea.

Si utilizamos el indicador AROPE, los datos empeoran de forma generalizada, pero el mapa sigue teniendo los mismos perfiles. Solo la Comunidad de Navarra se sitúa por debajo del 10% con un 9'7%, la Comunidad de Extremadura supera el 40% con un 41'5% y otras cuatro Comunidades superan el 30%: Murcia (36'15), Andalucía (35'9%), Canarias 35'3%) y Castilla La Mancha (30'95). Al otro extremo, junto a la ya citada Navarra, los mejores datos se encuentran en el País Vasco (15'6%) y Aragón (15'9%). Si realizamos las comparaciones con la UE en términos AROPE, son nueve las Comunidades que se sitúan en pobreza por encima de la media comunitaria, La Rioja, Castilla y León, Castilla La Mancha, Extremadura, la Comunidad Valenciana, las Islas Baleares, Andalucía, Murcia y Canarias.

Un dato interesante es la relación entre Renta per capita autonómica y población por debajo del umbral de la pobreza. En el año 2009 (últimos datos disponibles) tres Comunidades autónomas con similar renta per capita, en torno a 24.000 euros anuales, tiene muy distintos índices de población por debajo del umbral de la pobreza: Aragón un índice del 12'7%, Baleares, 17'3% y La Rioja, 24'7%. Otras tres Comunidades Autónomas con una renta per capita en torno a los 19.500 euros anuales, tienen igualmente diferentes índices de pobreza: Canarias 27'5%, Galicia 19'1%, y Valencia 17'3%. Y por último tres de las Comunidades Autónomas con mayor renta per capita, entre 29.000 y 30.000 euros anuales, tienen así mismo diferentes niveles de pobreza: Madrid el 13'6%, país Vasco, el 9'4% y Navarra el 7'4%.

“La diferencia entre los dos extremos de la extensión de la población por debajo del umbral de la pobreza (60% de la media) suponen nada menos que 30'9 puntos: Navarra el 7'3% frente a Extremadura con el 38'2% ”

“Tres Comunidades autónomas con similar renta per capita, en torno a 24.000 euros anuales, tiene muy distintos índices de población por debajo del umbral de la pobreza ”

“Influye y de manera determinante el tipo de políticas sociales existentes (especialmente en sanidad, educación, vivienda, servicios sociales y rentas de inserción) y su nivel de desarrollo”

Puede haber diversas explicaciones a esa distinta incidencia de la pobreza en Comunidades Autónomas con similar renta per capita: desde factores demográficos, distribución de la propiedad, desigualdad en la renta, peso del ámbito rural, etc. pero que duda cabe que también influye y de manera determinante el tipo de políticas sociales existentes (especialmente en sanidad, educación, vivienda, servicios sociales y rentas de inserción) y su nivel de desarrollo, lo que es muy evidente en una Comunidad con tan escasísima política social como es Canarias y tan elevados índices de pobreza y en sentido contrario la situación de Navarra o el País Vasco con mejores políticas sociales que el conjunto del estado.

La asimetría tan profunda del mapa de la pobreza de nuestro país, que como es conocido no solo se manifiesta en esta materia, requiere una estrategia de colaboración a corto, medio y largo plazo de las tres Administraciones Públicas, que tenga además un carácter transversal.

“El sistema de protección social de nuestro país ha basculado de forma muy prioritaria en una protección económica bastante extensa, aunque de baja intensidad y una presencia muy secundaria de las políticas activas”

El sistema de protección social de nuestro país, salvo lógicamente en el caso de la sanidad, ha basculado de forma muy prioritaria en una protección económica bastante extensa, aunque de baja intensidad y una presencia muy secundaria de las políticas activas. Al ejemplo tradicional del modelo de protección al desempleo, le siguió en la década de los años 90 del siglo XX el modelo en la práctica, mas allá de las posibles intenciones de sus responsables, de las rentas de inserción y ya de forma muy reciente las prestaciones del sistema de atención a la dependencia, en el que el 50% de las mismas son de carácter económico y no de servicios, a pesar del carácter excepcional que les otorga la ley.

En la actualidad entre las diversas prestaciones públicas de la Administración General del Estado, contributivas y no contributivas, de las prestaciones económicas de la ley dependencia y de las diversas rentas de inserción nos situamos en torno a 14'3 millones de prestaciones públicas de índole económica, que es una cifra sin duda considerable. Cuestión muy distinta es la cuantía de las mismas, la inmensa mayoría por debajo, y muchas muy por debajo, de los 1.000 euros mensuales y que en la actualidad son la única renta de numerosísimas familias.

“Este paraguas social que, como se ha indicado, es la única fuente de ingresos de muchísimas familias, no evita la caída en situación de pobreza y por tanto no es suficiente y más aun no siempre es el más adecuado”

Es evidente que esta importante extensión de las prestaciones económicas públicas es un colchón amortiguador de los efectos de la crisis económica, que de no existir o ser mas reducido en su proyección personal, hubiera dado lugar a una fuerte conflictividad social y a una intensísima caída del consumo. Pero este paraguas social que, como se ha indicado, es la única fuente de ingresos de muchísimas familias, no evita la caída en situación de pobreza y por tanto no es suficiente y más aun no siempre es el más adecuado.

6. Diseñar y aplicar otra estrategia de lucha contra la pobreza

Como es obvio la pobreza está estrechamente relacionada con los niveles de paro y de empleo precario de un país, por ello el crecimiento exponencial del desempleo y de la precariedad en España se ha traducido de forma inmediata en el sensible crecimiento de la pobreza; por lo que reducir el paro y la precariedad es el instrumento más inmediato y eficaz para reducir la pobreza. Pero también hemos comprobado como en los años de descenso del paro y de casi pleno empleo entre los hombres de buena parte de las provincias españolas y de una amplia incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, no se conseguía rebajar los niveles de pobreza por debajo de los 7'5 millones de personas. Por otra parte los bajos salarios y la precariedad en el empleo a menudo no permiten salir del umbral de la pobreza, por lo que mejorar las condiciones salariales y del tipo de empleo es una de las condiciones para disminuir la pobreza.

Sin embargo hay otros ámbitos de la pobreza que no están exclusivamente ligados al empleo o al salario, sino que requieren actuaciones previas y/o paralelas de diversa índole. A estos efectos hay que hacer referencia a la diversidad de colectivos por debajo del umbral de la pobreza y que podemos identificar como: familias monoparentales con hijos menores, mujeres con hijos a cargo que no perciben la ayuda del excónyuge, mujeres en el ámbito de la prostitución, personas con graves enfermedades mentales, exreclusos, personas dependientes de drogas o alcohol, jóvenes con fracaso escolar, inmigrantes, ancianos y sobre todo ancianas que viven solas en condiciones precarias, familias que viven en infraviviendas, sectores de la etnia gitana con dificultades de integración, parados mayores de larga duración....etc.

Para ellos se requieren programas activos en el ámbito de la educación, la vivienda, la salud, la rehabilitación, el apoyo en la búsqueda de empleo, la actualización o mejora de su formación profesional. Hay que tener, además, muy en cuenta que muchas de las personas de los colectivos referidos se encuentran en lo que se denomina pobreza persistente, muy difícil de superar sin contar con instrumentos de apoyo y acompañamiento estables.

En ese marco de políticas activas es imprescindible contar con una amplia, especializada y muy descentralizada red pública de profesionales de los servicios sociales, lo que, a pesar de los indudables avances de los últimos años, sigue siendo uno de los déficits más notorios de nuestro sistema de protección social.

Sin esa tupida y bien dotada red de servicios sociales es imposible primero detectar numerosas situaciones de pobreza, en segundo lugar valorar las necesidades de esas personas y diseñar un programa de paulatina superación de la pobreza, en tercer lugar estar en condiciones de hacer el seguimiento y evaluación de ese programa.

“Hay otros ámbitos de la pobreza que no están exclusivamente ligados al empleo o al salario, sino que requieren actuaciones previas y/o paralelas de diversa índole ”

“Se requieren programas activos en el ámbito de la educación, la vivienda, la salud, la rehabilitación, el apoyo en la búsqueda de empleo, la actualización o mejora de su formación profesional ”

“Sin esos medios e instrumentos básicos de atención primaria será un espejismo voluntarista querer avanzar en la reducción de la pobreza ”

Sin esos medios e instrumentos básicos de atención primaria será un espejismo voluntarista querer avanzar en la reducción de la pobreza.

La grave descapitalización presupuestaria del Plan Concertado de Servicios Sociales básicos, muy en especial por parte de la Administración General del Estado, cuyo colofón, por el momento, es el tremendo recorte en el proyecto de presupuestos para el año 2012 y la dedicación de la mayor parte de la red de servicios sociales en los últimos cinco años a atender las solicitudes de la ley de dependencia, conforman un negro futuro de los servicios sociales de nuestro país, como no se corrija radicalmente esta deriva.

“En la lucha contra la pobreza, las Administraciones Públicas no deben delegar esa responsabilidad en las organizaciones solidarias ”

Insisto, sin ese soporte de la red de servicios sociales de atención primaria no se podrá reducir de manera apreciable los niveles de pobreza mas abajo del 16%-20% de la población, una vez descontados los 4-6 puntos porcentuales que a medio plazo podría reducirse desde la situación actual por efecto del crecimiento del empleo.

Y un ultimo apunte, a pesar del notable trabajo, a menudo en solitario, de las ONGS y muy en especial de Cáritas, en la lucha contra la pobreza, las Administraciones Públicas no deben delegar esa responsabilidad en las organizaciones solidarias. Aunque éstas deban seguir jugando un papel importante, la responsabilidad y el protagonismo en el diseño, financiación, ejecución y evaluación de los programas deben ser de los poderes públicos.

(Los datos estadísticos del presente trabajo proceden de las Encuestas de Condiciones de Vida de la población española del INE; de las Estadísticas Eurostat de la Unión Europea; de los Anuarios estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; de los Informes de Exclusión y desarrollo social en España de la Fundación Foessa-Caritas; y de informes de la Red de lucha contra la pobreza y la exclusión social-EAPN).

MUJER, DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN MADRID

Pilar Morales Pacheco

Secretaria de la Mujer CCOO Madrid

La Discapacidad en la sociedad se trata, demasiado a menudo, sólo desde el punto de vista de su problemática para la parte denominada “sana o capaz”, sin valorar las aportaciones de las personas que la padecen y sin tener tampoco en cuenta que muchas de ellas han llegado a ese estado como consecuencia de una enfermedad sobrevenida o de un accidente laboral. El análisis de esos accidentes laborales, sus causas, sus consecuencias y fundamentalmente si habrían sido o no evitables, representan uno de los aspectos a investigar en profundidad y más adecuadamente desde el área de Salud Laboral y por tanto de Prevención de Riesgos Laborales.

No podemos afrontar el acercamiento a las diversas situaciones de las mujeres con discapacidad, desde el punto de vista segregador, ni del caritativo, puesto que estas mujeres son sujetos de derechos, no generadoras de “ayudas”. Ese concepto pseudos religioso-paternalista, relega a ciudadanas de pleno derecho a perceptoras de caridad, lo que menoscaba su autoestima y su valoración social.

Teniendo en cuenta ese estatus ciudadano de ser “sujetos de derechos”, las mujeres con discapacidad tienen unas necesidades específicas que no requiere la población con plena capacidad y que por tanto hay que compensar, nos referimos a: tratamientos médicos, fármacos, ayudas técnicas, transportes, asistencia personal o adaptaciones. En el caso de este colectivo, los ajustes y recortes de los gobiernos no tienen la misma incidencia que sobre el resto de la población, pues suspender un servicio de ambulancias, una rehabilitación o negar la adaptación de un puesto de trabajo (para las afortunadas que han podido optar a él) supone la integración o el aislamiento y supone también padecer secuelas y sufrimientos que no debería añadir el dinero.

Otro problema generalizado en la discapacidad y agravado para las mujeres es la falta de datos actuales; los diversos estudios que se han afrontado en su mayoría siguen utilizando datos de la última macro-

“No podemos afrontar el acercamiento a las diversas situaciones de las mujeres con discapacidad, desde el punto de vista segregador, ni del caritativo, puesto que estas mujeres son sujetos de derechos”

“En el caso de éste colectivo, los ajustes y recortes de los gobiernos, no tienen la misma incidencia que sobre el resto de la población”

“La Comunidad de Madrid ocupa uno de los últimos lugares en aplicación de las ayudas y demás medidas de la Ley de Atención a Personas en situación de dependencia”

encuesta realizada en 2008, “Encuesta sobre discapacidad y autonomía personal en situación de dependencia” en adelante EDAD, que nos daba el dato de que en España existían 2,3 millones de mujeres con discapacidad y 1,5 millones de hombres.

Los estudios más recientes son los realizados por el Ministerio de Sanidad a cargo de Ferreira (2010) y Rodríguez (2011).

Las personas con discapacidad también son parte de la ciudadanía madrileña, 434.900. De ellas, el 59% son mujeres, que añaden a las discriminaciones generales del resto, las específicas de su circunstancia, que puede ser de nacimiento, pero también sobrevenida por enfermedad, accidente laboral o común u otras circunstancias, pero que son “sujeto de derecho” por sí mismas y no fuente de “ayuda” o subvención”.

La Comunidad de Madrid ocupa uno de los últimos lugares en aplicación de las ayudas y demás medidas de la Ley de Atención a Personas en situación de dependencia, estando sólo por encima de Galicia, Baleares, Valencia y Canarias. Esta cuestión ha sido debatida en los medios de comunicación pero ha sido y es muy dificultoso establecer diálogo con la Administración del Partido Popular, al igual que en cualquier otro aspecto de comunicación institucional o con los Agentes Sociales.

GRÁFICO 1. POBLACIÓN DISCAPACITADA MADRILEÑA 2008



Fuente: Política Social CCOO Madrid (EDAD 08). INE.

“Las mujeres con discapacidad presentan enfermedades crónicas en un porcentaje de 9 puntos más que los hombres”

La edad es otro factor, más que de discapacidad, de dependencia, y el grupo más numeroso es el comprendido entre 65 y 79 años, y el que está situado por encima de los 80.

Las mujeres con discapacidad presentan enfermedades crónicas en un porcentaje de 9 puntos más que los hombres, si tenemos en cuenta además que las personas cuidadoras son en un porcentaje muy elevado mujeres, vemos como los problemas de la discapacidad y su cuidado va adquiriendo rostro de mujer. Pongamos un ejemplo, el perfil de la persona cuidadora principal es en un 80% una mujer de entre 30 y 44 años y de un 81% el de una mujer entre 45 a 64 años, y el 62% una mujer de entre 65 años y más. En cuanto a la relación entre la perso-

na cuidada y su cuidadora principal, la madre supone el 80,1% mientras que el padre es el 74%; la esposa el 79% y el esposo cuidador el 57%; las hijas el 70,9% y los hijos el 53,9%.

Estos datos nos indican también en buena parte la división sexual del trabajo o bien la doble jornada asumida por las mujeres cuidadoras, ambos aspectos, superados en el discurso, pero no en la práctica.

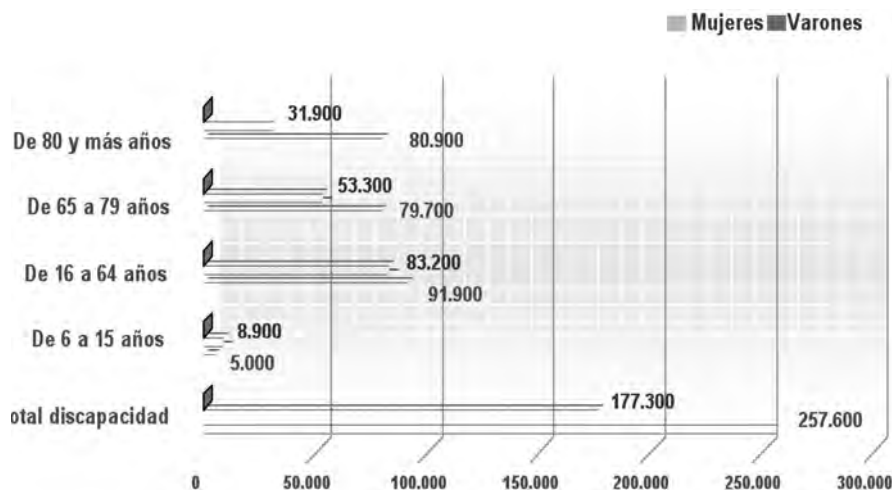
Las mujeres viven más, pero su estado de salud es peor. El que las mujeres se estén incorporando al mercado laboral y dejen en parte las tareas del cuidado a su sola responsabilidad, pone de manifiesto las carencias sociales de un Estado que no ha previsto que ese trabajo no pagado deje de realizarse.

La aplicación o no de la Ley de Atención a Personas en Situación de Dependencia, tiene consecuencias sobre quienes necesitan las ayudas, pero también sobre las mujeres trabajadoras que tienen que afrontar ese trabajo de cuidado.

Las mujeres cuidan a lo largo de toda su vida, a quienes componen las unidades familiares, y cuando son ellas las necesitadas de esa atención, se les considera destinatarias de ayudas y no sujetos objetivos de derechos.

“El que las mujeres se estén incorporando al mercado laboral y dejen en parte las tareas del cuidado a su sola responsabilidad pone de manifiesto las carencias sociales de un Estado que no ha previsto que ese trabajo no pagado deje de realizarse ”

GRÁFICO 2. PERSONAS DISCAPACITADAS EN MADRID 2008. TRAMOS DE EDAD



Fuente: Política Social CCOO Madrid (datos INE 2008).

Situación laboral de las mujeres con discapacidad

Debe tenerse en cuenta que muchas de las discapacidades son sobrevenidas y que acarrear en ocasiones un cambio de actividad, debido a las nuevas circunstancias de la trabajadora. En la mayoría de los casos (85%) han tenido que abandonar el trabajo remunerado que tenían

para ser declaradas pensionistas y en muchos casos no volver a tener actividad remunerada.

La situación de éste colectivo es compleja, existe un 30% percibiendo pensiones contributivas y no contributivas, un 6% que no puede trabajar, un 22% de inactivas y sólo un 34% trabajando.

Las causas de la inactividad en éste caso, generalmente no es por ocuparse del cuidado, sino al contrario, por las barreras sociales de todo tipo, la sobreprotección y la presión social por no ajustarse a los modelos y prototipos que la organización patriarcal exige a las mujeres.

Las políticas sociales que plantean las Administraciones Públicas, pueden ser un factor de integración en el mercado laboral o de aislamiento de este colectivo.

GRÁFICO 3. MUJERES DISCAPACITADAS EN MADRID 2008. DE 16 A 64 AÑOS



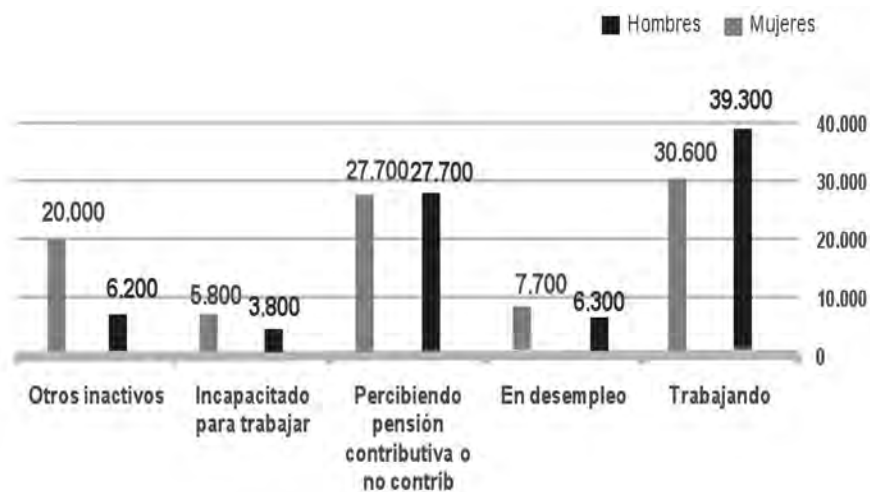
Fuente: Política Social CCOO Madrid (datos INE 2008).

Las diferencias con respecto a los hombres con discapacidad se centran en las mujeres inactivas, que como hemos analizado son 20.000 en la Comunidad de Madrid, frente a 6.200 hombres; esta diferencia no responde a circunstancias incapacitantes, sino sociales.

En el caso del empleo, también observamos una diferencia de 8.700 mujeres menos que hombres que estén trabajando.

Observamos también que a pesar de estar incapacitadas para trabajar un número mayor de mujeres que de hombres, el número de personas receptoras de pensiones está al 50%. Como vemos en este caso el 50% no significa equilibrio ni paridad.

GRÁFICO 4. POBLACIÓN DISCAPACITADA EN MADRID. DE 16 A 64 AÑOS POR SEXO. 2008

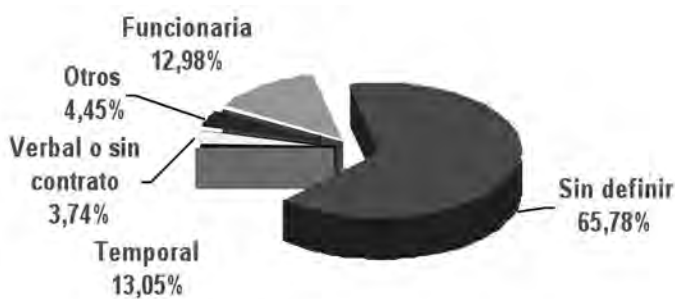


Fuente: Política Social CCOO Madrid (datos INE 2008).

Mujeres con discapacidad asalariadas en Madrid

Existe un 12,98% de mujeres que trabajan en las Administraciones Públicas, como personal laboral o funcionariado y un 13,05% con contratos de carácter temporal, pero del 65,78% no se han elaborado datos por las Administraciones Públicas, lo que no nos permite analizar su situación laboral con la profundidad necesaria.

GRÁFICO 5. DISCAPACITADAS ASALARIADAS EN MADRID. DE 16 A 64 AÑOS



Fuente: Política Social CCOO Madrid (datos INE 2008).

TABLA 1. PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN Y SE HAN BENEFICIADO DE MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO SEGÚN EL TIPO DE MEDIDA (1)

Personas con Discapacidad beneficiadas con medidas de Acceso al Empleo	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	CMADRID	NACIONAL	CMADRID	NACIONAL	CMADRID	NACIONAL
TOTAL MEDIDAS(1)	7.400	64.100	3.900	39.700	3.600	24.400
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	19,70%	22,14%	23,54%	18,65%	15,57%	27,82%
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	12,23%	18,52%	11,94%	18,93%	12,53%	17,87%
Contrato específico para personas con discapacidad	52,56%	54,53%	76,65%	59,67%	26,59%	46,18%
Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social	17,73%	21,20%	11,41%	17,28%	45,31%	27,59%
Otros (Enclaves laborales, empleos con apoyo...)	0,00%	9,32%	0,00%	9,61%	0,00%	8,85%

(1) Una persona puede haberse beneficiado de varias medidas de acceso.

Fuente: Encuesta de discapacidad, Autonomía personal y situación de dependencia. 2008. INE.

“En la Comunidad de Madrid, las cifras con respecto a las nacionales, son desfavorables para las mujeres, respecto a los hombres con discapacidad”

En la Comunidad de Madrid, las cifras con respecto a las nacionales, son desfavorables para las mujeres, respecto a los hombres con discapacidad, a pesar de existir la Ley 3/2007 de Medidas Efectivas para la Igualdad entre mujeres y hombres, pero también son peores comparadas con el resto del Estado.

También hay abierto desde hace años, un debate sobre cómo se desarrolla la actividad laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, que surgieron por iniciativa privada pero que posteriormente se regularon por la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), pero también existe una parte de mujeres con discapacidad que se incorporan al Empleo Público, puesto que existe una “cuota de reserva”, que alcanzaba el 5%, pero que ahora ante la congelación de la Oferta Pública de Empleo, también van a verse afectadas, al cerrárseles esa vía. Tampoco parece que vayan a mantenerse las bonificaciones a la contratación que existían antes de la Reforma Laboral, si no consigue derogarse.

“Hay abierto desde hace años, un debate sobre cómo se desarrolla la actividad laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo”

En cuanto a Sectores de Actividad, las mujeres, las mujeres se agrupan de forma mayoritaria en el Sector Servicios, en los niveles de menos cualificación, como ejemplo entre las mujeres predomina auxiliar de enfermería (18%) cuidadora de personas (12%), cocinera (12%) y camarera (11%).

La atención y seguimiento del empleo de las trabajadoras con discapacidad, para nuestra organización sindical, consiste en la vigilancia de que tengan una buena adaptación al puesto de trabajo y que se les aplique el convenio colectivo, en igualdad de condiciones que a sus compañeras, además de que se les apliquen los aspectos de mejora que faciliten su plena integración en las empresas.

Conclusiones

La discapacidad es una situación compleja, pero las mujeres que sufren esta situación, no quieren ser consideradas como ciudadanas de segunda y tratan de superar sus limitaciones, que en el caso de las mujeres tiene una doble vertiente, por la pervivencia del paternalismo, la sobreprotección pero también por considerarlas más frágiles que los hombres, cuando realmente hay mujeres que sacan adelante sus familias y sus hogares y muchas intentan incorporarse al mercado laboral, en la medida de sus posibilidades.

Sin embargo, a esta sociedad convulsa, que le queda mucho que hacer en la comprensión de la diversidad, en valorar la superación, el esfuerzo y la capacidad de las personas que además de luchar a diario con los problemas que tenemos todas y todos, tienen que vencer también los prejuicios, las limitaciones y el bordillo de la acera.

“La discapacidad es una situación compleja, pero las mujeres que sufren esta situación no quieren ser consideradas como ciudadanas de segunda y tratan de superar sus limitaciones”

TRABAJADORAS DE ORIGEN MIGRANTE Y EMPLEO EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: UNA APROXIMACIÓN AL CASO DE CATALUNYA

Sònia Parella y Mercedes Ferber

Departamento de Sociología / CER-Migracions, UAB

1. Introducción

Este texto recoge los principales resultados del estudio *Mujeres migradas, trabajo de cuidado y segregación laboral en Catalunya desde una perspectiva de géneros* financiado por el Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya) y realizado durante el periodo 2010-2011¹.

Los objetivos generales de esta investigación son:

- Identificar cómo se estructuran los espacios mercantiles que genera el trabajo de cuidado remunerado
- Los efectos que tiene dicha estructuración sobre los patrones de incorporación laboral de las trabajadoras extranjeras en Catalunya.

Se parte del concepto *trabajo de cuidado* para explicar los mecanismos que dan forma a la segregación laboral que afecta a las trabajadoras de origen inmigrante, muchas de ellas concentradas en los distintos segmentos y modalidades que adopta la mercantilización de dicho trabajo en Catalunya. A tal efecto, partimos de la premisa que, si bien el *cuidado* se ha organizado habitualmente desde el espacio doméstico, desde los hogares, su desarrollo se realiza habitualmente a través de una combinación de tres vías: mercado, sector público y trabajo no remunerado (Carrasco 2006). En un contexto de *crisis del cuidado* (Pérez Orozco 2006), las actuales tendencias hacia la mercantilización se concretan principalmente en la proliferación de empleos de bajos salarios, a menudo bajo condiciones de máxima vulnerabilidad, marginalidad e invisibilidad. Son muchas las mujeres de origen migrante que se emplean en este sector y muchas de ellas en las modalidades menos reguladas.

“Se parte del concepto trabajo de cuidado para explicar los mecanismos que dan forma a la segregación laboral que afecta a las trabajadoras de origen inmigrante”

“Un aspecto clave a la hora de determinar las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo de las trabajadoras migradas es el tipo de modelo de ocupación que se genere en torno al sector del cuidado”

A lo largo de estas páginas procedemos a presentar brevemente el marco conceptual del estudio y a mostrar una síntesis de los principales resultados obtenidos a partir de las entrevistas en profundidad realizadas a trabajadoras inmigrantes (seleccionadas en función de la zona de origen y del tipo de trayectoria laboral seguida dentro de las diferentes modalidades del sector del trabajo de cuidado remunerado en Catalunya); así como de las entrevistas a una muestra de gerentes de entidades privadas ubicadas en el Área Metropolitana de Barcelona, que recogen distintas modalidades de prestación de servicios de cuidado. Concluimos nuestro análisis con una reflexión sobre las implicaciones políticas derivadas del diagnóstico presentado. Asimismo, presentamos una primera valoración sobre las posibles consecuencias de la reciente aprobación del nuevo régimen de la Seguridad Social para el servicio doméstico desde la perspectiva de las trabajadoras migrantes.

2. Vínculo entre migración, empleo y “regímenes de cuidado”

Un aspecto clave a la hora de determinar las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo de las trabajadoras migradas es el tipo de modelo de ocupación que se genere en torno al sector del cuidado. De acuerdo con Recio (2010), este modelo nos remite a un entramado de relaciones entre los diferentes espacios institucionales y actores implicados en la “organización del cuidado”, que se explica básicamente a partir del nexo entre el modelo laboral, el modelo familiar y el modelo de Estado.

Al respecto, Simonazzi (2009) establece diferentes tipos de mercados en función del tipo de régimen de care o de políticas sociales destinadas a la atención de las personas dependientes. A tal efecto, vincula las políticas públicas (despliegue servicios, prestaciones económicas, etc.), con las dinámicas propias de los mercados de trabajo nacionales y con la tradición familiar de los diferentes países, tanto en clave del nivel de responsabilidad que asume la institución familiar en la provisión del cuidado, como con respecto al nivel de persistencia o superación del modelo *male breadwinner* y mujer “ama de casa de casa” (*female housekeeper*). De esa interacción surgen diferentes tipos de mercado de trabajo en el sector de atención a la dependencia, tanto con respecto a la cantidad como a la calidad de los puestos de trabajo que se generan (Recio 2010).

“La organización social del cuidado desde la apuesta por servicios públicos y transferencias monetarias con carácter finalista, sin duda permite impulsar la desfamiliarización, así como la emergencia y consolidación de un sector formal alrededor del cuidado”

De ese modo, la organización social del cuidado desde la apuesta por servicios públicos y transferencias monetarias con carácter finalista, sin duda permite impulsar la desfamiliarización, así como la emergencia y consolidación de un sector formal alrededor del cuidado, capaz de generar ocupación de calidad -como sería el caso de los países nórdicos, por ejemplo- (Recio, 2010). En cambio, de acuerdo con Recio (2010), si se opta por un modelo basado en la transferencia a las familias de la responsabilidad del cuidado y por políticas sociales que se concretan principalmente en transferencias económicas de ayuda a

la dependencia sin comprobación del uso, los efectos son completamente diferentes. Se promueve un tipo de ocupación que se sitúa entre el cuidado informal y la expansión de un mercado de trabajo precario, descualificado y con bajos salarios, con una fuerte presencia de la economía sumergida.

Con el fin de ilustrar las especificidades del sur de Europa con respecto al vínculo entre migración y ocupación femenina, resulta de interés la tipología de regímenes de bienestar que propone Eleonore Kofman (2008). La autora clasifica España como régimen “conservador del Sur” (*conservative southern*). Ante el insuficiente desarrollo de los servicios para las familias y de los servicios sociales, las demandas de la ciudadanía activan desde el mercado pautas de ocupación para las mujeres migradas basadas principalmente en el trabajo doméstico asalariado (entendido como ocupación dentro de los hogares), con una destacada presencia de la modalidad de “trabajadoras domésticas internas”; en detrimento de la presencia de las trabajadoras de origen inmigrante en sectores como los servicios sociales, educativos o sanitarios, que es la pauta predominante en países pertenecientes a otros regímenes, como Suecia, por ejemplo. La tipología de Kofman confirma los hallazgos de otros estudios comparativos a nivel europeo, como los trabajos de Sarti (2006), que muestran una correlación negativa entre el volumen de servicio doméstico (trabajo doméstico asalariado en el que el hogar ejerce de empleador) y el gasto social público.

Desde este planteamiento, los países pertenecientes al régimen “conservador del Sur”, con una menor inversión pública en servicios sociales, no solo se sustentan en mayor medida en el cuidado informal proporcionado desde el hogar, sino que presentan una menor capacidad de generar puestos de trabajo de calidad en torno al cuidado. Este hecho explica, en parte: la creciente informalización del sector del trabajo de cuidado remunerado; la concentración de trabajadoras de origen inmigrante en dicho sector durante los últimos años y la consiguiente feminización de los flujos migratorios (Bettio *et al.*, 2006; Sarti, 2006; Lyon y Gluksmann, 2008).

3. Las formas en que las divisiones de clase y étnico-raciales inciden en los patrones de organización de los cuidados y en su externalización en un contexto de “globalización del cuidado”

Paralelamente al debate feminista sobre el *care*, el corpus teórico sobre las migraciones femeninas internacionales también ha hecho importantes contribuciones conceptuales al estudio del *social care*. El estudio de las migraciones internacionales desde las dinámicas de la globalización y desde una perspectiva de género, ha permitido ir más allá de la articulación micro de la dicotomía entre producción/reproducción y ha proporcionado herramientas conceptuales para identificar las coordenadas de globalización del trabajo de cuidado (*globalization of care work*). Estas dinámicas constituyen el “punto de partida”

“*Ante el insuficiente desarrollo de los servicios para las familias y de los servicios sociales, las demandas de la ciudadanía activan desde el mercado pautas de ocupación para las mujeres migradas basadas principalmente en el trabajo doméstico asalariado*”

“*Los países pertenecientes al régimen “conservador del Sur”, con una menor inversión pública en servicios sociales, no solo se sustentan en mayor medida en el cuidado informal proporcionado desde el hogar, sino que presentan una menor capacidad de generar puestos de trabajo de calidad en torno al cuidado*”

para comprender los procesos de feminización de las migraciones internacionales y su incidencia en las desigualdades de género en contextos de crisis de la reproducción social (Zimmerman et al. 2005) o de “déficit de cuidado” (Glenn 2010:183).

Términos como “criadas de la globalización” (*servants of globalisation*) (Salazar Parreñas 2001), “cadenas globales de cuidado” (Hochschild 2000) o “fuga de cuidado” (*care drain*) (Hochschild 2000; Bettio et al. 2006) han ido consolidando un corpus teórico que analiza la migración femenina como un fenómeno de “extracción” de cuidado, por parte de sociedades más ricas que “compran” a bajo coste el cuidado y afecto de las trabajadoras migrantes, desde relaciones mercantilizadas y a menudo gestionadas desde el ámbito privado. De acuerdo con la politóloga Mona Harrington (1999), asistimos a la intensificación de las desigualdades (*hardening inequalities*) entre mujeres, creadas y reproducidas por la reorganización global del trabajo de cuidado (Romero, 2002; Lutz, 2002; Uttal, 2002).

“La concentración de una parte considerable de las mujeres migradas en segmentos laborales específicos no puede ser explicada solo a partir de las propias características o estrategias de estas trabajadoras”

La concentración de una parte considerable de las mujeres migradas en segmentos laborales específicos (como por ejemplo el trabajo doméstico asalariado y otros servicios escasamente remunerados) no puede ser explicada solo a partir de las propias características o estrategias de estas trabajadoras. Es principalmente el resultado de una serie de procesos discriminatorios que tienen que ver con un complejo entramado de factores de desigualdad (género, clase social, grupo étnico, nacionalidad, etc.), que interactúan de forma simultánea a través de las normativas, las prácticas y los discursos (Parella, 2010). Son tres los principales elementos normativos que generan procesos de diferencia, desigualdad y subordinación en el mercado de trabajo para las mujeres migradas.

- En primer lugar, los principios rectores de una política migratoria y de control de flujos, de competencia estatal, que define el “campo de posibilidades” de las personas migradas en el espacio social y laboral según clase, género, estatuto jurídico y lugar de procedencia (nacionalidad) (Cachón, 2009).
- En segundo lugar, la pseudoregulación o desregulación de algunas ocupaciones tradicionalmente feminizadas. De ese modo, la construcción de la ciudadanía en términos laborales utiliza estrategias de negación y subordinación de los trabajos de las mujeres, que ha supuesto la legitimación de la exclusión de las trabajadoras de hogar y de las trabajadoras sexuales (Mestre, 2005).
- Por último, aunque no menos importante, las coordenadas del modelo de organización social del cuidado de las personas dependientes y el tipo de respuesta política (Peterson, 2007).

Todos estos condicionantes mencionados operan y a la vez son legitimados a partir de la construcción simbólica. Es así que el vínculo

entre mujeres migradas y determinadas ocupaciones se va consolidando, a través de estereotipos de base etnocéntrica y a la vez androcéntrica que las excluyen de algunas ocupaciones y las convierte en objeto de selección preferente para otras. Por lo tanto, las desigualdades múltiples que operan de forma interrelacionada en el acceso al empleo y en la promoción laboral de las mujeres migradas, son el resultado de condicionantes estructurales que se concretan a través de prejuicios y estereotipos que dan forma concreta a procesos discriminatorios en base al género, la extranjería y la categoría “inmigrante” como atributo social.

4. Principales rasgos del modelo de gestión del cuidado en Catalunya y España

De acuerdo con Rodríguez Cabrero (2011), el modelo de gestión del cuidado para el caso español recae principalmente en las familias (eufemismo de “mujeres”). Cuando la familia o parentela no puede asumir el cuidado de las personas dependientes, la externalización y la mercantilización de la atención personal a través del recurso al servicio doméstico tradicional constituye, según Martínez Buján (2011:94), el otro gran pilar de la provisión de cuidado en España. La autora identifica un “nuevo servicio de hogar” o un “servicio doméstico del envejecimiento”, especialmente dirigido a personas mayores en situación de falta de autonomía personal y que se nutre fundamentalmente de trabajadoras de origen migrante.

Ciertamente, en los últimos años, este modelo de gestión del cuidado experimenta un proceso de transformación, como lo demuestra la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAAD en lo sucesivo), si bien el balance de su aplicación muestra que no ha supuesto reformas profundas, sino más bien lo contrario. Se trata de un modelo en transición hacia una cobertura universal, que ha permitido inaugurar un nuevo catálogo de servicios sociales y prestaciones económicas. Sin embargo, varios estudios señalan que su implementación ha propiciado la reestructuración del trabajo de cuidado hacia la modalidad de la contratación de una trabajadora dentro del hogar (Rodríguez Cabrero, 2011; Martínez Buján, 2011). De ese modo, se asistiría a una intensificación de las dinámicas de familiarización y mercantilización. El principal riesgo, tal y como advierte Rodríguez Cabrero (2011), es que la vía de las prestaciones monetarias o de la integración del cuidado informal al sistema de la Seguridad Social suponga el reforzamiento del modelo tradicional de cuidado. En este sentido, el autor afirma que se asistiría a la reconstrucción “del papel histórico de la mujer cuidadora mediante el control y dirección del cuidado formal o delegado en el seno del hogar a mujeres migradas” (Rodríguez Cabrero, 2011:19).

A modo de síntesis, la Figura 1 presenta los pilares más relevantes del actual sistema de atención al cuidado a las personas socialmente defini-

“Un “nuevo servicio de hogar” o un “servicio doméstico del envejecimiento”, especialmente dirigido a personas mayores en situación de falta de autonomía personal y que se nutre fundamentalmente de trabajadoras de origen migrante”

“Varios estudios señalan que su implementación ha propiciado la reestructuración del trabajo de cuidado hacia la modalidad de la contratación de una trabajadora dentro del hogar”

“La estructura delegada está gestionada directamente desde la esfera familiar y contempla tanto la modalidad formal como la informal”

“Desde el momento en que las políticas públicas (estructura pública) favorecen las prestaciones económicas a las familias, de escasa intensidad protectora (en detrimento de la provisión o financiación de servicios), se estimulan dinámicas familiarizadoras que pasan por potenciar el “cuidado informal” remunerado”

“La proliferación de este tipo de prestación supone también un incentivo para que los hogares destinen parte o la totalidad de la prestación a remunerar a una trabajadora doméstica sin contrato”

das como dependientes, a partir de Parella (2003) y de una adaptación del modelo propuesto por Rodríguez Cabrero (2011:20-23). El esquema contempla las tres estructuras que proporcionan cuidado: familia (estructura tradicional), estado (estructura pública) y mercado (estructura privada). Se añade una cuarta, denominada “estructura delegada” en los términos de Rodríguez Cabrero (2011), que incluye el trabajo doméstico asalariado bajo sus diferentes modalidades y que constituye un espacio mercantilizado con una marcada presencia de trabajadoras extranjeras. La estructura delegada está gestionada directamente desde la esfera familiar y contempla tanto la modalidad formal como la informal.

Esta “estructura delegada” se distingue de la estructura privada en cuanto que no incluye entidades que prestan los servicios de cuidado desde un mercado regulado desde el Régimen General de la Seguridad Social, donde quien contrata es una entidad con personalidad jurídica. Asimismo, se distingue de la estructura tradicional de cuidado informal (a cargo principalmente de las mujeres dentro del ámbito del hogar), en cuanto que responde a estrategias mercantilizadas pseudo o desreguladas del cuidado, que surgen desde la institución familiar.

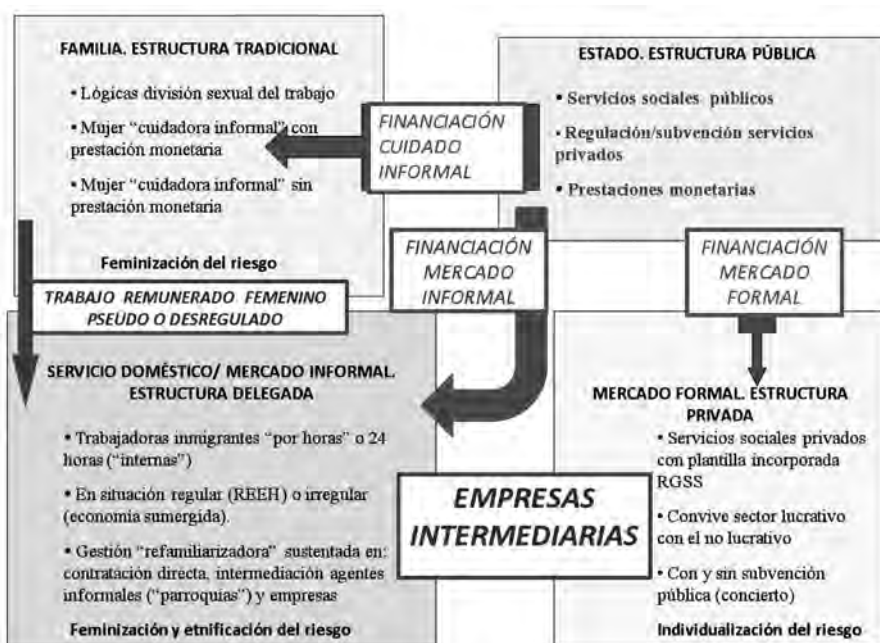
Las cuatro estructuras aparecen fuertemente imbricadas a la hora de explicar las dinámicas de gestión del cuidado y sus efectos en términos de desigualdades y condiciones laborales. A continuación se concretan algunas de estas imbricaciones:

- Desde el momento en que las políticas públicas (estructura pública) favorecen las prestaciones económicas a las familias, de escasa intensidad protectora (en detrimento de la provisión o financiación de servicios), se estimulan dinámicas familiarizadoras que pasan por potenciar el “cuidado informal” remunerado, dirigido principalmente a mujeres que ya ejercían esta tarea de forma no remunerada. Este sería el caso de la “Prestación económica para cuidado en el entorno familiar”, que establece la LAAD y que es con diferencia el tipo de prestación más generalizada.
- Asimismo, la proliferación de este tipo de prestación supone también un incentivo para que los hogares destinen parte o la totalidad de la prestación a remunerar a una trabajadora doméstica sin contrato. Esta práctica supone estimular la estructura delegada, a través de la subvención indirecta del mercado informal. Tal y como ponen de manifiesto los trabajos de Martínez Buján (2011:112), son muchas las familias que utilizan la ayuda económica de “cuidado familiar no profesional” que reciben de la LAAD para la contratación de trabajadoras inmigradas en situación irregular en el domicilio, desde situaciones jurídicas vulnerables y bajo condiciones laborales a menudo abusivas.
- El vínculo entre la estructura tradicional (familiar) y la delegada es claro. De acuerdo con Lyon y Gluksmann (2008), se asiste al surgi-

miento de una variedad de fórmulas mixtas entre el trabajo de cuidado remunerado y el no remunerado, entre el formal y el informal, donde se combina la “refamiliarización” con la externalización del cuidado hacia un mercado cada vez menos homogéneo y más informalizado. Este trasvase desde la familia hacia una mercantilización más desregulada, se materializa a través de diversas vías: además del contacto directo entre la familia empleadora y la trabajadora doméstica (a través de las referencias, redes, etc.), o del papel intermediador de agentes informales (“parroquias”), proliferan las entidades lucrativas que se sitúan en esta creciente nebulosa que se conforma entre la estructura privada y la delegada: las “empresas intermediarias” (Parella 2003).

- Si la estructura pública no apuesta suficientemente por los servicios sociales públicos o servicios privados subvencionados (empresas), los efectos sobre la estructura privada son también negativos. A falta de financiación pública, el mercado formal de las empresas (tanto lucrativas como no lucrativas) configura una oferta desestructurada y fragmentada, en gran medida debido al peso del mercado informal, que ejerce una “competencia desleal” (Carrasco y Rodríguez, 2000). La expansión de las empresas pasa fundamentalmente por la especialización en los segmentos de la demanda con mayor poder adquisitivo; o bien por precarizar las condiciones laborales de las personas contratadas (eludir el reconocimiento profesional de las personas empleadas, aplicar convenios colectivos de nivel más bajo, etc.), como consecuencia de la feminización del sector y con el riesgo que esto supone para la calidad del servicio (Recio 2006).

FIGURA 1. SISTEMA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES



Fuente: elaboración propia a partir de Parella (2003) y Rodríguez Cabrero (2011).

5. Modalidades del sector del cuidado

Las condiciones laborales en el sector del cuidado varían según el tipo de modalidad y la estructura (pública, privada o delegada) sobre la que se sustenta el vínculo mercantil en la prestación del cuidado.

La Figura 2 resume las distintas modalidades de prestación de estos servicios en Catalunya, en cuanto al tipo de estructura en la que se enmarca cada una de ellas y sus principales características.

FIGURA 2 - MODALIDADES DEL TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO (*)

MODALIDAD	TIPO DE ESTRUCTURA	CARACTERÍSTICAS
Residencias y centros de día	Privada, con o sin concierto público*	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones de trabajo están fijadas por el V convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de 2008 Se exige titulación a la plantilla Coexiste la iniciativa mercantil con la iniciativa social
Empresas de servicios de atención domiciliaria (Con personal en plantilla bajo el RGSS)	Privada, con o sin concierto público	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que cuentan con personal contratado para prestar servicios de apoyo y cuidado a domicilio. Las condiciones de trabajo están fijadas por el Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Cataluña para los años 2005-2008 Se exige titulación a la plantilla Coexiste la iniciativa mercantil con la iniciativa social. Creciente presencia de "cooperativas" y de empresas de inserción
Empresas de servicios de atención domiciliaria (intermediarias)	Delegada y privada	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionan al cliente un servicio intermediario de selección del personal para la prestación de servicios de cuidado a domicilio. No cuentan con una plantilla con contrato laboral. Las condiciones de trabajo se regulan –en el momento de la realización del trabajo de campo-, a partir del RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar²

MODALIDAD	TIPO DE ESTRUCTURA	CARACTERÍSTICAS
Empresas de servicios de atención domiciliaria (intermediarias)	Delegada y privada	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas lucrativas. Predominio de "franquicias" y de personas que cotizan en el RETA (autónomos), junto con empresas ilegales. • Si bien algunas de estas empresas "median" a la hora de garantizar el cumplimiento del RD 1424/1985, tanto la pseudoregulación del sector, como la fuerte implementación de la economía sumergida en los hogares que emplean a personal doméstico, confiere un gran margen de discrecionalidad a las familias a la hora de fijar las condiciones de trabajo
Servicio doméstico	Delegada	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye todas las actividades del trabajo doméstico que se desarrollan a través de una relación mercantil establecida entre la familia y una persona asalariada ajena al grupo de convivencia. Engloba tanto las tareas del hogar como las de atención a personas dependientes. (Colectivo IOÉ, 2001). • Las condiciones de trabajo se regulan –en el momento de la realización del trabajo de campo-, a partir del RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar³ • Tanto la pseudoregulación del sector, como la fuerte implementación de la economía sumergida en los hogares que emplean a personal doméstico, confiere un gran margen de discrecionalidad a las familias a la hora de fijar las condiciones de trabajo

Fuente: elaboración propia

*se excluye en este trabajo el análisis del sistema público de servicios sociales

A continuación presentamos de forma esquematizada una síntesis de los principales resultados de nuestro estudio para cada una de las modalidades identificadas:

5.1. El empleo de las trabajadoras de origen inmigrante en el sector sociosanitario: residencias geriátricas

“Las empresas se enfrentan a la “amenaza” de la competencia que supone la atención domiciliaria desde el servicio doméstico tradicional (con o sin relación laboral formal)”

- Los gerentes entrevistados coinciden a la hora de señalar que el perfil socioeconómico del cliente/usuario está viéndose modificado ante la crisis económica. Ante la ausencia de ayudas públicas (largas listas de espera para poder obtener una plaza pública o concertada), las personas mayores se encuentran cada vez más deterioradas en el momento del ingreso, por cuanto las familias esperan más tiempo antes de recurrir a un centro privado.
- Las empresas se enfrentan a la “amenaza” de la competencia que supone la atención domiciliaria desde el servicio doméstico tradicional (con o sin relación laboral formal) y lo atribuyen al hecho que las familias no cuentan con suficientes recursos económicos para optar por una atención más profesionalizada. Algunos entrevistados afirman que la proliferación de esta economía sumergida, a cargo de personal con escasa cualificación, es un efecto “no deseado” de la implementación de Ley de la Dependencia
- El personal de origen migrante que trabaja en estos centros suelen ser mujeres procedentes del servicio doméstico tradicional, que optan por emplearse en una residencia geriátrica tras haber hecho un curso de auxiliar de geriatría. Acceden al empleo gracias a las prácticas profesionales del curso; o bien a través de los contactos proporcionados por otras compañeras connacionales que informan sobre puestos de trabajo vacantes. Suele tratarse de trabajadoras con la situación legal estable (algunas de las entrevistadas ya han adquirido la nacionalidad española) y con una trayectoria más o menos prolongada en la sociedad catalana, con voluntad de residencia permanente a medio plazo.
- Las entrevistadas coinciden a la hora de señalar que las condiciones de trabajo varían según el tamaño y características del centro. De las experiencias laborales recogidas en las entrevistas se desprende que los centros de mayor tamaño cuentan con una ratio de número de personas cuidadoras por residente más alta, lo que motiva muchos cambios laborales por parte de trabajadoras que prefieren trabajar en residencias más pequeñas. Por contra, en los centros más pequeños las tareas según categorías laborales están menos definidas y es habitual que las auxiliares de geriatría asuman más responsabilidades que las que corresponden a su categoría profesional, ya se trate de auxiliares de limpieza o incluso de enfermeras.
- Por lo general, la precariedad laboral no define las experiencias de las entrevistadas, en cuanto que muchas de ellas coinciden al admitir que resulta relativamente sencillo obtener un contrato indefinido. Sin embargo, sí son habituales los cambios de empresa por parte de las trabajadoras, motivados por la posibilidad de mejorar condiciones laborales no directamente asociadas al salario (éste viene regido por el convenio).

“Los centros de mayor tamaño cuentan con una ratio de número de personas cuidadoras por residente más alta, lo que motiva muchos cambios laborales por parte de trabajadoras que prefieren trabajar en residencias más pequeñas”

- Algunas entrevistadas mencionan que las trabajadoras españolas, a diferencia de las extranjeras, acostumbran a tener mejores horarios (lo atribuyen más bien a la antigüedad y no tanto al resultado de prácticas discriminatorias), cogen más a menudo la baja laboral y ocupan las categorías profesionales más elevadas (gobernantas, etc.).

5.2. El empleo de las trabajadoras de origen inmigrante en empresas especializadas en servicios domiciliarios

En esta modalidad hay que distinguir entre las empresas de servicios que contratan directamente a sus trabajadoras para que presten servicios de atención domiciliaria, de las que ejercen meramente un rol de "intermediarias", en tareas de selección de personal para proporcionar a las familias empleadas domésticas.

Entre las primeras, las empresas de servicios domiciliarios pueden prestar servicios privados o bien combinar los servicios privados con servicios públicos de atención domiciliaria (SAD). En este caso, son los ayuntamientos u otros entes vinculados a las administraciones locales los responsables en materia de asignación, prestación y evaluación de los recursos a domicilio. Para que una entidad lucrativa o de iniciativa social pueda prestar servicios domiciliarios en un municipio, es menester que gane un concurso público para la realización de estos servicios. Dentro de este grupo de empresas, además de la distinción entre empresas lucrativas y empresas de iniciativa social, podemos identificar tres modalidades concretas: franquicias, cooperativas y empresas de inserción.

- Una queja recurrente de algunos gerentes de empresas de menor tamaño (principalmente cooperativas o empresas de inserción) en relación a los concursos públicos, es la presión ejercida por parte de grandes multinacionales sobre los precios. Tal presión no solo impide que estas pequeñas empresas puedan competir, sino que además provoca dinámicas de empeoramiento de las condiciones laborales. A continuación reproducimos las declaraciones de una de las gerentes entrevistadas, responsable de una cooperativa:

"La administración pública de Catalunya te suele decir que apuesta por las empresas de economía social y eso seguramente es cierto, pero claro, después hay otro factor que es el dinero. Entonces claro, tú puedes ser de economía social pero al final ellos cuentan si el proyecto más o menos está bien y me ofrecen un mejor precio, ya está, y ahora con el momento de crisis actual esto se ha agudizado muchísimo. Las grandes empresas mercantiles están reventando precios y después sabemos que no cumplen los convenios, que no otorgan los derechos laborales que tienen sus trabajadores, todo esto lo sabemos. La Administración no dice nada, pues así estamos"

- En cuanto a las empleadas de origen migrante que trabajan en el sector, habitualmente se trata de trabajadoras que proceden del

"Hay que distinguir entre las empresas de servicios que contratan directamente a sus trabajadoras para que presten servicios de atención domiciliaria, de las que ejercen meramente un rol de "intermediarias" "

"Una queja recurrente de algunos gerentes de empresas de menor tamaño (principalmente cooperativas o empresas de inserción) en relación a los concursos públicos es la presión ejercida por parte de grandes multinacionales sobre los precios "

servicio doméstico. En base al análisis de las entrevistas realizadas, es posible identificar tres itinerarios de acceso a una empresa de atención domiciliaria:

- a. Como estrategia para abandonar el servicio doméstico interno y obtener un contrato en el Régimen General en el sector del cuidado. En algunos casos, se trata de trabajadoras que han conseguido previamente un permiso de trabajo en otros sectores (p.e. en la hostelería) y que, una vez pierden el empleo, regresan al sector del cuidado para poder renovar su documentación.
- b. Como estrategia para conciliar vida laboral y familiar tras procesos de reagrupación familiar. La posibilidad de obtener servicios “por horas”, permite a las trabajadoras organizar los horarios laborales de forma compatible con el horario escolar de los hijos.
- c. Como estrategia para mantener la cotización a la Seguridad Social y poder renovar la autorización de residencia, en el caso de trabajadoras que se han quedado sin empleo y que son preceptoras de la Renta Mínima de Inserción. A través de la intermediación de trabajadores sociales, acceden a “empresas de inserción” que las contratan por horas.

- Algunas de las trabajadoras se ocupan principalmente en tareas de limpieza (auxiliares del hogar) y no tienen una cualificación específica. Otras, en cambio, obtienen el puesto de trabajo tras realizar un curso de auxiliar de geriatría o de trabajadora familiar, lo que les proporciona la cualificación requerida para desarrollar tareas de cuidado a domicilio.

- Es habitual que las trabajadoras que no cuentan con un horario a tiempo completo, aumenten sus ingresos desde otros servicios domiciliarios que consiguen directamente desde la economía sumergida, a veces con los mismos usuarios a los que atienden desde la empresa.

- La mayoría de las entrevistadas afirma que gran parte de la plantilla (alrededor de un 80%, aproximadamente) es de origen extranjero, principalmente procedente de países latinoamericanos (Colombia, Perú, Ecuador y Argentina son las nacionalidades más mencionadas). En el caso de las entrevistadas que han tenido contactos con empresas de inserción, constatan una creciente presencia de trabajadoras magrebíes en los últimos años

- Las entrevistadas que trabajan en empresas de servicios domiciliarios ponen de manifiesto las ventajas de esta modalidad en relación al servicio doméstico (interno) o a las residencias geriátricas. En relación al servicio doméstico interno, la empresa les permite superar el hecho de tener que vivir recluidas y aisladas en una casa. En relación a las residencias, algunas entrevistadas reconocen que en los centros geriátricos el trabajo es “mucho más duro” y que ahí no tienen la posibilidad de gestionar el tiempo de manera autónoma.

“Es habitual que las trabajadoras que no cuentan con un horario a tiempo completo, aumenten sus ingresos desde otros servicios domiciliarios que consiguen directamente desde la economía sumergida, a veces con los mismos usuarios a los que atienden desde la empresa”

La situación de las empleadas de origen migrante en las *empresas intermediarias* es completamente diferente; por cuanto en estos casos corresponde a las familias contratar a la trabajadora y el rol de la empresa es meramente “intermediario”:

- El precio del servicio que prestan las empresas intermediarias de asistencia a domicilio recae en la familia y no en la trabajadora que forma parte de su bolsa de trabajo. Puede ser un porcentaje del salario que le pagará la familia a la trabajadora, o bien un precio fijo que se paga una sola vez, a cargo del servicio de selección. En los casos en los que el cliente opta por contratar a la empresa para un servicio continuado de asesoría laboral, se paga una cuota mensual que le garantiza que su relación laboral con la empleada doméstica va a cumplir la normativa.
- En general, las y los gerentes entrevistados afirman que no aceptan en sus bolsas de empleo a candidatas en situación irregular, si bien una de las empresas admite que también lleva a cabo tareas de intermediación entre trabajadoras “sin papeles” y familias con escasos recursos económicos que no pueden costearse las cuotas a la seguridad social.
- Con respecto a la percepción de competencia “desleal”, la mayoría de los centros entrevistados denuncian las prácticas de algunas instituciones religiosas (como Cáritas o determinadas congregaciones religiosas) que se dedican a poner en contacto las familias que necesitan una trabajadora doméstica (a menudo una “interna”), con las mujeres inmigrantes que buscan trabajo. Muchas veces se trata de trabajadoras en situación irregular. Este tipo de intermediaciones suponen, por un lado, que las familias se ahorren el coste del servicio “de selección de personal” y, por el otro, que obtengan servicios a precios más bajos desde la economía sumergida. En las entrevistas se ha denunciado de forma recurrente y con vehemencia el caso concreto de una congregación religiosa situada en la zona alta de Barcelona, en la Bonanova, en la que una conocida monja desde 1990 atiende a población extranjera en situación irregular y actúa como intermediaria entre, por un lado, las personas extranjeras (principalmente mujeres en situación irregular) que cada día hacen largas colas para pedir alojamiento y empleo y, por el otro, las familias que buscan trabajadoras domésticas (sobre todo *internas*).
- Son dos los principales argumentos que esgrimen las personas responsables de la gestión de estas empresas a la hora de justificar el hecho de no contratar directamente al personal:
 - incrementaría el precio/hora de los servicios, de forma que perderían una parte importante de sus clientes por una cuestión de insolvencia de la demanda.
 - dado que las necesidades del usuario varían día a día y con el tiempo, resulta más cómodo para las familias establecer directa-

“Con respecto a la percepción de competencia “desleal”, la mayoría de los centros entrevistados denuncian las prácticas de algunas instituciones religiosas (como Cáritas o determinadas congregaciones religiosas) que se dedican a poner en contacto las familias que necesitan una trabajadora doméstica (a menudo una “interna”), con las mujeres inmigrantes que buscan trabajo”

mente la relación laboral con la persona trabajadora (desde el marco legal del Régimen Especial de Empleados del Hogar), y pactar de forma conjunta tanto las tareas a realizar como las condiciones de trabajo.

5.3. Las trabajadoras de origen inmigrante en el servicio doméstico (con o sin la mediación de empresas intermediarias)

De acuerdo con el Colectivo IOÉ (2006), en los últimos años ha habido una mayor demanda de trabajo en el servicio doméstico en general; si bien la modalidad de *interna* es la que ha experimentado una mayor demanda de trabajadoras y, a la vez, es el segmento con mayor número de ofertas no cubiertas en las bolsas de trabajo tanto de las empresas intermediarias de asistencia a domicilio como de otras entidades que ejercen un rol intermediario (parroquias, congregaciones religiosas, etc.)

De las entrevistas realizadas a las trabajadoras domésticas de origen inmigrante, tanto *internas* como *externas*, se desprenden las siguientes características de esta modalidad del trabajo de cuidado:

- Se trata habitualmente de mujeres migradas con proyectos migratorios de tipo familiar, orientados a la mejora de las condiciones de vida de los hijos (principalmente estudios), o a la compra de una vivienda en origen. Las mujeres entrevistadas que trabajan en esta modalidad suelen tener responsabilidades familiares y ejercen el papel de principales sostenedoras económicas ya desde antes de emigrar. Sus proyectos migratorios se ven marcados a menudo por condicionantes de género (monoparentalidad tras una separación o divorcio, relaciones de género vividas de forma opresiva, etc.).
- Muchas de estas trabajadoras residen en situación irregular (tanto las empleadas internas como las externas) y, por lo tanto, sin derecho a cotizar a la Seguridad Social. La situación de irregularidad constituye el principal argumento a la hora de descartar la posibilidad de encontrar un trabajo con mejores condiciones laborales o en otros sectores fuera del servicio doméstico.
- Los mecanismos más habituales para acceder al servicio doméstico son el “boca-oreja”, junto con la intermediación de empresas intermediarias (lucrativas) y de entidades religiosas (congregaciones religiosas, Cáritas), que actuarían como agencias de colocación.
- La modalidad *interna* ofrece una serie de ventajas para algunas trabajadoras de origen migrante, en términos de ahorro del gasto de alojamiento y manutención, lo que les permite una mayor capacidad de envío de remesas a sus familias.
- Algunas de las trabajadoras externas han optado por esta modalidad al considerar que así obtendrán una cantidad más elevada de ingresos que desde otras modalidades del trabajo de cuidado (trabajar en

“La situación de irregularidad constituye el principal argumento a la hora de descartar la posibilidad de encontrar un trabajo con mejores condiciones laborales o en otros sectores fuera del servicio doméstico”

una residencia geriátrica, por ejemplo). Sin embargo, la actual situación de crisis económica está provocando que sea cada vez más complicado para algunas trabajadoras poder encontrar servicios como externas. Algunas de las entrevistadas ha manifestado su intención de regresar a la modalidad de internas.

- Asimismo, de las entrevistas se desprende, tal y como también muestran los resultados del estudio del Colectivo IOÉ (2006), que la frontera entre la modalidad externa e interna es cada vez más tenue. Es así como muchas mujeres migradas combinan varias modalidades, como por ejemplo la modalidad de externas con una “jornada” complementaria, normalmente de un día intensivo en sustitución de la trabajadora interna o cuidadora principal que se toma su día de descanso. También se mencionan experiencias laborales que aparentemente responden a la modalidad de externa, pero que en realidad se concretan con un formato de interna; en el sentido que la trabajadora asume el mismo papel y funciones que una trabajadora interna durante el día, excepto por el hecho que no duerme en la casa de la persona empleadora durante la noche.
- Respecto a los ingresos que estas trabajadoras perciben, las que se han insertado en la modalidad de interna sitúan sus ingresos mensuales entre 600 y 850 euros. Excepcionalmente, alguna entrevistada ha percibido 1000 euros mensuales. Las trabajadoras externas explicitan un precio hora entre los 10 y 12 euros por hora de servicio; si bien algunas entrevistadas constatan que últimamente su poder social de negociación del precio hora se ha visto reducido a consecuencia de la crisis económica.
- Cuando la trabajadora cotiza al Régimen Especial de Empleados de Hogar, es habitual, según las entrevistadas, que se descuente del salario de la trabajadora el pago de las cuotas a la Seguridad Social y que no se cumpla la normativa con respecto a horas de descanso y pago de las vacaciones.
- A nivel de trato personal, las experiencias laborales narradas por las trabajadoras comprenden tanto situaciones en las que se ha construido una buena relación entre la persona empleadora y la empleada; como otras en las que se describen experiencias negativas propias de un imaginario profundamente servil. En todo caso, tanto la pseudoregulación de esta actividad como la proliferación de trabajadoras en situación de irregularidad y máxima vulnerabilidad explican que se dé esta diversidad de situaciones, a discreción de la persona empleadora.
- Los frenos hacia la movilidad laboral no solo son de carácter estructural (la situación legal, etc.). En muchos casos, son las estrategias de las trabajadoras las que frenan la movilidad laboral hacia otro sector. La presión económica de tener que mandar dinero cada mes al país de origen o sostener los gastos económicos de la familia que

“Muchas mujeres migradas combinan varias modalidades, como por ejemplo la modalidad de externas con una “jornada” complementaria, normalmente de un día intensivo en sustitución de la trabajadora interna o cuidadora principal que se toma su día de descanso”

reside en Catalunya, les impide desplegar otras estrategias, como por ejemplo la inversión formativa o dedicar tiempo para buscar otro empleo.

6. Conclusiones, principales retos y propuestas de intervención

La aproximación a las dinámicas de mercantilización del “trabajo de cuidado” permite explicar los procesos de segregación laboral que afectan a las trabajadoras de origen inmigrante. A tal efecto, hemos partido de la premisa de que si bien el cuidado se ha organizado habitualmente desde el espacio doméstico, su desarrollo se realiza habitualmente a través de una combinación de tres vías: mercado, sector público y trabajo no remunerado (Carrasco 2006). En un contexto de “crisis del cuidado”, su mercantilización aleja a la sociedad española de los retos que plantea este tipo de trabajo remunerado en términos de nuevos yacimientos de empleo y de creación de ocupación de calidad (tal y como la Comisión Europea reflejaba a mediados de los 90 en el Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y ocupación”) y se ha concretado principalmente en la proliferación de ocupación de bajos salarios y escasa calidad. Muchas mujeres migradas se ocupan en este sector y muchas de ellas -especialmente las que residen en situación irregular- lo hacen en las modalidades más precarias (servicio doméstico interno).

“La aproximación a las dinámicas de mercantilización del “trabajo de cuidado” permite explicar los procesos de segregación laboral que afectan a las trabajadoras de origen inmigrante”

Nuestro modelo migratorio ha hecho sostenible la creación de ocupación de baja calidad alrededor del trabajo de cuidado dirigido principalmente a las personas adultas dependientes. La fuerza de trabajo de origen inmigrante ha permitido nutrir unos determinados segmentos del mercado del cuidado que hacen posible conciliar, por un lado, el exponencial aumento de la demanda de servicios (vinculada al envejecimiento de la población y a la generalización de la presencia femenina en el mercado de trabajo, entre otros factores); y por el otro, el principal escollo, nada más y nada menos que la financiación de dichos servicios.

“Nuestro modelo migratorio ha hecho sostenible la creación de ocupación de baja calidad alrededor del trabajo de cuidado dirigido principalmente a las personas adultas dependientes”

La insuficiente financiación pública sitúa la provisión de cuidado en la disyuntiva de que muchas de las personas y familias que demandan estos servicios sufren una pérdida considerable de su poder adquisitivo y, en consecuencia, son cada vez más proclives a las modalidades menos reguladas del cuidado remunerado (estructura delegada). La implementación de la LAAD, lejos de contribuir a modificar substancialmente las bases de este modelo de ocupación, estaría potenciando las transferencias monetarias directas, lo cual genera dinámicas de mercantilización que refuerzan todavía más el mercado irregular, principalmente ocupado por trabajadoras extranjeras.

Asimismo, quisiéramos concluir nuestro análisis con una breve reflexión sobre las consecuencias que puede conllevar para el empleo de las mujeres inmigrantes la recientemente aprobada Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y moderni-

zación del sistema de Seguridad Social, en la que se procede a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. De ese modo se habilita al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, vigente desde el año 1985. Con este fin se dicta el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

“Esta norma “se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar” ”

Sin duda, tal como se recoge en sus disposiciones generales, esta norma “se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar”, mediante “el establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores”, “la introducción de una mayor estabilidad en el empleo” y “la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia”.

Surte sus efectos desde el 1 de enero de 2012 y en él se incluyen diversas novedades en relación con la situación anterior:

- Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas (Art. 4.1).
- Los contratos de duración determinada superior a 4 semanas deben ser por escrito (Art. 5.1)
- Se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al SMI, en proporción a la jornada de trabajo y se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (Arts. 8.1 y 8.2)
- Se tiene derecho a como mínimo dos pagas extras, cuyo importe, en defecto de acuerdo entre las partes que lo mejore, debe ser como mínimo la cuantía del SMI mensual y debe garantizarse su pago en metálico (Art. 8.4)
- Los trabajadores por horas deben percibir el salario mínimo que fije la normativa procedente y debe abonarse en metálico (Art. 8.5)
- La persona trabajadora no está obligada a permanecer en el hogar concluida su jornada, que será como máximo de 40 horas semanales. Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas que, en el caso de las personas internas podrá reducirse a diez (Arts. 9.1 y 9.5)
- Se establece expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente, u objeto de retribución en una cuantía igual o superior a lo que se paga por las horas ordinarias (Art. 9.2)

- Derecho a disfrute de fiestas y permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (Art. 9.6)
- Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar. Se establece un periodo de 15 días de vacaciones de libre elección del empleador, con obligación de preaviso mínimo de 2 meses.(Art.9.7)
- Se establece la cuantía a recibir en caso de desistimiento o despido (Arts. 11.2 y 11.3)

Aun no ha transcurrido el tiempo suficiente como para poder medir y valorar las consecuencias que esta nueva normativa tendrá sobre la calidad de la ocupación en este sector. Ciertamente, muchas de sus novedades contribuyen a la tan reclamada dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar. Sin embargo, sí se pueden aventurar una serie de riesgos que quisiéramos enumerar brevemente.

- En primer lugar, la contratación de una persona empleada del hogar resultará, a partir de ahora, más gravosa para las familias, especialmente a medio plazo, una vez transcurra el periodo transitorio. La ausencia de financiación pública (desgravaciones fiscales), así como de mecanismos para el control del cumplimiento de la ley, junto con la baja valoración social de este tipo de trabajo, permiten presagiar una disminución de la contratación directa de estos servicios por parte de las familias y un aumento del recurso hacia el mercado informal. A nuestro juicio, se trata de una regulación que no toma en cuenta cuáles son las dinámicas demográficas, económicas y sociales que explican el crecimiento de la demanda de este tipo de servicios de cuidado por parte de las familias en los últimos años, en el marco de las limitaciones de nuestro “régimen del cuidado”.
- En segundo lugar, cabe preguntarse quién va a regularizar a las trabajadoras extranjeras que ya están dentro del sector y que llevan a cabo estas actividades de manera irregular. Esta nueva normativa simplemente no aborda esta cuestión.
- En tercer lugar, a pesar de que se estipula la creación de una comisión para analizar cómo cubrir la contingencia por desempleo, la norma no contempla que estas personas vayan a tener derecho a cobrar paro. Por consiguiente, la falta de acceso a este sistema de protección puede desincentivar a muchas trabajadoras de origen migrante a la hora de cotizar, especialmente entre las que planea regresar a sus lugares de origen a corto o a medio plazo.
- Finalmente, cabe vaticinar la proliferación de empresas intermedias, que el RD recoge de forma explícita como “agencias de colocación debidamente autorizadas”. En este caso, la formalización de su presencia en el mercado puede contribuir positivamente a reducir el

“La contratación de una persona empleada del hogar resultará, a partir de ahora, más gravosa para las familias, especialmente a medio plazo, una vez transcurra el periodo transitorio ”

peso que están teniendo otras agencias intermediarias no profesionalizadas (parroquias, etc.) en la gestión del sector. Sin embargo, cabe preguntarse en qué medida podrían acentuar –especialmente mientras dure el proceso de progresiva equiparación al Régimen General de la Seguridad Social- la “competencia” con respecto a aquellas empresas que cuentan con personal directamente contratado, con costes laborales más altos y con unos potenciales usuarios que cada vez cuentan con un menor poder adquisitivo. Por consiguiente, su implantación plantea serias dudas en cuanto a su capacidad a la hora de revertir las condiciones laborales a las que se enfrentan las trabajadoras del sector.

Bibliografía

BETTIO, F. et al. 2006. “Change in Care Regimes and Female Migration: The Care Drain in the Mediterranean” *Journal of European Social Policy*, 16(3): 271-285.

CACHÓN, L. 2009. *La ‘España inmigrante’: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona, Anthropos.

CARRASCO, C. 2006. “La paradoja del cuidado: necesario pero invisible”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 39-64.

CARRASCO, C. i A. RODRÍGUEZ 2000. “Women, Families and Work in Spain: Structural Changes and New Demands”, *Feminist Economics*, 6 (1), págs. 45-57

COLECTIVO IOÉ. 2006. “El cuidado de personas mayores dependientes a cargo de emigrantes”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 65-85.

GLENN, E.N. 2010. *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*, Cambridge (MA): Harvard University Press.

HARRINGTON, M. 1999. *Care and Equality, Inventing a New Family Politics*. Routledge, New York.

HOCHSCHILD, A. R. 2000. “Global care chains and emotional surplus value”. En: W. Hutton y A. Giddens (eds.), *On the edge. Living with global capitalism*, New York: Vintage.

KOFMAN, E. 2008. “Gendered Migrations, Livelihoods and Entitlements in Europe”. En: N. Piper (ed.) *New Perspectives on Gender and Migration*. New York, Routledge.

LUTZ, H. 2002. “At your service Madam! The globalization of domestic service”. *The Feminist Review* 70(1), pp. 89-104.

LYON, D. i M. GLUKSMANN 2008. Comparative Configurations of Care Work across Europe. *Sociology*, 42(1): 101-18.

MARTÍNEZ BUJÁN, R. 2011. "La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional", *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 1, pp. 93-123.

MESTRE, R. 2005. "Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la Ley de Extranjería". En: F. Checa (ed.), *Mujeres en el camino*. Barcelona, Icaria.

PARELLA, S. 2003. *Mujer, inmigrante y trabajadora, la triple discriminación*, Anthropos: Barcelona.

PARELLA, S: 2010a. "Dones immigrades i mercat de treball a Catalunya. Principals reptes" *Activitat parlamentària*, nº 22, pp. 8-13.

PARELLA, S: 2010b. "Dones migrades a Catalunya: eines conceptuales per tal d'interpretar els seus patrons de segregació laboral i les seves trajectòries", En: AA.VV. *Dones migrades treballadores*, Barcelona: ICPS, pp. 15-46.

PÉREZ OROZCO, A. 2006. "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 7-37.

PETERSON, E. 2007. «The Invisible Carers: Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies» in Spain», *European Journal of Women's Studies*", vol 14, nº 3, pp. 265-280.

RECIO, A. 2006. "La Ley de la Dependencia: la socialdemocracia demediada", *Revista de Economía Crítica*, nº 5, pp 109-112.

RECIO, C. 2010. "Familismo, Asitencialismo y Precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España", *Alternativas*, 17: 19-43.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. 2011. Políticas sociales de atención a la dependencia en los regímenes de bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 1, p. 13-42.

ROMERO, M. 2002. *Maid in the U.S.A.* New York, Routledge.

SALAZAR PARRENAS, R. 2001. *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Palo Alto (CA), Stanford University Press.

SARTI, R. 2006. Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe. *Gender & History*, 18: 222-245.

SIMONAZZI, A. 2009. Care Regimes and National Employment Models. *Cambridge Journal of Economics*, 33: 211-32.

UTTAL, L. 2002. *Making Care Work, Employed Mothers in the New Childcare Market*. New Brunswick (NJ), Rutgers University Press.

ZIMMERMAN, M. K. et al. 2005. *Global Dimensions of Gender and Carework*. Palo Alto (CA), Stanford University Press.

Notas

1 El equipo investigador, coordinado por Sònia Parella, está formado por Mercedes Ferber, Patricia Rivero y Carlota Solé.

2 Desde el 1 de enero de 2012 ha entrado en vigor Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, del cual hablaremos en el apartado de conclusiones, que ha procedido a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

3 Ídem nota 2.

LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. UNA VALORACIÓN CRÍTICA DE LO PACTADO

Gemma Fábrega

Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Vicedecana de economía y sostenibilidad de la facultad de derecho. Universidad de Valencia

Cuando se trata de realizar valoraciones al respecto de los planes de igualdad pactados hasta el momento, las percepciones son ambivalentes cuando no claramente contradictorias. Y es que si bien son claramente positivas de un lado, de otro pueden no serlo tanto ante el riesgo que algunas prácticas negociales representan.

La responsabilidad de generar esta percepción ambivalente no es tanto de los agentes sociales, que también, como de la propia norma, que permite o facilita la menos buena de las conclusiones que se derivan tras el análisis detallado de los planes de igualdad analizados.

En cualquier caso, y empezando por lo positivo que arroja el estudio realizado, no es desdeñable para nada la importancia que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres – en adelante LOI- ha tenido en las relaciones laborales. Todos, a partir de la entrada en vigor de la LOI, de una forma o de otra fuimos paulatinamente siendo conscientes de que lograr la igualdad en la empresa formaba parte de nuestra responsabilidad para con la sociedad. Que no se trataba tanto de evitar discriminaciones, y actuar a posteriori, como de garantizar la igualdad real a priori. De adoptar todo lo necesario para que en el ámbito de la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres empezase a ser efectiva.

Esa era -y es- la finalidad de la norma. Y con ese objetivo se han emprendido diversas acciones en lo que afecta a las relaciones laborales y la negociación colectiva.

Como se ha dicho no puede despreciarse la importancia que tiene que se negocien planes de igualdad en los convenios colectivos. En los supuestos en que ex. art. 45 LOI la empresa está obligada a ello¹, y también en los supuestos en los que voluntariamente así se decide. Lo que siempre ocurrirá en el caso de los convenios supraempresariales

“*Cuando se trata de realizar valoraciones al respecto de los planes de igualdad pactados hasta el momento, las percepciones son ambivalentes cuando no claramente contradictorias*”

“*No se trataba tanto de evitar discriminaciones, y actuar a posteriori, como de garantizar la igualdad real a priori*”

“Las posibilidades son inmensas. Y el trabajo que se ha realizado por parte de los agentes sociales merece todos los respetos y alabanzas”

que, aunque regularán siempre los planes de igualdad desde la más absoluta voluntariedad, pueden actuar como acuerdos marco y articular la negociación de los planes de arriba-abajo o incluso fijar medidas en favor de la igualdad a implantar en pequeñas empresas a las que les puedan resultar vinculantes.

Las posibilidades son inmensas. Y el trabajo que se ha realizado por parte de los agentes sociales merece todos los respetos y alabanzas.

La igualdad, en pocos años, ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser, en algunos casos, el objeto central de ésta.

Cierto que puede alegarse que los planes de igualdad han vistos sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que nos encontramos inmersos.

Con todo, en mi opinión, la crisis no es un problema para los planes de igualdad. O al menos, no es su principal problema.

“El diagnóstico del plan de igualdad, como elemento sobre el que se va a asentar el plan de igualdad es determinante en la negociación del plan de igualdad”

Sin embargo, sí creo que, al margen de la crisis, la efectividad de los planes de igualdad puede verse mermada ante la concurrencia de alguna de estas tres situaciones, siendo las dos primeras de cuantas señalo de más fácil detección que la tercera.

A saber:

- 1º) Un diagnóstico incorrecto
- 2º) Una comisión de seguimiento ineficaz
- 3º) No negociar, en contenido, auténticas materias pro igualdad real de mujeres y hombres en la empresa.

Veámoslo con más detalle.

1º) Un diagnóstico incorrecto: El diagnóstico del plan de igualdad, como elemento sobre el que se va a asentar el plan de igualdad es determinante en la negociación del plan de igualdad, pues un inadecuado diagnóstico de la realidad sobre la que va a aplicarse, puede dejar sin efecto todas las buenas intenciones de los negociadores del plan de igualdad en cuanto a medidas, plazos, duración, etc.

La importancia de la cuestión no radica tanto en quién hace el diagnóstico, lo que no deja de ser importante, sino fundamentalmente en si este diagnóstico es aceptado conscientemente por ambas partes antes de sentarse a concretar las medidas que van a conformar el plan de igualdad².

En realidad se han dado por válidas, en nuestro ordenamiento jurídico interno, distintas formas de elaborar diagnósticos de igualdad. Y aunque a mi modo de ver el diagnóstico se debería consensuar entre las

partes, no parece del todo incorrecto que se encargue a un ente externo siempre que el trabajo especializado de éste se someta a debate expreso y aceptación por ambos interlocutores al inicio de la negociación. Y lo mismo si el diagnóstico lo aporta la parte empresarial. Ahora bien, insisto en que lo esencial es que sea el producto de una negociación entre empresa y representantes de los trabajadores. No que sea impuesto por el primero de forma unilateral o tras encargar el estudio a un agente externo.

Es decir, lo que no puede ser es que las partes se sienten a negociar unas medidas sin previamente haber consensuado las conclusiones sobre la desigualdad existente que debe presuntamente erradicarse con las medidas que se adoptan. Y eso solamente lo puede plasmar el diagnóstico.

Insisto, un diagnóstico mal elaborado puede dejar sin efecto todo lo pactado. Piénsese que el plan puede ser ineficaz desde el principio si, por ejemplo, se pactan muchas medidas de igualdad para el desarrollo de la relación laboral y no se incide en la desigualdad de entrada, en la discriminación en el acceso porque el diagnóstico de la realidad, deliberadamente o no, no ha mostrado la discriminación existente en el acceso a ciertos puestos. Y así con otros ejemplos. Piénsese, por poner otro ejemplo, que en otra empresa el problema central es la promoción y, por no detectarlo el diagnóstico, no se incide en la cuestión pese a se la más problemática en esa empresa en concreto.

Un diagnóstico bien realizado, por tanto, es fundamental para la eficacia del plan de igualdad. Y creo que la mejor forma de garantizar que eso es así es el consenso de las partes, la aceptación por empresarios y trabajadores del diagnóstico en el sentido de reflejar la realidad de la empresa y ello con independencia de si se realiza de forma conjunta desde el principio como si lo aporta la empresa pero se consensuan sus resultados con los representantes de los trabajadores con los que se va a negociar el Plan. En caso contrario, en caso de que no se consensue el diagnóstico, es posible que las negociaciones se inicien sobre unas premisas a propósito de la igualdad en la empresa difícilmente ajustadas a lo que acontece en la realidad, incrementándose el riesgo de que lo negociado quede en una mera formalidad sin eficacia real.

2º) La Comisión de Control y Seguimiento del plan de igualdad: si el diagnóstico es importante, por centrar al inicio todo cuanto va a conformar el plan de igualdad, con la Comisión de Control y Seguimiento ocurre lo mismo pero, sin embargo, al revés. Y es que su papel resulta fundamental para garantizar la eficacia de lo pactado una vez la negociación ha fructificado, es decir, que tiene importancia en la garantía de la viabilidad futura del plan de igualdad. Como su propio nombre indica, el papel de la Comisión de Control y Seguimiento es el de garantizar que lo negociado se aplique. Y que se adecue a la realidad de la empresa conforme ésta vaya evolucionando. Que el plan sea

“Lo que no puede ser es que las partes se sienten a negociar unas medidas sin previamente haber consensuado las conclusiones sobre la desigualdad existente ”

“Un diagnóstico bien realizado, por tanto, es fundamental para la eficacia del plan de igualdad ”

“Los Planes de igualdad hasta hoy implantados, en términos generales, suelen pactar comisiones denominadas de igualdad o de seguimiento ”

lo que debe ser: algo dinámico, casi tan “vivo” como las relaciones laborales en las que debe aplicarse para intentar alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

En realidad es algo que sí se suele hacer. Los Planes de igualdad hasta hoy implantados, en términos generales, suelen pactar comisiones denominadas de igualdad o de seguimiento.

En ocasiones, al lado de cada medida a alcanzar fijan el órgano responsable de su implantación; y en otro apartado del Plan se refieren a la comisión que analizará su seguimiento. En otras, únicamente se diseña esta comisión, como encargada de vigilar el cumplimiento, pero no se dice nada de quien va a ejecutar cada una de las medidas.

“Aunque la LOI sí obliga a diseñar el sistema de control y seguimiento, no impone que se diga quien va a llevar a cabo cada acción concreta ”

Cosa que, por cierto, puede hacerse, porque aunque la LOI sí obliga a diseñar el sistema de control y seguimiento, no impone que se diga quien va a llevar a cabo cada acción concreta. Evidentemente, si se dice, mejor, más claridad, pero no existe imposición legal en ese sentido.

Como tercera opción que utilizan los negociadores de los Planes de igualdad, es de resaltar que, en alguna ocasión, el encargado de controlar el cumplimiento de las medidas pactadas no es una comisión, sino un órgano unipersonal, caso del Plan de Igualdad Grupo Cemex España (División Logística Levante), en el que la responsabilidad de evaluar el Plan se acuerda dejarla en manos del Director General de Recursos Humanos, aunque no suele ser lo habitual.

“La responsabilidad de evaluar el Plan se acuerda dejarla en manos del Director General de Recursos Humanos, aunque no suele ser lo habitual ”

Por lo demás, estas comisiones, que sí se suelen denominar de igualdad o de seguimiento, suelen ser paritarias, tal y como entiendo que deben ser; y su número depende de cada supuesto. En ocasiones está conformada por cuatro miembros, en otras por seis, en ocasiones incluso por ocho miembros y excepcionalmente incluso por más³.

Raramente no es así. Por ejemplo, es distinto a lo dicho, el art. 25 del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades del BBVA, en el que se hace referencia a la comisión de igualdad mencionando en cuanto a su composición que estará conformada por diez representantes de la parte social, pero sin precisar si su carácter es paritario y, por tanto, sin determinar la existencia de otros tantos representantes de la parte empresarial o no. De hecho, no se hace mención expresa a la posible presencia de la parte empresarial en esta comisión.

Por otra parte es llamativo, también, cuanto se contempla en el Plan de Igualdad de Deutsche Bank Sae que diseña una comisión de seguimiento que si bien está constituida por representantes de los trabajadores y de la empresa, su composición no es del todo paritaria pues los primeros cuentan con tres representantes y la empresa sólo con dos. También se denomina de comisión de seguimiento, las que se prevén, entre otros, en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2013 Soldene S.A., en el Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos,

en el Plan de Igualdad Grupo Santander Consumer y en el Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo. Similar es la regulación del Plan de Igualdad Grupo Cementos Portland Valderribas, aunque en este caso la comisión está compuesta por seis miembros: dos en representación de la empresa; dos de UGT y dos de CCOO.

En otros planes cambia la denominación de la comisión a estos efectos prevista. Por ejemplo, la de Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat 2010-2012 se denomina comisión de igualdad de oportunidades, y comisión de seguimiento y evaluación en el Plan de Igualdad Adif y en el I Plan de Igualdad Global Hotels Resort.

Sus funciones, similares, en todos los casos. Y al final se concretan en un asegurarse que lo pactado va a tener continuidad y que no va a quedar en nada.

Con todo, en alguna otra ocasión, en el Plan se menciona la comisión, pero las partes se dan un plazo temporal para tenerla efectivamente constituida. Es el caso, por ejemplo, de lo que ocurre en el Plan de Igualdad Grupo Cementos Portland Valderribas, en el que las partes se dan un mes para constituir esa comisión de seguimiento que aunque se dice de seis miembros (dos por parte de la empresa, dos por parte de CCOO, y dos por parte de UGT) expresamente se limita en cuanto al voto en el sentido de establecerse expresamente que en la adopción de los acuerdos, con independencia del número de representantes, el voto de las personas designadas por la empresa será equivalente al de los representantes sindicales en su conjunto.

“En alguna otra ocasión, en el Plan se menciona la comisión, pero las partes se dan un plazo temporal para tenerla efectivamente constituida ”

También es llamativo lo que contempla el Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Valencia en el que se prevé una comisión de igualdad con competencias generales a este respecto, y de donde saldrá la designación de otra comisión, ésta denominada comisión de seguimiento, que será la que evaluará la viabilidad real y progresiva de cuanto lo conforma como Plan de Igualdad. La comisión debe existir siempre, por tanto. Con todo, los casos en los que no existe o en los que su composición no es la adecuada son relativamente fáciles de detectar, como supuestos que no se adecúan a lo que pretende la norma. La tercera cuestión, no. Es más sutil. Veámoslo detenidamente.

“Los casos en los que no existe o en los que su composición no es la adecuada son relativamente fáciles de detectar, como supuestos que no se adecúan a lo que pretende la norma ”

3ª) El contenido del plan de igualdad: las materias a negociar. Decía que este posible “enemigo” de la eficacia real del plan de igualdad es el más difícil de detectar de los tres que he señalado. Y ello tiene que ver, fundamentalmente, por la apariencia de total legalidad en atención a lo fijado por la ley y que en muchos casos presenta contenidos unificados.

La LOI permite que se negocien, “entre otras”, las siguientes materias en los planes de igualdad: “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de

trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (art. 46.2 LOI). Pues bien, si uno se fija, en todos los planes de igualdad hay tres cuestiones que siempre se tratan. Incluso sobresalen por encima de las demás: son las que tienen que ver con los derechos de conciliación a la vida personal, familiar y laboral, el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, y la situación de las víctimas de violencia de género.

“En todos los planes de igualdad hay tres cuestiones que siempre se tratan las que tienen que ver con los derechos de conciliación a la vida personal, familiar y laboral, el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, y la situación de las víctimas de violencia de género”

Cuestiones importantísimas. Y que deben abordarse por los agentes sociales sin duda. Pero que de forma muy estricta no siempre tendrán que ver con los problemas de igualdad real que pueden sufrir las trabajadoras en la empresa.

El tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un tema muy serio que en tanto en cuanto no se resuelva afectará negativamente a la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. Pero debe abordarse desde la corresponsabilidad en el reparto de las obligaciones “extralaborales” o de las denominadas “tareas reproductivas”, lo que no siempre se hace. En ocasiones, por el contrario, las medidas que conforman los planes de igualdad en materia de conciliación son tan garantes para las mujeres que existe el riesgo que generen un efecto “boomerang”, dificultando su contratación por ser un colectivo que aparece como protegido o a propósito del cual se presume que asume -en exclusiva o de forma importante- las cargas familiares.

Todo ello, por no mencionar los casos en los que todavía se confunde igualdad con conciliación, defendiendo la identidad de conceptos, y entendiendo que los derechos en materia de conciliación son sólo predicables para las trabajadoras y no algo que usen los trabajadores varones. Por tanto, en definitiva, entiendo que en el Plan de Igualdad la conciliación debe tratarse desde el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de tales derechos, y diferenciando la conciliación de otras tantas medidas tanto o más necesarias para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo.

“En el Plan de Igualdad la conciliación debe tratarse desde el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de tales derechos, y diferenciando la conciliación de otras tantas medidas tanto o más necesarias para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo”

Por lo que se refiere al acoso, es cierto que es la propia LOI la que genera el efecto descrito, en el sentido de ser una materia recurrente en el plan de igualdad.

En realidad está bien que se aborden los protocolos de acoso, pero estaría mejor que resultasen extensibles a otros tipos de acoso laboral y no sólo a los supuestos de acoso por razón de sexo o acoso sexual a los que se refiere la LOI⁴.

Ahora bien, en cualquier caso, y más allá de eso, lo que realmente sí resulta más importante a estos efectos es que no se confunda el todo con la parte. Que el plan de igualdad acabe siendo una excusa para que el empleador cumpla sólo o básicamente con su obligación de

implantar un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en los términos que le fija la LOI –incluso si lo extiende a los casos de acoso moral-. Porque es cierto que esta obligación de negociar protocolos frente al acoso existe, pero la de respetar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con o sin plan de igualdad, también, y el cumplimiento de esta última no debe quedar empañado por el cumplimiento de la primera. Son dos obligaciones distintas. A las que se les puede dar cumplimiento en el mismo acuerdo, pero cumplir solo con lo segundo, el protocolo de acoso, no supone haber cumplido con lo primero, la del respeto de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Por lo que se refiere a la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género, lo mismo. Éste suele ser un tema reiteradamente abordado en los planes de igualdad y está bien que lo sea. En ocasiones, a propósito de las víctimas de violencia de género, se recogen solo las medidas que reconoce el Cap. II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en otras ocasiones se amplían cuantitativa o cualitativamente, pero lo cierto es que casi siempre, en todos los planes de igualdad se hace mención a las mismas.

Esto no es *per se* negativo.

Como tampoco lo es que se negocie el protocolo frente al acoso o que se negocien medidas de conciliación.

El problema se genera cuando el plan de igualdad contiene medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución), por los que pasa “casi de puntillas”, y sólo se centra en los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en implantar o anunciar que implantarán protocolos frente al acoso y en delimitar o recoger pedagógicamente medidas para proteger a las víctimas de violencia de género⁵.

Y eso he detectado que pasa más veces de las que me gustaría tener que admitir⁶.

Esto sí que es un riesgo, porque entonces existe un plan de igualdad. El empresario y los representantes de los trabajadores (unitarios y/o sindicales) han cumplido con cuanto exige la ley: han negociado y además lo han hecho conforme a las materias que les marca la ley. Lo que ocurre es que lo pactado es muy etéreo –y a veces se queda en meras declaraciones de principios- en lo verdaderamente necesario para alcanzar la igualdad real entre unas y otros en materias tan importantes como el acceso, la clasificación, la retribución, la promoción o la formación; y en cambio puede ser muy concreto en otras cosas (conciliación, protocolo de acoso, derechos de víctimas de violencia de género), importantes igualmente, pero seguramente menos trascendentes para garantizar el objetivo final del plan de igualdad: alcanzar

“Es cierto que esta obligación de negociar protocolos frente al acoso existe, pero la de respetar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, con o sin plan de igualdad, también ”

“El problema se genera cuando el plan de igualdad contiene medidas poco concretas en el resto de temas (acceso, promoción, clasificación, retribución), por los que pasa “casi de puntillas” ”

“Hay que cuidar de no predominar lo menos importante a efectos de igualdad real en perjuicio de lo que puede resultar más satisfactorio para que trabajadoras y trabajadores alcancen la igualdad real en la empresa ”

la igualdad real entre todas las trabajadoras y todos los trabajadores a quienes les resulta de aplicación.

Lo descrito, entiendo que sí dificulta sino impide que el plan de igualdad pueda lograr el objetivo que perseguía la ley cuando lo diseñó: el de ser un verdadero mecanismo garante de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Y se lo impide tanto o más –en mi opinión muchísimo más– que la situación económica. Espero que estas líneas contribuyan a arrojar un poco de luz a propósito de los riesgos que pueden generarse de no considerar ciertos aspectos relevantes en la negociación e implantación de estos Planes de Igualdad en los que hay que cuidar de no predominar lo menos importante a efectos de igualdad real en perjuicio de lo que puede resultar más satisfactorio para que trabajadoras y trabajadores alcancen la igualdad real en la empresa.

Notas

1 Empresas de más de 250 trabajadores en plantilla; empresas obligadas por convenio colectivo; empresas a las que la autoridad laboral les permita permutar una sanción accesoria por discriminar por la implantación del plan de igualdad.

2 1º) Como ejemplos de lo primero, de diagnósticos que el propio Plan reconoce como consensuados, es de mencionar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Bridgestone Hispania, S.A., que así lo dice expresamente; y también el Plan de Igualdad Específico del Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Benavente y el Plan de Igualdad de Asepeyo.

2º) Como ejemplos de diagnósticos cuya elaboración, según consta en el Plan se ha encargado a profesionales de reconocido prestigio, cabe diferenciar entre:

- Aquellos cuyo aceptación por la otra parte se menciona expresamente, tal y como ocurre en Plan de Igualdad de Flightcare.
- Y aquellos otros cuya aceptación cabe deducirse en atención a cuanto menciona el propio Plan, tal y como ocurre en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Grupo de Empresas de NH Hoteles España en el que expresamente se nos dice que “la empresa encargó a un despacho independiente la realización de un diagnóstico de la situación, del que después informó a los representantes de los trabajadores”. Y aunque nada se dice de la aceptación o no, lo cierto es que podría presumirse el consenso, pues al final se negocia el acuerdo del Plan de Igualdad, aunque la realidad es que lo único que se desprende claramente de cuanto consta expresamente en el Plan de Igualdad de Vodafone España es que el diagnóstico ha sido realizado por una compañía externa.

Y lo mismo cabe afirmar del Plan de Igualdad San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. y del Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010, aunque en este último caso es una fundación la que lo realiza.

3) Diagnósticos realizados por los representantes de los trabajadores, caso del Plan de Igualdad Bimbo Sau que se realizó por la sección sindical de CCOO.

4) Como ejemplo de Plan de Igualdad negociado sobre un expresamente reconocido diagnóstico presentado por la empresa sin mención alguna a la aceptación, ver, Plan de Igualdad Grupo Cementos Portland Valderribas.

3 Por ejemplo, en el I Plan de Igualdad de Cajacírculo, que se denomina de igualdad y que está paritariamente compuesta por un total de ocho miembros, cuatro representantes del lado social y otros cuatro de la parte empresarial. Y lo mismo, entre otros, en el Plan de Igualdad CEEPILSA, en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2013 Soldene S.A. y en el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España S.A. También la denominan como comisión de igualdad, entre otros, el I Plan de Igualdad SG Cristalería, S.A., el Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU, y el Plan de Igualdad Imtech Spain.

4 Excepcionalmente sí se regula junto con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso moral. Como ejemplo de esta regulación, pueden citarse, el Plan de Igualdad Massimo Dutti Logística, S.A., el Plan de Igualdad Bershka Logística, S.A., el Plan de Igualdad de Deutsche Bank Sae, el Plan de Igualdad ING Direct, el Plan de Igualdad del Grupo Axa, el Plan de Igualdad Arsys Internet S.L., el Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza para la Atención a las Dependencias e Incorporación Social (FADAIS), el Plan de Igualdad para Obrascon Huarte Lain, S.A. (OHL).

Por su parte, y aunque a priori parece que se refiere a los tres tipos de acoso, cabe detectar un error en la apreciación de los tipos de acoso que define el Plan de Igualdad de Danone S.A., habida cuenta que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo como si de una misma cosa se tratara.

Por lo demás, ejemplos de protocolos sólo referidos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo son, entre otros, los regulados en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA, en el Plan de Igualdad Bimbo Sau, en el Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A. 2009-2012, en el Plan Marco de Groupama Seguros y Reaseguros, S.A., en el Plan de Igualdad de Caixa Penedés, en el Plan de Igualdad de Mutalia y en el Plan de Igualdad Rural Servicios Informáticos. Este último, aunque en el título del protocolo sólo menciona al acoso sexual, luego reconoce el acoso por razón de sexo, arbitrando medidas para ambos tipos de acoso. Y lo mismo cabe decir respecto el Plan de Igualdad Grupo Santander Consumer.

Como se puede apreciar, en general, se cumple con el mandato legal, pues el acoso por razón de sexo y el acoso sexual casi siempre se contemplan.

5 En cualquier caso, y como cláusulas detectadas que se pueden traer a colación por beneficiosas para la igualdad, téngase en cuenta, entre otras, las siguientes:

1º) la de facilitar al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares, la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación. (Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA).

2º) E, igualmente, facilitar la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares (Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades BBVA).

3º) Es de destacar, también, que en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona se produce una adhesión al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos.

En sentido contrario, me importa resaltar que no creo que el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Provincial de Cádiz, que aparece como Anexo al Acuerdo para el personal laboral de la Diputación de Cádiz, sea realmente un Plan de Igualdad, pese a que se denomina así. Entre otras cosas porque se realiza de forma previa al diagnóstico de situación y, además, en cuanto a contenido no contiene nada en concreto. Sólo se menciona la necesidad de que el Plan en un futuro, efectivamente exista.

6 Como ejemplo de una limitación cuantitativa en contenido, es de mencionar, el Plan de Igualdad de Laboratorios Liconsa. A este respecto, es importante resaltar que resulta dudoso si este Plan realmente puede denominarse como tal, es decir, como Plan de Igualdad. De hecho, la duda surge porque solamente está conformado por un apartado de compromisos y dos capítulos: uno dedicado a un Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar; y el otro, recogiendo un Protocolo de actuación en caso de acoso. No obstante, tras una lectura más pausada, parece que sí puede considerarse así, pues contempla más medidas de las que a priori puede parecer en atención al título que se le da. Así, en el Acuerdo denominado Plan de Conciliación, no sólo se incluyen medidas estrictamente previstas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sino que también incluye medidas de formación, de acceso a secciones donde no están representadas las mujeres o lo están de forma mínima.