

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA REFORMA LABORAL

José Luis Goñi Sein
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pública de Navarra

Evidentemente, no puede discutirse la capacidad transformadora que en materia de género contiene la reforma laboral, si bien las debilidades estructurales que presenta la integración de la mujer en el mercado de trabajo no han concitado una atención propia y diferenciadora. La menor relevancia otorgada al tema se pone de manifiesto en la exposición de motivos, donde, ya en el diagnóstico de los problemas de los que adolece el mercado de trabajo, la desigualdad de género aparece como un problema inserto tan solo en el ámbito de la temporalidad en igual plano que el de los jóvenes, sin llegar a privilegiar de una manera especial su compleja y particular situación. Además, cuando se aborda la respuesta normativa a los desequilibrios, brechas sociales y de género, las referencias son también cuantitativamente esporádicas: la consideración de género desaparece de los principios generales de la reforma relativa a la simplificación de las modalidades de contratación y superación de las tasas de temporalidad, y tan solo adquiere características incisivas en el ámbito de las modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación. Desde luego, no se observa en la reforma laboral de 2021 una consideración global de las distintas situaciones en que puede desplegarse de forma eficaz el intento de superación de las desigualdades de género.

Ahora bien, no es la reforma el único lugar desde el que abordar esta cuestión. No cabe ignorar las importantes reformas que en esta materia han sido acometidas previamente, a través, principalmente, del RDL 6/ 2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, permitiendo superar los principales obstáculos que se interponen en las carreras profesionales de las mujeres, mediante la imposición de obligaciones de auditorías y registros salariales y el reconocimiento de los derechos a la corresponsabilidad y la adaptación de la distribución y duración de la jornada. El ámbito de la reforma desde el aspecto de la tutela de género se explica como un paso más en relación con esas otras innovaciones normativas sobre el problema global de la erradicación de la desigualdad de género.

La importancia del Real Decreto-Ley 32/2021 en materia de género ha de entenderse desde el ángulo visual del principal objetivo de la norma pactada, que no es otro que acabar con la precariedad y abordar de manera eficaz el problema de la excesiva tasa de temporalidad. La perspectiva de género se mueve, así, en el ámbito restringido de los motivos vinculados a la superación de las deficiencias que provoca el uso abusivo

injustificado y desproporcionado de la temporalidad y la subcontratación, que genera una precariedad social inaceptable, especialmente, en los jóvenes y en las mujeres. La Reforma no enfrenta el problema de género de forma directa, sino de manera subrepticia o refleja y parcial, colmando las lagunas que existen en la disciplina de la contratación y subcontratación.

A pesar de lo cual, pueden recabarse en la nueva regulación algunas pocas indicaciones específicas sobre la igualdad hombre-mujer. Entre estas poseen relevancia cuantitativa las relativas al lenguaje inclusivo. Al respecto, va consolidándose el criterio general establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito de las relaciones laborales. Se comprueba la existencia de múltiples cambios de denominación, en concreto, de las palabras “trabajadores” por “personas trabajadoras”, “representantes” por “representación”, “empresario” por “empresa”, y “cabeza de familia” por “persona” (v. gr. art. 42ET). Cometiéndose en algún caso un error porque la palabra “empresa” no es un equivalente de “empresario”, independientemente de que sea eficaz desde el punto de vista de la comunicación social, pues alude al sujeto de la relación laboral, mientras que el concepto de “empresa” designa una unidad de organización dedicada a una actividad productiva, no siendo, en puridad, identificable con el “titular del vínculo contractual”. Por lo demás, el marco normativo del ET no se ha modificado en nada apreciable desde la perspectiva de género; tan solo se ha añadido, en el artículo 84.2 ET, la “corresponsabilidad” como materia en la que el convenio colectivo de empresa tiene su prioridad aplicativa, apostando por el ejercicio corresponsable en el ejercicio de las obligaciones y derechos entre hombres y mujeres.

Más allá de estas innovaciones, la reforma posee relevancia por las consecuencias que previsiblemente ha de traer la intervención en áreas en las que se advierte una desigual participación de las mujeres. La regulación de la temporalidad es uno de los núcleos de la reforma con más proyección sobre la igualdad de trato: el alcance que ha de atribuirse a la generalización del contrato indefinido y la devolución al contrato temporal de la causalidad evitando la utilización abusiva de la contratación (art. 15 ET), son los mecanismos llamados a dar un impulso a la participación paritaria.

La reordenación de las modalidades de contratación es otra pieza clave de la reforma destinada a favorecer la equiparación: la supresión del contrato de obra y su sustitución por el contrato fijo discontinuo (art. 16 ET), o las nuevas reglas sobre la concatenación de contratos referidas a la cobertura de un puesto de trabajo, pueden constituir un instrumento eficaz, para acabar con la precariedad y la alta presencia femenina, en sectores o actividades como las agrarias, forestales y de pesca, la restauración o la industria manufacturera.

El cuadro se completa con las modificaciones en el ámbito de la contratación y subcontratación de obras y servicios (art. 42 ET), donde existe una alta ocupación femenina. El comportamiento discriminatorio se sitúa a menudo en el ejercicio de la externalización, “donde resulta difícilmente defendible (como se apunta en la exposición de motivos) que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan las condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia por razón

exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan”.

La relevancia del propósito antidiscriminatorio se extiende también a otras áreas de alta presencia femenina que no han merecido, sin embargo, la atención precisa en orden a conseguir una corrección. Se piensa, en particular, en el trabajo a tiempo parcial donde la participación de mujeres a tiempo parcial en el empleo total femenino es muy superior a la del tiempo parcial en el empleo total masculino, y donde, con el precedente de la doctrina del TJUE, se hace preciso profundizar en la aplicación del principio de no discriminación como contrapeso al principio de proporcionalidad. Y también en el ámbito de los expedientes de regulación de empleo, donde se constata que, siendo las mujeres las principales afectadas y las que en mayor medida sufren el desempleo, como la pandemia ha puesto en evidencia, no se han adoptado medidas para la consiguiente reducción.

Quizás, al menos, una llamada a la negociación colectiva, como la efectuada en los contratos formativos (art. 11.6 ET), no hubiera estado de más para tutelar todas las situaciones en que puede desplegarse, de forma eficaz, el intento de superación de la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en puestos profesionales o sectores con alta ocupación femenina.