



España: Género y tiempo de trabajo en momentos de confinamiento

por Mariola Serrano Argüeso

Tiempo de trabajo, conciliación y cuidado vuelven a situarse en un primer plano de actualidad al coincidir con la declaración del estado de alarma por el COVID 19 dos situaciones que ponen en cuestión la corresponsabilidad entre sexos, sobre todo, en el cuidado de los menores. Esas dos circunstancias son la suspensión de la actividad en los colegios y la preferencia por el teletrabajo. En efecto, el Real Decreto 463/ 2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67)¹ establece en el artículo 9 la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados. Además, indica en su segundo apartado que durante dicho período de suspensión “se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible”, lo que, como luego veremos, no resulta baladí en la reflexión sobre el tiempo de trabajo con perspectiva de género en época de confinamiento. Por su parte, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 decreta en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia, y en el artículo 6 (Plan MECUIDA) establece medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes relacionadas con las circunstancias excepcionales conexas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Es la solicitud de flexibilizar y adaptar la jornada de trabajo la mejor elección para conciliar trabajo y cuidado, ya que se mantienen tanto el salario como las cotizaciones a la seguridad social. Ello no obstante, la situación de confinamiento en el hogar y el hecho de que los menores deban seguir con sus actividades escolares a distancia, dificulta enormemente la posibilidad de que se pueda incluso teletrabajar y compatibilizar dicho trabajo con el cuidado de la casa, cuidado de los hijos, la ayuda en las tareas escolares, entretenerles, sacarles de paseo en las horas permitidas etc. Además de que la atención que reclama el cuidado de menores merma, a menudo, la concentración y con ello la productividad y los resultados en el ámbito laboral. El problema se vuelve aún más complejo en el caso de las familias monoparentales para las que, en muchos casos, no es suficiente para el cuidado de los menores una adaptación de la jornada ya que, aunque quieran, no pueden compartir dicho cuidado, por lo que podrían verse abocadas a acogerse al nuevo permiso de reducción de hasta el 100% de la jornada de trabajo que implica también reducción proporcional del sueldo y cotizaciones a la

¹ Prorrogado por los Reales Decretos 476/2020, de 27 de marzo; 487/2020, de 10 de abril; 492/2020, de 24 de abril y 514/2020, de 8 de mayo.

Seguridad Social, lo que la mayoría de las familias no pueden económicamente permitirse. Además de las consecuencias en el ámbito laboral y en el económico no olvidemos que el cuidado también tiene efectos en la salud, habiéndose incluso acuñado un término para identificar dicha patología, el “síndrome del cuidador”.

¿Quién se está ocupando del cuidado? Analizar la crisis sanitaria en clave de género resulta imprescindible si se tiene en consideración que gran parte de los cuidados los vienen ejerciendo las mujeres. En España el 15% de los menores de 16 años viven con su madre, mientras que menos del 3% viven sólo con su padre (EPA 2019). A falta de datos sobre las últimas medidas de conciliación adoptadas por el Gobierno, son ellas las que mayoritariamente se han acogido a reducciones o a excedencias para cuidado. Son más mujeres que hombres las que abandonan su trabajo para cuidar a personas dependientes (INE-2019) y el desempleo ha azotado con fuerza también a las mujeres. Así, en abril del año 2020, el desempleo femenino se sitúa en 2.151.800 personas incrementándose en 132.430 (6,56%) en relación al mes de marzo. Por sectores, es también relevante recordar que en el sector servicios, más feminizado, se incrementa el desempleo en un 8,76% (219.128). Estas cifras no incluyen a las personas afectadas por un ERTE con suspensión de empleo que, según la metodología de la EPA, se consideran ocupadas mientras dicha suspensión sea inferior a tres meses y tampoco aquellas que hayan perdido su empleo y que se han considerado como inactivas al no cumplir con las condiciones de búsqueda de trabajo que la EPA determina para considerar que están parados. Lo cierto es que el COVID-19 ha afectado gravemente al empleo y especialmente a los empleos con contratos precarios de parcialidad y temporalidad, que son firmados en su mayoría por mujeres.

Así pues, parece que la situación provocada por la crisis sanitaria evidencia nuevamente la falta de corresponsabilidad en el cuidado, con las consecuencias laborales, económicas y de salud que ello va a provocar en las mujeres y la insuficiencia de las medidas de conciliación implementadas. En este sentido, para garantizar un ejercicio corresponsable del cuidado, las organizaciones sindicales y empresariales en España han solicitado la formulación de nuevos permisos retribuidos o de nuevas causas de suspensión de la relación laboral cuyos costes, incluidas las cotizaciones, correrían a cargo de un fondo de ayudas extraordinarias garantizando el ejercicio corresponsable. Su implantación resulta clave en el ámbito laboral. Si conciliar trabajo y familia ya es de por sí complicado, no cabe duda que la situación actual lo agrava aún más teniendo en cuenta las actuales previsiones de incorporación progresiva a las aulas a partir de septiembre (en turnos rotatorios y no más de quince alumnos por aula) anunciadas por el ejecutivo. El problema al que nos enfrentamos es que la crisis económica que acaba de comenzar puede invisibilizar de nuevo (como ha ocurrido en anteriores ocasiones) la importancia de la corresponsabilidad y con ello la carga de trabajo que soportan las mujeres. Es pues, también, uno de los retos del ámbito laboral.

Mariola Serrano Argüeso
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Deusto-Bilbao, España