

LAS REESTRUCTURACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Algunas ideas de debate

1º.- Sobre el **concepto** de reestructuración laboral, se trata de una serie de medidas que afectan a la plantilla, como una parte vital de los procedimientos de reestructuración de empresas. Consecuentemente, habrá que identificar diferentes problemas y situaciones en relación con la composición de la misma. En primer lugar, desde la variable de género. Pero también deben tenerse en cuenta otras variables relacionadas, en particular la edad y la cualificación profesional.

2º.- Unas primeras medidas, **débiles**, de reestructuración, pasan por extinguir **contratos temporales** o alternar la contratación a tiempo completo y a **tiempo parcial**. En cuanto a la extinción de contratos temporales, habrá que valorar la tasa de temporalidad existente en la plantilla, en el sector y en el ámbito geográfico correspondiente. En grandes números, el fenómeno de la temporalidad afecta en mayor porcentaje a las mujeres que a los hombres, de modo que podría pensarse que esta medida de resolución de contratos a término impacta adversamente en el colectivo de las mujeres. Pero tal premisa debería verificarse en ámbitos más concretos (empresa, grupo de empresas, subsector, sector...) Por lo que respecta al contrato a tiempo parcial, asimismo feminizado (más acusadamente) los problemas son diversos, a la vista del carácter voluntario del tránsito del tiempo completo al parcial y viceversa (art. 12.4 del ET). Pero la decisión de convertir contratos en estas condiciones tiene una evidente repercusión en términos de género.

3º.- Otras medidas, ya algo más incisivas, juegan con los conceptos **movilidad, distribución del tiempo de trabajo y suspensión del contrato**. Con respecto a la movilidad, los problemas de género son variados: primero, es necesario un análisis de cuestiones de polivalencia funcional, adaptación al nuevo puesto y su repercusión diferenciada en el colectivo de los hombres y de las mujeres. También habría que verificar los problemas de organización del tiempo de trabajo que provoca en las mujeres un cambio locativo del puesto: un mero desplazamiento temporal, pero también un cambio de lugar de trabajo de una distancia relativa (vg., de pocos kilómetros) en términos de tiempo dedicado diariamente al transporte. Y, sobre todo, una movilidad geográfica que implique cambio de residencia.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, el incremento de medidas de flexibilidad horaria, de disponibilidad o de bolsas de horas a favor del empresario también pueden, en términos sociales, impactar en términos muy duros en el colectivo de las mujeres. En este ámbito habría que pensar en la posibilidad de compaginar medidas de flexibilidad a favor de la empresa con medidas de flexibilidad a favor de los trabajadores, y acaso pensar en medidas de acción positiva dirigidas a las trabajadoras.

Por lo que respecta a la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, acaso las cuestiones de género resulten más relativas. Aún así habría que identificar los períodos de suspensión en relación con el calendario laboral, el acceso de las mujeres a la prestación por desempleo, la opción por la suspensión total o parcial del contrato, o la opción por un sistema de trabajo discontinuo como alternativa al expediente de regulación de empleo, entre otros factores.

Asimismo pueden manejarse otras variables de reestructuración, también sensibles en términos de género: opción por el teletrabajo o formación de las personas en nuevas tecnologías, como cuestiones muy delicadas. Temas que, además, ostentan una gran importancia en la formación y recolocación de las mujeres.

4°.- Ya en referencia a las medidas extintivas del contrato, ha de tener particular relieve el análisis del **despido por causas objetivas** y del **despido colectivo**. Las repercusiones en términos de afectación a las mujeres se refieren fundamentalmente a los criterios que se utilizan para la selección de los afectados, aunque sean formalmente neutros (vg., antigüedad, formación, cualificación, derechos pasivos, edad...) Especial importancia puede tener el plan de viabilidad o las medidas propuestas para facilitar la recolocación de trabajadores. Habrá que tener en cuenta la fase de consultas, en su caso, con la representación de los trabajadores. También es importante todo lo relativo a la mejora de las indemnizaciones que se pueda acordar, al papel político que desempeñe, también en su caso, la autoridad laboral, o la existencia de situaciones de conflictividad laboral que puedan matizar las decisiones.

5°.- Una medida compleja que requiere particular análisis desde la perspectiva de género es la de la **prejubilación** como alternativa muy recurrente en los procesos de reconversión industrial. En este ámbito, hay que analizar las ofertas que planteen las empresas, los acuerdos con las representaciones de los trabajadores, las tomas de postura de la Administración laboral y de las entidades gestoras de la Seguridad Social. Muy en particular, los incentivos a la prejubilación, las presiones que reciban los potenciales destinatarios y los condicionantes que tengan en estos ámbitos las personas de uno u otro sexo. En un ámbito de consideraciones próximo, está todo el tema de las **jubilaciones anticipadas y parciales**. A este respecto, los problemas de las mujeres suelen centrarse en carreras de cotización más breves y en su mayor vulnerabilidad a causa de condicionantes familiares y sociales. De hecho, la edad de retiro del mercado de trabajo de la mujer es estadísticamente inferior a la del hombre. Y, más en concreto, habría que analizar el empleo desagregado por sexos de la institución de la **jubilación forzosa**.

6°.- No es muy frecuente el análisis desde la perspectiva de género de la **prestación por desempleo**, en su doble nivel contributivo y asistencial. Pero, en el entorno de las reconversiones, es muy interesante preguntarse sobre las condiciones de acceso, en particular a algunos subsidios, como la ayuda familiar. Probablemente las carreras profesionales de la mujer, menos estandarizadas que la de sus compañeros varones, produzcan más dificultades de acceso a la cobertura y, sobre todo, menos calidad y continuidad en la misma. De ahí que sea conveniente tener en cuenta estas circunstancias para que acaso las administraciones públicas con competencias en industria, trabajo y economía adopten medidas compensadoras.

7°.- Un objetivo comúnmente perseguido en múltiples procesos de reestructuración de plantillas consiste en un **rejuvenecimiento** de las mismas. En este proceso, con un componente de edad tan evidente, además del riesgo de que se incurra en discriminaciones por este motivo, de nuevo está la cuestión del posible efecto de género, en ciertas actividades de mano de obra considerablemente feminizada. Puede ponerse el ejemplo del sector textil, en el que el riesgo específico que corren las mujeres mayores resulta evidente, máxime en términos de las especificidades de su sector, de la

respuesta a la competencia externa y de la difícil readaptación y poca empleabilidad que las caracteriza.

8º.- Como medidas de prevención y anticipación, del cambio, las formativas resultan indispensables, tanto se trate de **formación ocupacional** como **continua** -incluso **reglada**-, para favorecer la *employability* a través de la *lifelong learning*. Las circunstancias de acceso a la formación y los condicionantes de género exigen las más de las veces la toma en consideración de medidas de acción positiva, ya se persiga el acceso de la mujer a profesiones en que se encuentre subrepresentada, ya el mantenimiento del empleo o el potencial acceso a profesiones u ocupaciones alternativas. La adaptabilidad de las trabajadoras plantea en muchas ocasiones dificultades derivadas de sus problemas de acceso y atención a las actividades formativas, derivados las más de las veces de cuestiones de conciliación de vida familiar, pero también de un diseño formativo que no resulte materialmente discriminatorio.

9º.- En términos generales, la **baja tasa de empleo femenino** que caracteriza al Reino de España requiere una toma en consideración de sus problemas específicos en los procesos de reestructuración de plantillas, en los que una mala previsión puede conducir a una destrucción masiva de empleos que afecte sobre todo a los colectivos desfavorecidos. Potencialmente, a las mujeres más que a los hombres. En este sentido, es muy importante la **sensibilización**, el **debate** y la **dotación de habilidades técnicas** a favor de los actores en estos procesos: organizaciones sindicales y empresariales, empresas individuales, representaciones unitarias de trabajadores, Administraciones públicas competentes y, en general, agentes sociales.

Jaime Cabeza Pereiro