

33º Congreso
Internacional del CIRIEC
Valencia, 13 – 15 junio
de 2022

Nuevas dinámicas mundiales
en la era post-Covid; desafíos para
la economía pública, social
y cooperativa

Las empresas de la economía social y solidaria como herramienta para frenar la discriminación de los derechos de las mujeres durante la pandemia

Silvia Beltrán Granell e Isabel Blas Guillén

Red Jurídica Coop. M y El Rogle Coop. V

*Alberto Aguilera 7, 3d, 28015, Madrid y Pl. Alcalde Domingo Torres, 2,
1-1, 46020 València, Valencia*

silviabeltran@red-juridica.com y isabel@elrogle.es



Resumen

La pandemia de la COVID 19 ha provocado que la distribución de los roles de género se haya visto acentuada, lo que ha afectado de manera distinta a mujeres y hombres. Las mujeres han sufrido una sobrecarga en el trabajo sanitario y de servicios esenciales, se han ocupado en mayor medida del trabajo doméstico¹ y de los cuidados de las personas dependientes y han sufrido una mayor precariedad y pobreza laboral, situándolas en un peor lugar para afrontar una nueva crisis. En este escenario de inestabilidad laboral y de desigualdad en la sobrecarga de los cuidados, las empresas de la economía social han seguido situando a la persona y su ciclo vital en el centro, priorizando los distintos niveles de cuidados que las personas necesitan. Las empresas de la economía social, como es el caso de las cooperativas de trabajo, se han caracterizado por implementar políticas de conciliación entre la vida personal y laboral, adaptando horarios y jornadas, fomentando el teletrabajo o ampliando los permisos de maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de familiares desde un enfoque de género y atendiendo al principio de corresponsabilidad. Estas circunstancias, unidas al control económico y modulación del salario en ocasiones, han propiciado que las mujeres trabajadoras en las empresas de la economía social y solidaria hayan visto protegidos sus derechos y su estabilidad laboral, mientras el modelo tradicional de trabajo y empleabilidad seguía intensificando la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres. Dicho de otra forma, las políticas mencionadas previamente no solo han potenciado que las mujeres hayan podido mantener su puesto de empleo y compaginarlo con las tareas de los cuidados durante la época de pandemia en las mismas condiciones que los hombres, sino que han demostrado ser un modelo de organización del trabajo sostenible y con gran capacidad de adaptación. Es por ello que, sin duda, las

¹ El 70% de las tareas de cuidado recae en las mujeres. La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, mayo 2020.



empresas de la economía social y solidaria han vuelto a poner a las personas, y en especial a las mujeres trabajadoras, en el centro de su toma de decisiones, favoreciendo el trabajo cooperativo como un modelo a potenciar y dar a conocer a los diferentes sectores laborales.

Palabras clave: economía social y solidaria, pandemia, igualdad de género, discriminación.

1. El impacto de la pandemia de la COVID19 en la distribución de los roles de género

La crisis de la pandemia provocada por la COVID ha afectado a las mujeres de manera muy relevante en diferentes dimensiones. En esta crisis sanitaria las mujeres han llevado la mayor carga en la atención sanitaria y en los cuidados y, sin embargo, no han participado en la misma medida en la toma de decisiones.

Por un lado, en materia de cuidados, han sido las mujeres las que han asumido mayor carga en las tareas domésticas y en el cuidado de los menores. En el universo de los cuidados, han sido las mujeres las que se han encargado en mayor medida de los cuidados de los menores, de las personas mayores, de las personas enfermas y de las tareas domésticas². Asimismo, la pandemia ha provocado la suspensión de miles de empleos y un incremento en las cifras de desempleo. Este impacto en materia laboral ha afectado en especial a las mujeres ya que representan un porcentaje relevante de trabajadoras a tiempo parcial y son las que, por lo general, realizan el trabajo precario y de baja remuneración³. En consecuencia, las mujeres han sido las más afectadas por la pérdida del empleo como consecuencia de la pandemia. De igual forma, si como se prevé, la economía a nivel internacional se resiente tras esta crisis, a las mujeres les resultará

² GARCÍA CALVENTE, María del Mar (2020). Género, cuidados y coronavirus: antes, durante y después de la pandemia: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/genero-cuidados-y-coronavirus-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>

³ Internacional Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_619577.pdf



especialmente complicado reincorporarse al mercado laboral. Las dificultades por encontrar empleo acabarán afectando a la autonomía económica de las mujeres e incrementarán su vulnerabilidad social.

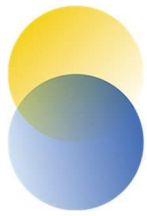
Esta situación global de impacto acentuado de la crisis sanitaria en las mujeres, tiene también su reflejo en el caso de España. En lo relativo a la responsabilidad de las tareas de los cuidados, tomando como referencia la Encuesta de Uso del Tiempo del INE⁴, las mujeres españolas emplean cada día de media entre dos y cuatro horas más que los hombres en las tareas del hogar. Asimismo, según el Instituto de la Mujer, en el ámbito privado, las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico, así como el 70% de las tareas de los cuidados. A esta desigualdad y dificultad para la conciliación, se ha unido el cierre de los centros educativos durante semanas; y el teletrabajo, una herramienta que, en principio, se enfocaba desde un punto de vista armonizador de la vida familiar, pero que llegó para quedarse en muchas empresas aumentando la sobrecarga de las tareas del hogar para las mujeres.

Además, las mujeres españolas sufren una situación de mayor pobreza y precariedad laboral que los hombres. Esta precarización de su trabajo las sitúa en una peor situación para afrontar una nueva crisis. Y es que, algunos de los sectores más afectados por la pandemia como el comercio, el turismo o a la hostelería, están muy feminizados⁵. Se produce, además, una desigualdad en el mercado de trabajo⁶, ya que las mujeres tienen una tasa de actividad del 53%, frente al 65% de los hombres y una tasa de desempleo del 17% frente al 14% de los hombres. Asimismo, medidas tales como el [Plan Mecuida](#), adoptados por el Gobierno para poder incentivar los cuidados de las personas dependientes durante la COVID19 que permitía la adaptación de la jornada y/o la reducción de jornada laboral, han sido

⁴ INE (2011), “Encuesta de uso del tiempo 2009-2010”, julio.

⁵ Instituto de las Mujeres. La perspectiva de género es esencial en la respuesta a la pandemia por la COVID19 y sus efectos para evitar el aumento de las desigualdades. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2020/Mayo/InformeCOVID19.htm>

⁶ Instituto de la Mujer (2019), “Tabla datos Tasa de Actividad, Empleo y Paro 2018” (datos actualizados a abril de 2019).



utilizados principalmente por mujeres⁷ (78% de mujeres, frente a 22% de hombres).

En consecuencia, la tendencia internacional en materia de cuidados durante la pandemia de la COVID ha demostrado cómo las mujeres se han mostrado más partidarias que los hombres a abandonar sus empleos para cubrir otras tareas que requerían de tiempo y atención, a reducir sus jornadas de trabajo o a adaptarlas⁸.

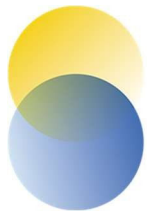
2. Las empresas de la economía social y solidaria como motor para la conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados.

En la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social se incluye entre los principios orientadores de toda entidad de la economía social la *“Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa. Asimismo, otro de los principios que rigen esta normativa en el que queda clara la preocupación por la gestión ética y solidaria de los equipos y la sostenibilidad del modelo social en la que se apuesta por “la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad”*.

Los mencionados principios rectores hacen que las empresas de la economía social y solidaria (ESS) se diferencien de las empresas de naturaleza capitalista en su funcionamiento por los valores y los principios cooperativos y también por las relaciones económicas éticas y solidarias en la que se pone el foco en promover el beneficio social de toda la comunidad. Dicho en otras palabras, las entidades de la ESS poseen un hecho diferencial respecto de

⁷ EPE (2022). <https://www.epe.es/es/economia/20220328/mecuida-mujeres-reduccion-jornada-covid-13438867>

⁸ TVERDOSTUP, Maryna (2021). Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours. Disponible en : <https://wiiw.ac.at/gender-gaps-in-employment-wages-and-work-hours-assessment-of-covid-19-implications-dlp-5827.pdf>



otras empresas, al situar a la persona y su ciclo vital en el centro, priorizando los distintos niveles de cuidados.

En las empresas de la ESS se apuesta por una cultura conciliadora en la que la conciliación va más allá de las restricciones hacia el empleo de las mujeres. Esta cultura hace que se apueste por un desarrollo social en el que se prima la actitud de corresponsabilidad y se entienda el desarrollo de cada persona en relación a la necesidad de tener tiempo para cuidar a otras personas, para cuidarse a sí misma y para establecer un espacio laboral en el que se pueda establecer un desarrollo vital donde las personas trabajadoras se sientan cuidadas y satisfechas.

Asimismo, este tipo de empresas suelen apostar por la conciliación y plantean permisos laborales ampliados por cuestiones de embarazo, crianza, de atención a personas con necesidades especiales o para realizar una formación o diferentes inquietudes personales. Tal es el compromiso con la conciliación que una práctica extendida es la ampliación y flexibilidad de los permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad. Algunas prácticas frecuentes apuestan por ampliar la baja de maternidad o dar préstamos a las embarazadas para evitar que las limitaciones económicas sean las que lleven a la madre a decidir sobre su jornada laboral.

También es de reseñar que el 60% de las empresas de la ESS cuenta con planes de igualdad y protocolos para prevenir el acoso sexual⁹.

Además, para fomentar la cultura conciliadora, se apuesta por la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y en la forma de gestionar los tiempos laborales, articulando mecanismos para recoger la diversidad de las personas que conforman la empresa y la expresión de las necesidades. Este mecanismo para escuchar y gestionar las

⁹ CRESPO ARNOLD, Blanca (2022). ¿Qué se para si se para la Economía Solidaria? Disponible en: <https://elpais.com/planeta-futuro/alterconsumismo/2022-03-09/que-se-para-si-se-para-la-economia-solidaria.html>



necesidades personales consigue poner la vida en el centro, apostar por el bienestar social y es clave para fomentar la transformación social¹⁰.

3. Las empresas de la economía social y solidaria como herramienta para frenar la vulneración de los derechos de las mujeres durante la pandemia de la COVID19

Ante la situación vivida durante la pandemia, de cese total de la mayoría de las actividades productivas de país, la posibilidad de teletrabajar desde casa, entre otras, mitigaba la intensa caída del empleo en el confinamiento total y los meses posteriores.

Evidentemente, no todas las empresas ni todos los empleos eran igual de propensas a la adaptación de esta nueva situación de realizar las tareas productivas desde nuestras viviendas, como es el caso, por razones obvias, de la hostelería o las personas dependientes de los comercios. Sin embargo, el sector de la educación universitaria o las empresas con alto grado de independencia en la gestión de sus proyectos, demostraron una mayor capacidad para ello, así como también, ser propensas a insertar el teletrabajo y establecer nuevas formas de gestión empresarial enfocada en objetivos.

Este nuevo paradigma es el caso concreto de las ESS, que, por su propia naturaleza, han ido evolucionando a lo largo de estas últimas décadas en empresas con gran capacidad de adaptación al cambio, en constante revisión de su modelo de producción y gestión interna o de anticipación de las posibles adversidades y cambios de escenario político, social, etc. En este punto, cada ESS, como el caso de las cooperativas de trabajo asociado basadas en el análisis del Balance Social, han diseñado conjuntamente y bajo consenso interno de todas las personas trabajadoras, los protocolos de actuación en caso de bajas de maternidad, paternidad o cuidados a familiares. Pero también, además de su propio modelo de producción

¹⁰ CLEMENTE, Susana (2012). Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de la economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnostico participativo. Disponible en: <https://www.andaira.net/wp-content/uploads/2015/09/guia-conciliacion1.pdf>



sostenible, han esquematizado las hojas de ruta a seguir, en caso de que la producción de la empresa disminuya radicalmente en cuestión de pocos meses, cualesquiera que sean sus factores. Es decir, tenían experiencia previa en producir bajo diversas dificultades, como ocurre en los primeros años de consolidación de la cooperativa de trabajo.

Debido a ello, durante los meses o temporadas más duras de la pandemia, las personas que conformaban este modelo de empresa pudieron resistir a la crisis económica y no ver vulnerados sus derechos laborales, con especial atención a los derechos de las mujeres trabajadoras. Las herramientas tales como los protocolos de actuación, la adaptación a las necesidades presentes y la rapidez en la toma de decisiones interna, entre otras, sirvieron como un escudo para enfrentar la situación de repentina paralización. En este sentido, las mujeres trabajadoras de las ESS han formado parte de la resolución de conflictos vividos en sus propias empresas y resolvían los problemas derivados de la conciliación que se han vivido y se viven actualmente, como el establecer horarios definidos en las jornadas infinitas o agendar las reuniones y el trabajo en equipo por las mañanas, para poder atender los cuidados por la tarde.

Sobre todo, las ESS han ampliado la flexibilidad propia de estos modelos de producción que han venido para quedarse, ajustándose a los constantes cambios de normativa y poniendo en el centro el desarrollo profesional de las mujeres, sin sobrecargar de dobles y triples jornadas de trabajo y disminuyendo la brecha salarial en sus sectores al mismo tiempo.



Conclusiones

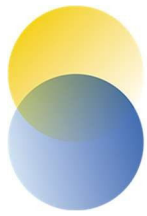
A lo largo de los años que llevamos de pandemia, las mujeres han sufrido una sobrecarga en el trabajo, se han ocupado en mayor medida del trabajo doméstico y en especial del trabajo invisibilizado de los cuidados a las personas dependientes. Asimismo, han sido las principales afectadas por la precariedad y pobreza laboral, ubicándose en un escenario más desfavorable ante la situación de crisis económica inminente. De igual forma, lo que hemos podido ver a lo largo de estos dos años de pandemia es que, han sido las mujeres las que se han mostrado más partidarias que los hombres a abandonar sus puestos de trabajo, a reducir sus jornadas o a adaptarlas para hacerse cargo de la crisis de cuidados que provocó la COVID19.

En este marco de inestabilidad y de sobrecarga de los cuidados familiares, las políticas empresariales que han prestado especial atención al cuidado de su equipo han conseguido una mayor protección de los derechos y de la estabilidad laboral de sus empleados/as. En concreto, las empresas de la ESS se han caracterizado por poner en marcha políticas de conciliación entre la vida personal y laboral, adaptando horarios y jornadas, fomentando el teletrabajo o ampliando los permisos de maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de familiares desde un enfoque de género y atendiendo al principio de corresponsabilidad. Otro hecho diferenciador en las empresas de la ESS ha sido que las personas trabajadoras han sido tenidas en cuenta en la toma de decisiones y en la forma de gestionar las políticas de empleo y de cuidados dentro de la organización. Esta circunstancia ha provocado que se ponga a la persona en el centro y que se haya podido recoger la diversidad de las circunstancias que conforman la empresa, así como la expresión de sus necesidades. Y en concreto, las mujeres integrantes de la ESS han tenido la oportunidad de formar parte de la resolución de conflictos vividos en las entidades en las que han trabajado, pudiendo influenciar en la toma de decisiones para mejorar las políticas de conciliación, así como evitar la precarización de las relaciones laborales o la brecha salarial entre hombres y mujeres.



Bibliografía

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la Covid-19* (2020).
- GARCÍA CALVENTE, M. de la M. *Género, cuidados y coronavirus: antes, durante y después de la pandemia* (2020) <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/genero-cuidados-y-coronavirus-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/>
- International Labour Organization (OIT), *World Employment Social Outlook, Trends for Women* (2018). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE), *Encuesta de uso del tiempo*. Julio, 2010.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. *Tabla de datos Tasa de Actividad, Empleo y Paro 2018* (actualizado abril de 2019).
- BERNARDO, R. (28 de marzo de 2022) “El 78% de las reducciones de jornada por cuidados covid las asumieron las mujeres”, *El Periódico de España*. <https://www.epe.es/es/economia/20220328/mecuida-mujeres-reduccion-jornada-covid-13438867>
- TVERDOSTUP, M. (2021). *Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours*. The Vienna Institute for International Economic Studies. <https://wiiw.ac.at/gender-gaps-in-employment-wages-and-work-hours-assessment-of-covid-19-implications-dlp-5827.pdf>
- CRESPO ARNOLD, B. (9 de marzo de 2022). “¿Qué se para si se para la Economía Solidaria?”, *El País, Planeta Futuro*,



<https://elpais.com/planeta-futuro/alterconsumismo/2022-03-09/que-se-para-si-se-para-la-economia-solidaria.html>

- CLEMENTE, S. (2012). *Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de la economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnostico participativo.* <https://www.andaira.net/wp-content/uploads/2015/09/guia-conciliacion1.pdf>
- ALVARGONZÁLEZ, P., PIDKUYKO, M., Y VILLANUEVA, E. (2020). *La situación financiera de los trabajadores más afectados por la pandemia: un análisis a partir de la encuesta financiera de las familias.* Banco de España, artículos analíticos del Boletín Económico. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/13243/1/be2003-at23.pdf>
- GÓMEZ GARCÍA, M., HOSPIDO QUINTANA, L., SANZ ALONSO, C. (2021). *El impacto diferencial por sexos de la crisis del Covid-19 en el mercado de trabajo español.* Banco de España, informe trimestral de la economía española, tercer trimestre de 2021. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/Informe%20trimestral/21/Recuadros/Fich/be2103-it-Rec5.pdf>