



izquierda unida
área de la mujer

**ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
-MARZO 2012-**



**REFORMA
LABORAL**
para las mujeres
es igual a:



menos - EMPLEO

menos - CONCILIACIÓN

menos - DERECHOS

más + PRECARIEDAD

más + BRECHA SALARIAL

más + CONTRATOS BASURA

más + PARO

más + DESIGUALDAD

ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con la publicación, a finales de Enero, de la EPA del IV Trimestre (y cierre) de 2011, nos dispusimos a hacer nuestro informe anual con los resultados y perspectivas de las mujeres en el *Mercado Laboral*; pero inmediatamente después nos encontramos con la firma, entre la patronal y CCOO y UGT, del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, que tocaba aspectos importantes como los salarios y lo que llaman *flexibilidad interna* en las empresas; y a continuación, casi sin respiro, con el *Reformazo* de la normativa que regula las relaciones laborales, aprobado por el PP mediante-Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, publicado en el BOE del día 11 y con entrada en vigor al día siguiente.

Se imponía, por lo tanto, reconsiderar el planteamiento de nuestro trabajo, para analizar mínimamente la naturaleza y el calado de los últimos cambios, y su repercusión en el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres.

ACUERDO ENTRE LA PATRONAL Y CCOO Y UGT

Del Acuerdo entre patronal y Sindicatos, apenas queda lo referido a la *moderación salarial* (que no es poco), pues lo pactado en materia de *flexibilidad interna* y negociación colectiva ha sido literalmente barrida por el *Reformazo* del PP.

Lamentablemente, tanto el Acuerdo como las Reformas de 2010 y 2011, impuestas por el PSOE (que ni han creado empleo –al contrario, se ha seguido destruyendo- ni ha supuesto mejora alguna en la economía como era de prever) le han servido al PP de “punto de partida”, facilitándole el camino hacia la desregulación más brutal de las relaciones laborales hasta hoy conocida. En definitiva, lo que se quería conseguir con el Acuerdo (frenar la sangría de puestos de trabajo y mantener de la capacidad de negociación de los Sindicatos, como salvaguarda de los derechos de trabajadoras y trabajadores) se ha ido al traste con el *Reformazo*, pero los salarios quedan secuestrados hasta al menos 2014, como veremos a continuación:

- Según el Acuerdo, en el año **2012**, el crecimiento salarial será de entre el 0,0 y el 0,5%. Si la variación del IPC general español supera el 2%, se compensará por la desviación que exceda de ese porcentaje (en el mejor de los casos –con el 0,5%- se asume una pérdida de capacidad adquisitiva del 1,5%). Ahora bien, si el aumento del IPC general español es superior al del IPC armonizado de la zona euro, se utilizará este último (el más bajo) para calcular la cláusula de actualización. Además, si la cotización del petróleo Brent sube más del 10%, se descontará del IPC que se utilice la ponderación de combustibles y carburantes (y no es broma).
- La misma fórmula se aplicará en **2013**, aunque el tope de crecimiento salarial se establece en el 0,6%.

- En **2014** la fórmula se complica un poco más, vinculándose el aumento de los salarios no al IPC, como en los dos años precedentes –y como se viene haciendo hasta ahora habitualmente–, sino al crecimiento de la economía –es decir, del Producto Interior Bruto (PIB)– en el año anterior. Así, si el crecimiento del PIB en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no superará el 0,6%; si el PIB de 2013 crece entre un 1% y un 2%, el crecimiento salarial podrá llegar al 1%; finalmente, si el crecimiento del PIB en 2013 supera el 2%, el aumento salarial tendrá como tope el 1,5%. Teniendo en cuenta que para 2012 se prevé una bajada del PIB del -1,5%, no parece que en 2013, con las políticas de recortes y tijeretazos que se están imponiendo, no parece que la situación económica de la ciudadanía vaya a mejorar.

Podrá no entenderse el galimatías, pero seguro que a nadie le queda dudas de que los salarios, con una u otra fórmula, tienen garantizada la pérdida de poder adquisitivo, en un suma y sigue de lo perdido desde hace años y con la sospecha de que el *Reformazo* de Rajoy se encargará de amplificar sus efectos, como veremos más adelante. ¿Y qué decir de avanzar hacia la igualdad salarial de mujeres y hombres con márgenes tan estrechos?

LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL DEL GOBIERNO DEL PARTIDO POPULAR. LA OFENSIVA NEOLIBERAL QUE NO CESA

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Decir, en primer lugar, que cometeríamos un grave error si pensáramos que la Reforma del mercado Laboral del PP es una más de las muchas modificaciones sufridas por el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras (más de 50) desde su aprobación en 1980. La mayoría de ellas han supuesto retrocesos (con la excusa, siempre negada por los hechos, de crear o mejorar la calidad del empleo), en la labor sin descanso del capital y los gobiernos de ir arañando derechos conquistados por las luchas; pero en este caso **se trata de la subversión radical de las reglas del juego socialmente acordadas en las relaciones entre capital y trabajo, otorgando al primero todo el poder en la empresa.** Y no es casual que se acompañe, de manera simultánea, de ataques sin precedentes a otros puntales básicos del Estado Social, como la Educación o la Sanidad públicas, de manera que todo ello, en conjunto y más allá de las relaciones laborales, va a afectar sustancialmente a la forma de vida de las personas y al modelo de sociedad que conocemos (sobre todo las nuevas generaciones) y que tanto ha costado desarrollar.

En segundo lugar, el informe evacuado para analizar el impacto de género que ha hecho el Gobierno de esta reforma consiste, como viene siendo habitual en los últimos años, en una serie de afirmaciones tipo, a las que a todas se les responde, como no podía ser de otra forma, afirmando que no tendrá repercusiones negativas para las mujeres. Por supuesto, ni se ha partido de una información básica que valore la situación de partida, ni se ha realizado una previsión de resultados.

Por otro lado, y aunque desde IU no estuvimos de acuerdo con la ambigüedad normativa que recorre la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, es lógico pensar que en todo momento hay que avanzar no retroceder respecto a sus postulados. Así el art. 42 de dicha ley obliga al Gobierno a que las políticas de empleo contengan como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se debe mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Como veremos en nuestro análisis, la reforma laboral no respeta lo más mínimo principios elementales de igualdad (ni la reforma anterior realizada en 2010 por el Partido Socialista), máxime en un situación de **regresión de derechos económicos y sociales en los que a las mujeres les afecta mucho más porque partimos a priori de una situación de desigualdad:**

1.- Por la histórica situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, ya sea en materia de salarios como en tipos de contratación, exclusión o subrepresentación en determinados ámbitos de decisión, etc. El que no exista, en una reforma de esta envergadura, ninguna medida tendente a corregir la desigualdad, significa que, junto al sacrificio que la misma va a suponer para la clase trabajadora, las mujeres veremos agravadas las diferencias, con el riesgo cierto de que se cronifiquen.

2.- Dados los escasos avances conseguidos en el reparto de tareas de cuidado familiar (cuya socialización sigue siendo una tarea pendiente) y los drásticos recortes que se están imponiendo en el mini-Estado del Bienestar logrado, que afectan, entre otros, a servicios públicos esenciales como las Escuelas Infantiles o la Atención a la Dependencia y los Servicios Sociales (ya insuficientes de por sí), la potestad que se da a los empresarios de cambiar jornadas, turnos o lugares de trabajo a su conveniencia, puede suponer un obstáculo insalvable para muchas mujeres, que se verán imposibilitadas de ejercer su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Las modificaciones, absolutamente mezquinas, que se han introducido en el permiso por lactancia o por cuidado de menor y la eliminación de la bonificación por reincorporación al trabajo tras la maternidad, demuestran que este gobierno pasa ampliamente de *conciliación*.

3.- Las nulas expectativas de creación de empleo (...hasta dentro de un año o año y medio) y la continuidad en la destrucción del existente que se vaticina, castigará más a las mujeres en al menos un triple sentido:

- ✓ desistimiento en la búsqueda de empleo, con lo que la incorporación de la mujer al mercado laboral sufrirá un parón con toda probabilidad, lo que supondrá un enorme retroceso en términos de autonomía y conquista de nuestro espacio social como colectivo;
- ✓ obligará a muchas a buscar salidas en trabajos “informales” y mal remunerados, lastrando aún más su acceso a los sistemas de protección social (desempleo, pensiones); y
- ✓ si hasta un momento determinado la destrucción de puestos de trabajo ha afectado más masivamente al sector de la Construcción, fuertemente masculinizado, la tendencia apunta ahora de manera clara al sector Servicios y al Sector Público, donde la presencia de mujeres es mayoritaria o muy significativa, justo cuando la reforma abarata y facilita el despido.

La Reforma no está hecha, como vamos a ver, para frenar la destrucción de empleo y mucho menos para crearlo, tampoco para incorporar a las mujeres al mercado de trabajo ni para eliminar la brecha salarial. Contradictoriamente con las declaraciones en ese sentido y la apelación cínica a los millones de personas desempleadas, el propio gobierno augura la pérdida, a lo largo de este año, de cientos de miles de puestos de trabajo. Tampoco va a facilitar la salida de la crisis, pues el desempleo masivo y la depresión de los salarios, junto a los recortes en el gasto y la inversión públicos no harán sino agravarla, como se está viendo y sus propios valedores reconocen, de nuevo en flagrante contradicción.

Es decir, su objetivo no es otro que aprovechar la crisis –creada por los mismos intereses- para demoler los derechos conquistados por la clase trabajadora (entre ellos, el derecho a la negociación colectiva frente a la relación individualizada, en que el patrón tiene todas las ventajas), para incidir negativamente las conquistas laborales de las mujeres, perpetuar condiciones de desigualdad por razón de sexo todavía existentes, debilitar a las organizaciones sindicales y hacer fácil y barato el despido, consiguiendo una drástica reducción de los costes laborales y una maximización de los beneficios¹, que aumentará hasta límites insostenibles la desigualdad, empobreciendo a capas cada vez más amplias de la población.

¹ A principios de los años 80 las rentas salariales representaban el 53% del PIB, mientras las rentas empresariales equivalían al 41%. En 2011, según datos de la Contabilidad Nacional, las rentas salariales han caído al 46% del PIB (7 puntos menos), y las empresariales han subido al 46,2% (5,2 puntos más). Por primera vez, en el periodo democrático, éstas superan a aquéllas, en una muestra clara del aumento de la desigualdad en el reparto de la riqueza entre capital y trabajo.

Dado que existen estudios rigurosos y extensos sobre los contenidos de esta Reforma y que resulta imposible detallarla -por su magnitud- en un informe de estas características, nos limitaremos a enunciar, lo más sucintamente posible, las medidas más demoledoras.

Abaratamiento del despido, por al menos cinco vías:

- 1) Ampliación de las causas de despido procedente “objetivo”, con indemnización de 20 días por año y un tope de 12 meses².
- 2) Eliminación del contrato indefinido con indemnización por despido de 45 días por año y tope de 42 meses, sustituyéndolo por el de 33 días y 24 meses.
- 3) Eliminación de la autorización Administrativa para los despidos colectivos (EREs), que podrán ser impuestos por el empresario sin necesidad de acuerdo, igualmente con 20 días por año y máximo de 12 meses.
- 4) Se suprime el pago de los salarios de tramitación en los despidos declarados improcedentes.
- 5) Finalmente, se crea un nuevo contrato que podrán hacer empresas de menos de 50 trabajadores (más del 95% de las existentes), con “periodo de prueba” de un año, por lo que, al término del mismo, puede despedirse sin causa y sin indemnización. O sea, despido libre y gratuito.

Poder absoluto al empresario para bajar los salarios, aumentar, reducir o modificar la jornada y los turnos a conveniencia, cambiar de lugar o de puesto de trabajo, aunque no corresponda a la categoría (éstas desaparecen, siendo sustituidas por “grupos profesionales”, de definición más ambigua), etc; en caso de no aceptar “voluntariamente” las nuevas condiciones, se produce el despido con 20 días por año y un máximo de 12 meses. La única condición es que los ingresos o las ventas de la empresa (aunque siga teniendo beneficios) hayan bajado durante tres trimestres consecutivos, cosa que está garantizada en la inmensa mayoría de ellas, dada la caída del consumo provocada por la incertidumbre ante la crisis y la disminución de los ingresos (salarios, pensiones), junto a las políticas de “recorte” en la inversión pública o la sequía de créditos.

En la misma lógica, las Administraciones (Ayuntamientos, CCAA, Estado, Entes Públicos) pueden despedir igualmente a bajo coste a las empleadas y empleados públicos por motivos (entre otros) de déficits presupuestarios durante tres trimestres. Teniendo en cuenta que en las Administraciones públicas, las mujeres representan el 51,09% de la contratación laboral y el 55,64% del personal temporal, es fácil deducir que de poner en práctica estos supuestos, quienes va a sufrir las consecuencias inmediatas.

La negociación colectiva queda muy limitada, ya que el convenio de empresa tendrá prioridad de aplicación sobre los convenios sectoriales, pudiendo aquélla decidir no aplicar (es decir, descolgarse del convenio sectorial) el de ámbito superior al que las trabajadoras y trabajadores estuvieran acogidos, sobre todo en materias sustanciales, como son la cuantía de los salarios, anteriormente no disponible en los descuelgues. Unido a lo descrito en el punto anterior, éste es un golpe gravísimo a la acción colectiva y a la intervención de los Sindicatos, que dejará en la indefensión a una mayoría de trabajadoras y trabajadores (dada la dispersión del tejido empresarial en nuestro país, donde más del 95% son pequeñas empresas con escasa representación sindical), dejándoles al albur de la voluntad del empresario.

² Entre las causas de despido “objetivo” figuran las ausencias, aún justificadas (por baja médica, por ejemplo) e intermitentes (en distintos momentos), que representen un 20% de la jornada en dos meses (unos 8/9 días, según jornada) o el 25% en cuatro meses discontinuos (no es necesario que sean correlativos) dentro de un periodo de 12 meses (unos 21/22 días en total). Esto ya existía, pero ahora, para hacer efectivo el despido, se elimina el requisito de que el índice de absentismo total en la empresa superase el 2,5% en los mismos periodos (una reforma previa del PSOE lo bajó desde el 5%).

La merma de capacidad de negociación colectiva, tiene un efecto especialmente perverso para las mujeres ya que es ésta, la negociación colectiva, mediante la cual se pueden establecer acciones positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley Igualdad).

Finalmente, **se elimina eso que de manera aberrante denominan ultraactividad** de los convenios, que no es otra cosa que el mantenimiento de su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, como salvaguarda de las condiciones conseguidas si hay una voluntad del empleador de no renovarlo. Esa vigencia se limita ahora a dos años, a partir de los cuales el contador puede ponerse a cero, lo que obligará a negociar lo que sea con tal de no perderlo todo.

En materia de contratación, en lugar de limitar el infinito número de contratos temporales existentes, crean el nuevo contrato para empresas de menos de 50 trabajadores (que de “indefinido” solo tiene el nombre), con un año de “periodo de prueba”, de manera que, como hemos apuntado más arriba, se puede proceder al despido al término del mismo, sin causa ni indemnización. Para este contrato, en los doce primeros meses, no hay ningún tipo de protección especial, ni siquiera a las mujeres embarazadas, ni víctimas de violencia de género, etc.

Se modifica el Contrato para la Formación y el Aprendizaje³ y **el Contrato a tiempo parcial, cuya singularidad es que el 80% de los mismos corresponden a mujeres (el 75% de las cuales los acepta por no encontrar un trabajo a tiempo completo).**

En este caso, se autoriza la realización de horas extraordinarias, cosa prohibida anteriormente (salvo por causas de fuerza mayor), por la sencilla razón de que el tiempo parcial se podía convertir, en la práctica, en trabajo a tiempo completo, pero sin las condiciones y tratamiento en materia salarial y de protección social de este último. Esta medida puede suponer un mayor abuso, si cabe, de este tipo de subempleos para las mujeres, especialmente en sectores como la hostelería o el comercio.

Estas nuevas o modificadas formas de contratación (a cual más precaria) gozarán de **generosas bonificaciones a las empresas** que las utilicen, que pagaremos entre todas y todos, bien por la vía de nuestros impuestos o en menores ingresos de la Seguridad Social (más transferencias de rentas del trabajo al capital), ya muy tocada por el desempleo masivo y la caída de las cotizaciones. Hay que decir, en este punto, que las bonificaciones a las empresas por contratar **a mujeres son superiores a las de los hombres ¡¡entre 100 y 300 € al año!!**.

Cuando se contrate de manera indefinida a mujeres jóvenes entre 16 y 30 años para sectores en los que la mujeres estén subrepresentadas, el empresariado tendrá una bonificación en la cuota a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 1.100 euros en el primer año, 1.200 en el segundo y 1.300 en el tercero. En el caso de que los contratos sean en prácticas, de relevo y de sustitución, la bonificación será de 700 euros al año.

Todo un detalle que se bonifique más a las mujeres en los empleos de más baja calidad y peores salarios.

Dicho esto, la doble transferencia de renta al capital, implica la lógica minoración de las cuentas de la Seguridad Social, con el peligro consecuente de la consolidación de las pensiones, con especial incidencia en las mujeres que son las mayoritariamente receptoras de las pensiones de viudedad (93%) y no contributivas (72 %).

³ Este tipo de contrato se puede prolongar hasta 3 años, y el tiempo para la formación, a partir del segundo año, podrá reducirse del 25% al 15% de la jornada, además de que se podrán encadenar, incluso en la misma empresa, para una actividad distinta. Por otra parte, se abre la posibilidad de que la formación sea impartida por empresas con ánimo de lucro y en la propia empresa contratante.

La Conciliación de la vida personal y profesional tampoco queda a salvo, ya que la posibilidad unilateral del empresario de modificar las jornadas y horarios, puede entrar en colisión con la posibilidad de adaptación de estos para hacer efectivo el derecho a la Conciliación.

De las pocas medidas concretas contenidas en la normativa laboral anterior, alguna desaparece y otras se restringen.

Desaparece: la bonificación a la empresa **por la reincorporación de aquellas mujeres que habiendo suspendido el contrato por maternidad o por excedencia para el cuidado de un hijo o hija, volvían al trabajo en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad.** Con esta medida, vigente desde diciembre de 2006, el empresariado tenía derecho a un descuento anual de 1.200 €, durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer a su puesto de trabajo.

Que en este país respetar derechos fundamentales como la igualdad, o derechos socio-laborales elementales, se considere una rémora empresarial, es lo que exige la aprobación de medidas de discriminación positiva que, sin evaluar y suprimidas sin aviso en un marco de tanta desigualdad, supondrá un grave perjuicio para las mujeres trabajadoras de pequeñas empresas, (el 99,23% de las empresas españolas) en las que esta reforma, que de forma tan radical abarata el despido, establece además bonificaciones enormes para una contratación “indefinida”, que introduce de facto el despido libre.

Se modifica: por un lado, **el permiso por lactancia de una hora** que, a partir de ahora, sólo podrá disfrutar la madre o el padre (en ningún caso ambos), en el supuesto de que los dos trabajen por cuenta ajena, contradiciendo la jurisprudencia al respecto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reconoce el derecho a cada uno de ellos⁴.

Por otro lado, el derecho a la **reducción de jornada por razones de guarda legal** de menor de ocho años o persona con discapacidad, se establece que ha de ser **diaria**, lo que elimina la posibilidad de otra forma de ejercicio de este derecho, que pudiera adaptarse mejor a las necesidades personales o familiares de su titular. Pero lo grave es que, en ambos casos (lactancia y guarda legal), la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, no corresponderá ya exclusivamente al trabajador o trabajadora, como hasta ahora, en función de la mejor adaptación a sus necesidades, ya que podrá regularse por convenio. Se introduce que “los criterios” podrán ser establecidos en convenio colectivo, y no sólo en atención al derecho de la persona afectada a conciliar la vida familiar y laboral, sino también “de las necesidades productivas y organizativas de las empresas”. De este modo, no hay necesidad de sustitución de la trabajadora que la solicite, repartiéndose la carga de trabajo diario al resto de la plantilla.

No hace falta decir, para terminar con este capítulo, **que ninguna medida que exprese la voluntad de avanzar hacia la igualdad salarial** (salarios medios inferiores en un 25% al de los hombres, que en algunos casos alcanzan diferencias de hasta el 40% menos), **en contra de la segregación profesional de las mujeres o de la feminización de los trabajos menos cualificados y peor pagados, aparece en la contra-Reforma; ni se la espera.**

Terminar este análisis recordando que los estudios realizados demuestran que para la equiparación salarial, las mujeres tendrían que trabajar, al menos, 62,5 días más al año. Si a esto le unimos que las mujeres ocupan la mayoría de los trabajos menos cualificados y la posibilidad de rebaja del sueldo por imposición realizando las mismas horas y funciones, nos enfrentamos con la posibilidad de que esas diferencias aumenten de forma alarmante.

⁴

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 30 de septiembre de 2010, reconoce el permiso por lactancia como un derecho individual de la madre y del padre.