



SÍ A LA IGUALTAT AL MERCAT DE TREBALL, NO A LA REFORMA LABORAL

El Reial Decret Llei aprovat pel Govern el passat 10 de febrer de 2012 trenca el principi constitucional d'igualtat davant la llei, que exigeix introduir mesures que, superant la igualtat formal, assegurin la igualtat real. No només no introdueix mesures per assegurar la igualtat d'oportunitats i la igualtat efectiva de dones i homes, sinó que introdueix altres que a més de no propiciar la recuperació d'ocupació, resulten restrictives dels actuals drets per a l'efectiva igualtat d'oportunitats entre homes i dones que la Llei d'Igualtat de 2007 (LOIEDH) va regular: el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i la responsabilitat dels poders públics de remoure els obstacles que impedeixen o dificulten l'assoliment de la igualtat efectiva de les persones. Aquesta Reforma Laboral del govern del Partit Popular, sota formes aparentment neutrals, restringeix, amb mesures com les de flexibilitat unilateral de les condicions laborals, la desvinculació de les empreses del conveni col·lectiu, la contractació temporal, la jornada a temps parcial, la formació, l'acomiadament i els drets de conciliació, que atempten contra el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe, i afecten en major mesura a les treballadores.

Contractació i bonificacions.

El RDL no suprimeix ni modifica cap dels contractes temporals i, a més, crea un de nou, al que anomena indefinit, però que en realitat es tracta d'un contracte temporal més. El que fa la reforma és incrementar el nombre de persones amb contractes temporals, però sense dret a cap indemnització. Són les dones les que representen la majoria de les persones amb contractes temporals, de manera que aquest nou contracte temporal incrementarà la bretxa de gènere per tipus de contracte.

Es pretén reforçar i consolidar aquest nou contracte com el "contracte únic del futur" del nostre dret laboral en la immensa majoria del teixit productiu espanyol. Es tracta d'un contracte per a empreses amb plantilles per sota de 50 persones, que són el 95% del teixit empresarial, i on estan ubicades majoritàriament les dones.

La majoria de les bonificacions a la contractació del Reial Decret Llei s'apliquen si la contractació afecta determinats col·lectius: persones menors de 30 anys i majors de 45, que s'incrementen si es tracta, dins dels mateixos, de dones. Es "perverteix" així la filosofia de l'acció positiva, en bonificar més la participació de dones en una modalitat de contractació amb menys drets.

Maternitat.

Desapareix la deducció de 100 euros al mes per a les empreses que contractaven treballadores que es reincorporaven abans dels dos anys de la seva maternitat, amb els efectes perjudicials consegüents donat que era una mesura que incentivava la reincorporació laboral de les dones.

Contracte de treball a temps parcial

La modificació que incorpora el RDL permet la realització d'hores extres, fins ara prohibides. Amb això es precaritza encara més el contracte a temps parcial, amb una major repercussió per a les dones treballadores. Recordem que el 78% de les persones treballadores que, durant el 2011 a Catalunya, treballaven amb aquest tipus de contracte eren dones. Si no es garanteix un control sobre aquestes hores extres, el que resulta difícil tant per a la Inspecció de Treball com per a la jurisdicció social, aquestes podran substituir les hores complementàries però amb pitjors conseqüències. Les complementàries exigeixen acord escrit i es poden denunciar, entre altres supòsits, per responsabilitats familiars.



La flexibilitat interna a les empreses.

A la pràctica, sense cap causa que ho justifiqui, l'empresariat pot modificar les condicions de treball: horari, jornada, torns, mobilitat geogràfica... Si la treballadora o el treballador es considera perjudicat pels canvis té dret a la rescissió del contracte i a percebre una indemnització de 20 dies per any treballat amb un màxim de 9 mesos.

Aquesta flexibilitat en mans de l'empresa perjudica clarament les treballadores. Les dones fem un ús del temps diferent ja que el tenim més ple i comprometès amb les responsabilitats que encara portem gairebé en exclusiva del treball reproductiu; per tant, mentre els homes no assumeixin la corresponsabilitat en les tasques de cura de les persones i el manteniment de la llar, ens serà molt més difícil poder acceptar canvis en les condicions de treball. Això si no s'atura ens abocarà, no poques vegades, a pèrdua de lloc de treball.

Negociació col·lectiva.

Es restringeixen els drets col·lectius dels treballadors i treballadores i s'augmenta el poder dels empresaris.

L'empresa es podrà desvincular del conveni col·lectiu, és a dir, no aplicar-lo, després de dos trimestres de disminució d'ingressos. La prevalença del conveni d'empresa suposarà la rebaixa de condicions de treball en les petites i mitjanes empreses.

Drets i prestacions per a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

El Reial Decret Llei 3/2012 modifica l'article 37 de l'ET, en dos aspectes importants:

- En el dret a l'hora d'absència per lactància, reconeix que el permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.
- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat té dret a una reducció de la jornada de treball diària, és a dir, obliga a reduir la jornada de forma diària, independentment de les necessitats concretes de conciliació que tingui cada treballador i treballadora.

A més es permet que els convenis col·lectius regulin la concreció horària i la determinació del període de gaudi de la lactància i de la reducció de jornada, també en funció de les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

Per tot això, des de **CCOO de Catalunya i la UGT de Catalunya diem NO a la Reforma Laboral**, per injusta amb treballadores i treballadors, ineficaç per a l'economia, inútil per a l'ocupació i discriminatòria per raó de gènere.

Sostenim que **una altra sortida a la crisi és possible**: solidària i equitativa, que mantingui les polítiques socials, sustentada en un sistema fiscal progressiu i suficient, amb mesures econòmiques per a la creació d'ocupació i el reforçament de la democràcia a través de la concertació i la participació social. Defensem uns serveis públics eficaços i eficients, la sanitat, l'educació, l'atenció a la dependència, com a fonament d'una societat més democràtica, més igualitària i més lliure, basada en la justícia i en la universalitat.

