



Unió General de Treballadors
de Catalunya

Dia Internacional de les Dones

Desiguals davant la crisi

Els 10 atemptats de la reforma laboral
contra la igualtat

8 de març de 2012



PRESENTACIÓ

Des de la UGT de Catalunya, davant la reivindicació d'un nou 8 de març, volem expressar el nostre compromís amb la lluita per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Aquest informe pretén visualitzar **les situacions de desigualtat estructural que des de fa temps pateixen les dones en el mercat de treball**. Situacions que ja s'han denunciat moltes vegades des del nostre sindicat i que vénen marcades, entre d'altres, per la bretxa salarial i prestacional entre homes i dones, la desigualtat ocasionada per la segregació del mercat laboral, la precarització dels sectors més feminitzats, la penalització de la maternitat a l'hora d'accedir i mantenir-se en el mercat, la discriminació de les dones en l'accés a la formació contínua i la feminització del treball parcial i les polítiques de permisos, que assumeixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar com una qüestió de dones.

La discriminació per raó de sexe no és un fenomen nou; **no obstant això, la crisi econòmica que travessem i les respostes donades per les polítiques que s'estan engegant suposaran un increment important de les desigualtats de gènere** i una gran reculada dels avanços assolits en matèria d'igualtat en les últimes dècades.

Cada vegada resulta més evident que les dones estan sent perjudicades profundament i en major mesura que els homes per les mesures que s'estan adoptant. La crisi no només s'ha originat per les hipoteques escombraries, l'esclat de la bombolla immobiliària, la desregulació dels mercats financers i el regnat dels dictats financers sobre els polítics i econòmics, **sinó que també respon a causes estructurals basades fonamentalment en l'increment de la desigualtat**.

Les polítiques de contenció salarial, la disminució de les rendes en les llars, l'augment de l'endeutament i l'aprimament del sector públic intensifiquen i aprofundeixen les desigualtats. Les polítiques de retallades que s'estan duent a terme sense tenir en compte la distinta posició en la qual es troben homes i dones en la nostra societat, estan accentuant les desigualtats entre tots dos sexes i contribuiran a l'augment de l'empobriment de les dones i de la discriminació que suporten. L'impacte de les rebaixes generalitzades de l'estat de benestar social, a través de les retallades socials i de la despesa pública en general, que s'estan efectuant de forma dràstica, devastadora, indiscriminada i d'esquenes a l'anàlisi de l'impacte de gènere, no tindrà el mateix efecte per a les dones que per als homes.



A les retallades públiques i socials cal afegir-hi un altre tipus de mesures; les de la **reforma del mercat laboral**, que **aprofiten la situació per flexibilitzar el mercat de treball a favor del poder empresarial i que sens dubte també tindran una repercussió diferent i més desavantajosa per les dones**. És obvi que aquest tipus de mesures afectaran negativament totes les persones treballadores, però també que ho faran en major mesura a les que es trobaven en una posició de desavantatge al mercat de treball, com és el cas de les dones. La flexibilització suposa una retallada de drets dels treballadors, i implica que aquells que ocupaven fins ara una posició de desavantatge en el mercat de treball veuran agreujada la seva difícil situació, i augmentarà la incidència negativa en la igualtat.

Les diferents posicions d'homes i dones en el mercat de treball ja eren, abans de la crisi, una realitat, malgrat les polítiques a favor de la igualtat de tracte i oportunitats dutes a terme durant les èpoques de creixement econòmic anteriors a l'actual situació. Les diferències en les taxes d'activitat, ocupació i atur, de temporalitat i parcialitat, segregació vertical i horitzontal, de retribucions, de formació, experiència i promoció, entre dones i homes, han seguit essent un fet, com posen de manifest les dades oficials any rere any. **Les mesures preses al marge de l'anàlisi d'impacte de gènere, fan previsible que les mesures de reforma laboral que s'estan adoptant aguditzin la discriminació i les desigualtats de gènere en els propers anys**. D'altra banda, la destrucció d'ocupació empitjorarà la situació de les dones, ja que, si bé la crisi ha tingut un impacte més gran en un primer moment en determinats sectors, tradicionalment masculinitzats, com la indústria i la construcció, no és menys cert que altres sectors, en els quals les dones s'ocupen majoritàriament, com la sanitat, l'educació i els serveis socials, es veuran afectats per les retallades de la despesa pública per complir amb els objectius de reducció del dèficit, disminuint la seva oferta i els llocs de treball als quals tradicionalment hi accedien les dones, a més del sector serveis.

No podem deixar d'assenyalar un dels factors de discriminació més important per a les dones al mercat laboral: el de la conciliació de la vida laboral i familiar. La incorporació de les dones al món laboral retribuït s'ha fet sense resoldre el conflicte que suposa treballar fora de casa i atendre les responsabilitats familiars. I han estat les dones les que han assumit majoritàriament la doble tasca des del principi, per ser les que tradicionalment realitzaven les labors de les cures domèstiques i familiars. En temps de progrés econòmic ens vam permetre començar a plantejar que l'atenció de menors i d'altres familiars en situació de dependència havia d'enfocar-se com un problema de la societat i no com un conflicte privatiu de les dones i que, per tant, era imprescindible comptar amb



uns serveis públics de qualitat per atendre aquestes necessitats de les cures. Quedava un bon recorregut per aconseguir l'objectiu d'eliminar el problema de la conciliació de la llista de les discriminacions que patien les dones en l'àmbit laboral, però es començaven a adoptar mesures, que encara que tímidament, començaven a apuntar cap a aquesta direcció. En la situació actual qualsevol retallada en la despesa pública que redundi en una reducció o eliminació de serveis públics dirigits a la cura i l'atenció de menors i altres persones amb dependència, suposarà una reculada per a les dones, que seguiran veient-se obligades a continuar assumint el difícil i impracticable doble paper de dona treballadora i cuidadora, en molts casos. Així mateix, el foment de la coresponsabilitat en la regulació laboral i en la negociació col·lectiva són molt importants per a la consecució de l'objectiu de la igualtat, per la qual cosa les mesures de reforma laboral que paralitzin, dificultin o afebleixin mesures o instruments com la negociació col·lectiva per al compliment de tals finalitats, ocasionaran una greu reculada en la lluita contra la discriminació de gènere en l'àmbit laboral.

Resulta irònic el fet que en aquest 8 de març de 2012, es convalidarà el Reial Decret Llei de reforma laboral que va aprovar el consell de Ministres el passat 10 de febrer per al seu posterior debat parlamentari; dia límit, alhora, perquè el Govern espanyol acompleixi la Directiva europea sobre permisos parentals, uns permisos que entre d'altres drets queden greument malmesos a través de la reforma laboral. Tot això, en el Dia Internacional de la Dona Treballadora.

Amb el present informe es vol constatar que la crisi està aprofundint les situacions preexistents de desigualtat estructural vers les dones treballadores i que **les mesures preses pels nostres governs contra la crisi estan tenint efectes molt perversos cap a les dones**. Des de la UGT de Catalunya volem d'aquesta manera denunciar que, tant les retallades dels serveis públics com les mesures preses amb la reforma laboral perjudiquen molt especialment a les dones.

Així, en una primera part, exposarem dades que permetin visualitzar la situació actual de les dones al mercat de treball: incidint en la desigualtat estructural i en l'impacte de la crisi. I en segon lloc, aprofundirem en com la crisi econòmica que travessem i les respostes donades per les polítiques que s'estan engegant, especialment amb la darrera reforma laboral, van a suposar un important increment de les desigualtats de gènere i una gran reculada dels avanços assolits en matèria d'igualtat en les últimes dècades.



LA DESIGUALTAT AL MERCAT DE TREBALL

Les dones estan pitjor situades en el mercat laboral (espai públic) que els homes. En l'àmbit laboral, la baixa taxa d'activitat de les dones en relació amb la dels homes, les majors dificultats de les dones per accedir a la feina, per a promocionar i per a accedir als llocs de decisió, les diferències retributives entre treballadores i treballadors, la segregació ocupacional o divisió del treball en funció del sexe, la major precarietat de l'ocupació femenina, i les diferències del temps que homes i dones dediquen a les tasques domèstiques i a la cura de familiars amb les conseqüents majors dificultats de conciliació per a les dones, reflecteixen la situació de discriminació que pateixen les dones en el món laboral.

Les dones tenen més dificultats per accedir al mercat de treball			
-	Dones actives	:	Un 14% menys que homes
-	Dones ocupades	:	Un 13% menys que homes
+	Dones desocupades que busquen la seva primera feina	:	Un 18% més que homes
-	Dones que surten de la situació d'inactivitat	:	Un 16% front el 21% dels homes

- Tot i que la crisi ha afectat en números absoluts més als homes que a les dones, **aquestes continuen presentant taxes inferiors d'activitat i ocupació**. Així, les dones són un 14% menys actives en el mercat laboral que els homes –no estan presents al mercat laboral- i quan hi són, estan un 13% menys ocupades que ells –no troben feina remunerada-.
- Ens trobem, **reflex de la crisi, que hi ha més dones que durant el 2011 estaven cercant la seva primera feina**. Que un 18% més de dones que de homes estigui en aquesta situació i que tan sols un 16% de dones puguin sortir de la situació d'inactivitat front el 21% d'homes, reflecteix una dificultat major que els homes en la cerca de feina.



Les ocupacions amb més presència de dones són les més precàries

+	Dones al sector serveis	:	El 86% de les dones ocupades, front el 59% dels homes.
+	Dones ocupades a l'adm. pública, educació, sanitat i serveis socials	:	El 69% ocupen aquestes feines
+	Dones empleades en serveis administratius i personal de venda i serveis de restauració	:	El 69% de les ocupacions administratives i el 67% en venda i restauració
-	Dones artesanes i operàries	:	Només el 6% de les feines artesanes i el 19% dels treballs d'operaris i instal·ladors

Moltes vegades, les dones són seleccionades per a treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals: els serveis. Les dones es concentren majoritàriament en el sector serveis, concretament, el 86% de les del total de les dones ocupades treballen en aquest sector. Els homes, al contrari, estan més repartit en els diferents sectors d'activitat. Així, tant els serveis (59%) com la indústria (30%) i la construcció (13%) representen els sectors més ocupats pels homes.

Aquesta segregació horitzontal suposa un dels mecanismes pels quals s'organitza la divisió de treball entre homes i dones, i d'aquesta segregació en resulten les diferències remuneratives, l'empitjorament de condicions de treball i les dificultats d'ascensos per part de les dones. Aquest fet el que fa és reforçar els estereotips pels quals es tendeix a afirmar que les dones no ocupen els mateixos llocs de treball que els homes perquè no tenen la força física que es requereix, perquè no tenen la mateixa disponibilitat o perquè no tenen les habilitats o capacitats que es necessiten per a certes ocupacions.



Les dones tenen més dificultats de promoció laboral

-	Dones en la direcció d'empreses	:	Només representen el 26,5% del total de directors i gerents d'empreses.
+	Dones en ocupacions de categoria intermèdia	:	El 51% de dones front el 43,6% dels homes
+	Temps dediquen les dones a les tasques de la llar	:	4 hores 14 minuts, front les 2 hores 35 minuts dels homes.

Aquesta és la segregació vertical, per la qual les dones es concentren en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dintre de la jerarquia de l'empresa. I això sense tenir en compte que les dones ocupades estan més formades que els seus contraris, el 42,2% tenen estudis superiors front el 34,2% dels homes. A més, hem de comentar també aquí que les possibilitats d'ascens per part de les dones es veuen limitades i disminuïdes pel fet que majoritàriament es fan càrrec de les tasques derivades de la llar i la cura de la família, amb la qual tenen més dificultats de conciliació.

Les dones romanen menys temps en el mercat de treball

-	Dones que es jubilen amb 35 o més anys de cotització	:	El 24,5% de les dones jubilades front el 76% dels homes.
+	Dones que d'una situació d'atur passen a la inactivitat	:	El 20,5% de les dones a l'atur front el 9,45% dels homes
+	Dones en situació d'inactivitat que depenen econòmicament	:	El 40% de les dones en situació d'inactivitat es dediquen a les tasques de la llar
+	Dones que treballen a temps parcial	:	El 23% de les dones front el 7% dels homes.

Un cop les dones han accedit al mercat de treball, aquestes romanen menys temps que els homes:

- **Només el 24,5% de les dones que es jubilen ho fan amb 35 anys o més de cotització** –front el 76% dels homes–, amb l'impacte sobre la renda i les pensions que això comporta.



- D'altra banda, **si una dona cau en l'atur té moltes més probabilitats de passar a la inactivitat que un home: 1 de cada 5 dones** (el 20,5%) a l'atur acaba sent inactiva, mentre que això tan sols li succeeix a un 9,45% dels homes.
- **Caure en la inactivitat és caure en la dependència econòmica**, tal i com mostren les xifres on el 40% de les dones en situació d'inactivitat es dediquen a les tasques de la llar. L'impacte en la renda i independència econòmica d'aquest fet té conseqüències no només en el present sinó també en el futur de les rendes de les dones.
- **El treball a temps parcial està clarament representat per les dones.** El 78% d'aquestes feines estan ocupades per dones, bé perquè ho escullen condicionades (perquè són les dones les que busquen conciliar i no els homes), o bé perquè les feines que troben són a jornada parcial (perquè la seva presència al mercat laboral està concentrada en sectors que ofereixen condicions més precàries i jornades parcials, com es el cas del comerç i sector serveis).

Les dones pateixen més inestabilitat laboral

+	Dones assalariades amb contracte temporal	:	El 21,8% de les dones assalariades front el 18,4% dels homes
+	Dones que porten més de 2 anys registrades a l'atur	:	El 21,2% de les dones registrades a l'atur front el 13,6% dels homes

Hem vist que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat de treball i que la seva presència és més curta que la dels homes. A més, en termes qualitius, ho fan en pitjors condicions:

- **El 21% de les dones assalariades tenen contracte temporal**, davant el 18,4% dels homes
- **Un 21,2% de les dones a l'atur són de llarga duració**, és a dir, porten més de dos anys registrades, front el 13,6% dels homes, dada que reforça la tesi que les dones, un cop estan a l'atur, tenen més dificultats per trobar feina.

Les dones guanyen menys

+	Dones amb salaris més baixos	:	Les dones tenen de mitjana un salari un 24,8% inferior que els homes
+	Dones amb salaris per sota al SMI	:	El 30% de les dones assalariades front el 24% dels homes
-	Dones amb salaris elevats	:	El 5% de les dones assalariades front l'11% dels homes



A més de les pitjors condicions de treball que presenten les dones, ens trobem que també tenen pitjors retribucions: la major presència en sectors que ofereixen llocs de treball amb condicions més precàries, la falta de reconeixement de les tasques que habitualment desenvolupen dones front els homes, etc., tanquen un cercle pervers on apareix la bretxa salarial i l'incompliment de la màxima: "a igual treball igual salari":

- Així, **les dones tenen un salari un 24,8% inferior que els homes**
- **La pobresa salarial els afecta més:** el salari del 30% de les dones està per sota del SMI, davant el 24% dels homes.
- Així mateix i **reflex de la desigualtat vertical** existent, tan sols el 5% de les dones assalariades tenen salaris elevats davant l'11% dels homes.

Les dones estan menys protegides			
+	Dones amb pensions contributives més baixes	:	De mitjana, les pensions de les dones són un 57% inferior a la dels homes
+	Dones amb prestacions per desocupació més baixes	:	De mitjana, cobren una prestació un 15,5% inferior als homes
+	Dones amb pensions assistencials	:	El 71% de les persones beneficiàries d'una PNC són dones
+	Dones en risc de pobresa	:	El 21,3% de les dones i el 23,7% de les que tenen 65 anys i més

Fruit de l'anterior, les dones estan més desprotegides. El nostre feble estat del benestar no és capaç de mitigar els efectes de les desigualtats i discriminacions en el mercat laboral i no és capaç de protegir els sectors més vulnerables i discriminats que no troben les mateixes oportunitats al mercat laboral que aquells sectors més afortunats. Així, estretament lligat al comportament del mercat de treball amb les dones:

- Les pensions de les dones són un 57% inferior a la dels homes
- Les prestacions que cobren són un 15,5% inferior als homes
- Les pensions no contributives (PNC) tenen cara de dona, ja que elles són un 71% de les persones beneficiàries.
- Molt relacionat amb l'anterior, el 21,3% de les dones estan en risc de pobresa.



Els estereotips dificulten la participació de la dona en el mercat de treball

+	Hores dediquen les dones a les tasques de la llar	:	Les dones dediquen un 64% més de temps a tasques dedicades a la cura de la llar que els homes
+	Dones que agafen excedències per cura d'un familiar dependent	:	1.287 dones front 82 homes
+	Dones inactives perquè cuiden a persones amb dependència	:	El 97,5% del total de persones inactives que no cerquen feina perquè cuiden a persones amb dependència

Aquesta pitjor situació al mercat laboral de les dones respecte els homes va de la mà de la situació de les dones respecte els homes a l'espai privat, a casa.

- Les dones dediquen un 64% més de temps a tasques dedicades a la cura de la llar.
- Quan a la família hi ha un membre dependent (infants, gent gran), són les dones qui fan de personal cuidador.

En definitiva, socialment encara existeix l'imaginari on a la dona se li atribueixen les funcions de cura de la llar i la família, mentre que als homes se'ls atribueix la funció de "principal portador de pa" de la família, cosa que dificulta enormement la participació de les dones en el mercat de treball tant en presència com en qualitat de les feines que realitzen.



LA REFORMA LABORAL

LA LLEI ORGÀNICA PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES DEL 2007

Va ser la primera norma que contemplant aquestes desigualtats donava els instruments per a combatre-les, principalment al mercat laboral a través dels Plans d'Igualtat a les empreses.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, partia de la necessitat d'evitar que la desigualtat es perpetués i de fer efectiu el dret a la igualtat reconegut en la Constitució Espanyola de 1978.

Aquesta llei sorgia de la necessitat d'implementar i desenvolupar en l'ordenament jurídic la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional.

L'objectiu que persegueix la Llei d'igualtat, és combatre totes les manifestacions de discriminació per raó gènere, remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la i promoure la igualtat real entre dones i homes, projectant el principi d'igualtat sobre els diferents àmbits de la realitat social, cultural i artística, més enllà de la feina.

Aquesta llei, a més d'intentar donar resposta a les discriminacions que pateixen les dones en tots els àmbits de la societat, i al compliment constitucional d'igualtat, també intenta respondre a la necessitat d'incrementar els nivells de participació de les dones i d'elevat així, amb l'aprofitament de les seves capacitats, l'enriquiment de tota la societat.

Un dels canvis destacables que introdueix la Llei d'igualtat i que reflecteix el disseny flexible de la Directiva 2002/73/CE, és el paper assignat a l'empresa i a la negociació col·lectiva en l'aplicació pràctica de les polítiques d'igualtat en el mercat de treball i en les empreses.



ELS 10 ATEMPTATS CONTRA LA IGUALTAT DE LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral buida de contingut bona part de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, que deixa en mans de la negociació col·lectiva l'eliminació de les discriminacions i l'aplicació de les mesures d'igualtat per assolir una igualtat real i efectiva.

Molts dels efectes de la nova reforma laboral produeixen situacions de discriminació directa. Molts dels elements plantejats, aparentment neutres, poden provocar efectes diferents en homes i dones, aguditzant la sempre existent desigualtat entre homes i dones al mercat laboral.

La reforma laboral incrementarà les diferències entre dones i homes al mercat laboral, ja que la major presència de dones amb contractes precaris s'incrementarà a conseqüència de les majors bonificacions i incentius fiscals per a les empreses que contractin a dones sota les noves modalitats.

Aquestes mesures estan molt lluny de ser d'acció positiva i són clarament penalitzadores, ja que mantenen a les dones en una situació de vulnerabilitat contínua davant la pèrdua d'ocupació:

1. El contracte a temps parcial: temps complet encobert a través de les hores extres?

I amb cara de dona

El contracte a temps parcial es caracteritza per ser un contracte de treball de menys hores que la jornada completa, tot i que contempla la possibilitat de fer hores complementàries. Ara, a través de la reforma, també es podran realitzar hores extraordinàries, **fins ara prohibides**.

Qui treballa a temps parcial?

Majoritàriament les dones: el 78% de les persones treballadores que durant el 2011 a Catalunya treballaven amb aquest tipus de contracte, eren dones.

Implicacions d'un contracte a temps parcial amb hores extraordinàries

Menys salari i menys protecció social.

Més disponibilitat per part de l'empresa en relació amb la distribució de la jornada.

No és voluntari en la majoria de casos:



- Bé perquè les dones ho escullen, condicionades: perquè són les dones les que busquen conciliar i no els homes.
- Bé perquè les feines que troben són a jornada parcial: perquè la seva presència la mercat laboral està concentrada en sectors que ofereixen condicions més precàries i jornades parcials (comerç, serveis..).

Ara, amb la reforma laboral, es podran treballar les mateixes hores que en una jornada completa, però amb menys protecció social (ja que aquestes continuaran sense cotitzar per l'atur).

Amb la possibilitat de realitzar hores extraordinàries, s'amplia la disponibilitat que la treballadora haurà de tenir amb l'empresa, **dificultant encara més la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.**



Aquest contracte, altament feminitzat, aprofundeix encara més les desigualtats i discriminacions indirectes que el contracte a temps parcial ja produïa sobre les dones. A més, suposa un veritable retrocés per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

2. Nou contracte "indefinit" per a emprenedors: temporalitat encoberta de 364 dies sense drets davant l'acomiadament

Aquesta nova modalitat, que podran concertar les empreses de menys de 50 treballadors, contempla un període de prova d'un any sencer, durant el qual la persona treballadora no compta amb els drets derivats de l'acomiadament, que es pot produir en qualsevol moment d'aquest primer any.

A la pràctica, aquest contracte es convertirà en un contracte temporal d'un any sense drets d'acomiadament bàsics. De fet, un 62% dels contractes signats a Catalunya durant el 2011 van tenir una durada inferior 6 mesos, període inferior a l'any.

Contribuirà de ben segur a la perpetuació de la precarietat, l'augment de la desigualtat i la discriminació indirecta, pel període de prova, els seus efectes sobre la temporalitat i sobre l'acomiadament.



Per rebre bonificacions, l'empresa contractarà...

Menors de 30 anys especialment si cobren l'atur

Majors de 45 anys aturats de llarga duració

Si són dones, major bonificació



Hi ha doble discriminació davant les dones, ja que penalitzarà les dones sense ocupació que no cobrin l'atur davant les que sí el cobren i les més joves que estan buscant la seva primera feina.

3. Nou contracte de formació: més precarietat i cost "zero" per a l'empresa

Les modificacions en el contracte per a la formació, amplien a 3 anys el temps de duració i amplien a 30 anys l'edat de qui pot ser contractat sota aquesta modalitat. A més, es permet la concatenació d'aquesta modalitat contractual fins i tot dins la mateixa empresa en distintes ocupacions.

La reforma fa encara més precària aquesta fórmula de contractació, que deixa en un segon pla la formació dels i les treballadores, donant prioritat a aquesta modalitat de contracte pel seu reduït cost econòmic per a l'empresari.

Cost simbòlic per a l'empresa

Salari que pot pagar	Primer any: 75% SMI	481,05 euros
	Segon i tercer any: 85% SMI	545,19 euros
Si l'empresa < 250 treballadors	Reducció del 100% quotes empresarials	La contractació és gratuïta per a la pràctica majoria d'empreses del país
Si l'empresa > 250 treballadors	Reducció del 75% quotes empresarials	
Incentius per transformar en indefinit el contracte	Reducció de 1.500 euros/any (homes) Reducció de 1.800 euros/any (dones)	



Aquest tipus de contracte, molt barat per a l'empresari i molt precari per a les persones treballadores, afectaran en major mesura les dones que els homes, doncs l'incentiu més elevat va dirigit a elles.



4. La distribució irregular del 5% la jornada de treball dificultarà encara més la conciliació

L'empresari tindrà la possibilitat de distribuir al llarg de l'any, de manera irregular, el 5% de la jornada laboral dels i les treballadores.

Com afectarà a la quotidianitat de les persones treballadores:

Incidència clarament negativa per a la conciliació de la vida personal i familiar



Afectarà tothom, però especialment les dones, ja que encara són elles les que continuen assumint majoritàriament les responsabilitats familiars.

5. Es posaran més traves per a dificultar la conciliació de les persones treballadores

Es reforma el dret a la reducció de jornada per guarda legal i s'obligarà a que aquesta reducció sigui diària amb la impossibilitat d'acumular la reducció de jornada per guarda de menors en jornades completes, sense tenir en compte les necessitats concretes de conciliació de la persona treballadora. D'altra banda, pel que fa al dret de concreció horària i la determinació de la reducció de jornada i de la lactància s'afegeix la possibilitat que els convenis col·lectius regulin la concreció horària de la reducció de jornada en atenció a les necessitats productives i organitzatives de les empreses.



Sabent que són les dones les que majoritàriament fan ús d'aquest dret i que la conciliació la vida laboral i familiar és un dels factors més importants de discriminació de les dones en el mercat laboral, la reforma ocasionarà un greu retrocés en la lluita contra la discriminació de gènere en l'àmbit laboral.

6. La reforma laboral trenca i debilita la negociació col·lectiva i augmenta el poder empresarial

- Es consolida la via de la inaplicació salarial o no aplicació de clàusules pactades a convenis col·lectius aplicables (jornada, distribució temps treball, remuneracions..) quan es donin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
 - *Segons la reforma, seran causes econòmiques quan l'empresa tingui una situació econòmica negativa o disminueixi el seu nivell d'ingressos o vendes, tot i que hi hagin beneficis.*



- Es dóna prioritat als convenis d'empresa sobre la resta de convenis d'àmbit superior
És en convenis d'àmbit superior on la negociació de les condicions de treball compta amb més garanties per a les persones treballadores que en l'àmbit d'empresa, on el poder empresarial acostuma a ser més gran per negociar en detriment de l'equilibri necessari de forces entre les parts (empreses i treballadors/es) per poder negociar realment.



La reforma laboral buida de contingut bona part de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, que deixa en mans de la negociació col·lectiva l'eliminació de les discriminacions i l'aplicació de les mesures d'igualtat per assolir una igualtat real i efectiva.

7. Mobilitat geogràfica

Es redueix la garantia de drets de les persones treballadores, com la intervenció de l'autoritat laboral i la possibilitat de paralitzar l'efectivitat del trasllat, i s'incrementa la participació de la representació de treballadors i treballadores.

- *Es desnaturalitzen al màxim les causes justificatives dels trasllats geogràfics de manera que l'empresa, unilateralment, després d'esgotar el període de consulta, podrà canviar de residència les persones treballadores per l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Serà suficient que aquestes causes estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o la organització tècnica a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial*



A través d'aquesta disponibilitat empresarial arbitrària, moltes treballadores seran expulsades del mercat laboral per fer totalment irreconciliable les responsabilitats laborals i familiars, de qui se n'ocupen majoritàriament les dones.

8. L'empresa podrà modificar substancialment les condicions de treball i quantia salarial

L'empresari podrà modificar unilateralment aspectes com la jornada o l'horari o la distribució del temps de treball així com el sistema de remuneració i la quantia salarial.

- *L'empresa podrà situar-se per sobre d'allò acordat en conveni col·lectiu desnaturalitzant el dret de llibertat sindical.*



Afectarà drets reconeguts, entre d'altres, en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i també altres permisos i llicències reconeguts a l'Estatut dels Treballadors o en conveni col·lectiu. Totes aquelles condicions que es trobin al marge del



conveni col·lectiu i que desregulin les condicions col·lectives de treball, dificultarà moltíssim la detecció de discriminacions salarials.

9. L'acomiadament serà més fàcil i barat

Es facilita l'acomiadament col·lectiu i l'acomiadament objectiu amb 20 dies d'indemnització que es converteix en l'acomiadament tipus. Faltar al treball, tot i que sigui justificat, com pot ocórrer en el cas de malaltia o d'accident no laboral, quan aquestes faltes representin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, serà causa d'acomiadament objectiu. Es rebaixa la indemnització per acomiadament improcedent de 45 a 33 dies per any de servei amb un topall de 24 mensualitats, i els requisits per acomiadar. N'hi haurà prou amb demostrar que l'empresa ha sofert nou mesos consecutius de caiguda d'ingressos o de vendes, per enviar al carrer als seus treballadors amb aquests 20 dies per any. En les empreses públiques s'aplicarà la mateixa normativa.



Tenint en compte l'alt percentatge de dones d'entre el personal laboral de l'administració pública és previsible que moltes dones perdin la seva ocupació per la via de l'acomiadament barat, reforçant d'aquesta manera la vulnerabilitat de les dones al mercat de treball i afeyblint la seva capacitat econòmica.

10. S'aixeca les restriccions perquè les empreses privades d'intermediació laboral puguin actuar també en l'àmbit de les administracions públiques.

Les empreses de Treball Temporal, compten després de l'última reforma amb un sistema privilegiat en el seu paper d'agències de col·locació, amb insuficients controls i mancat de garanties per als/as treballadors i treballadores aturats, especialment els que es troben en una situació d'especial desavantatge com succeeix amb les dones. La reforma encomana a aquestes entitats privades la missió d'elaborar plans específics per als col·lectius d'especials dificultats, entre ells les dones.



Les ofertes d'ocupació més precàries es dirigiran als col·lectius amb especials dificultats, entre els quals es troben les dones, contribuint encara més a la seva precarització al mercat de treball i sense garanties ni controls per al compliment de l'efectiva igualtat d'oportunitats i no discriminació.

