LAS POLÍTICAS DE RECORTES PONEN EN PELIGRO LA IGUALDAD DE GÉNERO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

8 de marzo de 2012

Recesión económica: Recesión en la igualdad de género

La discriminación por razón de sexo no es un fenómeno nuevo; sin embargo la crisis económica que atravesamos y las respuestas dadas por las políticas puestas en marcha en los países europeos van a suponer un importante incremento de las desigualdades de género y un gran retroceso de los avances logrados en materia de igualdad en las últimas décadas. Cada vez resulta más evidente que las mujeres están siendo perjudicadas profundamente y en mayor medida que los hombres por las medidas que se están adoptando.

La crisis no sólo se ha originado por las hipotecas basura, el estallido de la burbuja inmobiliaria, la desregulación de los mercados financieros y el reinado de los dictados financieros sobre los políticos y económicos, sino que también responde a causas estructurales basadas fundamentalmente en el incremento de la desigualdad.

Las políticas de contención salarial, la disminución de las rentas en los hogares, el aumento del endeudamiento, el adelgazamiento del sector público, y el triunfo de valores como la avaricia y el individualismo, en detrimento de otros como el de solidaridad y la justicia social fomentan, intensifican y profundizan las desigualdades.

Las políticas de recortes que se están llevando a cabo en toda Europa sin tener en cuenta la distinta posición en la que se encuentran hombres y mujeres en nuestra sociedad, están acentuando las desigualdades entre ambos sexos y contribuirán al aumento del empobrecimiento de las mujeres y de la discriminación que soportan.

El impacto de las rebajas generalizadas del estado de bienestar social, a través de los recortes sociales y del gasto público en general, que se están efectuando de forma drástica, devastadora, indiscriminada y de espaladas al análisis del impacto de género, no tendrá el mismo efecto para las mujeres que para los hombres, igual que tampoco lo tendrá en la misma medida para los países de la Europa del Sur y de Oriente que para el resto de los países europeos.

A los recortes públicos y sociales se añaden otro tipo de medidas; las de reforma del mercado laboral, que aprovechan la situación para flexibilizar el mercado de trabajo a favor del poder empresarial y que sin duda también tendrán una repercusión distinta y más desventajosa para las mujeres, y especialmente para las mujeres de los países de la Europa del Sur, entre los que se encuentra España.

Es obvio que este tipo de medidas afectarán negativamente a todos los trabajadores, pero también, que lo harán en mayor medida a aquellos que ya venían teniendo una posición de desventaja en el mercado de trabajo, como es el caso de las mujeres. La flexibilización supone un recorte de derechos de los trabajadores, y realizada de forma rasa, implica que aquellos que venían ocupando una posición de desventaja en mercado de trabajo verán agravada su difícil situación, aumentado la incidencia negativa en la igualdad.

Las diferentes posiciones de hombres y mujeres en el mercado de trabajo eran ya, antes de la crisis, una realidad, que afectaba en menor o mayor medida a unos u otros países europeos, a pesar de las políticas a favor de la igualdad de trato y oportunidades llevadas a cabo durante las épocas de crecimiento económico anteriores a la actual situación.

Las diferencias en las tasas de actividad, ocupación y paro, de temporalidad y parcialidad, de segregación vertical y horizontal, de retribuciones, de formación, experiencia y promoción, entre mujeres y hombres, han seguido siendo un hecho como ponen de manifiesto los datos oficiales año tras año. Las medidas adoptadas al margen de los análisis de impacto de género, hacen previsible que las medidas de reforma laboral que se están adoptando, agudicen la discriminación y las desigualdades de género en los próximos años.

Por otra parte, la destrucción de empleo, que afecta especialmente de forma angustiosa a algunos países de Europa, como España, empeorará la situación de las mujeres, ya que, en el caso español, si bien la crisis ha tenido un impacto mayor en un primer momento en determinados sectores, tradicionalmente masculinizados, como la industria y la construcción, no es menos cierto que otros sectores, en los que las mujeres se emplean mayoritariamente, como sanidad, la educación y los servicios sociales, se verán afectados por los recortes del gasto público para cumplir con los objetivos de reducción del déficit, disminuyendo su oferta y los puestos de trabajo a los que tradicionalmente venían accediendo las mujeres, además del sector servicios. La caída del consumo como consecuencia de la pérdida de ingresos y de poder adquisitivo, también afectará previsiblemente al sector servicios en relación con la destrucción de puestos de trabajo.

En cuanto a las fuentes de financiación, hay que señalar que, el acceso al crédito también ha sido diferente para hombres y mujeres.

La caída del crédito afecta cuantitativamente en mayor medida a los hombres que a las mujeres porque son éstos los beneficiarios principales entre los empresarios y los consumidores. Sin embargo también es cierto que las mujeres se han encontrado con especiales dificultades para acceder a fuentes de financiación (especialmente aquellas que forman familias mono-parentales), incluidas las fuentes de financiación del microcrédito de las que son mayoritariamente beneficiarias.

En España, las mujeres sólo acceden al 6% de préstamos bancarios, aunque en todo el mundo bajan hasta el 3%. Al 85% de las mujeres de UE que pidieron un préstamo en el 2000, se les denegó.

En cuanto a la crisis hipotecaria, ésta afecta principalmente a mujeres, ya que tienen salarios más bajos para hacer frente a la deuda.

Muchas de las hipotecas subprime, consideradas ahora como paquetes financieros tóxicos, y acusados de ser desencadenantes de la crisis en buen aparte, fueron concedidos a mujeres afroamericanas, con frecuencia al frente de familias monoparentales que tras la caída de la burbuja inmobiliaria han perdido todo, su casa y su dinero.

Por último, no podemos dejar de señalar uno de los factores de discriminación más importante para las mujeres en el mercado laboral: el de la conciliación de la vida laboral y familiar. El problema de la conciliación de la vida familiar y laboral, seguía siendo una cuenta pendiente de resolver aún en los tiempos de crecimiento económico y en mayor medida en los países de Europa donde los niveles de bienestar social no eran tan altos como en los países del norte de Europa.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral retribuido se ha realizado, sin resolver el conflicto que supone trabajar fuera de casa y atender las responsabilidades familiares. Y han sido las mujeres las que han asumido mayoritariamente la doble tarea desde el principio, por ser las que tradicionalmente venían realizando las labores de los cuidados domésticos y familiares.

Los avances en corresponsabilidad y en contar con unas infraestructuras sociales que hagan posible que la conciliación no sea un problema, y sobre todo un problema de las mujeres, han sido dispares entre unos países y otros de Europa.

Pero aún en los países menos avanzados en la materia, como ocurre con los países del Sur de Europa, los tiempos de progreso económico permitieron empezar a plantear que la atención de menores y otros familiares dependientes debía enfocarse como un problema de la sociedad y no como un conflicto privativo de las mujeres y que por tanto era imprescindible contar con unos servicios públicos de calidad para atender estas necesidades de los cuidados.

Quedaba un buen recorrido para lograr el objetivo de eliminar el problema de la conciliación de la lista de las discriminaciones que venían sufriendo las mujeres en el ámbito laboral, pero se empezaban a adoptar medidas, que aunque tímidamente, comenzaban a apuntar hacia dicho objetivo.

En la situación actual cualquier recorte en el gasto público que redunde en una reducción o eliminación de servicios públicos dirigidos al cuidado y la atención de menores y otras personas dependientes, supondrá un retroceso para las mujeres que seguirán viéndose obligadas a continuar asumiendo el difícil e impracticable doble papel de mujer trabajadora y cuidadora, en muchos casos.

Las mujeres han estado aportando gratuitamente a la sociedad el trabajo del cuidado de las personas dependientes, en detrimento de sus propios intereses, como el trabajo y el acceso a los recursos a través del mismo, elementos básicos de la supervivencia de su independencia y su libertad.

Si ya existían dificultades e intereses en contra, en los tiempos en los que el progreso económico podría haberse permitido invertir en cambiar el planteamiento de la conciliación, sobre todo en los países de Europa donde las políticas de igualdad no se encontraban tan avanzadas como en los países de la Europa rica, cuanto menos no va a ser más difícil aún en los tiempos que corren.

Así pues debe tenerse en cuenta que las políticas de recorte del gasto público que impliquen cualquier disminución de los servicios públicos de cuidado de personas dependientes y/o de fomento de la corresponsabilidad, redundarán en una importante paralización y retroceso en materia de conciliación y por ende en la situación de las mujeres.

La conciliación debe entenderse como una condición necesaria, aunque no suficiente, para alcanzar la igualdad, para lo que resulta absolutamente imprescindible la inversión en gasto social.

La disminución del gasto social dificulta la conciliación de las mujeres, aunque no son las únicas que lo tienen que hacer, y agrava su explotación en el espació doméstico.

Así mismo, el fomento de la corresponsabilidad en la regulación laboral y en la negociación colectiva son muy importantes para la consecución del objetivo de la igualdad, por lo que las medidas de reforma laboral que paralicen, dificulten o debiliten medidas o instrumentos como la negociación colectiva para el cumplimiento de tales fines, ocasionarán un grave retroceso en la lucha contra la discriminación de género en el ámbito laboral.

Resulta imprescindible avanzar, tanto en la corresponsabilidad pública, como en la privada entre hombres y mujeres, en materia de conciliación, pero especialmente en la primera, ya que mientras que la conciliación y los cuidados no sean tratados como un problema colectivo y social, la plena igualdad no podrá ser una realidad.

Hasta ahora las soluciones dadas a la conciliación se han centrado en mayor medida en la regulación de permisos y licencias, de los que hacen uso mayoritario las mujeres y que sigue repercutiendo negativamente sobre las mismas.

Permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc., no dejan de ser instrumentos para facilitar la conciliación, pero sobre todo para que concilien las mujeres, hoy por hoy, con lo que ello conlleva: alejamiento del puesto de trabajo durante determinados periodos de tiempo, a veces largos, mayores dificultades para el mantenimiento del puesto de trabajo a medio o largo plazo, pérdida de oportunidades de promoción, reducción o pérdida de ingresos, interrupciones en la carrera de cotizaciones y de protección social, etc.

Es por tanto imprescindible el mantenimiento del gasto en protección social. Las ayudas económicas a las familias para contratar cuidadoras, así como la compensación económica que algunas administraciones están concediendo a trabajadoras y trabajadores que reducen sus jornadas laborales por motivos familiares, fomentan la carga del peso del cuidado de los ciudadanos en la familia y, por consiguiente, en las mujeres.

La crisis, es la excusa perfecta para seguir hablando de políticas de conciliación que redundarán en una mayor desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, porque mantienen a las mujeres temporalmente fuera del mercado laboral, perpetuando el rol de cuidadoras de la familia. Esta situación fomentará, además, una gran desigualdad entre las mujeres con poder adquisitivo, y aquellas que no lo tengan.

La desarticulación de nuestro modelo social: La reducción del déficit público y las reformas laborales hacen retroceder la igualdad de género

Las medidas adoptadas contra la crisis en los últimos años y sin el menor consenso social, dañan gravemente a la población trabajadora, a la protección social vinculada al trabajo, al Estado de bienestar social y a la igualdad de género.

Las causas de la crisis actual no son imputables a los trabajadores, sino al afán especulativo de los mercados y las instituciones financieras y sin embargo se pretende vender como motivo de la crisis y principal obstáculo para la recuperación el actual modelo de mercado de trabajo y los costes laborales.

Resulta evidente que la regulación del mercado de trabajo por sí misma no crea empleo. El empleo lo crean las necesidades de mano de obra y la situación económica en la que se vive en cada momento y en cada sociedad.

Se trata de unas reformas carentes de sentido y eficacia para resolver los graves problemas con los que nos enfrentamos y especialmente perjudicial para quienes se mantienen con mayores dificultades en el mercado de trabajo y con menos recursos, entre ellos, y de forma significativa, las mujeres.

Las sucesivas reformas implican una regresión y deterioro de los derechos laborales puesto que opera en el modelo de contratación, abarata y facilita el despido, desregula las normas de garantía de los derechos de los trabajadores, reduce los costes laborales y privatiza el sistema de intermediación laboral.

Son reformas doblemente injustas, en primer lugar porque se pretende hacer pagar a la clase trabajadora una parte sustancial de los costes de la crisis económica, y en segundo lugar porque afecta, con mucha más dureza a quienes peor situación tienen en el mercado de trabajo, como las mujeres.

Por tanto, las medidas de la reforma no sólo no contribuirán a eliminar las desigualdades en el mundo laboral, entre mujeres y hombres, sino que acrecentarán la discriminación de género.

No es cierto, como se nos quiere hacer creer que las medidas adoptadas, encuadradas dentro de una política económica europea que se ha rendido ante las presiones económicas de los mercados financieros, entregados a la especulación y el fraude, sea la única política posible para salir de la crisis, provocando un grave retroceso en los derechos laborales y sociales.

Por el contrario, lo que es cierto y está comprobado es que los países que más han avanzado económicamente en los últimos cincuenta años son los que han adoptado políticas de igualdad, de formación y de salud.

Resulta lamentable que los derechos que tanto costó a la clase obrera conquistar con su lucha, esfuerzo y hasta con su propia vida, sufran una regresión tan notable de un plumazo sin una sola reflexión sobre lo que ello supone y sus consecuencias.

Las medidas contra el déficit público

Las medidas para reducir el déficit público se están llevando a cabo a través de sucesivos recortes del gasto público, en los que la rebaja del gasto en servicios públicos ocupa una importante partida.

Así por ejemplo, como ya hemos apuntado, la Ley de Dependencia ha sido una de las primeras afectadas por los primeros recortes. A los iniciales problemas técnicos de aplicación de la **Ley de Dependencia**, de financiación y de voluntad política para ponerla en marcha en algunas Comunidades Autónomas, como Madrid y País Valenciano, se añaden ahora los recortes como el de la reforma del régimen de retroactividad. Dicha reforma implica una importante disminución de ingresos para las mujeres cuidadoras y beneficia sobre todo a las Comunidades Autónomas que más tiempo tardaron en realizar los reconocimientos de expedientes de dependencia.

Hasta la reforma, la retroactividad se aplicaba desde la fecha de solicitud de la ayuda, pero a partir de la modificación operada, las ayudas a las personas dependientes ya no serán retroactivas y sólo si las Comunidades Autónomas tardan más de medio año en resolver un expediente, pagarán el importe atrasado desde el día que sobrepase ese periodo. Es evidente que la mayoría de las solicitudes de ayudas a los dependientes y su recorte, afectará mayoritariamente a las mujeres, que son quienes vienen asumiendo las tareas de cuidado de la familia, y a los beneficiarios de las mismas que son en buena parte también mujeres.

La imposibilidad legal de refinanciación a **crédito de los Ayuntamientos**, ha sido otra de las medidas de recorte, que conlleva que otros servicios relacionados con la Ley de Dependencia, como la **ayuda a domicilio**, se vea seriamente afectada al no poder hacer frente al pago del personal que desempeña estos servicios, mayoritariamente mujeres, en detrimento de la atención de los destinatarios de dichos servicios, también fundamentalmente mujeres.

Otros servicios, como los de **transporte público** de autobuses cuyos usuarios eran sobre todo mujeres mayores, también se han visto afectados por este mismo recorte.

Por otra parte la disminución del gasto social, además de a los ámbitos mencionados, está perjudicando también de modo particular a las mujeres porque los recortes, se están aplicando a muchos **servicios** específicamente destinados a cubrir necesidades o intereses femeninos **como los**

institutos de la mujer, los servicios de ayuda jurídica o los destinados a luchar contra la violencia de género.

Entre las medidas legales que se adoptaron a favor de la corresponsabilidad con la Ley de Igualdad, se encontraba el **permiso de paternidad** y su ampliación a cuatro semanas a partir del 2011. La política de recortes ha llevado a suspender dicha ampliación tanto en el 2011 como en el 2012, por lo que el fomento del reparto de los cuidados de los hijos entre mujeres y hombres queda también en suspenso.

Otra de las medidas dirigidas a la reducción del déficit público ha sido la **reducción de salarios en el sector público**, lo que sin duda afecta de forma más desventajosa a las mujeres. A la reducción del salario en 2010 se ha sumado la congelación de sus salarios en 2011 y el aumento de su jornada laboral en dos horas y media semanales a partir de 2012. Respecto a esta última medida, en la práctica se traduce, al trabajar más horas y cobrar lo mismo, en una reducción de su remuneración nuevamente.

El mayor peso del ajuste para acelerar la reducción del déficit público recae en los bolsillos del personal de todas las administraciones públicas. La bajada es de una media del 5% y afecta también al personal laboral y estatutario.

Sin embargo es importante tener en cuenta que en la Administración General del Estado, las mujeres son más del 53% del funcionariado y más del 72% en el grupo profesional de auxiliares administrativos. En los niveles más altos y con mayor salario sin embargo, las mujeres no alcanzan el 30%. En consecuencia el recorte en las retribuciones afectará en mayor medida a las mujeres, que además de ser mayoría en número, son las que tienen los salarios más bajos.

Así pues, se puede afirmar que los servicios públicos, tienen una fuerte presencia femenina y que el porcentaje de la ocupación femenina total en el empleo publico es mayor que la masculina, por lo que también se verán especialmente afectadas en mayor medida que los hombres, y no sólo por este hecho, sino porque además el promedio salarial que perciben las mujeres en el empleo público, al igual que en el privado, es inferior al de los hombres.

La **supresión del cheque bebé** en 2011, si bien se trataba de una medida poco adecuada para fomentar la natalidad, desde la perspectiva de género, y aun siendo una medida de menor trascendencia, ha afectado evidentemente también de forma negativa a la economía de los padres y madres, pero especialmente a las familias mono parentales, integradas básicamente por mujeres, de forma que las mujeres que tengan un hijo a partir de esta reforma ya no recibirán la prestación de 2500 euros que hasta ahora se venía concediendo por cada nacimiento o adopción.

Respecto a la **congelación de las pensiones** de 2011, (que no se ha mantenido en el 2012, aunque las subidas han sido prácticamente simbólicas para este año) es indudable que afectarán tanto a hombres como a mujeres, pero no de la misma forma.

Es necesario recordar que la inmensa mayoría de los pensionistas de este país son perceptores de pensiones que no superan los 1000€, con un porcentaje importante además de perceptores de pensiones entre 500 y 600€ (en su mayoría mujeres), y otro que le sigue en importancia, inferior a los 450€ (en la mayoría también mujeres), frente a las pensiones más altas que son pocas en términos comparativos al resto (y que se perciben mayoritariamente por hombres).

Pero si además tenemos en cuenta que más del 50% del total de pensionistas de este país son mujeres, que de 8.629.461 de pensiones, más de 2 millones corresponden a pensiones de viudedad de mujeres y que la cuantía media de las pensiones, en todas sus modalidades, que perciben las mujeres es muy inferior a la de los hombres, es evidente que la congelación de las pensiones afectará especialmente de forma negativa a las mujeres (aún no afectando la medida a las pensiones mínimas).

Así pues la **pérdida de poder adquisitivo** que van a seguir sufriendo las **pensiones** perjudica especialmente a las mujeres puesto que, como media, la pensión que reciben es aproximadamente el 61% de la que perciben como media los pensionistas masculinos y hay muchas más mujeres pensionistas en situación precaria, de pobreza o exclusión: algo más del 70% de quienes reciben las más bajas pensiones no contributivas son mujeres.

Por lo que se refiere a la **subida del IRPF en relación con las pensiones**, hay que señalar que el simbólico incremento del 1% de las pensiones para el 2012, queda neutralizado por la reforma, ya que el IRPF nuevo se come la subida de más de tres millones de ochocientos mil pensionistas. De forma que algo menos de 3 millones de pensionistas, comprobarán como su pensión se reduce respecto de la pensión congelada que cobraban en 2011.

Por otra parte, la oferta pública de empleo para 2012, no contempla **la reposición de personal** que se retire en el sector público, salvo en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y en los servicios básicos. Sin embargo la tasa de reposición equivale prácticamente al 0% porque de cada diez funcionarios en Sanidad y Educación solo se va a reponer uno, lo que tendrá sin duda un efecto muy negativo en la calidad de los servicios y sobre el empleo de las mujeres, al ser éstas las que acceden mayoritariamente al empleo público y en sectores tan feminizados como la sanidad y la educación.

Además también se ha **congelado el Salario Mínimo Interprofesional,** para el 2012 cuya cuantía es de 641,40 €. El SMI supone un factor diferencial en España entre sexos. Y es que, en este caso, el doble de mujeres que de hombres cobra el SMI. Esto quiere decir que se congela el SMI al doble de mujeres que hombres, disminuyendo en mayor medida por tanto el poder adquisitivo de la mujeres que el de los hombres en este aspecto, lo que contribuye a un incremento del empobrecimiento de las mujeres. Por debajo del SMI. La cifra los datos son aún peores: hay un 15,5% de ellas que ganan menos que el salario mínimo frente a solo el 5,6% de los hombres, según la última Encuesta de Estructura Salarial (2010).

En relación a la **reforma del IRPF,** hay que señalar que las mujeres se concentran en los tramos inferiores de renta, mientras que los hombres se encuentran en las rentas medias y altas. En consecuencia cualquier reforma del IRPF que altere el primer tramo de la escala de gravamen afectará en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Las mujeres, al disfrutar de menor renta que los hombres, se verán más afectadas por la reforma del IRF cuyo coste, va a recaer fundamentalmente sobre las personas con menores niveles de ingresos. Hay que tener en cuenta que el tipo de las rentas más bajas estaba demasiado elevado, en un 24%. Con el nuevo IRPF se incrementa en un 0,75, lo que supondrá una disminución del poder adquisitivo de las rentas más bajas entre las que se encuentran la de las mujeres, contribuyendo a aumentar en mayor medida su empobrecimiento.

Las medidas de reforma del mercado laboral

En un corto espacio de tiempo hemos asistido a dos reformas laborales consecutivas, cuyos objetivos fundamentales son conseguir una mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando los poderes empresariales en la gestión del trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores, y que supone un ataque directo a los derechos de conciliación, abaratar el despido, abaratar los costes laborales de la contratación precarizando al máximo algunas modalidades de contratos laborales dirigidos a los colectivos en desventaja en el mercado de trabajo, entre los que se encuentran las mujeres, y todo ello sin tener en cuenta el varapalo que se da al principio de igualdad, y el retroceso que estas medidas implican para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las medidas de reforma laboral adoptadas**,** no sirven para crear empleo, ni ayudan a cambiar el modelo productivo, no reduce la dualidad en el mercado de trabajo ni la temporalidad, no sólo abarata el despido sino que además lo facilita, privatiza la gestión del desempleo, abre la vía de la contratación de las ETT en sectores peligrosos y en el empleo público, rompe la negociación colectiva, aumentando el poder de las empresas y desigualdades de género.

El paro femenino superaba el masculino ya antes de la crisis. Con la crisis el número de mujeres desempleadas se ha incrementado, y con las medidas de la reforma lo previsible es que aumente aún más.

De igual forma, el incremento del empleo estable de las mujeres que, en los tiempos anteriores a la crisis, había tenido una tendencia positiva, sufrirá una regresión.

Las nuevas fórmulas de contratación precarizan aún más el empleo de las mujeres. No abordan los problemas de inestabilidad y temporalidad de nuestro mercado de trabajo. Al contrario, los fomenta aún más, no evitando el encadenamiento de contratos con distintos trabajadores y trabajadoras para cubrir un mismo puesto de trabajo, creando un nuevo contrato indefinido con altas cuotas de temporalidad, eliminando las limitaciones del contrato de formación y aprendizaje, desregularizando aún más el contrato a tiempo parcial y fomentando la contratación temporal inicial por las innumerables ventajas de su posible conversión posterior en contratos indefinidos más baratos. Los destinatarios de estas fórmulas precarias de empleo son principalmente los colectivos que se encuentran en peor posición en el mercado, y en especial las mujeres, a cuya contratación se dirigen los incentivos y bonificaciones más altos para las empresas.

- **El contrato de formación**

La regulación del contrato de formación fue perdiendo con las sucesivas modificaciones legales a lo largo del tiempo el objeto de su naturaleza jurídica para el que fue creado.

La última y reciente reforma lo aleja aún más de su objeto que era en su origen la formación de trabajadores muy jóvenes carentes de la misma y de experiencia profesional, como fórmula de aprendizaje para la inserción en el mercado de trabajo.

La reforma introduce novedades en los contratos de formación y aprendizaje, precarizando aún más esta fórmula de contratación, que deja en un segundo plano la formación del trabajador dando prioridad y valor al mismo por su reducido coste económico para el empresario.

Con la modificación introducida en febrero de 2012, se permite su encadenamiento incluso dentro de la misma empresa en distintas ocupaciones y son válidos hasta los 30 años.

El coste para el empresario es casi simbólico ya que por una parte, el salario que puede pagar el empresario es del 75% del SMI o del salario convenio durante el primer año, y del 85%, durante el segundo y tercer año, y por otra parte, para las empresas de menos de 250 trabajadores (que son la inmensa mayoría de las empresas en España) la reducción de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía social y formación profesional son del 100 % , y del 75% si la empresa tiene una plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

Si además optan por transformar el contrato en indefinido en cualquier momento de su vigencia, las empresas tendrán derecho a una reducción de 1500 € por año durante tres años, y si la contratación se realiza con mujeres de 1800€.

Resulta evidente que al empresario, puesto a realizar contratos de formación, le interesa más contratar a una mujer que a un hombre bajo esta modalidad.

Es cierto que aunque se trata de incentivar la transformación a indefinidos de un contrato que en principio es temporal, (con una duración de entre uno y tres años, como mínimo y máximo, respectivamente), también lo es, que los incentivos mayores están previstos para la contratación de mujeres.

Es obvio que este tipo de contrato, barato para el empresario y muy precario para el trabajador puede afectar en mayor medida a las mujeres, que a hombres, ya que el incentivo más alto se dirige a las primeras.

Por tanto esta medida puede contribuir no sólo a aumentar el empleo cada vez más precario de las mujeres sino que además fomenta la perpetuación de la precarización del empleo femenino, pudiendo llegar a ser constitutivo de una discriminación indirecta, si las estadísticas finalmente ponen de manifiesto que el resultado de esta reforma supone la feminización de este contrato.

- **El nuevo contrato indefinido: de apoyo a emprendedores**

El nuevo contrato indefinido, creado al amparo de la reforma de febrero de 2012, es la estrella del abaratamiento del despido, y otro gran ejemplo de precarización del empleo; una forma de contratación que se coloca en el terreno de lo fraudulento e ilegal al establecer en un año el periodo de prueba, y que conlleva que en la práctica estemos ante un contrato temporal encubierto de 364 días sin derechos frente al despido, abriéndose de esta forma la puerta por primera vez al despido libre.

Durante el periodo de prueba, el trabajador no cuenta con los derechos derivados de la resolución de la relación laboral, (despido motivado e indemnización por despido fundamentalmente), que puede producirse a instancia del empresario en cualquier momento durante su transcurso.

La duración de un año del periodo de prueba es el doble del máximo legal que se establece para el resto de contratos, previsto además sólo para el caso de contrataciones de técnicos titulados, ya que el máximo legal para el resto de los trabajadores es de dos meses.

Un periodo tan largo de prueba supone la desnaturalización jurídica de la figura y la desconfiguración de su finalidad. En este caso, se podría casi afirmar que nos encontramos ante una defraudación de la propia regulación legal, que alarga a un año el periodo de prueba y lo extiende a todo tipo de trabajadores con el único fin de eliminar los derechos inherentes a la resolución del contrato de trabajo durante 364 días, y suprimir el coste laboral por despido para la empresa.

Este mismo hecho contraviene además la naturaleza jurídica del nuevo contrato al calificarlo legalmente de indefinido, ya que en la práctica resultaría extraño que no se convirtiera en un contrato temporal de un año sin los derechos básicos de despido para el trabajador, o a lo sumo de tres años.

Según la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencia de la Sal 4 de 20 de julio de 2011), un periodo de prueba de un año es ilegal, pese a que así lo contemplaba el convenio colectivo de aplicación, por considerarlo excesivamente largo. El Tribunal Supremo señala en esta sentencia que el periodo de prueba debe ser por lo general, breve y no más allá de lo estrictamente necesario para comprobar la aptitud y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador

contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados.

Además hay que tener en cuenta que si el periodo de prueba va más allá y se permite el despido sin justificación, se pone en duda el principio de fundamentación causal del despido, que rige en la legislación internacional y que impide el despido libre.

Este tipo de contrato, que podrán concertar las empresas de menos de 50 trabajadores, se dirige fundamentalmente a la contratación de menores de 30 años, y especialmente si son perceptores de prestaciones contributivas de empleo, y a los mayores de 45 años que sean parados de larga duración y muy especialmente si además son mujeres en uno caso u otro.

En relación con las bonificaciones que se establecen en este contrato, se prima la contratación de desempleados que estén percibiendo prestaciones de desempleo, y especialmente si se trata de mujeres, por lo que se discrimina a los trabajadores que no perciben estas prestaciones: en su mayoría en una posición de mayor desventaja en el mercado de trabajo, como los jóvenes que no han tenido aún la posibilidad de encontrar un primer empleo, las mujeres que han trabajado intermitentemente, o parados que ya hayan agotado el paro.

Así la discriminación frente a las mujeres sería doble porque penalizaría a las mujeres desempleadas que no estuviesen percibiendo prestaciones de desempleo frente a las que sí lo estén cobrando. A lo que se podrían añadir además las discriminaciones por ser jóvenes, por no haber tenido nunca un empleo o por haber terminado el paro.

La regulación de incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social en este contrato, está diseñada para que resulte especialmente atractiva la contratación de mujeres menores de 30 años, que se encuentren menos representadas en el sector donde se realice la contratación y que sean perceptoras de prestaciones de desempleo, (en cuyo caso a los sugerentes incentivos fiscales pueden sumar las no menos despreciables bonificaciones de la SS), por lo que se puede decir que se trata de otro nuevo contrato que incrementa los niveles de precariedad en el empleo femenino, contribuyendo también a la perpetuación de la precariedad, y al aumento de la desigualdad laboral de las mujeres y de la discriminación indirecta (por el periodo de prueba, sus efectos sobre la temporalidad y sobre el despido) a la que se van a ver sometidas, ya que previsible y obviamente van resultar ser las más afectadas por este tipo de contratación.

Esta fórmula de contratación, casi podríamos afirmar, “para las mujeres”, podría convertirse en una vía de contratación que no generase empleo indefinido realmente, sino bonificaciones indefinidas para el empresario por contratar de forma temporal a sus víctimas laborales, y sin derechos para los trabajadores, o mejor dicho, para las trabajadoras, en relación con la extinción de la relación laboral.

Teniendo en cuenta la regulación de este contrato, se podría hablar no ya de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, sino de discriminación superlativa en la propia regulación legal, contraria al art. 14 de la CE.

- **El contrato a tiempo parcial**

La abrumadora mayoría de los contratos a tiempo parcial se suscriben con mujeres, las desventajas de este contrato respecto a los contratos a tiempo completo son evidentes: menos salario, menor protección social, mayor disponibilidad a favor de la empresa en relación con la distribución y realización de la jornada y no es voluntario en la inmensa mayoría de los casos, sino que más bien es un contrato que el trabajador, o mejor dicho las trabajadoras aceptan por no tener oportunidad de tener uno a tiempo completo. En la práctica se trata de contrato para las mujeres, precario y que no en pocas ocasiones se presta a abusos y a prácticas fraudulentas e ilegales, como ocurre en los casos en los que aunque el contrato se celebre por unas horas al día, a la semana, al mes o al año, se acaban realizando más horas que no se retribuyen.

A la posibilidad de realizar horas complementarias, además de las ordinarias, que ya se contemplaba antes de la última reforma laboral, se añade ahora, con la nueva modificación de este contrato, la posibilidad de realizar horas extraordinarias, hasta ahora prohibidas, lo que supone una importante incremento de la flexibilidad interna a favor de la empresa.

Con ello se amplía la disponibilidad que el trabajador o trabajadora deberá tener para la empresa, lo que contribuye a dificultar todavía en mayor medida la conciliación de la vida familiar y laboral para los trabajadores.

Las horas complementarias, ya reguladas con anterioridad a la última reforma, sólo se pueden realizar en el contrato a tiempo parcial indefinido y han de ser objeto de pacto expreso y escrito con el trabajador o trabajadora. Estos límites a la flexibilidad interna a favor de la empresa, no existen sin embargo para la realización de horas extras. De forma que las horas extraordinarias desde la última reforma, pueden resultar obligatorias para el/la trabajador/a si así se estableciera en el convenio colectivo, o bien, si el empresario haciendo uso de las amplias facultades que la reforma le otorga, decidiera modificar las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra la jornada de trabajo.

Por otra parte, y si bien la nueva regulación legal establece un sistema especial para la cotización de las horas extraordinarias, computando éstas en el caso de tiempo parcial a efectos de determinar la base reguladora de las contingencias comunes y atenuando así las carencias de protección social que tiene, en general, la cotización por horas extras, lo cierto es que la horas extras no cotizan por desempleo. Este hecho puede ser constitutivo de discriminación indirecta ya que el contrato a tiempo parcial es un contrato que afecta mayoritariamente a mujeres.

Si la realización de horas extras en la contratación a tiempo parcial cobrara un peso específico importante en la práctica, nos encontraríamos con que las mujeres que trabajan bajo esta modalidad realizando horas extras, estarían trabajando con derecho a unas cotizaciones inferiores al resto de los trabajadores a tiempo completo en una parte de las horas realizadas de la jornada (horas extras) cuyo perjuicio no se produciría si trabajasen a tiempo completo, o con una jornada ordinaria más amplia.

La realización de horas extras en el contrato a tiempo parcial puede suponer que una trabajadora a tiempo completo acabe realizando una jornada casi igual o muy similar a una trabajadora a tiempo completo, convirtiéndose así, en una fórmula para burlar la contratación a tiempo completo ahorrándose la cotización por desempleo de una parte de las horas trabadas de la jornada, además de obtener los abundantes beneficios que otorga al empresario en relación a la flexibilidad interna que le proporciona en la empresa.

La autorización legal que realiza la reforma de las horas extras en el contrato a tiempo parcial y tal y como se ha regulado sin límites ni garantías a favor del trabajador, de su protección social y de la conciliación de la vida laboral y familiar, implica que este contrato, altamente feminizado, profundice aún más las desigualdades y discriminaciones indirectas, contrarias al art. 14 CE, que el contrato a tiempo parcial ya venía produciendo en las mujeres, además de suponer un notable retroceso para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para todos los trabajadores y especialmente para las mujeres que son las principales destinatarias de este tipo de contrato y las principales cuidadoras de la familia.

- **Distribución irregular de la jornada de trabajo**

Otra de las medidas adoptadas con la última reforma en pro de la flexibilidad interna de las empresas y que tendrá una incidencia claramente negativa para la conciliación de la vida laboral y familiar es la posibilidad que tiene el empresario de distribuir a lo largo del año, de manera irregular, el 5% de la jornada de trabajo. Afectará de forma desventajosa a todos los trabajadores, pero su incidencia será especialmente negativa para las mujeres, al ser éstas las que siguen asumiendo de forma mayoritaria las responsabilidades familiares.

- **Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o redacción de jornada, despido colectivo.**

La movilidad geográfica reduciendo la garantía de derechos de los trabajadores (intervención de la autoridad laboral y posibilidad de paralizar la efectividad del traslado), es otra de las novedades de la reciente reforma laboral, ya que la nueva regulación implica un menor control sobre los criterios de selección de trabajadores y trabajadoras afectados, y si éstos constituyen una discriminación directa o indirecta.

Desde la perspectiva de género hay que recordar que la movilidad geográfica se ha utilizado tradicionalmente por parte de las empresas como instrumento para expulsar de forma indirecta a las trabajadoras embarazadas o durante el periodo de crianza, que se veían obligadas a abandonar su puesto de trabajo ante un traslado.

La reforma, en este aspecto, tan sólo reitera que los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo y añade que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Remitir la protección de los trabajadores por razones familiares al convenio colectivo o acuerdo durante el periodo de consultas, no supone ninguna garantía legal, ni convencional diferente a la que ya teníamos, puesto que la posibilidad de establecer dicha protección por convenio o acuerdo frente a la movilidad geográfica discriminatoria ya existía con anterioridad a la reforma.

Así pues la nueva regulación en esta materia ni garantiza el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, ni contribuye al avance de la conciliación sino todo lo contrario.

Así mismo, en el caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la posibilidad unilateral del empresario de modificar aspectos como la jornada o el horario o la distribución del tiempo de trabajo, puede afectar a derechos reconocidos, entre otros, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y también a otros permisos o licencias reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores o en convenio colectivo.

El empresario también puede unilateralmente modificar el sistema de remuneración y la cuantía salarial, así como el sistema de trabajo y rendimiento. Esta modificación añade aún más posibilidades de incremento de discriminación salarial. A las dificultades para detectar discriminaciones salariales indirectas que ya existían con la situación anterior a la reforma se añaden ahora las nuevas dificultades que harán prácticamente caótica la situación para poder detectarlas. Debe tenerse en cuenta que las modificaciones sobre los aspectos mencionados en relación con los salarios las puede efectuar el empresario a nivel individual sin ningún tipo de garantías para el trabajador, y salvo que se impugne la decisión por discriminación, con los efectos de nulidad correspondientes si se gana dicha impugnación, tan sólo tendrá derecho, si resultase perjudicado, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de nueve mensualidades.

Hay que recordar que las decisiones que impliquen discriminación por razón de sexo son nulas pero también, que para impugnar la decisión discriminatoria necesitamos tener términos comparativos del colectivo de un sexo respecto del colectivo de otro sexo. Todas aquellas condiciones que se encuentren al margen del convenio colectivo y que desregulen las condiciones colectivas de trabajo, dificultará muchísimo la detección de discriminaciones salariales.

Resulta cuanto menos alarmante que la reforma se haya olvidado de recordar la prohibición de discriminación en la regulación de estas reformas.

Por otra parte, la reforma al facilitar que las empresas puedan no aplicar las condiciones salariales pactadas en convenio, está facilitando la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, que cada vez será mayor, sobre todo para las trabajadoras, cuyos salarios ya eran inferiores a los de los trabajadores masculinos antes de la crisis. Es obvio que la discriminación salarial y las desigualdades retributivas por razón de género aumentarán teniendo en cuenta que las medidas de la reforma no se dirigen a evitar que éstas se incrementen sino a facilitar que las empresas paguen menos salario.

En el caso de la suspensión o la reducción de jornada, el informe de la Inspección es preceptivo pero no vinculante, por lo que su contenido es de dudosa eficacia desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones de género. Además la reforma remite a la impugnación de la decisión empresarial con el posible resultado simplemente de justificado o no, sin entrar a señalar si debe valorarse al mismo tiempo si la selección de los trabajadores incurre en discriminación o no, por lo que a priori tampoco los informes de la Inspección entraran a valorar este extremo.

La posibilidad de suspender el contrato de trabajo cualquiera que sea el total de la plantilla afectada, así como la reducción de la jornada entre un 10 y un 70%, no hará sino eliminar las mínimas garantías que se exigían para acudir a esta medida, lo que sin duda también contribuirá a un mayor empobrecimiento de las mujeres.

- **Negociación colectiva**

La reforma consolida la vía del descuelgue, o posibilidad de que las empresas no apliquen determinadas cláusulas pactadas en los convenios colectivos aplicables.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar, previo un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende a partir de la reforma de 2012 que concurren causas económicas cuando la empresa tenga una situación económica negativa o disminuya su nivel de ingresos o ventas aunque den beneficios. Dos trimestres con caída de ventas es suficiente para entender que existe una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas y poder así "descolgarse" del convenio.

En cuanto a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre el resto de convenios, en materia de cuantía de salario, abono o compensación de horas extras y retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, la adaptación del sistema de clasificación profesional al ámbito de la empresa, modalidades de contratación, me-

didas para favorecer la conciliación, ya no es posible aparcarla mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, por lo que regirá exclusivamente lo pactado en convenio colectivo de empresa. Ello supone un debilitamiento importante de la negociación en ámbitos superiores al de empresa, en los que la negociación de las condiciones de trabajo cuenta con más garantías para los trabajadores que en el ámbito de la empresa, en el que el poder empresarial suele ser mayor para negociar en detrimento del equilibrio necesario de fuerzas entre las partes (empresa y trabajadores) para se pueda negociar realmente.

Si a este hecho le unimos la posibilidad de descuelgue de lo pactado en convenio colectivo y la posibilidad de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de forma unilateral por parte del empresario en los términos que prevé la reforma, supone dejar sin contenido y sin función a la negociación colectiva.

Este tipo de medidas son de difícil compatibilidad con los objetivos marcados por la Ley de Igualdad y los instrumentos previstos por la misma: la negociación colectiva, para eliminar las discriminaciones en el seno de la empresa.

La reforma laboral rompe y debilita la negociación colectiva y aumenta el poder empresarial. Si tenemos en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres deja en manos de la negociación colectiva una buena parte del desarrollo y concreción de numerosos derechos laborales relativos a la igualdad de género, resulta evidente que este hecho no beneficiará al avance de la igualdad por razón de sexo en el ámbito laboral.

El papel de la negociación colectiva queda relegado con la reforma completamente en su papel fundamental que es la regulación de las condiciones de trabajo, y vacía de contenido buena parte de la Ley de Igualdad que deja en manos de la negociación colectiva la eliminación de las discriminaciones y la aplicación de las medidas de igualdad para lograr una igualdad real y efectiva.

La reforma no sólo actúa en contra de la negociación colectiva sino que al mismo tiempo legisla en contra de la igualdad al introducir nuevos elementos de discriminación y por si fuera poco deja el principal instrumento de canalización de la igualdad en él ámbito laboral que es la negociación colectiva en manos de las decisiones unilaterales del empresario.

Todo ello supone no sólo un retroceso en materia de igualdad sino una destrucción demoledora de todo lo avanzado hasta ahora en el cumplimiento de un derecho fundamental como es la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Con esta reforma no sólo queda en entredicho el cumplimiento del art. 14 de la Constitución, sino también el art. 9.2 de la misma, en el que establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en

que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Así mismo, el contenido de la reforma pone en duda el cumplimiento del art. 37 de la CE en el que se establece que la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, ya que ésta se diluye en numerosas ocasiones a lo largo de la reforma, al establecer mecanismos de elusión de lo pactado en los convenios.

Por este motivo y por las posibles discriminaciones indirectas en las que incurre la reforma, consideramos que las modificaciones legales llevadas a cabo por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, puede presentar indicios de inconstitucionalidad, motivo por el que hemos pedido al Grupo Parlamentario Socialista que incorpore nuestras observaciones al respecto en relación con la posible presentación de recurso de inconstitucionalidad frente al Real Decreto, ya que nosotros como Sindicato no tenemos legitimación para recurrir al Tribunal Constitucional.

La Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional atribuye la legitimación o capacidad legal para poder presentar dicho recurso, entre otros, a 50 Diputados o 50 Senadores.

En cuanto a la posible inconstitucionalidad por las discriminaciones indirectas que se derivan de la norma, hay que recordar que el principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo, derecho fundamental que se encuentra consagrado en el art. 14 de la Constitución Española (CE), incluye tanto la prohibición de la discriminación directa como indirecta.

La discriminación indirecta se define como cualquier situación en que una disposición o regulación, criterio o práctica, aparentemente neutros respecto al sexo de las personas, ponen por sus efectos a personas de uno de los sexos en situación de desventaja con respecto a las del otro.

- **Se abarata el despido por varias vías**

Se facilita el despido colectivo y el despido objetivo con 20 días de indemnización (con un tope de 12 mensualidades) que se convierte en el despido tipo. No será necesaria autorización administrativa previa para presentar un ERE. Faltar al trabajo, aun justificadamente, como puede ocurrir en el caso de enfermedad o accidente no laboral, cuando dichas faltas alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, será causa de despido objetivo.

Se rebaja la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio con un tope de 24 mensualidades, y los requisitos para despedir.

No será necesario ni siquiera que la empresa incurra en pérdidas, bastará con demostrar (si el trabajador impugna judicialmente la decisión) que ha sufrido nueve meses consecutivos de caída de ingresos o de ventas, para poner en la calle a sus trabajadores con esos 20 días por año.

En las empresas públicas se aplicará la misma normativa, siendo posible efectuar el despido alegando la simple insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente durante tres trimestres.

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de mujeres de entre el personal laboral de la administración pública (administrativas, servicios sociales, ayuda a domicilio, mantenimiento y limpieza de instalaciones y dependencias públicas, limpieza varia, educación infantil, etc.), es previsible que muchas mujeres pierdan su empleo por la vía del despido barato.

Con las medidas adoptadas lo que se hace es abonar aun más el terreno de las desigualdades de género, reforzar la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y debilitar su capacidad económica.

- **Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar**

Se adapta la redacción del permiso de lactancia a la ya vigente y antigua individualización de derechos que se llevó a cabo a partir de la directiva comunitaria del 96 sobre permisos parentales.

Al mismo tiempo matiza que este derecho, que pueden disfrutar indistintamente uno u otro progenitor, (incluyendo la posibilidad de padres o madres homosexuales con la expresión progenitores), sólo podrán disfrutarlo uno u otro en caso de que ambos trabajen. Dicha matización está en consonancia con la jurisprudencia al respecto, ya que nunca se aceptó por la misma una interpretación que implicará que ambos progenitores podrían ejercer el derecho de lactancia al mismo tiempo. La antigua redacción recogía que este derecho podía ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero en ningún momento se recogió que se podía disfrutar por la madre “y” el padre en caso de que ambos trabajasen.

Por tanto esta modificación es tan sólo de adaptación a la legalidad vigente.

En relación con la reforma del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, sin embargo, el exceso de celo ha llevado al legislador a incluir un matiz que estimamos que no era necesario: tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo “diaria”. El matiz de diaria no se recogía en la redacción anterior a la reforma.

La consecuencia directa de la introducción de este matiz es la imposibilidad de acumular la reducción de jornada por guarda de menores en jornadas completas.

Si bien el derecho de acumulación en jornadas completas por sustitución de las reducciones de jornada diarias no estaba reconocido en la legislación anterior, salvo para los casos de cuidado de menores afectados por cáncer cuando así se estableciera por convenio colectivo, lo cierto es que al introducir dicho matiz, cierra la posibilidad de establecer otra modalidad de reducción de jornada que no sea la diaria.

Por otra parte se añade al requisito formal de preavisar con 15 días de antelación la reincorporación a la jornada ordinaria, la obligación de preavisar también con precisión la fecha de inicio del permiso de lactancia o la reducción de jornada. Se recoge expresamente también que el plazo de los 15 días puede modificarse por convenio colectivo, en cuyo caso el preaviso se ajustara a lo establecido en el mismo.

Por último, la reforma añade dentro del apartado en el que se venía reconociendo que el derecho de concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada y de la lactancia corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria, la posibilidad de establecer por convenio colectivo, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Esta última modificación pone de manifiesto la intencionalidad de la reforma de otorgar preferencia a las necesidades de la empresa frente a los derechos de conciliación de los trabajadores, ya que hasta el momento la única limitación que se imponía en los tribunales de justicia, y en cada caso concreto, no se refería a la reducción de jornada ni a la concreción horaria, sino respecto al derecho de “modificación o adaptación de jornada”, no concretado legalmente,, cuando pudiera perjudicar gravemente la producción u organización del trabajo, lo que afectaba normalmente a las empresas con muy escaso personal.

Por ello se puede afirmar que la modificación llevada a cabo en el apartado 6 del art. 37 del ET, supone una merma y un retroceso en los derechos de conciliación hasta ahora reconocidos por la legislación, ya que trata de fomentar que la negociación colectiva recorte un derecho reconocido al trabajador por la legislación desde hace años.

Por último es necesario recordar que la ampliación de potestades que la reforma otorga a los empresarios puede limitar o dejar sin efecto la posibilidad de ejercer los derechos de conciliación en relación con la jornada y horarios de trabajo.

- **Intermediación laboral**

Por último, la reforma **levanta las restricciones para que las empresas privadas de intermediación laboral** puedan actuar también en el ámbito de las **administraciones públicas**, que hasta ahora se reservaba al Servicio Público de Empleo.

Las empresas de Trabajo Temporal, cuentan tras la última reforma con un sistema privilegiado en su papel de agencias de colocación, con insuficientes controles y falto de garantías para los/as trabajadores y trabajadoras desempleados, especialmente los que se encuentran en una situación de especial desventaja como ocurre con las mujeres.

La reforma encomienda a estas entidades privadas la misión de elaborar planes específicos para los colectivos de especiales dificultades, por lo que previsiblemente, las ofertas de empleo más precarias se dirigirán a dichos colectivos entre los que se encuentran las mujeres, contribuyendo aún más a su precarización en el mercado de trabajo y sin garantías ni controles para el cumplimiento de la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación.