

¿Es 8 de marzo todos los días?

Además de inconstitucional e ineficaz para superar la crisis, la reforma laboral aprobada el año pasado agudiza los problemas endémicos de nuestro modelo de relaciones laborales en materia de discriminación por género. Viola la ley de igualdad del 2007 y la estrategia europea de igualdad entre hombres y mujeres.

Las políticas de austeridad que han impulsado la reforma laboral (2012) tienen unas consecuencias nefastas de múltiples dimensiones económicas y sociales. De entre todas, la más fuerte y menos reconocida es el incremento de la desigualdad y de la discriminación por razón de sexo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe sobre tendencias mundiales del empleo 2013, ha condenado las políticas de austeridad como vía de salida de la crisis, y mantiene que esta no solo no resuelve el problema del desempleo sino que además incrementa la desigualdad. Este informe avala los trabajos anteriores de Paul Krugman, Joseph Stiglitz y Paul Pierson en este sentido. La austeridad condena a una amplia capa de población al empobrecimiento mientras que el percentil más rico lo es cada vez más. La austeridad tiene como principio el egoísmo y como resultado, la mayor desigualdad. De estos resultados negativos, las mujeres asumen la peor parte tanto del desempleo como del empleo, de la contratación precaria, de las condiciones de trabajo, salarios y jornada, de la conciliación de la vida personal y laboral, al mismo tiempo que se debilitan los instrumentos y actores que ejercerían de contrapeso a esta situación: la Administración, los representantes de los trabajadores y los jueces.

La reforma laboral agudiza los problemas endémicos que nuestro modelo de relaciones laborales presenta de discriminación por género. A la

Las pensiones de jubilación de las mujeres, consecuencia de su relación con el mercado de trabajo y de la brecha salarial, representan el 55% de las de los varones

violación por esta reforma de la ley del 2007 de igualdad efectiva se suma la violación también de la estrategia europea la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) que, entre otros, define como objetivos de las políticas de igualdad la independencia económica de las mujeres, igual salario y la igualdad en la toma de decisiones. La reforma laboral aumenta la precariedad en el empleo público donde se concentran las trabajadoras y se consolida un modelo de formación en la empresa sin garantías en un ámbito donde las mujeres necesitarían cambios urgentes que garantizan su formación profesional.

Desde el punto de vista de la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha reformado el contrato a tiempo parcial –en este contrato el 78% son mujeres–, para permitir ahora la realización de horas extraordinarias. Se abre además la posibilidad de mayor margen de actuación a las empresas de polivalencias horarias y, con el nuevo marco, el empresario puede distribuir el 10% de la jornada anual de forma irregular, lo que supone un factor de mayor dificultad para conciliar vida familiar y laboral. Y a todo lo anterior se suma el desmantelamiento de la ley de atención a la dependencia.

Contratos y horarios

La reforma laboral, además de inconstitucional, no es efectiva para conseguir superar la crisis. Los resultados en desigualdad por género ya se están viendo. Así, el Consejo Económico y Social, en su último informe sobre la situación sociolaboral y económica en España, alerta sobre el incremento de la tasa de temporalidad de las mujeres en el sector público del 28,4% frente a la de los hombres, que representa 18,5%. Otro aspecto importante destacado son los horarios extensos: solo el 7% de la población trabajadora goza de horario flexible. Los horarios atípicos se concentran más en las profesiones feminizadas.

Se insiste además por el Consejo Económico y Social en las consecuencias para las mujeres que el actual perfil del mercado de trabajo presenta a efectos de protección social. Las pensiones de jubilación de las mujeres, consecuencia de su relación con el mercado de trabajo y de la brecha salarial, representan el 55% de las de los varones. Estos reciben una pensión media de 998,56 euros mensuales frente a 592,42 euros de las mujeres.

Por otro lado, las empresas no están adaptando, como les obliga la reforma, los sistemas de clasificación profesional, lo que produce una falta de transparencia a efectos de control de las discriminaciones. Los planes de igualdad, que no habían empezado todavía a resolver las discriminaciones salariales, se encuentran ahora con mucha mayor dificultad a la hora de diagnosticar las situaciones de discriminación.

Es emblemático que el Tribunal Constitucional tuviera que declarar en el 2010 que el 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de la Mujer a nivel mundial para dar la razón a una plataforma que quería hacer una manifestación y a la que se le había negado esta posibilidad orientándoles a cambiar la fecha porque coincidía con un día de reflexión electoral. La visibilización de la desigualdad, de la discriminación, de la denuncia de todas las formas de violencia contra las mujeres forma parte del proceso de la defensa de sus derechos y se expresa en el ejercicio de derechos de libertad de expresión, de manifestación y protesta. Es ese el sentido del 8 de marzo dentro de un proceso en el que cada día forma parte del conjunto.

En un incidente durante la lucha por los derechos civiles en EEUU, la policía cortó la luz en un área donde estaban reunidos los activistas. Para defenderse, la comunidad comenzó a cantar *We are not afraid* (no tenemos miedo) con la música de la canción *We shall overcome* (venceremos). Así sentían que había otros cerca y que no estaban solos. Les servía para ahuyentar el miedo, para recuperar su visibilidad. Eso haremos los que creemos en una sociedad más justa para las mujeres. Seguiremos defendiendo los derechos y cuando tengamos miedo cantaremos para combatirlo, para sentir que no estamos solos, que somos una mayoría.



MIGUEL LORENZO

Julia
LÓPEZ



Catedrática de Derecho Laboral de la Universitat Pompeu Fabra (UPF). Investigadora principal del Gredtiss (grupo de investigación consolidado en Derecho del Trabajo). Forma parte del Steering Committee de la Labour Law Research Network (2011)