

Impacto de la reforma laboral en la educación

Más desigualdad de mujeres y hombres

Esther Muñoz
Secretaría de Igualdad
FE CCOO

EL REAL Decreto Ley 3/2012 acentúa las desigualdades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, dado que el poder unilateral que se concede al empresariado para modificar las condiciones de trabajo y suspender la aplicación de los convenios colectivos afectará en mayor medida a las personas con contratos de trabajo precarios, temporales y a tiempo parcial, y esas son fundamentalmente las mujeres.

La modificación que permite la realización de horas extras en los contratos de trabajo a tiempo parcial permitirá la imposición de realizar esas horas, por las consecuencias que puede acarrear la negativa a hacerlas. Las mujeres trabajadoras, que constituyen el 76% del trabajo a tiempo parcial, en lugar de conseguir un contrato a tiempo completo, se verán obligadas a realizar horas extras, mal pagadas en el mejor de los casos.

El Real Decreto Ley no sólo reduce los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar previstos hasta ahora. Diseña además un perfil de persona trabajadora con disposición permanente para la empresa, tanto por su flexibilidad horaria como por su movilidad funcional y geográfica.

En cuanto al permiso de lactancia, se impide la aplicación en toda su extensión de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, en sentencia de 30 de septiembre de 2010, reconoce que es un permiso individual de la madre y del padre.

Se obliga a que la reducción de jornada se realice de forma diaria, restringiendo así las necesidades concretas de conciliación que tenga cada trabajador y trabajadora y se modifica el derecho del trabajador y trabajadora a la concreción horaria de esa reducción de jornada, al introducir que las necesidades productivas y organizativas de las empresas puedan regularla, y establecer un plazo de preaviso, de la persona trabajadora a la empresa, superior a los 15 días que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta al aumento en las bonificaciones a la contratación y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social cuando se contrata a mujeres, al no aplicar medidas que eviten el efecto sustitución de personas trabajadoras con más derechos y el fraude, en lugar de representar un estímulo para la contratación de mujeres supondrá bonificar la rotación del trabajo. Para terminar con el paro y aumentar la tasa de actividad de las mujeres hay alternativas, pero no éstas.