

Vidal Aragonés

8 de marzo, convalidación de la Reforma Laboral y los derechos de la mujer trabajadora

Casi con toda seguridad, este 8 de marzo de 2012 pasará a la historia del Estado español no como un día más de la Mujer Trabajadora sino como el de convalidación del RD-Ley 3/2012. Más allá del mal gusto que supone situar en el día de reivindicación de los derechos de la mujer la reprobación de la norma más regresiva en cuanto a derechos laborales, debemos subrayar la especial afectación que para las mujeres supondrá la nueva normativa.

Unas semanas después de la publicación de la contrarreforma laboral, tan sólo los sectores ultras han sido incapaces de reconocer la virulencia de las medidas aprobadas por el gobierno. Seguramente, fruto de la habitual insensibilidad existente para la realización de análisis de género de las normativas, no se ha prestado la necesaria atención a la más gravosa afectación que para la mujer trabajadora tendrán los ya vigentes cambios normativos.

La desregularización del contrato a tiempo parcial (prácticamente impuesto a una de cada cuatro trabajadoras y residual en los trabajadores) a través de la legalización de las horas extraordinarias puede suponer trabajar a la carta para gran parte de las mujeres que ostentan este contrato.

La eliminación de los salarios de tramitación y la reducción de la indemnización convertirán en más inestable la relación laboral, especialmente para quien ostenta menor antigüedad y salario, es decir, las mujeres. Observarán que ahora sus contratos, más allá de temporales o indefinidos, serán sometidos a término con indemnizaciones de 8, 9, 20 o 33 días por año trabajado.

La clarificación y facilitación de las extinciones de contratos para el personal laboral del sector público afectará más a las mujeres. Este ámbito es el que había permitido que la mujer trabajadora tuviera mayor estabilidad laboral, y allí la brecha de desigualdad retributiva es más reducida. A su vez, la destrucción de empleo en empresas públicas y en la Administración será el procedimiento a través del cual se intentará desmantelar gran parte de los servicios públicos que han jugado un importante papel en la emancipación social de las mujeres, en la medida en que las separa de su histórico rol de trabajo reproductivo y familiar. Una amplia red de guarderías y escuelas públicas de calidad, así como otros servicios sociosanitarios, son los que facilitan un proceso de independencia de la mujer trabajadora.

Cobra también importancia la nueva forma de reducción de jornada por guarda legal de menores, derecho ejercido básicamente por mujeres y residualmente por hombres, cuyo nuevo requisito de desarrollo diario supondrá una limitación real del derecho.

La contrarreforma laboral se convertirá en el punto de inflexión del ascenso-descenso de los derechos laborales de la mujer durante los últimos años. Aun así, debemos hacer crítica y autocrítica a algunas de las consignas que formalmente defienden la tan necesaria igualdad retributiva. No se puede reclamar igualdad salarial entre mujeres y hombres y negar que es la división social del trabajo la que con la cuestión de género consolida esa realidad. A su vez,

desde sectores que solicitan sociedades radicalmente igualitarias no se asume que en la medida en que no se incorpore a los hombres al trabajo reproductivo o familiar no se conseguirá la tan anhelada igualdad en términos de género.