



REFORMA LABORAL

MAYOR DISCRIMINACIÓN PARA LA MUJER

2 de marzo de 2012, Sección Sindical Telefónica Tarragona

La reforma laboral reduce los pocos derechos que la ley de conciliación de la vida laboral, personal y familiar había previsto hasta ahora, unos derechos fundamentalmente enfocados a paliar la discriminación que sufre, en mayor medida, la mujer en el entorno laboral. Si en Telefónica las trabas a esta ley ya eran innumerables, incluso teniendo que acudir a los juzgados para que se cumplieran, ahora la reforma le deja las manos libres para anteponer sus necesidades a las de las trabajadoras y trabajadores.

Y es que la nueva reforma laboral modifica el artículo 37 del Estatuto en dos aspectos fundamentales que afectan directamente a la conciliación: la lactancia y la reducción de jornada por guarda de una persona menor.

Ha durado poco el reconocimiento de los tribunales de la unión europea del derecho simultaneo de padre y madre frente a la lactancia, pudiendo reducir ambos la jornada durante los nueve primeros meses (en Telefónica una hora diaria, o su acumulación de 15 días laborables, entendiéndose laborables de lunes a viernes). Ahora la reforma lo impide y obligará a que sea sólo uno de los dos quien lo disfrute.

O en la reducción de jornada por guarda de menores o dependientes, reducción que también se podía acumular según las necesidades concretas de conciliación, ahora no sólo será obligatorio el disfrute diario, sino que también la modificación de la nueva reforma permitirá a los convenios la regulación de la elección horaria de esa reducción.

A pesar de que se mantiene la previsión genérica por la que le corresponde al trabajador o la trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute, la reforma añade: “Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, 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.”, estableciéndose que en esos mismos convenios también podrá fijarse un plazo de preaviso, del trabajador o trabajadora a la empresa, superior a los 15 días.

Si ahora en Telefónica, para ejercer este derecho, muchas veces había que acudir a los juzgados (una reciente sentencia reconocía el derecho de una afiliada a elegir el turno de mañana para poder conciliar), a partir de la reforma no dudamos de que los jueces se «lavarán las manos» y nos remitirán a los convenios donde la empresa podrá someter a sus necesidades (productivas u organizativas) la decisión de conceder o no el turno solicitado o la concreción horaria elegida por la trabajadora o el trabajador.

La reforma reduce la poca conciliación existente con la derogación de una de las bonificaciones económicas a las empresas para incentivar el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, en concreto las bonificaciones a las mujeres trabajadoras que, habiendo tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad o por excedencia para el cuidado de una hija o un hijo, se reincorporaban al trabajo en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad.

Una reforma que no garantiza la conciliación y que, además, facilita el despido, no cabe duda de que perjudicará mucho más a las personas que más protección necesitan, como es el colectivo de quienes tienen otras personas a su cuidado, la mayoría de las veces mujeres, a las que una sociedad machista y patriarcal les ha asignado el papel asistencial de dependientes y menores.

Una reforma que ahonda la diferencias entre hombres y mujeres sólo puede ser consecuencia de las políticas más retrogradadas de los últimos años, que nos devuelven al pasado más oscuro y fascista de nuestra historia.

