



FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY

Les dones primer... finiquitant els drets laborals

INTRODUCCIÓ

Portem ja setmanes sentint parlar de la Reforma laboral, RDL 3/2012. Molts han estat els debats socials sobre el seu contingut però ara el text ja s'ha concretat. Al llarg d'aquest document, pretenem fer l'anàlisi del impacte que suposa aquest Reial Decret, en la realitat actual de les dones treballadores.

Massa vegades no es segrega l'impacte entre els gèneres tot cometent una falta gravíssima en les anàlisis social, jurídiques, polítiques i econòmiques. Aquesta és un primera anàlisi d'urgència sobre el text, a partir del qual ja es pot afirmar que amb aquesta reformulació de l'espina dorsal del dret del treball, les dones serem un col·lectiu diana d'aquesta reforma, un col·lectiu que rebrà una doble agressió però que es troba del tot invisibilitzat.

La realització d'aquest informe té una finalitat de comprovació, per tal d'esbrinar, si, l'aplicació del projecte legislatiu, provoca *“un benefici equivalent, o bé si al contrari, es produeixen situacions de desigualtat i discriminació. En aquest sentit, no és necessari que els beneficis siguin idèntics per els dos sexes, però si que les seves oportunitats de aprofitament per les dones i els homes tinguin una equivalència”*^{1 2} però també de visibilitat d'aquelles conseqüències que resten als marges, no reconegudes i silenciades.

¹ .-Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre les mesures per incorporar la valoració del impacte de gènere en les disposicions normatives d'elaboració pel govern.

² .- Article 19 de la Llei 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat efectiva entre dones i homes



1.- PREGUNTA: S'HA RESPECTAT L'OBLIGACIÓ DE REALITZACIÓ DE L'INFORME SOBRE EL IMPACTE DE GÈNERE QUE ES POT GENERAR?

Cal recordar que la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu amb caràcter d'obligació l'exigència al Govern, que en qualsevol projecte de disposicions amb caràcter general i que estiguin sotmeses a l'aprovació del Consell de Ministres, hauran d'incorporar un informe sobre el impacte que produiran per raó de gènere.

Després d'analitzar i estudiar tot l'articulat del Reial Decret Llei podem afirmar que s'ha omès aquesta obligació per part del Govern. Això es demostrarà al llarg d'aquest informe, ateses les situacions de desigualtat i discriminació que la promulgació del Reial Decret afegiran a les que ja existeixen en el nostre mercat de treball. De forma, que malgrat que a l'exposició de motius s'afirmi que *"aquesta és una reforma en la que tots guanyen, empresaris i persones treballadores i que pretén satisfer més i millor als legítims interessos de tots"*. Podem afirmar que aquesta afirmació no s'ajusta a la realitat que és la violació via el TEXT NORMATIU de tot un seguit de drets:

- ★ Dret a la igualtat
- ★ Dret al treball
- ★ Dret a la llibertat sindical



2.- PREGUNTA: COM ENS AFECTARÀ A LES DONES L'OBERTURA A LES ETT DE REALITZAR FUNCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL?

Article 1. Ingrés al treball (art. 1. del RDL): MODIFICACIÓ DE L' APARTAT 3: LES ETT PODRÁN ACTUAR COM AGÈNCIES DE COL·LOCACIÓ

L' ADN, de les Empreses de Treball Temporal³ és la cessió de persones treballadores cap a les empreses com a via d'exteriorització del treball, ateses les noves formes d'organització empresarial. Les ETT, desenvolupen una funció de provisió de mà d'obra emmarcada dins d'una gestió indirecta de la gestió del personal. D'aquesta forma, la definició que engloba les seves tasques s'emmarca en el concepte CESSIÓ, les persones treballadores seran contractades per les ETT, essent cedides a una tercera empresa que rep el nom d'empresa usuària.

És interessant analitzar de forma etimològica els termes tan de CESSIÓ com de COL·LOCACIÓ, per poder esbrinar els seus conceptes i significats, així: el mot CESSIÓ, es refereix a préstec, ve del llatí cessió, cessions, derivat de cesare i de la família etimològica de cedir.

De fet, la Llei 14/1994 d'1 de juny es la norma que desenvolupa aquesta forma de cessió de persones treballadores juntament amb el Reial Decret 4/1995 de 13 de gener que el modifica.

Respecte a l'altre funció que existeix la –col·locació- o –intermediació laboral- i d'acord amb la regulació de la Llei d'ocupació del 2003, estem davant d'un conjunt d'accions que serveixen per a la posada en contacte entre les ofertes de treball de les empreses amb el interès de les persones treballadores. Aquesta figura, les agències privades de col·locació, d'acord a les necessitats empresarials i als perfils dels demandants realitzen una funció medidora entre tots dos, per tal de que els llocs de treball puguin cobrir-se . D'aquesta forma, el concepte COL·LOCACIÓ; correspon o respon l'acció o efecte de col·locar o col·locar- se, del llatí collocatio

Aquesta exposició evidencia que estem davant de dos activitats totalment diferents: d'una banda -cessió de persones treballadores- i d'altre -la cerca o col·locació en un lloc de treball.

En la resta de països, i més concretament a Alemanya aquestes dues activitats són realitzades per diferents actors, d'una banda la cessió de persones treballadores és desenvolupada via ETT i de l'altra, l'execució de la tasca d'intermediació és desplegada de forma única per les agències privades de col·locació.

La translació a un mateix actor privat, en aquest supòsit les Empreses de Treball Temporal, té per part del Reial Decret Llei de les dues missions: cessió de persones treballadores i intermediació de oferta i demanda de treball vulnera el principi d'igualtat .

³ .- Reial Decret 4/1995, de 13 de gener, que desenvolupa la Llei 14/1994, de 1 de juny, que desenvolupa les empreses de treball temporal



A banda d'aquesta vulneració, s'ha de denunciar que l'augment de les ETT al llarg d'aquests anys prové no només pel increment de demanda de les empreses si no que s'encabeix en aquest procés iniciat de fragmentació i dualització del mercat de treball: substituint el conegut treball temporal per aquesta altre possibilitat.⁴ I aquesta dualitat, com és conegut la hem patit i la patim les dones .

Quin nou escenari s'obrirà amb la solapació per part de les ETT d'aquestes dues activitats:

- ★ És trencarà el principi d'igualtat d'oportunitats a l'hora de convocar el procés selectiu. Aquesta afirmació és fonamenta en l'autoselecció que realitzen les agències privades de col·locació deixant fora del procés selectiu a les persones treballadores que quedin incloses en la categoria del sexe femení, unit a qualsevol de les següents variables :
- ★ la franja d'edat
- ★ l' estat civil: - dones en parella, famílies monoparentals, dones divorciades o separades, dones en situació de violència masclista
- ★ dones amb responsabilitats familiars per la cura d'infants o persones grans o dependents
- ★ dones amb determinades patologies arran del seu estat de salut,
- ★ el nivell de qualificació.

⁴ .-Cal recordar que la Llei Hertz a l'any 2003 arran de la prohibició de concatenació de contractes de treball va liberalitzar i obrir la porta a la contractació via ETT

3.PREGUNTA: EL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL TÉ NOM DE DONA?

Article 5 contractes de treball a temps parcial

El text normatiu en la seva exposició de motius fa una crida a la promoció dels contractes a temps parcial des d'un doble vessant:

- ★ com a mesura de repartiment del treball entre el conjunt de les persones treballadores
- ★ I d'altre, com a eina de creació d'ocupació

El naixement o l'emergència dels contractes a temps parcial es va presentar com una fórmula d'adaptabilitat de les empreses i d'altra com una eina al servei de les persones treballadores per tal de reduir les seves jornades de treball.

A l'Estat espanyol, aquesta fórmula de contractació a estat una gàbia per a les dones, justificant la seva feminització ateses les possibilitats d'ocupació que comporten a les persones amb responsabilitats familiars, de cura i atenció.

Les dades segons **EUROESTAT**:

11,97% a Espanya
18,24% Unió Europea

Sempre és bo fer recordatori, així com, intentar visualitzar com ha anat el desplegament de aquestes màgiques solucions per crear ocupació, en els altres països, concretament en els que ara conformen l'eix Merkel - Sarkozy, Alemanya i França. És força interessant per tal de veure quin ha estat el seu desenvolupament.

A Alemanya, el treball a temps parcial, aglutina dues formes:

- a.- La primera, l'ocupació a **temps parcial** que es caracteritza per estar encabida en el treball de forma regular. Aquesta modalitat té uns ingressos bruts mensuals superiors a 400€, inclosa la seguretat social.
- b.- L'altre, els famosos **Mini-jobs**; ocupacions també amb un caràcter de parcialitat en la prestació laboral, però a diferència, del treball a temps parcial, en aquests les persones treballadores resten exemptes de l'obligació d'estar donades d'alta a la seguretat social. De forma que s'enquadren en la categoria de treball informal.

La pregunta que segurament colpeja ara el nostre pensament, es qui són, les persones destinatàries d'aquestes dues categories o formes d'ocupacions? la resposta té, morfològicament parlant, gènere femení, **LES DONES**.



És força interessant, desgranar les dades estadístiques d'aquest país, per veure quines similituds i diferències trobem respecte al nostre escenari laboral.

OCUPACIÓ A TEMPS PARCIAL

Amb les dades de l'OCDE, el treball a temps parcial a Alemanya està per damunt respecte a la mitjana de la Unió Europea: dos de cada cinc dones ocupades(39,2%) treballa a temps parcial, per contra les dades de la UE, 29,8% (dades OCDE)

El còmput d'hores setmanals es situa en 27,4hores⁵

Respecte a la fotografia de quins són els sectors productius on es concentra aquesta forma de treball, serien els següents:

- ★ Comerç al detall
- ★ Restauració
- ★ Cura i Atenció de les persones
- ★ Hoteleria
- ★ Sector públic

MINIJOBS

Aquesta figura va ser introduïda pel govern alemany a la dècada dels anys 60, amb la finalitat d'atreure a les mestresses de casa, al mercat de treball. La seva finalitat va ser ocupar llocs de treball de caràcter marginal i intentar resoldre la manca de mà d'obra⁶

Les característiques principals d'aquesta modalitat contractual són:

- ★ no hi ha obligació de cotització a la seguretat social
- ★ el salari esta per sota dels 400€/mes
- ★ el nombre de llocs de treball creats a traves d'aquesta figura, segons les dades⁷ ronda els **2,1mil.lions** de llocs de treball

Ara tornem a fer-nos la pregunta; qui són les persones destinatàries d'aquesta figura contractual? De nou, té perfil femení: **LES DONES**

⁵ - Claudia Weinkopf, Germany: Precarious Employment And The Rise Of Mini-Jobs, Working Paper

⁶ - Op. Cit. Claudia Weinkopf

⁷ - Bundesagentur für Arbeit



Segons les dades gairebé dues terceres parts (64,3%) d'aquests llocs son ocupats per dones.

Per últim, en quins sectors productius o en quines ocupacions es concentren?

- ★ Serveis
- ★ Cura i atenció de les persones en l'àmbit domèstic (dependència)
- ★ Neteja en edificis públics i en privats
- ★ Infermeria, Auxiliars de clínica

Després d'aquesta radiografia alemanya, respecte a les modalitats de treball a temps parcial, ara traurem la mascara al nostre recent projecte de llei pel que respecte al contracte a temps parcial intentant visualitzar les seves mancances i semblances amb el model alemany.

El text a la seva exposició de motius parla de *“que la reforma del contracte a temps parcial pretén buscar un major equilibri entre flexibilitat i protecció social, admetent la realització d'hores extraordinàries en els contractes a temps parcial(...).”* Al llarg d'aquest epígraf analitzarem aquesta declaració de bona voluntat per part del Govern.

Per situar-nos, fins ara, el nostre marc jurídic, concretament a l'article 12.1) de la Llei de l'Estatut del Treballadors establia que el contracte de treball a temps parcial s'entendrà celebrat quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, setmana, mes o any inferior a la jornada de treball d'un treballador o treballadora a temps complet. D'aquesta forma el còmput de la jornada, si el conveni col·lectiu no ho modifica serà de 40 h/setmanals, en còmput anual **1.826** hores .

Unit a aquesta jornada s'afegeix la possibilitat de realització de hores complementaries , la raó de ser de les mateixes ve donat per una ampliació en la prestació del servei per part de la persona treballadora a demanda exclusiva de l'empresari.

(D'aquesta forma en els contractes a temps parcials el seu còmput horari comprenia:

Hores pactades + hores complementàries

Cal precisar que el concepte de hores pactades a hores d'ara ja es tradueix en una mínima reducció de la jornada habitual respecte a les persones treballadores a temps complet⁸ i si afegim a això el número d'hores complementàries, entenent per aquestes les que es realitzen per damunt de les hores ordinàries pactades via contracte de treball o conveni col·lectiu.

Un cop més tornen a colpejar-nos al incorporar-se una nova franja horària: LES HORES EXTRAORDINÀRIES, que cal precisar que fins ara el nostre ordenament jurídic les prohibia via article 12.4.c) Llei de l'Estatut del Treballadors

⁸ - Primera regulació el **Preacord** dels interlocutors socials de 30 d'octubre de 1988; Acord sobre el treball a temps parcial i forment de la seva estabilitat signat pels sindicats UGT i CC OO , 1988. Després va ser la transposició de la **Directiva 97/1981**, de Consell de 15 de desembre de 1997, relativa a l'Acord Marc sobre el treball a temps parcial. Després la **Llei 12/2001**, de 24 de març autoritzava un topall màxim de temps de treball del **77%** .



De forma que ara:

**CONTRACTE A TEMPS PARCIAL =
Hores pactades+hores complementàries+hores extraordinàries**

Ara, arran d'aquesta reforma el escenari es torna encara més fosc.

- ★ Desapareix l'exigència de pacte per escrit
- ★ No és necessari el requisit de preavís per part de l'empresari
- ★ S'alliberen de l'obligació del límit quantitatiu de la jornada. Atès que preveu que la suma d'hores ordinàries + hores complementàries + hores extraordinàries no podran superar el límit prescrit a la Llei de l'Estatut del Treballadors, i el límit que hi ha fins ara és feble i tènue al no establir un percentatge
- ★ Recorrerà a les hores extraordinàries per a compensar el descans. Ens trobem amb que la flexibilitat en la distribució horària és màxima. Atès que és donar carta blanca a l'empresari per tal que pugui fixar jornades diferents a les pactades, com a element de flexibilitat.

És indubtable que estem davant d'una discriminació indirecta i que vulnera el principi d'igualtat.



4.PREGUNTA: QUINES SERAN LES PERSONES TREBALLADORES QUE ÉS QUEDARAN FORA DE L'APOSTA QUE FA EL REIAL DECRET LLEI PER A LA PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL EN EL TREBALL?

Article 23. Promoció i formació professional en el treball (Art, 2, Tres del RDL): MODIFICACIÓ ÍNTEGRA

La formació en el treball ha estat un element discriminador tant pel que fa a la seva planificació com a la seva execució, depenent de la voluntat institucional de generar una real igualtat d'oportunitats en el treball més que no pas de les lleis vigents.

Pel que fa a la promoció no analitzarem, ara, el conegut, que no extingit SOSTRE DE VIDRE, però és evident que existeix i que les polítiques "igualitàries" que no contemplen la desigualtat de base i les discriminacions subjacents no ajuden a fer possible una possibilitat real de promoció amb igualtat d'oportunitats.

Un cop més som **LES DONES** i ho anirem desgranant. Tot els drets que s'enuncien en el Reial Decret no contemplem les diferents realitats del nostre actual mercat de treball, per tal de que puguin realitzar la seva formació al lloc de treball i el desenvolupament de la promoció i carrera professional. Ens referim a:

- ★ les dones amb reducció de jornada
- ★ les dones amb excedència per cura de fills o filles o persones dependents
- ★ les dones amb contractes a temps parcial



5.PREGUNTA S'HA RESPECTAT EL DRET A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Art. 9 del RDL): Jornada / Art. 12 1 del RDL Modificacions substancials de les condicions de treball

Evidentment **NO**. Farem una distinció en funció del desplegament del articulat.

Respecte a les modificacions substancials de les condicions de treball . S'ha de manifestar que l'ordenació del temps de treball esta íntimament lligat al desenvolupament e implementació del principi d'igualtat d'oportunitats. En aquest sentit el Reial Decret prescriu que en defecte de pacte en contra, l' empresa podrà distribuir de forma irregular al llarg de l'any un 5 % de la jornada de treball.

La distribució irregular de la jornada s'ha d'encabir en una eina en mans de les empreses per desenvolupar la flexibilitat en la gestió productiva. Aquesta aposta colpeja i col·lisiona amb el dret a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, en definitiva amb la possibilitat d'ordenació del temps de treball .

DF 1ª 1 a 3 RDL)Modificacions en matèria de conciliació de la vida laboral i personal

Pel que es refereix al dret consagrat a la Llei de 'l'Estatut dels Treballadors, art.37.6) Reducció de jornada .

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstes en els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspondrà a la persona treballadora , dintre de la jornada ordinària.(.....)amb la novetat de que es podrà realitzar la concreció horària via conveni col·lectiu atenent a les necessitats productives i organitzatives de les empreses.



6.PREGUNTA EN EL RÉGIM D'INAPLICACIÓ SALARIAL S'HA RESPECTAT EL DRET A LA IGUALTAT DE GÈNERE?

(Art. 14 Uno del RDL):

Tornem a dir que no, amb el nou Reial Decret desapareix l'obligació respecte als supòsits d'inaplicació salarial per causes econòmiques, organitzatives o de producció així com en la programació per la recuperació de les condicions salarials, del compliment de les obligacions establertes relatives a la discriminacions retributives per raons de gènere.



7.PREGUNTA QUINES SÓN LES PERSONES DESTINATÀRIES DE L'OBERTURA ALS ACOMIADAMENTS DEL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLIC

Disposició addicional segona. Aplicació de l' acomiadament per causes econòmiques, organitzatives o de producció en el Sector Públic

Les dades son tossudes i demostren que l'obertura de l'aprimament del sector públic té com a destinatari, un cop més **LES DONES**

Les dades que ens detallem a continuació ho posen de manifest⁹t.

CONTINGENT NÚMERIC A LES ADMINISTRACIONS AUTONÒMIQUES	CONTINGENT NÚMERIC A LES ADMINISTRACIONS LOCALS
PERSONAL LABORAL	PERSONAL LABORAL
52.958 HOMES	178.594 HOMES
96.805 DONES	193.242 DONES

Les dones hem estat relegades a diferents sectors productius, sectors feminitzats i caracteritzats per alts nivell de temporalitat, precarietat en el conjunt de condicions laborals. Ara arran d'aquesta nova agressió, tot apunta a que volen fer-nos fora també del Sector públic..Tornem a trobar-nos davant d'una flagrant DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Des del començament d'aquest informe, l'anàlisi del Reial Decret Llei, 3/2012, de 10 de febrer de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball per visualitzar el impacte de la mateixa en les DONES TREBALLADORES, hem desgranat com tornem a donar un pas enrere donat que s'ha multiplicat les discriminacions indirectes cap a nosaltres. Tot i així, i atesa la premura d'aquesta anàlisi donat que la publicació al BOE va ser el passat dissabte 11, estem segures que amb les relectures del text legal , podrem percebre més atemptats contra el camí cap a la consecució de la igualtat.

⁹

.- http://www.seap.minhap.gob.es/es/servicios/empleo_publico/boletin/boletin.html



CONCLUSIONS

Com a conclusions de l'estudi es poden destacar:

- ★ **És una reforma que reforça la desigualtat ja existent**, fins i tot entre les persones que treballen en el mateix sector. Aquesta reforma laboral promou la negociació col·lectiva a nivell d'empresa el que fomenta segmentació i la diferència de tuteles entre les persones treballadores del mateix sector. En general, la reforma reforça la desigualtat en el gaudi de les condicions i aquesta tendència va a reforçar les desigualtats ja existents, especialment en els sectors on hi ha més precarietat.
- ★ **La reforma sacrifica els drets de conciliació**. L'increment del poder de l'empresari en la fixació i en la modificació de les condicions de treball, especialment en matèria de jornada suposa sacrificar els drets de conciliació de la vida laboral amb la familiar. La reforma facilita al màxim la flexibilitat de la jornada en interès de l'empresa: la major facilitat que tenen les empreses per introduir modificacions substancials en matèria de jornada, la possibilitat que l'empresa pugui distribuir irregularment un 5% de la jornada.
A destacar la forta "desnaturalització" del contracte a temps parcial ja que la reforma permet el recurs a les hores extraordinàries en aquest tipus de contracte el que suposa donar carta blanca a l'empresari en la fixació de la distribució de la jornada. Es dona prioritat al contracte a temps parcial com a instrument de creació d'ocupació de baix cost en detriment de la visió d'aquest contracte com una fórmula de conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar. El nou règim té un impacte especialment negatiu sobre les dones (discriminació indirecta).