

**Elvira S. Llopis**

VICEPRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN 1 DE MAYO

14/09/2010

## Las mujeres y la huelga general

Como suele ser habitual, no existen demasiados documentos que analicen el impacto de género de la situación social, económica y laboral que han llevado al sindicalismo de clase, a Comisiones Obreras, a convocar la Huelga General del 29S.

Y es que, siendo cierto que se trata de motivos que afectan al conjunto de la clase trabajadora, y que lo hacen no sólo en su condición de mano de obra asalariada, sino, más profunda y radicalmente, más integralmente, incidiendo directamente en la efectiva materialización del ejercicio de determinados derechos, por tanto, en su condición de ciudadanía, no es menos cierto que, en el caso de las mujeres (que, conviene recordarlo, constituimos el 51 por ciento de la población), las razones que avalan la convocatoria de la Huelga General se manifiestan con mayor crudeza.

O, si se prefiere, “29S: Yo voy; con más razón, porque soy mujer”.

El Informe número 17 de la Fundación 1º de Mayo ya esbozaba las diferencias, algunas de ellas de gran calado, del impacto de la crisis sobre las mujeres. Entre ellas se señalaban los derivados de la concepción del empleo de las mujeres como subsidiario, generador, como es sobradamente conocido, una segmentación del mercado de trabajo que relega a las mujeres a empleos inestables, a tiempo parcial, escasamente retribuidos y, como consecuencia de todo ello, con menor protección social tanto en el presente (desempleo) como en el futuro (pensiones de jubilación), lo que unido a un bajo nivel de prestaciones de servicios públicos de atención y cuidados de la infancia, sobre todo en la edad comprendida entre 0 y 3 años, y de las personas en situación de dependencia, hace que las mujeres se planteen trabajar, en épocas de bonanza, sólo de una manera que, sin matices peyorativos, podemos calificar de “oportunista”, en el sentido de que, siendo los ingresos “principales” suficientes para hacer frente a los gastos, sólo se incorporan a la población activa si no hay coste de oportunidad o este es muy bajo.

Sin embargo, cuando los ingresos que hemos denominado “principales” decrecen y, en un contexto de endeudamiento general de las familias, no es posible hacer frente a los gastos, el umbral que define el coste de oportunidad se rebaja, las mujeres “incrementan su capacidad” para hacer frente a la actividad productiva y a la actividad reproductiva a la vez que ésta se incrementa también, en la medida en que se restringe el gasto de comprar en el mercado bienes y servicios que ahora vuelven a producirse, de manera económicamente invisible, en el hogar.

Por todo ello, las medidas sucesivamente adoptadas por el Gobierno son especialmente lesivas para las mujeres, para sus condiciones y posibilidades de empleo, para garantizar su suficiencia social y económica y para reducir su subordinación social y económica. La reforma laboral facilita el despido, dejándolo, de hecho, a la pura voluntad del empresario, ya que se puede extinguir el contrato de trabajo aunque la empresa no tenga ningún problema real, ya que basta con que “la decisión extintiva (sirva) para *contribuir a prevenir* una evolución negativa de la empresa” (Artículo 2. Uno). Esto supone abrir la puerta a la sustitución de plantilla estable y con derechos por plantilla precaria y, en el caso de las mujeres, que ya contaban con dificultades para su contratación, sobre

todo aquellas que se encontraban en edad fértil ante la posibilidad de que decidieran tener hijos, favorecer su despido.

La reforma laboral atribuye a las empresas la capacidad de incumplir los acuerdos alcanzados a través de la Negociación Colectiva Sectorial de manera unilateral, en todo lo que no esté relacionado con la jornada, es decir, lo relativo a clasificación profesional, al salario, etc., aunque esto implique un retroceso en los derechos de trabajadores y trabajadoras (Arts. 5 y 6). Esto implica, de hecho, eliminar la eficacia que, por su carácter vinculante, tenía la Negociación Colectiva Sectorial, y dejar en manos de la empresa la definición de las condiciones y el valor del trabajo. No debemos olvidar que más del 98 por ciento de las empresas de nuestro país cuentan con menos de 25 trabajadores, por lo que se puede afirmar que, en la práctica, su única cobertura convencional es el Convenio Sectorial. Pero además, el hecho de que la organización del tiempo de trabajo sea potestativa, de hecho, de la empresa incorpora una dificultad extraordinaria para la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en el caso de la atención de menores.

La reducción de los salarios de los empleados públicos, ampliado en el caso de algunas Comunidades Autónomas, como la de Madrid, a las empresas públicas, es especialmente lesiva para las mujeres, cuya participación en el empleo público es muy elevada por ser el que, en virtud de su sistema de acceso (igualdad, mérito y capacidad), tenía menores mecanismos de discriminación directa. A ello hay que añadir que ahora, la reforma laboral, al autorizar el despido por causas económicas o administrativas sin que se cuestione la viabilidad actual de la empresa, facilita que las administraciones acudan a la sustitución de empleo propio por empleo privado a través de contrata y subcontrata, para así ahorrar costes o enjuagar sus eventuales déficit presupuestarios, con lo que la puerta a los mecanismos discriminatorios en el acceso al empleo de las mujeres se abre.

La congelación de las pensiones para 2011, ya aprobada, así como su eventual reforma en la línea que venimos escuchando desde fuentes del Gobierno, es, asimismo, de efectos más perniciosos para las mujeres. En el caso de la congelación de las pensiones porque, evidentemente, perjudica más a quienes menores pensiones perciben y, según la Agencia Tributaria, la diferencia entre la pensión media percibida por hombres y por mujeres en el año 2008 era de 5.324 € anuales para el tramo de edad comprendido entre los 66 y los 75 años: 15.625 € en el caso de los varones y 10.301 en el caso de las mujeres.

Los recortes en el gasto público, que afectan no sólo a lo que se suele denominar “inversión pública”, sino también a servicios de primera magnitud, como la sanidad, la educación o la atención a la dependencia, (de manera significativa en el caso de ésta última, de la que se ha suprimido el abono de los atrasos, es decir de los servicios pagados por adelantado por las familias a la espera de su efectiva concesión por parte de las administraciones, hacen recaer, nuevamente, la cobertura de estas necesidades sociales sobre las mujeres, que verán así incrementada su carga de trabajo o bien, directamente, se verán imposibilitadas para acudir al mercado laboral. Además, gran parte del empleo que no se creará habría constituido un fuerte yacimiento de empleo para las mujeres, por tratarse de profesiones altamente feminizadas.

Es verdad que el Decreto 10/2010 reitera, hasta lo innecesario la salvaguarda del principio de no discriminación, y que establece bonificaciones específicas para colectivos determinados, entre ellos las mujeres; no es menos cierto que la experiencia previa nos dice que ni con lo uno ni con lo otro las mujeres hemos dejado de ser objeto de discriminaciones.

La violencia de género no se reduce a la violencia física; otras formas de violencia, generadoras de indefensión en el ámbito laboral, en el que las mujeres ya somos más vulnerables, en lo social, en el que las mujeres ya tenemos más dificultades para ejercer nuestros derechos, en lo económico, en el que las mujeres ya somos más pobres, son también violencia de género. ◆