

LA ACCIÓN SINDICAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La acción del movimiento sindical ha tenido una especial importancia en el desarrollo de políticas de igualdad en el terreno laboral. Como resultado de este amplio movimiento social reivindicativo que reclama la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho de ciudadanía no resuelto, se han producido algunos avances sustantivos como los que se han materializado en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007. Esta Ley sitúa en primer plano la reivindicación de que se materialice un ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, eliminando la desigualdad y creando las bases para un nuevo modelo de cohesión social, de forma que las políticas de igualdad no se entenderían sin las conquistas sindicales que han precedido a la Ley.

Pero las leyes, aunque importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas a las reformas, no cambian por si solas la realidad social. Una realidad social que se caracteriza porque, a pesar de que la incorporación de las mujeres al ámbito público es una constatación evidente, la estructura básica de nuestra sociedad no ha cambiado, y la desigualdad se mantiene. La desigualdad es un término que viene a concretar que los hombres han sido tradicionalmente privilegiados en la distribución de los recursos, ya sean materiales, sociales o culturales, frente a las mujeres, las cuales han quedado históricamente relegadas de la participación en la mayoría de los ámbitos de la vida social.

Para que exista cohesión social es necesario abordar la tarea de corregir estas desigualdades entre mujeres y hombres, y revisar las estructuras básicas de nuestra sociedad, y para ello es fundamental que se incorporen a las políticas públicas aquellas medidas que corrijan su aparente neutralidad, es decir, políticas

de igualdad que ejerzan un papel efectivo en la redistribución de recursos y que busquen un nuevo consenso sobre el modelo de sociedad que queremos construir.

De los principios y planteamientos de la citada Ley existen dos cuestiones que merece la pena que sean resaltadas: una de ellas es que pone en práctica un concepto como es el de dimensión transversal de la igualdad. La transversalidad quiere decir que los principios de la ley se proyectan en todos sus contenidos, y de forma específica en el principio organizativo del ámbito laboral, desde al acceso al empleo –privado y público-, y el conjunto de condiciones de trabajo, además de la prohibición de discriminación directa o indirecta. El otro aspecto relevante o singular de la Ley es que deriva la tutela del derecho a la igualdad a la autonomía colectiva, considerando que la tutela individual de la discriminación por razón de género es ineficaz y que solo se podrá acabar con el minusvaloración social y laboral de la mujer mediante la acción colectiva.

Los propios objetivos sindicales coinciden plenamente con el planteamiento central de la ley, como corresponde a nuestra participación esencial en el debate y redacción de la misma, y responden a la reivindicación histórica de CCOO de contar con una herramienta legal que facilite y promueva el establecimiento de planes y medidas de igualdad en el espacio de la negociación colectiva, por entender que es precisamente en este plano, el de las relaciones laborales, donde concurren factores que producen exclusión y discriminación contra las mujeres en cuestiones tan llamativas como la incorporación e inserción en el mercado laboral, los procesos de selección, la clasificación profesional, los sistemas de promoción y de forma específica y claramente la discriminación salarial.

Al tiempo que reconocemos y saludamos esta iniciativa normativa, no podemos sino reconocer el importante reto al que nos enfrenta su puesta en práctica en el conjunto de la acción sindical, para aprovechar los cauces e instrumentos que proporciona, aumentando nuestra capacidad sindical de intervención en las

relaciones de trabajo, posibilitando la erradicación de situaciones de discriminación existentes en las empresas y, a la vez, mejorando la calidad de vida laboral para hombres y mujeres.

A la hora de ponerla en práctica, aparece por tanto, la cuestión de las estrategias que debemos activar en relación a los ámbitos y mecanismos de articulación de los convenios colectivos para lograr una mayor coherencia con lo acordado y pactado, pero especialmente para conseguir una mayor eficacia e incrementar el papel y la importancia de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo.

Ya es sabido que nuestra estructura de negociación colectiva se caracteriza por ser una estructura muy atomizada y muy fragmentada en determinados ámbitos funcionales. A partir de la ley, el convenio colectivo supraempresarial cumple, o puede cumplir, un doble papel: debe desarrollar medidas de igualdad que garanticen el cumplimiento efectivo de las previsiones de la Ley de Igualdad en todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación con independencia de su tamaño, y además debería concretar el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas a las que se les aplica el mismo, de modo que se refuerza así el papel de los convenios supraempresariales y por tanto dicho nivel de negociación.

Los convenios de ámbito supraempresarial deben fijar la columna o estructura básica y los procedimientos genéricos relativos a las medidas de igualdad, derivando la concreción de los objetivos al ámbito de las empresas. Este nivel supraempresarial parece el más indicado para determinar los elementos necesarios en la realización del diagnóstico de situación, además de que pueden ir paulatinamente reduciendo el umbral del número de trabajadores que están obligadas a negociar un plan, ya que en nuestro país, las empresas que tiene ese número de trabajadores son muy escasas.

A través de la negociación colectiva el umbral de 250 trabajadores debería rebajarse. Y ello, sería conveniente y deseable, ya que, de mantener el umbral en ese tamaño de empresas, se produciría efectos en la inmensa mayoría de las empresas existentes en nuestro mercado. Es decir, la obligación de negociar quedaría reducida a la elite de las mismas, puesto que son poquísimas las que rebasan ese listón en estos momentos en que la descentralización productiva y la deslocalización están provocando una disminución de las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores. De no extenderse la medida, la obligación de negociar algo tan necesario e importante como son los planes de igualdad afectaría, tan solo, a un número tan insignificante como simbólico de empresas.

Y si se trata de convenios de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras, éstos deberán negociar obligatoriamente un plan de igualdad, y en su caso, aprobarlo, incluso aunque se encuadren en convenios colectivos sectoriales que hayan prohibido la negociación a nivel de empresa. Dicho plan de igualdad será de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

La fórmula favorece una articulación entre lo regulado en los convenios de ámbito sectorial y la negociación a desarrollar en la empresa, ya que los primeros han de establecer las reglas generales en materia de planes de igualdad y los segundos tendrán que concretarlas según las peculiaridades de cada empresa. El objetivo es favorecer el establecimiento de reglas de complementariedad entre los convenios superiores y la negociación realizada en la empresa, y en esta ámbito específico, se podrá materializar bien en un convenio de empresa o bien en un acuerdo, que será el supuesto más frecuente en la práctica.

Y además encontramos que hay muchos convenios de empresa que no guardan ninguna relación con los convenios del sector de referencia. Y es más, algunos convenios de nivel empresarial, además de no remitirse a la negociación en niveles superiores, parecen o se proclaman autosuficientes como fuente de regulación de

las relaciones de trabajo, ni siquiera para subsanar las posibles deficiencias en términos de protección de algunos derechos básicos. En los casos extremos, la negociación de empresa ejerce un efecto tapón o efecto impermeable para que no pueda haber más regulación colectiva que la que proporciona el propio convenio de empresa. Es el caso de algunas empresas multiservicio donde podrían ser aplicables más de un convenio colectivo sectorial.

Como es bien sabido, la estructura de la negociación colectiva española ofrece múltiples ejemplos de negociación colectiva sectorial que no va acompañada, por unas u otras razones, de convenios en las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación. Y, además, hay que destacar que, en muchos casos, se trata de sectores que ocupan a un elevado número de trabajadoras y que presentan importantes problemáticas desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. Solo una vertebración racional y apropiada entre las diferentes unidades de negociación sectoriales y de empresa facilitará un tratamiento completo de los diversos contenidos laborales en los convenios.

Junto al impulso dirigido hacia la mejora de la estructura y articulación de la negociación colectiva, la acción sindical debe reconocer y utilizar en su actividad el nuevo redactado del artículo 64 del ET, sobre el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, cuya virtud consiste en que reordena y concentra los derechos de información y participación. Son derechos a los que debemos prestar una especial atención para aprovechar todas las capacidades que se nos facultan desde la propia Ley, porque representan una cierta forma de participación en la gestión de las relaciones de trabajo, lo que hace menos unilateral el ejercicio del poder empresarial y donde el sindicato puede desplegar su capacidad de intervención y actuación. Estos mecanismos de información y consulta deben establecerse y funcionar con carácter previo a la adopción definitiva de una decisión empresarial en cualquier aspecto de la materia de igualdad de trato y no discriminación.

Con todo y con ello, no podemos olvidar que la extensión de los procesos de externalización productiva y subcontratación, la atomización progresiva de las empresas, la emergencia del trabajo autónomo dependiente y en definitiva las nuevas formas de organización de las empresas, generan vacíos de regulación colectiva y dificultan la introducción de materias específicas como la que nos ocupa el día de hoy.

Desde la perspectiva del resto de agentes sociales tampoco la posición política de CEOE parece colaborar en orientar a sus organizaciones afiliadas con la instrucción de que la igualdad sea considerada una materia nuclear en la negociación de los convenios colectivos. Mas bien al contrario, continúan, por ejemplo, con la indicación de que la fase de diagnóstico, en la que se define las cuestiones que serán objeto de negociación, corresponde unívocamente a la empresa. De esta forma, no consideran que se deba proporcionar información sobre la evolución, en un marco temporal determinado, de la composición de las plantillas, las contrataciones y naturaleza de los contratos, la composición de los grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo, la promoción profesional y la organización de la empresa.

Además, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un elemento básico en la lucha en favor de la igualdad, pero esta incorporación se ha producido en un momento de mayor fragmentación y desprotección de la fuerza de trabajo, de mayor precariedad laboral, y por tanto se han incorporan como un colectivo especialmente vulnerable al mercado laboral. Las mujeres protagonizan los escenarios de la precariedad, como la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y su masiva y mayoritaria presencia en los sectores y empresas que se caracterizan por largas jornadas laborales y salarios bajos.

La terciarización de nuestra economía que se va especializando en actividades de servicios intensivos en mano de obra y con muy bajo nivel tecnológico y productivo.

Malos empleos y malas condiciones de trabajo y salario en las que las mujeres son protagonistas y que conllevan en muchos casos dependencia, discriminación y subsidiariedad, y donde la escasez de salario no permite la autonomía económica, pero que además, les impide el acceso a un estatus social y reconocimiento personal en su actividad que les integre en la categoría de 'ciudadanas' de pleno derecho.

Este debe constituir por tanto, uno de los ejes básicos de nuestra acción sindical del presente y del futuro próximo: la atención prioritaria a los sectores y empresas más feminizados, estableciendo los mecanismos de participación y organización de las propias trabajadoras y sus reivindicaciones para la mejora de sus condiciones de trabajo y la defensa y extensión de sus derechos laborales.

El sindicalismo confederal, además de su apuesta decidida por continuar siendo una organización que se define por su colaboración en la erradicación de cualquier tipo de discriminación, y por su lucha y acción directa para lograr un mayor igualdad en las relaciones laborales, debe también referirse tanto a las políticas públicas de empleo y protección social como las orientadas al necesario cambio de modelo productivo, y desde esta perspectiva debe protagonizar la exigencia a los poderes públicos y su responsabilidad para que el modelo de la salida de la crisis y de crecimiento económico proporcione un mayor peso a la economía productiva y al empleo de calidad.

Un modelo económicamente sostenible basado en productos de alto mayor añadido y sustentado en empleos cualificados, y al mismo tiempo un modelo socialmente igualitario que trata transformar y alterar la actual segregación sectorial y ocupacional, la precariedad en el empleo, los bajos niveles de calificación y formación profesionales, y la discriminación en cualquier condición de trabajo.

El sindicalismo debe desplegar toda su capacidad de intervención y de organización para colaborar en la erradicación de todas las formas de

discriminación y violencia hacia las mujeres a través de la denuncia, debe contribuir en el avance hacia la efectiva igualdad a través de la difusión de los derechos y de la sensibilización hacia los deberes de las empresas y las posibilidades de negociación y sobretodo debe ser coprotagonista de esta ley tomando la iniciativa, definiendo un nuevo terreno y una nueva perspectiva de participación sindical para ganar en igualdad y aumentar y afianzar el sindicalismo también en materia de igualdad.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO

Córdoba, 28 de mayo de 2009