

La mujer y la negociación colectiva

Concepción Hernández

La negociación colectiva de los convenios es el marco establecido para concertar las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores con empleo, y en este marco, donde año tras año intentamos mejorar dichas condiciones, aunque en los últimos años, y aún hoy, en muchos sectores y empresas, las batallas hayamos tenido que centrarlas en no retroceder frente a los intentos empresariales de recortar los salarios, precarizar el empleo y, como consecuencia, degradar las condiciones de trabajo.

Tanto cuando intentamos frenar la agresión empresarial, como cuando luchamos por mejorar los logros conseguidos, las reivindicaciones específicas de colectivos no mayoritarios en el seno de las empresas suelen quedar relegadas a un plano secundario.

Por ejemplo, cuando por efecto de un cierre de empresa o reconversión industrial están en juego los puestos de trabajo, observamos cómo emergen posturas de tolerancia hacia la exclusión de las mujeres en el derecho al trabajo, como si pudieran existir trabajadores de 1.ª y 2.ª categoría. Y cuando en una negociación colectiva se reivindican aspectos para la protección de la maternidad, a estos temas se les otorga menor importancia, como si el cuidado de los hijos fuera algo que sólo interesa y afecta a las mujeres.

Hemos hablado muchas veces de las diferencias entre discriminación legal y discriminación real, y que mientras con respecto a la primera se ha avanzado notablemente en la equiparación entre ambos sexos, con respecto a la segunda, está todo el cambio por andar.

Sin embargo, observamos que muchos trabajadores, incluso compañeros, piensan que ya no se dan discriminaciones en el trabajo hacia las mujeres y que las diferencias que puedan existir vienen dadas por el desigual nivel de formación y capacitación profesional, diferencias físicas, etcétera.

Análisis erróneo de la realidad, porque, aun cuando estas diferencias existen, son producto de la discriminación secular hacia las mujeres.

Hay muchos ejemplos que demuestran la pervivencia de la discriminación aunque sólo unos pocos se convierten en noticia pública, quedando la mayoría en el anonimato por falta de cauces, medios y sensibilidad sindical para denunciarlo y por el temor y desconocimiento de sus derechos, por parte de muchas de las afectadas.

Debemos propiciar la sensibilización de todo el conjunto de trabajadores y trabajadoras, para que la equiparación laboral entre hombres y mujeres sea una realidad, denunciando y persiguiendo los casos de discriminación que se produzcan, así como planteando en la negociación colectiva aquellos aspectos que consideremos necesarios cambiar o introducir.

Es necesario, pues, plantear los aspectos siguientes:

- La desaparición de la discriminación salarial encubierta a través de puestos de trabajo diferenciados en función del sexo.
- La introducción de medidas que garanticen el acceso a la información y promoción profesional de las mujeres en cualquier puesto de trabajo.

- Combatir las situaciones de acoso sexual en los centro de trabajo, estableciendo la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando de aquellos que, con abuso de autoridad, los hubieran efectuado.
- Garantizar el cambio del puesto de trabajo durante el embarazo en determinadas circunstancias junto con otras medidas de protección a la maternidad.
- Propiciar un cambio de actitud para que el cuidado de los hijos sea realmente compartido entre el hombre y la mujer (permisos de maternidad, lactancia, reducción de la jornada, etcétera).

Estas propuestas requerirán el apoyo firme de las trabajadoras durante los procesos de negociación colectiva, si queremos que puedan convertirse en realidad.