

# Mujer y negociación colectiva

**M. Jesús Vilches**

**Secretaría confederal de la mujer de CC.OO.**

La negociación colectiva es un derecho fundamental de los españoles derivado de la propia Constitución y sus resultados, recogidos en los convenios colectivos, tienen fuerza vinculante. Está regulada en el Estatuto de los Trabajadores, donde se determina su naturaleza jurídica, otorgándole carácter normativo igual que las leyes, y carácter obligacional igual que los contratos. Su fuerza es vinculante para todas las partes y con efectos para todos los incluidos en su ámbito, hayan o no participado en la negociación, y siempre que se hayan dado los requisitos formales y de representatividad que el Estado establece.

Desde su establecimiento, la negociación colectiva ha sido instrumento esencial de los trabajadores para la mejora de sus retribuciones salariales y de sus condiciones de trabajo, superando en unos casos el contenido de las leyes, y en otros, concretando de forma práctica algunos principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados por ésta.

A lo largo de nuestra reciente historia los rasgos que han definido la negociación colectiva han estado marcados por los factores económicos y políticos que han delimitado las diversas etapas y que son:

- El excesivo peso de los aspectos salariales en detrimento de otro tipo de materias de carácter social o de colectivos específicos.
- El paulatino proceso de unidad de acción entre los sindicatos mayoritarios.
- Su orientación y mediatización por la negociación de grandes acuerdos de carácter institucional, ya sea con las organizaciones empresariales, ya sea con los gobiernos centrales y autonómicos.

Desde mi punto de vista es un objetivo fundamental que en la negociación colectiva tengan cabida las reivindicaciones de colectivos específicos.

En este sentido quisiera referirme a las mujeres y a la discriminación laboral que sufren en las diversas formas y contenidos de la relación laboral. Actualmente se entiende que hay dos elementos que caracterizan el concepto de discriminación: uno es el resultado perjudicial de determinado tratamiento y, otro, el sujeto discriminado, que no puede ser cualquiera, sino solamente aquellas personas pertenecientes a determinados colectivos tradicionalmente marginados o victimizados por el orden social establecido.

Del propio principio de igualdad deriva, al tiempo, la necesidad de tratar igual a los iguales y desigual a los que la realidad demuestra como desiguales; ese tratamiento desigual no sólo está permitido por la Constitución, sino exigido por ella, en concreto en el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre los ciudadanos.

Por tanto, aquellas formas o normas que tratan desigualmente a las mujeres y cuyo objetivo es conseguir la igualdad esencial o real, son perfectamente constitucionales.

Entendemos por discriminación directa aquellas normas o actuaciones que directamente otorgan un trato diferente y desfavorable a las mujeres, en función exclusiva de su sexo. Por discriminación indirecta entendemos aquellas normas o actuaciones que de forma encubierta y bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultados perjudiciales para un colectivo determinado, que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres.

Algunos ejemplos típicos de discriminación directa son:

- "La existencia de categorías profesionales, cuya denominación excluye a las personas de uno u otro sexo y que conllevan distintas retribuciones económicas."
- "La prohibición expresa de determinados trabajos a todas las mujeres indiscriminadamente. "
- "La percepción de complementos salariales, de cuya aplicación se excluye a las mujeres por una interpretación restrictiva y discriminación del término cabeza de familia. "

Algunos ejemplos de discriminación indirecta son:

- "La segregación profesional de las mujeres trabajadoras que son empleadas por los empresarios en ocupaciones diferentes a las de los hombres, y donde las tareas que realizan tienen una valoración inferior, tanto en categoría como en retribución. "
- "La menor retribución otorgada a las mujeres que realizan tareas diferentes, pero de igual valor que los hombres. "

Mientras que las primeras Directivas Comunitarias introducían el término discriminación salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo, y así está recogido en la legislación española, a partir de la Directiva comunitaria 75/117 que modificó la normativa anterior, se introdujo el concepto de trabajo de igual valor.

Otro aspecto que hace necesaria la negociación de reivindicaciones femeninas es el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres. Diferencias en cuanto a los objetivos laborales que cada colectivo plantea; diferencias en cuanto al entorno social en el que se desarrolla el trabajo entre hombres y mujeres; diferencia en el ritmo biológico de cada uno. En definitiva, las mujeres tienen un comportamiento laboral diferente, con unas expectativas y una jerarquía de valores distintas y no asimilables a las del varón, no considerando como válidas exclusivamente las que tradicionalmente tiene el hombre.

Encontramos, pues, varios tipos de reivindicaciones femeninas en la negociación colectiva:

- A) "Las que se aplican sólo a las trabajadoras en razón de su función reproductora."
- B) "Las que tienen por objeto la eliminación de la discriminación de las mujeres, removiendo los obstáculos existentes que impiden su derecho a la igualdad sustancial y efectiva."
- C) "Las que tienen su base en una concepción diferente, femenina, del trabajo."

Quisiera referirme a las medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva, que son las que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidad, empleo y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

El proceso de creación de estos programas de acción positiva es complejo, se hace necesario un análisis serio y profundo de los mecanismos que actúan en las empresas con

efecto discriminatorio, y una vez encontradas las claves de la discriminación, actuar contra ellas en sentido contrario.

También quisiera brevemente mencionar una de las discriminaciones que se ejerce sobre las mujeres en el ámbito laboral y que podrían arbitrase mecanismos a través de la negociación colectiva para su erradicación. Me refiero al acoso y al chantaje sexual.

La negociación colectiva debe servir para que, desde los interlocutores sociales, se transmita al conjunto de los trabajadores una actitud firme de rechazo hacia las actuaciones de acoso y chantaje sexual.

En cualquier caso, para un tratamiento correcto de esta materia es necesario que las cláusulas que se pacten cubran los siguientes objetivos:

- "Que el análisis del tratamiento de los casos sea realizado con la participación de los representantes sindicales. "
- "Graduar la penalización de las conductas que impliquen acoso sexual, dando la máxima gravedad a aquellas que son ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, y a las que se ejercen a personas con contrato definido. "
- "Impedir o anular acciones de represalia contra la persona denunciante de acoso sexual."

Desde hace dos años el acoso en el trabajo ha adquirido relevancia pública a través de sentencias que han dado lugar a pronunciamientos de muy diverso tipo, de abogados, de jueces, de organizaciones feministas, etc.

En Comisiones hemos definido un plan de actuación sindical de largo alcance que esperamos, poco a poco, vaya venciendo resistencias y abriéndose camino dentro de nuestra organización.

Finalmente incidir en la necesidad de que la concepción femenina del trabajo se haga sentir en el marco de las relaciones laborales, para lo cual se precisa de una mayor sensibilidad hacia los problemas específicos de las mujeres y un aumento de la presencia y participación de las mujeres en los órganos de representación sindical, cuestión de vital importancia que está siendo debatida en el interior de nuestro sindicato.