

## II<sup>as</sup> Jornadas de la Federación de Enseñanza

# CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres

Marisol Pardo  
Secretaría de la Mujer F.E.-CC.OO.

Enmarcadas en el proceso de debate abierto por la 1<sup>a</sup> Conferencia "CC.OO. Sindicato de Hombres y Mujeres", la Federación de Enseñanza celebró sus II<sup>as</sup> Jornadas Estatales de la Mujer, los días 28 y 29 de mayo, con asistencia de cerca de un centenar de delegadas/os en representación paritaria de ambos sexos.

Estas jornadas han proporcionado un espacio de reflexión para profundizar y debatir la realidad laboral y social de las mujeres. Una reflexión que sin duda ha ayudado a entender y enriquecer el debate de los materiales confederales, a la vez que ha pretendido concretar en la realidad de las trabajadoras de la enseñanza.

- **Las valiosas aportaciones teóricas** de mujeres como Cristina Carrasco, M<sup>a</sup> Angeles Durán o Julia López, que han destacado por su compromiso feminista y/o sindicalista y por sus investigaciones desde la perspectiva de la Sociología, la Economía o el Derecho del Trabajo, permitieron, tomando como marco de análisis "El trabajo de las mujeres", visualizar la aportación de las mujeres a la economía y abordar los dos primeros capítulos de las ponencias confederales, desde la división sexual del trabajo a una nueva conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea.

Comprender los aspectos más significativos de los supuestos de discriminación, así como los instrumentos jurídicos con los que actuar o prevenir, fue otro aspecto importante de reflexión en estas jornadas. Desde la identificación de conceptos como desigualdad, discriminación indirecta y acción positiva hasta la contratación, el acceso de las mujeres al empleo y la formación profesional.

- **La Mesa redonda sobre "Mujer y negociación colectiva - una acción positiva" situaría el análisis en la acción sindical.**

Salce Elvira por la Secretaría Confederal de Empleo daría una visión general de la evolución del mercado de trabajo en los últimos 6 años. Desde un análisis de la población activa femenina, y el desarrollo ilimitado de la contratación temporal a la imparable flexibilización de las relaciones laborales se puso de manifiesto la mayor precarización en el empleo para los jóvenes y las mujeres, el aumento del paro y la destrucción de empleo.

A través de un análisis de convenios, Lola Liceras, colaboradora de la Secretaría Confederal de la Mujer, puso de manifiesto que la negociación colectiva está aún distante de recoger reivindicaciones específicas de las trabajadoras y la necesidad de que en los convenios se avance, en cuestiones como la exigencia de que la valoración de los puestos de trabajo y se haga desde criterios objetivos y medibles: la denominación asexuada de las categorías, el trabajo de igual valor, la importancia de la formación en horario de trabajo y

medidas de acción positiva para una promoción adecuada y en igualdad real de condiciones para las mujeres.

La concreción de estos aspectos en el sector de Enseñanza corrió a cargo de la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza, Marisol Pardo, que desde una aproximación al análisis de género examinó la feminización de la enseñanza y explicitó las posibles discriminaciones indirectas que se producen en el sector y una serie de propuestas de medidas de acción positiva que las contrarresten. Planteó, también, la necesidad de que esas propuestas sean integradas transversalmente en el discurso del sindicato, recogerlas en las plataformas reivindicativas y ser tenidas en cuenta en la negociación colectiva.

## **LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: LO PÚBLICO Y LO PRIVADO**

La división sexual del trabajo, la asignación a las mujeres de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, la desvalorización social y económica de estas tareas, eran señalados en el documento de la Conferencia como elementos esenciales de la discriminación social de las mujeres, que se traslada -al ámbito laboral cuando acceden al mercado de trabajo, la dificultad de compatibilizar la vida laboral y el trabajo doméstico y en consecuencia su escasa participación en la vida sindical y en la vida pública en general.

Las ponentes y debates de la Conferencia además de reforzar esta idea, profundizaron en las relaciones de interdependencia en el interior de la esfera doméstica y cómo los procesos de producción y reproducción aparentemente paralelos, independientes y no relacionados pero que, desde su funcionalidad reproductiva, ambos, son dos aspectos de un proceso único, llegando el trabajo doméstico, según algunos estudios, a representar aproximadamente el 35% del P.I.B.

"Una nueva conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea", puso de manifiesto que el trabajo incorporado a la producción de mercancías o servicios es sólo una pequeña parte del potencial de trabajo y en consecuencia la necesidad de políticas que tengan en cuenta la totalidad de los recursos de trabajo y de las demandas de trabajo para satisfacer las necesidades básicas.

A partir de algunas propuestas innovadoras de las Naciones Unidas, sobre las fuentes básicas de la Contabilidad Nacional y una serie de encuestas sobre Uso del Tiempo, M<sup>a</sup> Ángeles Durán presentó un interesante análisis de la DETRANME, Demanda de Trabajo No Mercancía, generada por colectivos dependientes (niños, personas ancianas y personas enfermas) y una reinterpretación de las relaciones de trabajo remunerado y no remunerado.

Este análisis nos llevaría a los apartados que hacen referencia a la necesidad de reorganizar los tiempos de la vida de las personas, con el fin de hacer, compatible la atención compartida de todas las actividades valoradas como necesidades básicas. La liberación del tiempo establecería un mayor equilibrio entre trabajo remunerado y actividades productivas no remuneradas junto a las prestaciones sociales y equipamientos colectivos.

La distribución del tiempo, aparece irremediamente unido a la distribución de los tiempos de trabajo, cuestión mucho más amplia y no necesariamente ligada al trabajo a tiempo parcial.

## TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El texto de la conferencia se posicionaba por la flexibilidad de los tiempos de trabajo (jornada, semanal, anual,...) en la idea de compatibilizar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico, el tiempo de ocio y, la opción tanto para los hombres como para las mujeres, de reducir voluntariamente su jornada, con la posibilidad de poder dedicarse a otras actividades propiamente humanas, como las domésticas, culturales, formativas, sociales, etc. lo que daría una mayor calidad de vida.

Sin embargo en las diferentes conferencias se entró más a eliminar cualquier referencia que pudiera suponer contratos a tiempo parcial.

El desarrollo del trabajo a tiempo parcial suscita desconfianza y recelos porque se asocia a formas de trabajo precario y se ve como una obligación antes que una elección, fenómeno que se suele asociar también al crecimiento del empleo femenino y del sector servicios. En todo caso el debate puso de manifiesto que, si bien tradicionalmente han sido trabajos desempeñados por un sector de la población, no integrados en el sector formal y cuya actividad principal estaba en otras fuentes (estudiantes,...), sin embargo en el caso de las mujeres se ve que su participación a tiempo parcial tiene más relación con su situación en el ciclo vital, especialmente en su responsabilidad con hijos pequeños. La entrada a tiempo parcial en una etapa de la vida, ya más limitadas las oportunidades por la edad de reingreso, conduce a desventajas en el mercado laboral en cuanto a capacitación, promoción, etc. Circunstancias que hacen que, muchas mujeres se vean confinadas en el trabajo a tiempo parcial después que los hijos han crecido.

Para la mayoría de las mujeres, el trabajo a tiempo parcial no representa simplemente una fase de transición o una opción, es algo impuesto que a menudo se convierte en una situación permanente con efectos permanentes sobre el salario y un tipo de empleo mecanizado.

El texto aprobado por la Conferencia Confederal mantiene que debe ser en los Convenios Colectivos donde se recojan medidas de carácter voluntario en relación a la reducción y distribución del tiempo de trabajo, con las necesarias tutelas sindicales.

Otras cuestiones que suscitaron bastante debate en la Conferencia, fue la necesidad de incluir en el texto un apartado relativo al acoso sexual, su influencia perturbadora en el trabajo de las mujeres y fuente importante de discriminaciones sexuales. La inclusión también de una enmienda sobre las actividades del sindicato a favor de las mujeres y las relaciones entre las Secretarías de la Mujer de CC.OO. y el Movimiento Feminista.

Tanto en la Conferencia de Enseñanza como en la Confederal, hubo multitud de enmiendas que ampliaban, el capítulo de propuestas internas y externas; muchas de ellas planteaban aspectos relacionados con la educación no sexista, la educación infantil, contemplada desde el aspecto educativo y también social o la educación de personas adultas y la eliminación de la utilización sexista de la mujer en la publicidad. Igualmente acerca de medidas para la protección de la salud y de la interrupción voluntaria del embarazo. Enmiendas que fueron recogidas por la ponencia y que enriquecieron el texto definitivo.

Otra serie de enmiendas aprobadas proponían medidas internas de Acción Positiva, que favorecen la participación de las mujeres en la vida sindical. En tales medidas se da gran importancia a la formación en torno a cuestiones sindicales, laborales y sociales de: las mujeres, revisión del reparto actual de las horas sindicales o de cuestiones como los

tiempos y horarios destinados a reuniones, además de hacer realidad la proporcionalidad a todos los niveles conforme se vayan renovando los diferentes órganos de dirección.

Es de reseñar la gran cantidad de enmiendas asumidas y/o transaccionadas y el espíritu de consenso que presidió la Conferencia en general, aunque viéndose empañado en el tema del acoso.

Los debates que en todo el proceso se han dado a lo largo y ancho de nuestra Confederación han debido, sin duda, enriquecer el discurso y la cultura del sindicato y servir para renovar nuestro compromiso transformador de la sociedad, lo que nos debe llevar a los hombres y mujeres de CC.OO. a poner en práctica las medidas aprobadas encaminadas a romper con hábitos sociales discriminatorios para erradicar toda discriminación laboral, social o cultural por sutiles y ocultas que éstas se presenten.