

La acción positiva en el nuevo contexto socio-laboral

Rita Moreno
Secretaría de la Mujer
F. Minerometalúrgica CC.OO.

Durante la celebración de la I Conferencia Confederal “CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres”, realizada en 1.993, debatimos en torno al concepto de acción positiva y sus posibilidades de aplicación en el mundo laboral como herramientas de actuación para combatir las discriminaciones indirectas y como método de promoción de una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Definimos nuestros objetivos en promover a través de la negociación colectiva medidas y programas de acción positiva para incidir sobre el acceso de las mujeres a todo tipo de actividades profesionales; el acceso a la formación continua y a la promoción profesional; la consecución de igualdad de retribución efectiva por trabajos de igual valor; la adopción de medidas que facilitaran la compaginación de la actividad laboral con la atención a las responsabilidades familiares y que promovieran que éstas fueran compartidas por hombres y mujeres.

1993: MAL AÑO

En 1.993 soportábamos unos niveles de desempleo y precariedad en la contratación alarmantes y muy superiores a la media comunitaria; nos encontrábamos en pleno periodo recesivo de la economía en general y de la actividad industrial en particular; la falta de garantías en la aplicación de los derechos laborales era una realidad cotidiana en el cada vez más mayoritario sector de las pequeñas empresas, ya fueran industriales o de servicios; no soplaban, en definitiva, vientos favorables para reclamar “ventajas” laborales en favor de las mujeres.

Este contexto socio-laboral, al que hay que añadir la escasa predisposición del empresariado español a permitir la intervención sindical en aspectos relacionados con la organización del trabajo que son necesarios modificar para garantizar la igualdad de oportunidades, ya se percibían como un “handicap” a las posibilidades de implantación en nuestro país de medidas y programas de acción positiva.

A PESAR DE TODO

A pesar de ello, en este año y medio hemos realizado en todas nuestras organizaciones un amplio trabajo de difusión de este concepto y de su concreción en cada ámbito; además hemos planteado, en diversos sectores, la negociación de este tipo de medidas en los

convenios colectivos o bien en negociaciones específicas con las empresas y con el Instituto de la Mujer.

En este campo aún no tenemos experiencias de importancia que reseñar; es un trabajo en el que tenemos que seguir profundizando y que podremos valorar a medio plazo.

Lo que sí es importante tener en cuenta es que en estos dos últimos años, la realidad socio-laboral se está viendo convulsionada por los cambios en la legislación introducidos por la Reforma Laboral. Esta ha venido a adecuar la legislación laboral a los requerimientos de la economía empresarial de incrementar de forma notable la flexibilización de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales para facilitar sus estrategias en relación a la competitividad; estrategias donde los incrementos permanentes de productividad, la descentralización productiva o gestional, las innovaciones tecnológicas, las nuevas formas de organización del trabajo, necesitan nutrirse de la desregulación de los derechos no dispositivos que la legislación laboral garantizaba a los trabajadores y trabajadoras y potenciar la individualización de las relaciones laborales frente a la negociación colectiva.

ADECUAR NUESTRAS PROPUESTAS

Por tanto, las medidas y programas de acción positiva que propugnamos debemos concretarlas partiendo de analizar las características actuales del mercado de trabajo y de las relaciones laborales y las que se observan para el inmediato futuro y que son sustancialmente diferentes de las que teníamos a comienzos de 1993. Es decir, adecuar nuestras propuestas concretas de acción positiva en cada sector de actividad, en cada empresa o centro de trabajo, a las necesidades reales que tenemos en estos momentos..

En el contexto global, sin entrar en las particularidades sectoriales, podemos ver cómo en estos momentos, a pesar del repunte económico, por otra parte impredecible en su alcance y duración, no contamos con perspectivas de reducción del nivel de desempleo (24,3% global; 31,4% sobre la población activa femenina; 20,0% sobre la población activa masculina. Tasas de paro de la EPA del segundo trimestre de 1994).

Además la precariedad en la contratación se ha disparado considerablemente en cantidad y sobre todo en calidad, con la aparición de los contratos de aprendizaje y la generalización de otros (eventuales, tiempo parcial, obra o servicio determinado) que si bien existían con anterioridad, han empeorado sensiblemente sus condiciones y han venido a sustituir en sus niveles de utilización al anterior contrato temporal.

Todo ello, junto con la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETT), configuran un marco de presión objetiva sobre las condiciones de trabajo y retribución del conjunto de la población asalariada.

Si desde el sindicato queremos incidir, a través de la negociación colectiva, en el acceso de las mujeres al empleo y en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo, es obvio que tendremos que elaborar propuestas teniendo en cuenta algunas caracterizaciones del empleo femenino. Por ejemplo, que las mujeres trabajan mayoritariamente en los sectores de servicios públicos o privados, en las áreas de gestión de las empresas industriales o en las actividades productivas más básicas que están sufriendo procesos generalizados de externalización-subcontratación. Que, con excepción de los servicios públicos, el tipo de empresa que concentra el empleo femenino es el de las pymes. Que la contratación a tiempo parcial ha sido concebida básicamente para las mujeres. Que las ETT han sido hasta ahora suministradoras de un volumen importante de empleo femenino para las actividades

administrativas, informáticas y de servicios en general. Y un importante etcétera relacionado con las capacidades y requerimientos de cualificación, con los incrementos de movilidad y polivalencia, con la individualización de los sistemas retributivos, con la flexibilización de la distribución de los tiempos de trabajo, aspectos todos ellos donde la caracterización del género, de la edad, de los niveles de formación, reclama alternativas diversas en las propuestas sindicales.

REGULAR LA DESRREGULACIÓN

Regular la desregulación; homogeneizar las condiciones de trabajo no dispositivas o derechos mínimos garantizados, desde la contemplación de la diversidad y complejidad del mundo laboral; intervenir en el presente con perspectivas de futuro; requiere del sindicato, del conjunto de hombres y mujeres sindicalistas un esfuerzo notable de análisis, de propuestas, de implicación y participación en todos los procesos que se producen en el entorno laboral, de adecuación de las estructuras organizativas, de forma que consigamos acercarnos más al conjunto de colectivos que conforman el mundo laboral, muchos de ellos alejados de la actividad sindical, no sólo por condicionantes objetivos sino también porque las organizaciones sindicales no somos capaces de dar respuesta a sus necesidades específicas.

Desde este planteamiento y por lo que se refiere a nuestras específicas necesidades como mujeres trabajadoras, el contexto de las actividades de conmemoración del 8 de marzo, es un marco óptimo para profundizar en el debate sobre la caracterización de estas necesidades en cada sector y adecuar a ellas nuestras propuestas para la negociación colectiva del presente año.