

Por la igualdad de derechos de las mujeres en el empleo y en la protección social

Una negociación necesaria

Rita Moreno
Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Desde hace algunos meses, las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT mantienen abiertas diversas Mesas Negociadoras con las Patronales CEOE-CEPYME y con el Gobierno, con las que los sindicatos pretenden introducir importantes mejoras en el Sistema de Protección Social, en la regulación del mercado de trabajo y en la negociación colectiva, mejoras que tienen por objetivo dotar de más *estabilidad* en la contratación, más *seguridad en la regulación y condiciones de trabajo*, *mayor igualdad de oportunidades y no discriminación* contractual y retributiva, mejor protección social ante el desempleo, incapacidad laboral, jubilación y otras contingencias.

Teniendo en cuenta que, a lo largo de los tres años largos transcurridos desde la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, de 1997, ha quedado suficientemente en evidencia para toda la sociedad que en el mercado laboral español, los problemas más acuciantes y más alejados de los parámetros de la Unión Europea (baja tasa de actividad, desempleo, precariedad laboral, economía sumergida) afectan de manera muy significativa a determinados colectivos, fundamentalmente a las mujeres y a los jóvenes, CC.OO. y UGT consideran necesario reforzar y generalizar las acciones a favor del empleo femenino, de un empleo de calidad y con derechos, es decir, empleo estable, no limitado profesionalmente por estereotipos de género, correctamente valorado en su retribución, con protección eficaz frente a riesgos laborales –incluido el acoso sexual-, y con una protección social que contemple la cobertura de necesidades sociales de atención a la infancia y a las personas dependientes.

La Confederación Sindical de CC.OO., junto con la de UGT, han promovido la negociación de un Acuerdo Interconfederal para la *Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva*, instando a las Patronales a adoptar, de forma conjunta, una serie de iniciativas que ayuden a transformar substancialmente el actual marco de relaciones laborales en relación a la aplicación de los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo en general y en el seno de las empresas en particular. Esta negociación está aún en un estado incipiente, debido a que durante más de dos años, las Patronales se han negado a ella y sólo muy recientemente ha aceptado abrir la Mesa de negociación.

Objetivos

Los objetivos generales de ambos sindicatos para esta negociación son:

- Potenciar la negociación colectiva como instrumento para corregir las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

- Promover cambios en la regulación legal para que ésta sea actualizada recogiendo expresamente los criterios establecidos por la normativa comunitaria y por la jurisprudencia nacional y europea en materia de igualdad y no discriminación.

Para conseguir el primer objetivo, es básico eliminar de los contenidos regulados en convenio colectivo toda discriminación directa, así como los desfases sobre la legislación actual que además de limitar el conocimiento de los derechos efectivos de trabajadores y trabajadoras pueden tener consecuencias negativas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo. Y además, impulsar las acciones positivas como instrumentos para corregir los efectos perjudiciales para las mujeres de normas laborales y prácticas empresariales aparentemente neutras (discriminaciones indirectas).

El segundo objetivo busca el consenso previo de los agentes sociales para instar ante la Administración reformas legislativas más precisas y más eficaces para garantizar el derecho de igualdad y no discriminación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la transversalidad de género en la aplicación de políticas sociales y laborales. La legislación española en estas materias está desfasada y sólo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral ha modificado recientemente nuestro ordenamiento jurídico, trasponiendo de manera incompleta dos directivas comunitarias. Otras reformas anteriores, como la que en el año 94 introdujo en el Estatuto de los Trabajadores el derecho a la igualdad de retribución por trabajos de igual valor, han sido tan pacatas en sus definiciones y desarrollos que han dificultado enormemente su traslado y concreción en la negociación colectiva y sólo la jurisprudencia ha ido perfilando los márgenes de los nuevos derechos.

Las materias sobre las que habría que actuar, con reformas legislativas y sobre todo con acuerdos y convenios colectivos, son:

- El acceso al empleo, la promoción y permanencia en el trabajo.
- La eliminación de diferencias retributivas discriminatorias.
- La compatibilización de la vida laboral y familiar.
- La mejora de otras condiciones de trabajo (prevención frente a riesgos, organización de los tiempos de trabajo...).

La negociación

Las posiciones mantenidas por las Patronales ante esta propuesta de negociación han sido lo suficientemente explícitas en su desinterés en el pasado reciente que hace prever grandes dificultades para hacer avanzar esta negociación y para alcanzar acuerdos. Por ello, es necesario que la población trabajadora en su conjunto y las mujeres, en particular, tengan un amplio conocimiento de las propuestas sindicales para apoyarlas cuando sea necesario, y este próximo *8 de Marzo*, es una buena ocasión para recordarles, desde los centros de trabajo y desde las calles que las mujeres de este país reclaman la aplicación efectiva de sus derechos en el Empleo y en la Protección Social.

Por otra parte, en la Mesa tripartita, formada por Gobierno, Patronales y Sindicatos, para la revisión del *Acuerdo de Pensiones y Seguridad Social*, las propuestas sindicales reclaman:

- Una ampliación de las prestaciones de desempleo para que alcancen a quienes hoy están en paro y no tienen ningún tipo de rentas (el desempleo femenino *dobla/triplica* el masculino).

- Garantizar el futuro de las pensiones estableciendo un fondo de reserva con los excedentes de cotizaciones y pagando con impuestos generales los complementos para las pensiones mínimas.
- Incrementar las pensiones más bajas (compl. mínimo, viudedad, orfandad, hijos a cargo).
- Garantizar con carácter general el derecho a la jubilación voluntaria a partir de los 60 años, eliminando la actual limitación derivada del año de inicio de cotización (las mujeres se han incorporado más tarde al mercado laboral).
- Eliminar los tratamientos discriminatorios para las mujeres en los regímenes especiales (agrario y empleadas de hogar).
- Asegurar, desde el Sistema de Seguridad Social, una cobertura suficiente de servicios sociales para las personas dependientes por edad, enfermedad o incapacidad (tareas de cuidado que hasta ahora siguen desempeñadas en gran medida por mujeres en el seno familiar, sin retribución ni protección social).
- En esta Mesa, a pesar de las enormes dificultades puestas por el Gobierno para abordar reformas en profundidad, debido a su intención plenamente decidida en los Presupuestos Generales del Estado, de utilizar gran parte de los actuales excedentes de cotización de la Seguridad Social y del INEM para alcanzar su objetivo de “*déficit cero*”, parece posible alcanzar un acuerdo que satisfaga al menos en parte las demandas sindicales, aunque mantiene paralizada las negociaciones en un intento de presionar a los Sindicatos para que acepten pactar una rápida reforma laboral.

Reducir la temporalidad

En la Mesa que los Sindicatos mantienen con las Patronales, derivada del *Acuerdo para la Estabilidad del Empleo* de 1997, una vez constatado que el importante crecimiento de los contratos indefinidos no ha supuesto sin embargo una reducción significativa de la contratación temporal, se están abordando las medidas que deberían acometerse para frenar los elevadísimos índices de temporalidad y rotación que tiene el empleo en España. Las propuestas sindicales se dirigen a:

- Poner límites al uso abusivo y fraudulento que hacen muchas empresas de la contratación temporal, introduciendo un mayor coste para las empresas de las cotizaciones del empleo temporal (mayor nivel de precariedad entre las mujeres y sobre todo entre los jóvenes).
- Evitar el encadenamiento de sucesivos contratos temporales y de ETT, fijando que quien esté en esta situación durante más de un año pase a tener contrato indefinido (los sectores feminizados de los servicios y de la industria son los que utilizan un mayor encadenamiento y rotación de los contratos).
- Garantizar la no discriminación y la igualdad de trato para quienes tienen un empleo temporal, para los jóvenes y las mujeres.
- Modificar la regulación actual de las contratas y subcontratas para evitar la cesión ilegal y la degradación de las condiciones de trabajo, porque la limpieza, la seguridad, el mantenimiento y otros servicios también son actividades permanentes, necesarias y estables y, por tanto, las plantillas deberían ser mayoritariamente fijas.

Frente a estas reivindicaciones sindicales, las Patronales rechazan tocar la regulación actual de la subcontratación y del contrato por obra, reclaman el abaratamiento de los costes laborales, a través de la reducción del coste de despido improcedente en los contratos indefinidos y de la reducción de las cuotas patronales a la Seguridad Social, mayor flexibilidad, disponibilidad y movilidad de los trabajadores y trabajadoras, con una revisión en profundidad de la reciente normativa legal del contrato a tiempo parcial que fue pactada por Sindicatos y Gobierno en 1998 y que contó con la total oposición de las Patronales. Todo ello mantiene la negociación con graves dificultades para lograr un acuerdo.

Por este motivo, CC.OO. y UGT convocaron el pasado mes de diciembre acciones de sensibilización y movilización en todo el país, que se concretaron en la realización de numerosas asambleas y manifestaciones en las principales poblaciones de todas las Comunidades Autónomas, en la que participaron decenas de miles de representantes sindicales y de trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de hacer que las posiciones patronales en la negociación se modificasen de manera significativa, a la vez que sirvió para trasladar al Gobierno una firme advertencia acerca del rechazo frontal de los Sindicatos frente a cualquier veleidad de reformas impuestas por vía ejecutiva o parlamentaria y para reclamarle el cumplimiento de sus responsabilidades en la Mesa de Protección Social y en la negociación para el personal funcionario.