

Los derechos de las trabajadoras en la negociación colectiva

Carmen Heredero
Secretaría de la Mujer

La negociación colectiva es un instrumento de vital importancia para la regulación de las relaciones laborales. Es el mecanismo fundamental para la consecución de mejoras para los trabajadores y las trabajadoras en sus condiciones laborales, salariales y sociales.

El convenio colectivo es la normativa laboral más cercana a los trabajadores y trabajadoras, por tanto, es el documento que mejor permite el conocimiento de los derechos que se tienen. Por eso, desde nuestro sindicato hacemos hincapié en que la legislación laboral básica se introduzca también en el convenio colectivo. Por eso, y porque así es más factible su superación en una siguiente negociación.

Este interés es mayor, si cabe, en el caso de los aspectos relacionados con la discriminación de las mujeres o con los derechos en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, dado que, en muchos casos, la negociación colectiva está por detrás de los derechos que recoge la legislación general, aun siendo éstos insuficientes. Además, su desconocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras es mayor que otro tipo de aspectos.

En nuestro sector de enseñanza tenemos un gran trabajo que realizar. La mayoría de los convenios de nuestro ámbito mantienen unas categorías profesionales sexistas, no recogen cláusulas de no discriminación por razón de sexo ni comisiones de igualdad; no recogen, o lo hacen mal, la legislación general en materia de conciliación de la vida laboral o familiar –el permiso de lactancia, la reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas o familiares, la excedencia por esas mismas razones, el tratamiento ante los riesgos por embarazo o lactancia...- o no posibilitan la denuncia y sanción de las conductas de acoso o acoso sexual; algunos convenios discriminan en derechos a quienes no tienen jornada completa –en la mayor parte de los casos, las mujeres- o admiten la no concreción de una parte de la jornada, estando el trabajador o la trabajadora a disposición de la empresa, lo cual es negativo para todos y, en especial, para las mujeres, por sus responsabilidades familiares.

En su apartado relativo a la igualdad de oportunidades, el documento “Balance federal de la negociación colectiva del 2002”, presentado en el Consejo Federal de nuestra organización el pasado 19 de junio, en el que se analizan los múltiples aspectos que forman parte de dicha negociación, plantea más pormenorizadamente todas las deficiencias anteriores y también los criterios a tener en cuenta en los futuros procesos negociadores:

1. Es bueno que la negociación colectiva recoja bien la legislación general, pues ello acerca el conocimiento de sus derechos a los trabajadores y trabajadoras.
2. Lo anterior no es ninguna concesión de los empresarios, sino un derecho ya conseguido.
3. Ante cada proceso negociador hay que partir de un perfecto conocimiento de las deficiencias que, con respecto a los derechos de las mujeres, tiene el texto de convenio del que partimos, para plantearnos su corrección.

4. Hay que plantearse mejorar la legislación general, que debe ser considerada como mínimos.