

## MUJERES

# ¿Qué pedimos a la negociación colectiva?

**DESDE** estas páginas hemos denunciado en varias ocasiones que la precariedad laboral afecte especialmente y en mayor medida a las mujeres, y que haya una distribución desigual de las responsabilidades familiares, considerándose por ello que la conciliación de la vida familiar y laboral es un problema de las mujeres que puede repercutir en su rendimiento laboral, con la consiguiente discriminación. Las cargas familiares y las exigencias del mundo del trabajo se interfieren mutuamente y la legislación no ha regulado adecuadamente las nuevas necesidades planteadas ni la sociedad ha asumido suficientemente la parte que le corresponde en el cuidado de las nuevas y viejas generaciones.

Hemos planteado reivindicaciones generales: que se establezcan condiciones de trabajo de calidad, se reduzca la jornada laboral, se eliminen las horas extras, se comparta el trabajo doméstico, se elimine la discriminatoria división de papeles sociales en función del sexo, se creen servicios públicos para favorecer las tareas de cuidado...; y reivindicaciones concretas, como tener en cuenta la importancia de que el lenguaje haga visibles a las trabajadoras, que las tablas salariales apliquen el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, que se incluyan cláusulas antidiscriminatorias por razón de sexo y medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se creen comisiones de Igualdad, que se regule el acoso sexual, que en temas de conciliación de la vida personal o familiar y laboral se favorezca y amplíe el ejercicio de los derechos que se establecen en la legislación y se regulen derechos nuevos...

Todo esto tendría que lograrse a través de la negociación colectiva. Para ello es necesario que en las mesas de negociación se conceda la importancia que se merecen a los temas de igualdad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que los trabajadores y trabajadoras estemos suficientemente sensibilizados para mantener estas reivindicaciones en las plataformas y estemos dispuestos a presionar a una clase política, económica y empresarial que se resiste a avanzar en este campo.

La adecuación de los convenios y acuerdos a la normativa vigente es un objetivo sindical prioritario, que debería estar superado y no debería tener ningún coste sindical en las mesas de negociaciones, puesto que la representación empresarial y la administración deberían compartir la necesidad de ajustar la regulación colectiva al estado de derecho, pero no es así.

Tampoco debería tener ningún coste sindical en las mesas de negociación ajustar la regulación colectiva al marco de un Estado moderno que avanza hacia un mundo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Pero la negociación colectiva no puede conformarse con esa adecuación a la normativa vigente, que en muchos casos es insuficiente, limitada y restrictiva, ni con tímidos avances en el campo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Tiene que reivindicar mejoras de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminaciones para ningún grupo. Eso exige que todos y todas nos concienciamos de la necesidad de asumir nuevos retos en los nuevos tiempos y estar dispuestos a luchar para avanzar.

**Esther Muñoz**  
**Secretaría de la Mujer. FE CC.OO.**