

TEMA DEL MES

Las mujeres ante la Ley de Igualdad

CON MOTIVO de la celebración del 8 de marzo, Día de las Mujeres, abordamos en el Tema del Mes el proyecto de Ley de Igualdad, actualmente en trámite de debate parlamentario. Hemos optado por tratar los temas en relación con el trabajo –la parte sustancial del proyecto-, con la reforma de la legislación electoral, con algunas cuestiones jurídicas y con la educación. Nos gustaría que esta Ley recogiera un conjunto de aspectos que han sido reivindicados por CC.OO.: el permiso de paternidad de cuatro semanas; la universalización del subsidio de maternidad; el establecimiento de medidas encaminadas a mejorar el acceso y la promoción de las mujeres en el mercado laboral... Sin embargo, el borrador de la ley regula estas cuestiones de manera insuficiente, por lo que si la tramitación pendiente no lo remedia, seguirán siendo objeto de reclamación por nuestro sindicato.

Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer FE CC.OO.

Ellas seguirán responsabilizándose de los cuidados

Carmen Heredero
Secretaría de la Mujer FE CC.OO.

Con la futura Ley de Igualdad, las trabajadoras podrán atender mejor sus responsabilidades familiares, pero las mujeres no mejorarán sustancialmente su participación en el mercado de trabajo.

EL PRINCIPAL objetivo del proyecto de Ley de Igualdad es, como señala su artículo 1, “hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres... para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.” Este proyecto de ley es consecuencia en parte de la transposición de la Directiva 2002/73 del Parlamento europeo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Por ello, la mayoría de las medidas que recoge afectan a las mujeres en su relación con el trabajo.

Ciertamente, su contenido es, fundamentalmente, relativo al ámbito laboral, en el que promueve numerosas mejoras relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, con los permisos parentales y con las discriminaciones laborales que sufren las

mujeres, modificando para ello las leyes que regulan los derechos de los trabajadores, tanto de la empresa privada como los de los funcionarios públicos.

Conciliación de la vida familiar y laboral¹

Por un lado, se encuentran las medidas que suponen mejoras de los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, con los permisos por maternidad y cuidado de las personas. Gracias a ellas las trabajadoras podrán disponer de más tiempo de permisos para el cuidado de las personas, por lo que el ejercicio de estos derechos no tendrá repercusiones negativas para ellas por lo que respecta a la jubilación o a las prestaciones por desempleo.

Sin embargo, a la mayor parte de estos permisos sólo tienen acceso quienes tienen un trabajo fijo y con derechos. Esto significa que al menos para un tercio de los hombres y casi para el 40 % de las mujeres, que tiene un contrato temporal y precario, el disfrute de un permiso puede significar la finalización de su contrato de trabajo.

Tras su paso por el Congreso de los Diputados, el proyecto de ley ha mejorado en relación con la conciliación. Entre otras mejoras figuran la ampliación del derecho al subsidio de maternidad, aunque se mantienen límites para casi todas las mujeres, haciendo recaer sobre ellas el coste de la maternidad. Se amplía el permiso de paternidad, que pasa de ocho a trece días, si bien no será de cuatro semanas, como hemos exigido las organizaciones sociales, feministas y sindicales² hasta dentro de ocho años. Por otra parte, aún estamos lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres³.

Con el establecimiento de este permiso de paternidad se aproximan los condicionantes para el trabajo asalariado de mujeres y hombres. La plena disponibilidad para el trabajo de los trabajadores varones, algo que, hoy por hoy, es un hecho, a costa de que las mujeres resuelvan las necesidades de la vida familiar, puede empezar a cuestionarse, lo cual va en beneficio de la igualdad de los sexos, tanto para el acceso y la promoción en el empleo como para el reparto de las responsabilidades domésticas. Pero eso no llegará por el momento.

Ahora bien, con ese tipo de medidas no avanzamos sustancialmente en la igualdad de los sexos, porque no supondrán la corrección de las actuales discriminaciones. Para cambiar las estadísticas que miden la participación de las mujeres en el mercado de trabajo –las tasas de actividad y de empleo, más de 20 puntos por debajo de la de los hombres, la tasa de paro, casi el doble para las mujeres– son necesarias otras medidas, principalmente las de acción positiva, precisamente, las que se reservan para la negociación colectiva.

El borrador de la Ley de Igualdad establece la obligación por parte de las empresas de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elaborar Planes de Igualdad, si se trata de empresas de más de 250 trabajadores. Además, en la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo. Todo ello es positivo, aunque no hay ninguna garantía de que esas medidas y planes no se queden, en la práctica, en pura retórica. Sobre estas cuestiones, algunas consideraciones.

La primera es que los problemas laborales de las mujeres no son sólo los derivados de la discriminación de género. Muchos de ellos, compartidos por los hombres, sobre todo los más jóvenes, están relacionados con el propio sistema productivo, con el gran poder empresarial, y requerirían cambios drásticos, difícilmente aplicables hoy por hoy. Sin embargo, algunas

medidas de acción positiva podrían, al menos, ayudar a las mujeres, ya que sufren una discriminación especial, a su incorporación al trabajo y su mantenimiento y promoción en él. Por ejemplo, la obligación a las empresas de que un porcentaje de sus ofertas de empleo sean para mujeres, sobre todo en los casos de infrarrepresentación femenina, o de una oferta formativa especial para la promoción de las trabajadoras...

Una segunda consideración es que la acción positiva es un concepto importante, necesario y legítimo, si queremos caminar contra una situación de opresión histórica, cuya eliminación cuesta especialmente conseguir. Es una muestra especial de solidaridad con los más débiles, para avanzar hacia la igualdad. El artículo 9.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que dificultan la igualdad, apunta en esa dirección. Ahora bien, es necesario que una medida de acción positiva esté suficientemente justificada y sea perfectamente entendida, pues de lo contrario puede resultar un privilegio o una excesiva protección a las mujeres⁴, en lugar de servir para aumentar su autonomía y su capacidad de actuación.

Una tercera consideración es que la vía de la negociación colectiva puede ser interesante si los trabajadores y trabajadoras y su representación sindical tienen una importante capacidad para la consecución de mejoras en su situación laboral, en su empresa o sector. Desgraciadamente, en el actual contexto, no es el caso en la gran mayoría de las empresas. Menos aún si tenemos en cuenta la oposición de la CEOE a esta Ley de Igualdad y su llamamiento a los empresarios para dejarla inoperante.

Todavía es menos válida para ese tercio de la población asalariada con contratos precarios, con mayor debilidad sindical. Por ello, aun siendo positiva la inclusión de estos aspectos en la negociación colectiva, el hecho de que ésta dependa del acuerdo de las partes, en las actuales circunstancias, no garantiza la solución de los aspectos más graves de la discriminación de la mujer en el trabajo.

La igualdad en la negociación colectiva

LA LEY de Igualdad puede servir para sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de buscar la igualdad de hombres y mujeres. Significa un paso adelante en el reconocimiento de la necesidad de combatir la discriminación femenina. Aunque el borrador contiene algunos aspectos muy significativos, como el permiso de paternidad, se queda corto por lo que respecta al objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

A los sindicatos se nos abre una etapa importante, puesto que nuestras reivindicaciones en relación con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral tendrán un refuerzo legal e institucional ante los empresarios en la negociación colectiva. Ahora es el momento de que el conjunto de la estructura sindical conozca a la perfección los nuevos derechos para difundirlos entre los trabajadores y trabajadoras, incluyéndolos en las plataformas reivindicativas, lograr su apoyo, e imponerlos en la negociación de convenios, sin restricciones empresariales.

1 Ver cuadro resumen de las medidas que el Proyecto de Ley adopta para el ámbito laboral. Algunas de estas medidas se formulan de manera diferente cuando se modifica el Estatuto de los Trabajadores y cuando se modifica la Ley de la Función Pública. Por otra parte, la mayor parte de las medidas no afectan a los funcionarios y funcionarias de las Administraciones Local y Autonómica.

2 También era una enmienda de varios grupos parlamentarios, entre ellos IU y ERC.

3 Según el Informe sobre el impacto de género del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, del Instituto de la Mujer, en el año 2003, 3.215 hombres cogieron las 10 semanas disponibles para ellos del permiso de maternidad, frente a 236.743 mujeres.

4 Como en el franquismo, cuando el Fuero del Trabajo prohibía el trabajo nocturno a las mujeres: un falso proteccionismo que realmente las discriminaba.