

La desigualdad ya no podrá ignorarse en los convenios colectivos

Carmen Bravo Sueskun
Secretaria confederal de la Mujer de CC.OO.

DIVERSAS realidades cotidianas que afectan a gran número de mujeres, como las graves manifestaciones de la violencia de género, la inadmisibile persistencia de la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la segregación laboral o los obstáculos para la conciliación de las responsabilidades en la vida personal, laboral y familiar, hacen que resulte imprescindible avanzar y desarrollar una “acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a promover una igualdad real entre hombres y mujeres”. Estos motivos son compartidos por CC.OO. y son los que han justificado la necesaria la Ley Orgánica para la Igualdad.

Esta norma contempla muchas de las propuestas en materia de igualdad realizadas por Comisiones Obreras; ahora habrá que negociar medidas y planes para alcanzar la igualdad en el acceso, la formación y la promoción en el empleo y en las condiciones laborales de las trabajadoras, porque es sobre ellas sobre quienes recaen las desigualdades. La igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral redundará en mejores condiciones para toda la sociedad.

El Título IV de la Ley trata de “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, y en su Capítulo I aborda la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que establece la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. En este sentido señala que “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (Artículo 43).

Por ello, y a partir de ahora, la negociación colectiva ya no podrá ignorar las diferentes condiciones laborales y de empleo entre unas y otros. El deber de negociar Planes de Igualdad es la más importante de las medidas de la ley, porque la desigualdad en el empleo y en las condiciones laborales está en la base del resto de desigualdades sociales que se producen entre mujeres y hombres. El objetivo del deber de negociar Planes de Igualdad es no dejar fuera del proceso de negociación la acción positiva para eliminar las dificultades y obstáculos que impiden la igualdad en las condiciones de trabajo y retributiva de las mujeres.

A partir de ahora la negociación colectiva ya no podrá ignorar las diferentes condiciones laborales y de empleo entre unas y otros

La Ley de Igualdad no deja al arbitrio de las partes la conceptualización ni el contenido de los Planes de Igualdad de las empresas, sino que los define señalando que “los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación”, y además añade: “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su

consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (Artículo 46).

Hasta ahora la negociación colectiva venía recogiendo diferentes medidas en materia de igualdad que contemplaban, mayoritariamente, mejoras para la conciliación de la vida laboral y familiar. También los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) de los últimos años han incluido diferentes propuestas sobre igualdad entre hombres y mujeres para incorporar a los convenios colectivos y que han sido recogidas de manera desigual en los mismos.

El ANC-2007 vuelve a insistir en la importancia de incorporar estas propuestas mediante la negociación en los convenios, señalando que son compatibles con las materias que la Ley de Igualdad indica. Asimismo, en este último acuerdo se recoge que una vez aprobada la Ley, cosa que ya ha sucedido, la Comisión Paritaria se reunirá para tratar sobre la misma.

Es evidente que la práctica de negociar y acordar medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está incorporada a nuestra realidad; sin embargo, la Ley de Igualdad obliga a continuar esta práctica cuando señala que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres,(...)” (Artículo 45).

Asimismo, la ley rinde un merecido reconocimiento del derecho a la maternidad, sin penalizaciones por parte de la protección de la Seguridad Social. Queda por delante una gran tarea y esfuerzo para que la nueva norma sea eficaz en sus resultados. Los planes de igualdad han de ser práctica habitual de la negociación colectiva.