



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESARROLLO DE LA LEY DE IGUALDAD **Juan Manuel Tapia – Responsable de Negociación Colectiva de CC.OO de Catalunya.**

Este documento pretende fijar ideas y criterios sindicales para abordar la aplicación y desarrollo de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la negociación colectiva. Se trata de responder, de la forma más concreta posible, a la pregunta: ¿Qué tienen de decir y regular los convenios colectivos?

Algunas ideas previas.

La ley orgánica de igualdad de género “no cae del cielo”. *Es el resultado y la consecuencia de un amplio movimiento social reivindicativo que la ha precedido.* Un movimiento de exigencia de igualdad real y efectiva, entre hombres y mujeres, que supere la pura igualdad formal que garantiza nuestra Constitución. En este movimiento, la acción del sindicalismo ha tenido una especial importancia. No se entenderían las políticas de igualdad en el terreno laboral, sin las conquistas sindicales que han precedido a la ley.

Ahora, la ley, *ha de funcionar como un gran amplificador y reproductor de igualdad*, con el reto sindical de convertirla en realidad en los centros de trabajo, en los convenios colectivos y pactos de empresa. Estamos ante una gran oportunidad.

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de justicia, pero es, al mismo tiempo, una necesidad social, una necesidad de las personas, y *una necesidad de nuestra economía y nuestras empresas para su modernización.* Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y servicios, está asociado a la igualdad real, entre mujeres y hombres, en los centros de trabajo.

Es necesario corregir las actuales condiciones de acceso de la mujer al empleo asalariado. En un contexto de creación de cientos de miles de puestos de trabajo, mayoritariamente empleos precarios y de bajos salarios, cubiertos de forma importante por mujeres, la situación de desigualdad de la de la mujer, tiende a agravarse. Esto explica el mantenimiento, por ejemplo, de unos niveles de desigualdad salarial del 30%, en relación a los hombres.

La ley de igualdad en los convenios colectivos.

La negociación colectiva, tanto los convenios colectivos de empresa como los convenios colectivos sectoriales, tienen un papel central en el objetivo de hacer realidad la igualdad en los centros de trabajo.

La ley establece para el empresariado “el deber de negociar”, nos encontramos ante una verdadera obligación de negociar, que persigue reforzar nuestra exigencia de que la

negociación se efectúe realmente, y el papel insustituible del sindicato como interlocutor en la negociación.

Los planes de igualdad son, como su nombre indica, una opción más completa e integral para el desarrollo de la ley. Con el establecimiento de organismos estables, comisiones de igualdad, para su gestión. Comisiones de igualdad que son mecanismos de partición sindical permanente y evaluación periódica del plan. Esta debe ser la opción sindical en las medianas y grandes empresas.

Las medidas de igualdad tienen, también importancia, porque permiten, desde los convenios colectivos sectoriales, extender la aplicación de la ley a las pequeñas empresas. Estableciendo, al mismo tiempo, comisiones de igualdad sectoriales, para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Como es lógico, la propia dinámica temporal de negociación del convenio colectivo, impide en su propio proceso de negociación, ultimar la negociación del plan de igualdad. Pero el convenio colectivo, de empresa o sector, debe anticipar y establecer un conjunto de criterios y compromisos, que predeterminan las características del plan de igualdad o la naturaleza de las medidas de igualdad.

El convenio colectivo debe:

1.—***Adaptar la regulación del convenio colectivo a la legislación mínima y obligatoria***, en todo lo relacionado con cuestiones de género: conciliación de la vida laboral y personal, acoso sexual y por razón de género, violencia de género, permisos retribuidos, prevención de riesgos y género, etc.

Una vez realizado el análisis de la correcta aplicación de la normativa laboral mínima, es importante, considerar que ***la negociación colectiva tiene la capacidad legal de mejorarla***. Este es un objetivo sindical en todos los terrenos.

2.—***Abrir un espacio de negociación específico para los planes de igualdad***. Es conveniente que sean las propias comisiones de igualdad que establezca el convenio. Ahora bien, los criterios que predeterminan las características de los planes y las propias medidas de igualdad, deben formar parte del cuerpo del convenio y resolverse en su negociación.

3.—***Los convenios colectivos sectoriales deben dimensionar las empresas en las que se establecerán necesariamente planes de igualdad***. Siendo obligatorio el plan de igualdad en las empresas de más de 250 personas de plantilla, el convenio sectorial tiene la capacidad de extender los planes de igualdad a empresas de dimensión más reducida. La opción sindical debe responder a las características de cada sector de actividad económica.

4.—***Los convenios colectivos deben establecer, la constitución de las comisiones de igualdad*** para la gestión del plan de igualdad en la empresa, y las comisiones de igualdad sectoriales para la evaluación de la aplicación de las medidas de igualdad. Referenciar la solución de conflictos en materia de género, y la propia prevención de conflictos o asesoramiento a las partes, en el Tribunal Laboral de Catalunya.

5.—**Los convenios colectivos deben regular**, como metodología de trabajo en la negociación, **una fase de diagnóstico y evaluación de desigualdades**. Estableciendo el derecho a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva, en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación. Tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Esta información se referirá la evolución, en un marco temporal determinado, de la composición de las plantillas, las contrataciones y naturaleza de los contratos, la composición de los grupos profesionales, categorías y actividades funcionales o puestos de trabajo, la promoción profesional y la organización jerárquica de la empresa, la formación profesional en la empresa, absentismo e I.T, análisis de género de los permisos retribuidos y excedencias, análisis de las masas salariales y su estructura, fotografía de género de los horarios, ajustes de plantilla objetivos y voluntarios, utilización de los medios transporte colectivo, etc.

6.—**El convenio colectivo establecerá** que, previo diagnóstico, se determinen, en la empresa, **los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad**. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

7.—**Los convenios colectivos determinarán que las comisiones de igualdad**, cuando se hayan constituido, **sean los organismos estables para la gestión del plan de igualdad**. Cuando no exista la comisión de igualdad, la representación sindical en la empresa a través de reuniones con la dirección de empresa.

8.—**El convenio colectivo regulará que los planes de igualdad**, e incluso las medidas de igualdad, **tengan una evaluación periódica** en la empresa. La ley establece una periodicidad en la evaluación de al menos un año. La negociación colectiva puede establecer una periodicidad inferior, por ejemplo, cada 6 meses.

Los planes de igualdad y la aplicación concreta de medidas de igualdad, es, por su propia naturaleza dinámico. **Los convenios colectivos deben regular que los planes de igualdad deben evaluar el impacto, en términos de género, de cambios significativos en la vida de las empresas**: volumen importante de nuevas contrataciones, nuevos horarios y turnos, promociones generalizadas o reclasificaciones, nuevas necesidades de formación profesional, nuevas actividades económicas, cambios de centro de trabajo, ajustes de plantilla, etc.

9.—**El convenio colectivo debe establecer que los mecanismos de información, consulta y participación sindical**, en relación a la implementación del plan de igualdad o las medidas de igualdad, ante las nuevas situaciones, deben funcionar con antelación a la adopción definitiva de la decisión empresarial.

10.—**Los convenios colectivos concretarán los ámbitos materiales y criterios principales que deben contener los planes de igualdad**. Estableciendo, que estos constituyan también la base de las medidas de igualdad:

a) Establecimiento de **criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer esté subrepresentada**, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación –garantizando siempre la exigencia de perfiles

profesionales neutros y cualquier discriminación en relación a la situación de las personas-, formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla.

b) **Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos**, al objeto de corregir posibles discriminaciones. Se establecerá como sistema para la valoración de puestos de trabajo, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya.

c) **Plan de prevención de riesgos laborales**, garantizando, que tanto la evaluación como el propio plan, tomen en consideración la dimensión de género. Se establecerá como método para la evaluación de riesgos psicosociales el ISTAS 21, adoptado como propio por la Generalitat de Catalunya, que incluye en su metodología la dimensión de género.

d) **Mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo**, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Consideración de las situaciones personales diversas, por ejemplo, tener personas a cargo o formación. Incorporar, de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

e) **Conciliación de la vida laboral y personal**, sabiendo que las previsiones legales tienen el carácter de derecho mínimo, y la negociación colectiva debe mejorarlas.

f) **Ley de violencia de género**, es importante su difusión a través de los planes de igualdad o los convenios colectivos, y su mejora a través de la negociación colectiva o el plan de igualdad.

g) **Implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género**. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo. El plan de igualdad o las medidas de igualdad, deben considerar a las personas subcontratadas en el centro de trabajo, como parte del ámbito de prevención y protección frente al acoso.

h) **Ayudas complementarias a las situaciones de dependencia**, su sustitutorias de las necesarias políticas públicas. Por ejemplo, “cheques guardería”, ayudas económicas por personas a cargo, etc.

i) **Análisis de las posibles razones de género, cuando** en circunstancias diversas, **se produce la pérdida de empleo de la mujer**. Establecer criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

El centro y eje estratégico de los planes de igualdad o las medidas de igualdad debe ser la organización del trabajo en la empresa. Las organizaciones del trabajo discriminatorias que colocan a la mujer en una posición desigual y subalterna, son grandes motores de desigualdad de género y desigualdad social. Son una raíz central del problema de la discriminación de género en los centros de trabajo. Las políticas y medidas de conciliación, siendo importantes, porque ayudan a “sobrevivir” en los nuevos sistemas flexibles de trabajo, tienen carácter complementario.

La ley de igualdad establece la creación de un registro público para los planes de igualdad, y la obtención de certificaciones para las empresas que los materialicen. Se consolidan, así, las políticas de igualdad como políticas de responsabilidad social de empresa publicitables.

CC.OO. de Catalunya no aceptará la “mercantilización” del desarrollo de la ley de igualdad y los planes. Nos oponemos a las políticas empresariales de simple marketing, y recordamos que todos los planes de igualdad deben ser negociados, y por tanto, contar con la aceptación sindical.

Barcelona, marzo de 2007