

INFORME MUJERES NEGOCIADORAS



CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha

UGT



Castilla-La Mancha

JUSTIFICACIÓN

La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.

Las mujeres suponen entorno al 42% de la afiliación y de la representatividad laboral de UGT en Castilla La Mancha, por ello, es necesario que esta realidad se traslade en las mesas de negociación de los Convenios Colectivos entendiendo que se produzca en todos los ámbitos y en todos los sectores.

Como continuación de la Actuación “Composición de las mesas negociadoras en castilla la mancha con perspectiva de género” desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores queremos dar visibilidad a las mujeres que forman, han formado y formarán parte de las mesas negociadoras para que nos trasladen sus experiencias (inicios, problemáticas encontradas..)

Desde UGT CLM valoramos que esta actuación está incluida dentro de las funciones del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla La Mancha ya que el Convenio Colectivo es la base de la Negociación Colectiva fomentada por el Consejo sumándole la perspectiva de género que tendría que estar presente en todas las actuaciones de la negociación colectiva.

LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La **transversalidad** es un aspecto fundamental que debemos tener en cuenta porque implica la incorporación de medidas desde la perspectiva de género en la regulación de cada una de las materias sensibles o significativas del contenido del convenio, previo análisis del impacto o efecto sobre la igualdad que la regulación convencional de dichas materias pudiera tener.

De esta forma, a la obligatoriedad de formalizar medidas y planes de igualdad, se suman las medidas específicas que tienen en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y necesidades de las trabajadoras y trabajadores.

Jaime Cabeza Pereiro en su artículo “Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva”, en el libro dirigido por O. Molina Herмосilla (dir.), Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género, lo expresa de la siguiente forma:

“La transversalidad como técnica de negociación colectiva exige que todos los instrumentos convencionales tomen en consideración la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Todas ellas tienen que negociarse con el objetivo de que prevalezca una igualdad material entre hombres y mujeres. En la propia conflictividad intrínseca de las negociaciones de trabajo se juega la partida de la igualdad”.





Es importante señalar que la transversalidad de género va mucho más allá de añadir al convenio cláusulas genéricas de adhesión a la igualdad o que reproduzcan la normativa legal antidiscriminatoria. Es clave el trabajo sistemático de análisis y de medidas concretas que tengan la capacidad transformadora del convenio en este aspecto fundamental para que no se quede en una declaración de intenciones.

Por esta razón insistimos en que hay que hacer un trabajo sistemático y propositivo para situar la igualdad en el centro de la negociación, en el que se debe incluir entre otras cuestiones:

Análisis de datos desde la perspectiva de género de la situación de las trabajadoras y trabajadores en el sector o empresa al que se va a aplicar el convenio

Es importante que en la negociación realicemos un análisis previo sobre las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector o de la empresa, y de los distintos efectos que la regulación convencional pueda tener sobre unas y otros, proporcionándonos una visión diferenciada de la situación de las mujeres y de los hombres.

Incorporación de acciones positivas

La incorporación de medidas de acción positiva es necesaria, puesto que constituye una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades. La adopción de este tipo de medidas de igualdad permite contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Las medidas de acción positiva son medidas compensatorias de carácter temporal para subsanar diferentes niveles de partida.

Compromiso de las partes negociadoras en el desarrollo de la igualdad en el Convenio

Incorporando la igualdad en todos los espacios estratégicos como dirección, recursos públicos, departamentos, área de innovación, formación, etc.

Creación de una Comisión de Igualdad

Que trabaje específicamente el diagnóstico, administración, estudio, preparación, propuesta de regulación sobre materias concretas o negociación permanente y que defina las líneas generales del plan de igualdad que puede adjuntarse al convenio como marco general para otros planes de empresa, y que actúe como entidad consultiva de igualdad.



Paridad en la comisión negociadora del convenio

De forma que se representen la perspectiva, intereses y propuestas de trabajadoras y trabajadores. Es aconsejable la formación en igualdad en la parte social.

Incorporación en el convenio la obligatoriedad de incluir a un agente sindical de igualdad

En las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal para así impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.

DEBATE DE LA MESA DE EXPERIENCIA

¿PORQUÉ SON NECESARIAS LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

Los convenios colectivos son fuente de derecho laboral según lo establecido en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que han de respetar sus cláusulas todos aquellos que se encuentren bajo su ámbito de aplicación; es decir, tanto la empresa como las personas vinculadas por el mismo tendrán que acatar los derechos y deberes que se establezcan.

La norma convencional (convenios) es la única fuente del ordenamiento jurídico que permite ser negociada por los agentes a quienes les afectará. Así, no es el poder legislativo el que establece la norma, sino que nace de una verdadera negociación entre la representación de las personas trabajadoras y de la parte empresarial.

La fuerza vinculante y el poder de negociación de la representación de las personas trabajadoras justifica que las medidas de igualdad tengan que estar implementadas en la negociación colectiva, no solo como una enumeración de medidas concretas, sino como principios inspiradores de todas las cláusulas que en el convenio se establezcan.

¿ES MEJOR INCORPORAR MEDIDAS DE FORMA TRANSVERSAL O HACER UN EPIGRAFE SEPARADO?

La igualdad debe ser un principio inspirador de la negociación colectiva. Esto es, en cada una de las cláusulas que se negocien debe estar presente la perspectiva de género, en lo que se refiere al impacto de este articulado para las mujeres trabajadoras de la empresa o sector al que se le aplicará el convenio. Además de las medidas específicas de igualdad es necesario incluir medidas tendentes a ella, no como un epígrafe separado, sino como cláusulas dentro de cada uno de los diferentes apartados del convenio.

Un ejemplo que podríamos plantear, es en sectores muy feminizados, como la limpieza de edificios. En este los contratos temporales y con jornadas a tiempo parcial constituyen una inmensa mayoría. En este sentido, establecer una cuota anual de conversión de contratos temporales a contratos indefinidos, o de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, sería una medida de igualdad.

LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las medidas en el convenio colectivo afectan a las condiciones de trabajo de las personas incluidas en su ámbito de aplicación; esto es, el convenio puede ser de empresa, pero también puede ser un convenio de ámbito sectorial, estatal o provincial.

Se trata de un conjunto de derechos y obligaciones que afectará a las personas trabajadoras vinculadas a este, tendrá en cuenta las circunstancias del mercado, las condiciones de la producción, las condiciones sociales, etc.

La diferencia con un plan de igualdad es básica en este aspecto, ya que en este se tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico de situación de la empresa.

Por lo tanto, las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar una necesidad concreta. Mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica. Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo, dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa.

En definitiva, los convenios y los planes de igualdad no pueden ser sustitutos unos de los otros, sino que habrán de ser siempre complementarios.



EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE SE NEGOCIAN EN SECTORES MUJY MASCULINIZADOS, ¿TAMBIÉN SON NECESARIAS LAS MEDIDAS DE IGUALDAD?

Sí. Que el sector sea masculinizado no exime del cumplimiento de las medidas de igualdad que aseguren que las mujeres que trabajen en el sector gocen de los mismos derechos que los hombres, así como que las posibilidades de acceso a estos sectores se promocionen a través de medidas diversas, pudiendo establecerse en el propio convenio colectivo medidas de acción positiva.

Un ejemplo de estas medidas de acción positiva es el establecimiento de la prioridad de las mujeres en la selección para un puesto o tareas asociadas a él, a igualdad de condiciones de candidatos y candidatas, cuando las mujeres se encuentran subrepresentadas en dicho puesto o tarea. Los convenios colectivos y planes de igualdad son instrumentos diferentes y complementarios.

Los planes tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico. De modo que las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar necesidades concretas; mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica.

Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa. En definitiva, los convenios y los planes de igualdad deben ser siempre herramientas complementarias que permiten avanzar en la mejora de las condiciones laborales.

El año 2007, el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, **por primera vez, obligaba a las empresas de más de 250 trabajadores a tener un plan de igualdad.**

A través del Real Decreto 6/2019, el actual Gobierno redujo a 50 trabajadores este requisito. En dicha regulación se establece que el 7 de marzo de 2020, debían tener **plan de igualdad en las empresas** de más de 150 personas; el 7 de marzo 2021 las empresas de más de 100 personas y el 7 de marzo **de 2022 a las empresas de entre 50 y 100 personas.**

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La negociación colectiva es una oportunidad para incorporar a los convenios colectivos o acuerdos de condiciones de trabajo cuantas medidas contribuyan a lograr condiciones laborales más equilibradas e igualitarias, dentro del respeto a los límites que impone la buena fe negocial y la búsqueda del acuerdo mediante una negociación real y efectiva.

La agenda negociadora de los delegados y las delegadas de UGT incorpora de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, es importante revisar los convenios y acuerdos para evitar cláusulas que indirectamente provoquen situaciones de discriminación. En coherencia con ello consideramos necesario:

1. Impulsar una legislación específica y propia sobre la igualdad de mujeres y hombres el mundo del trabajo.

2. Creación de la figura de la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo con horas sindicales y funciones propias que garanticen el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.

3. Incorporar en los convenios colectivos las medidas de acción positiva negociadas en los planes de igualdad, de forma que se corrijan aquellas situaciones de discriminación y se incorporen las propuestas que evitan situaciones de discriminación y amplían derechos de conciliación, formación, selección y promoción.

4. Plantear la importancia de revisar y unificar la denominación de los puestos de trabajo y funciones en los convenios colectivos, para contribuir a la transparencia en la valoración de los salarios, de forma que avancemos en la eliminación de la brecha salarial.

5. Revisión de todas las cláusulas de los convenios colectivos teniendo en cuenta la situación de trabajadores y trabajadoras, analizando los factores que pueden estar actuando de forma oculta en la discriminación hacia las mujeres y planteando medidas de corrección.

6. Incorporar en el proceso de negociación colectiva una comisión de seguimiento de las medidas de igualdad.

7. Asegurar la participación de las trabajadoras como representación sindical en las mesas de negociación colectiva y la formación en igualdad de la parte sindical.



CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha