

Secretaría de la Mujer

Mujer

PROGRAMA DE EMPLEO Y NEGOCIACION COLECTIVA

CC.OO.

COMISIONES OBRERAS

EL derecho a un puesto de trabajo, salario, promoción profesional y un trato sin discriminación, constituyen una base insustituible para que las mujeres logremos romper con la situación de dependencia a la que estamos sometidas.

Hoy, el acceso a un empleo es una realidad para **poco más de la cuarta parte** de las mujeres españolas en edad de trabajar. La actual crisis económica ha agravado esta situación: en los últimos cuatro años, **la tasa de actividad femenina ha descendido del 28 al 27 %, mientras que su tasa de paro se ha incrementado del 5 al 18 %**. Basta comparar estas cifras con las correspondientes tasas de actividad (71 %) y de paro (14,5 %) masculinas para comprobar el afianzamiento de las dificultades que las mujeres tenemos para encontrar un puesto de trabajo.

Unida a la mayor dificultad en la contratación, encontramos también la discriminación una vez la mujer ha logrado un empleo: **imposibilidad para acceder a determinadas categorías y profesiones, falta de promoción en las empresas, salarios más bajos y primacía en el despido**. Si añadimos a ello la **escasez de servicios sociales y la legislación laboral**, que dificultan el poder compaginar el trabajo y la maternidad, tendremos, brevemente expuesta, una clara situación de inferioridad laboral.

Pese a ésto, son cada vez más las mujeres, particularmente las casadas y las que poseen niveles medios y altos de estudios, que continúan incorporándose a la búsqueda de un empleo. La disminución de los ingresos familiares por una parte, y la no renuncia al derecho al trabajo, después de haber invertido tiempo y esfuerzo en la propia formación, por otra, son algunos de los elementos que están cambiando la actitud de las mujeres ante el papel resignado y silencioso que socialmente se nos ha asignado.

Pero este comportamiento contrasta con la **inexistencia de medidas** tomadas hasta ahora para canalizar la creciente oferta de mano de obra femenina. De esta forma, una parte importante de las nuevas incorporaciones se ven obligadas a dirigirse al mercado marginal, con condiciones de trabajo y salario peores que las del resto de los trabajadores.

Por ello **son necesarios instrumentos y acciones específicas para tratar de cambiar la condición de desigualdad basada en el sexo**. Esto implica una labor sistemática de los sindicatos, junto con una mayor participación y protagonismo de las mujeres dentro de ellos.

La negociación de convenios es una ocasión muy importante para plantear estas reivindicaciones. Pero no basta; es preciso que se tomen

medidas a nivel de gobierno, tanto referentes a **cambios en la legislación laboral** como en la **elaboración de programas de empleo** que posibiliten una mayor y mejor incorporación de la mujer en el mundo del trabajo.

Las reivindicaciones que, en este sentido, Comisiones Obreras defenderemos, tanto en la negociación colectiva como ante el nuevo gobierno, serán las siguientes:

NEGOCIACION COLECTIVA

1.

EMPLEO.

- a) Control sindical de las bajas indemnizadas.
- b) En los sectores con alto grado de empleo «clandestino», convertibilidad a tipos de contratación temporal o parcial, e integración dentro de la negociación colectiva.

2.

CATEGORIAS Y FORMACION PROFESIONAL.

- a) Eliminación de las categorías explícita o implícitamente femeninas. Igualdad salarial.
- b) Control sindical de las pruebas de clasificación y ascenso, para asegurar la no discriminación.
- c) Programas de formación profesional dentro de la empresa. Fundamentalmente en los sectores y empresas en reestructuración, esta formación debe permitir la reconversión profesional y el acceso de mujeres a puestos considerados específicamente masculinos.

3.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

- a) Reingreso automático tras la excedencia por maternidad/paternidad. Este debe producirse en un puesto de igual o similar categoría que el anterior al permiso.
- b) Cupos de horas al año para el cuidado de hijos pequeños o enfermos, indistintamente para el padre o la madre. No consideración de absentismo de este tiempo.
- c) Cambio del concepto de lactancia por el de cuidado del hijo en el primer año de vida. Una hora retribuida de reducción de jornada, tomada indistintamente al principio o al final de la misma, tanto por el padre como por la madre.
- d) Consideración de la maternidad como función social. Exigencia de prohibición del despido durante el período de embarazo.

4. SALUD LABORAL.

- a) Reconocimiento ginecológico, como elemento de protección específica de las mujeres, formando parte del reconocimiento general obligatorio.
- b) Control de los agentes físicos (posturas, ruidos...) y químicos (tóxicos) que puedan tener incidencia en el embarazo. Derecho a cambiar de puesto de trabajo durante la gestación, si hay riesgo para la madre o el hijo.
- c) Horas retribuidas de preparación para el parto.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Aparte de lo anterior, CC.OO. plantearemos al Gobierno para su negociación, las siguientes medidas que deben tomarse a nivel global para fomentar la incorporación de las mujeres al mundo laboral:

1. ELABORACION DE UNA LEGISLACION ANTI-DISCRIMINATORIA Y ANTI-SEXISTA, con la consiguiente revisión de todas las leyes que contengan normas discriminatorias (Seguridad Social, etc.) y el establecimiento de otras que potencien la igualdad en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

2. REVISION, POR TANTO, DE LA LEGISLACION SOBRE TRABAJOS NOCTURNOS, PROHIBIDOS Y PELIGROSOS, para dar paso a una Regulación General que contemple una mejora de las condiciones de salud laboral.

3. CAMBIO EN LA LEGISLACION FISCAL para evitar que se penalicen más pesadamente las rentas del trabajo de la mujer casada. Proponemos, de modo transitorio, una desgravación en el impuesto sobre la renta en el caso de que la mujer trabaje fuera del hogar (en el supuesto de que sus rentas sean adicionales a las del marido) para tramos de renta media o baja. En un futuro debe tenderse a considerar el individuo —y no la familia— como unidad fiscal.

4.

LOS PERIODOS DE EXCEDENCIA POR PATERNIDAD/MATERNIDAD DEBERAN SER SUBVENCIONADOS POR LA HACIENDA PUBLICA en cuanto a su contabilización para la acumulación de derechos sociales como jubilación, seguro de paro, servicios sanitarios, etc., en el sentido expuesto por el Convenio 156 de la OIT, firmado por el Gobierno español.

5.

LIMITES EN LA PROPORCION DE CONTRATACIONES Y REDUCCIONES DE PLANTILLA EN RAZON DEL SEXO, fundamentalmente en empresas que tienen una relación comercial o de cualquier otro tipo con el sector público, o en sectores en reestructuración.

6.

MODIFICACION DE LA EDUCACION BASICA Y FORMACION PROFESIONAL, para hacer desaparecer los aspectos ideológicos que limitan el futuro laboral femenino a ciertas profesiones y sectores. Revisión de los cursos de formación profesional en que la proporción de hombres y mujeres esté desequilibrada.

7.

PROGRAMAS ESPECIFICOS DE CONTRATACION para aquellos colectivos de mujeres que, en razón de sus responsabilidades familiares, se han visto obligadas a abandonar —o no han podido incorporarse— al mercado laboral. Las bonificaciones empresariales deberían ir condicionadas a una formación proporcionada por la empresa a la mujer, de forma que posibilite su permanencia dentro de la actividad laboral.

Anotamos que debe entenderse como responsabilidades familiares las que se derivan de la asistencia y cuidado de los familiares a cargo, y no de la obligación económica, tal como se recoge en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

8.

CREACION, POR PARTE DEL ESTADO, DE SERVICIOS A LA COLECTIVIDAD, como guarderías, etc., que permitan, además de la generación de empleo, la adecuada atención a las necesidades de la mujer trabajadora.

9.

CREACION, DENTRO DE LA ADMINISTRACION, DE UNA COMISION PRO IGUALDAD DE DERECHOS que controle la aplicación de estas medidas y que tenga capacidad de propuestas afirmativas, así como de sanción en los casos de discriminación por sexo.

Enero, 1983

Para defender estas reivindicaciones es imprescindible una mayor participación de las mujeres en la vida sindical, y un protagonismo más destacado en las distintas fases de la negociación del convenio: elaboración de plataformas y presencia en las comisiones negociadoras.

- Porque el sindicato también es cosa nuestra.
- Porque una parte importante de nuestra vida la constituye el trabajo.
- Porque sólo nosotras podemos reflexionar y llamar la atención sobre la problemática específica que sufrimos.

Comisiones Obreras te ofrece un lugar de análisis, reflexión y defensa de los problemas que nos afectan. La Secretaría de la Mujer de CC.OO. te ofrece sus medios y experiencia, y pide tu colaboración para, juntas, poder conseguir que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sea una realidad y no un mero concepto formal.

- MUJER, EL TRABAJO TAMBIEN ES COSA TUYA.
- PARTICIPA EN LA VIDA SINDICAL Y EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.
- PONTE EN CONTACTO Y REFUERZA LAS SECRETARIAS DE LA MUJER.

AFILIATE A COMISIONES OBRERAS



CC.OO.