

Intervención de María Jesús Vilches, ex secretaria confederal de la mujer en la jornada sobre movimiento obrero “antifranquismo y democracia. ¡Hicimos!” en la mesa redonda sobre “La influencia de CCOO en las políticas sociales”.

La influencia de CCOO en las políticas sociales

Una premisa de entrada: el sindicato trabaja las políticas sociales desde la perspectiva de las trabajadoras y trabajadores, es decir, las que tienen que ver con sus derechos en tanto que ayudan a vivir mejor a la clase trabajadora o son prestaciones derivadas de las rentas del trabajo, de nuestras rentas.

Quiero decir que la reivindicación sindical principal debe vincularse al derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres trabajadoras, ya sea salarial, de acceso al empleo, contra la segregación ocupacional, por la promoción vertical, y exigir políticas públicas que liberen a las mujeres de las tareas de cuidado, que son las que penalizan sus empleos, sus salarios y sus carreras profesionales.

La influencia de CCOO en las políticas sociales son los derechos conseguidos mediante la reivindicación y en muchos casos la negociación del sindicato como interlocutor de los gobiernos.

(No somos un “movimiento social” más, ni se nos debe confundir con las múltiples “mareas”).

La segunda premisa es que voy a hablar básicamente de políticas de igualdad, entendiéndolo que remover la discriminación de género es una política social de primer orden.

¿Qué políticas sociales hemos trabajado, negociado y a veces conseguido, y cómo las situamos en el marco social general?:

- Nuestras reivindicaciones sobre pensiones y prestaciones por desempleo se fundamentan en que son rentas derivadas del trabajo, es decir, salario nuestro diferido. Y defendemos el sistema de Seguridad Social en su conjunto, es decir, no desde posiciones corporativas.
- Nos ocupamos de políticas migratorias con un doble objetivo: ni competencia laboral para abaratar costes, ni exclusión social, generadora de racismo y xenofobia. Porque pensamos que cuesta mucho construir igualdad laboral y social, pero es muy fácil generar desigualdad. Por eso consideramos, cuando el 60% del nuevo empleo que se creaba era con mujeres y hombres inmigrantes (entre 2002 y 2007), que era tan importante regular los flujos migratorios y elaborar políticas de integración social y se destinen recursos a ellas.
- Cuando hemos entrado a regular el contrato a tiempo parcial y sus prestaciones derivadas, tanto pensiones como desempleo, lo hemos hecho bajo el objetivo de alcanzar una mayor igualdad de las mujeres en el empleo, tratando de eliminar la discriminación que supone esta forma de empleo por feminizada.
- Cuando hemos exigido y negociado una Ley de Dependencia lo hemos hecho para laboralizar las “tareas de cuidado” y sacarlas del ámbito doméstico, es decir, de la responsabilidad única asignada socialmente a las mujeres. Y lo mismo, cuando

reivindicamos en su momento la escolarización pública de 3 a 6 años, y lo llevamos haciendo ahora para conseguir la de 0 a 3 años.

- Reivindicamos el reparto de los cuidados entre mujeres y hombres cuando planteamos los permisos de paternidad iguales a los de maternidad.
- Luchamos contra la violencia de género laboral cuando incluimos en los convenios colectivos la regulación y protocolos sobre el acoso sexual en la empresa.
- Y negociamos una Ley de Igualdad (2007), y fue la propuesta de CCOO en una negociación confederal sobre empleo con la patronal y el gobierno, básicamente con un objetivo, conseguir que las empresas tuvieran que establecer y negociar planes y medidas de igualdad laboral.

Me voy a detener en los derechos conseguidos en su momento en algunos de estos campos para ilustrar su carácter sindical. Desafortunadamente hoy, algunos de esos derechos se han eliminado con las sucesivas reformas laborales impuestas y otros han quedado disminuidos por falta de presupuesto y recortes en los años de crisis económica.

Ley de Igualdad: contiene muchas medidas, sociales, laborales y de igualdad de género. En su momento, cuando el partido en el gobierno la aprobó (PSOE), fueron muy difundidas y comentadas por el propio gobierno y los medios de comunicación las que resultaban más mediáticas:

- la paridad en las listas electorales
- la mayor presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas;
- el permiso de paternidad.

Pero las medidas que afectan directamente a las mujeres en su condición de trabajadoras son las que llevamos en nuestra plataforma y negociamos nosotros. Además de los planes y medidas de igualdad, se estableció un plus a efectos de periodo de carencia para que la maternidad/paternidad no penalice las carreras de cotización y las prestaciones de seguridad social.

La trascendencia de los Planes y medidas de Igualdad es grandísima. **(Por cierto que los planes de igualdad son obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, pero se puede rebajar ese ratio y además las medidas de igualdad son obligatorias para cualquier empresa tenga el tamaño que tenga)** Si se hicieran y se hicieran bien, influirían de forma determinante en todos los elementos que están detrás de la brecha salarial (ahora traída al primer plano de la actualidad por el movimiento feminista y la cobertura mediática dada al último 8M), como la segregación ocupacional –horizontal y vertical-, el valor que se da al trabajo en las distintas categorías profesionales, qué conceptos retribuyen los diferentes pluses económicos y con qué criterios se establecen, cómo se promociona en la empresa, qué formación se da en la empresa y a quienes....

Ahora se han presentado en el Parlamento dos Proposiciones de Ley, una de Podemos y otra del PSOE sobre Igualdad Salarial entre mujeres y hombres. También nosotros parece que reivindicamos dicha ley. Pero cualquiera de las medidas que se incluyen, hacer auditorias sobre salarios en las empresas de más de 250 trabajadoras/es, dar información a la representación sindical de los salarios de mujeres y hombres en las empresas, reforzar la Inspección de Trabajo en esta materia, dar un mayor papel al Instituto de la Mujer y organismos de igualdad de las CCAA en caso de

que la autoridad laboral impugne un convenio por discriminación..., resultan medidas de refuerzo a la medida más potente que es la obligación de negociar planes y medidas de igualdad. Pero claro, los planes y medidas hay que pelearlos en las empresas y no siempre la correlación de fuerzas es favorable.

Ley de Dependencia: Además de lo expuesto por Héctor, precisare algunas cosas:

- a) Defendimos, aunque el gobierno se opuso frontalmente y no lo conseguimos, que fuera una prestación del sistema de la Seguridad Social, es decir, estatal, contributiva, con una aportación pequeña al principio de los trabajadores hasta que se fuera consolidando como sistema universal. Queríamos evitar precisamente lo que está sucediendo, que el sistema fuera una pelea permanente por los recursos entre Gobierno y CCAA. Por cierto que también se opusieron al sistema algunas CCAA por invasión de competencias, dado que era un servicio social y éstos son competencia suya.
- b) Defendimos que fuera un derecho subjetivo, es decir, no sujeto a otras cuestiones que no fueran los requisitos establecidos en la ley para tener acceso a las prestaciones, aunque ahora hemos visto como el sistema hace aguas por la falta de presupuesto. Pero un derecho subjetivo no se supedita a su viabilidad económica en un momento dado.
- c) Defendimos que las prestaciones fueran servicios y no “pagas para las amas de casa”, aunque luego varios gobiernos autonómicos se inclinaron por las pagas, más electoralistas y menos costosas. Y con la crisis, desaparecieron las pagas con la misma facilidad con las que las pusieron, como ya alertamos en su momento.

Tiempo parcial: aunque la regulación contractual no es una política social en sentido estricto, lo traigo a colación porque es una forma de empleo feminizada y precarizada, un claro ejemplo de la desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo.

Y me remonto a 1998 porque ahora todo el mundo comparte esta idea de empleo precario para las mujeres en los sectores y profesiones más feminizados y más devaluados. Pero entonces, cuando esta forma de empleo era muy reducida en nuestro mercado de trabajo, aunque ya totalmente feminizada, CCOO planteó una reforma garantista del contrato a tiempo parcial y del acceso a la prestación de jubilación.

El sindicato fue pionero en abordar este tema con el gobierno de entonces (PP) y conseguimos un acuerdo. Lo acordado partía de dos derechos a sostener: la igualdad de trato y la voluntariedad. Hoy esto puede sonar a “cuento chino”, dada la extensión y la desregulación del contrato, que en la práctica es un trabajo “a llamada”, donde la única voluntariedad es la del empresario.

Pero entonces se estableció el límite de la jornada a tiempo parcial (no podía superar el 77% de la jornada completa); se suprimieron las horas extraordinarias en este contrato y a cambio se regularon las horas complementarias sólo para los contratos a tiempo parcial indefinidos, y con unas garantías que hoy “escandalizarían” a cualquier empresario (voluntarias, pactadas por escrito junto al contrato de trabajo, ruptura unilateral del pacto por parte de la trabajadora si cambiaban sus circunstancias personales, realizadas con un preaviso de 7 días, cotizadas y consolidadas en una parte como jornada ordinaria). Este aspecto de cotización y consolidación a efectos de

pensiones lo recoge ahora la Proposición de Ley de Podemos sobre Igualdad Retributiva.

En 2001 el gobierno reformó unilateralmente la regulación del contrato y se “cargó” los requisitos más garantistas para las trabajadoras. Por esto hoy, y porque es una forma de empleo que se extiende y se precariza, tendríamos que seguir exigiendo una regulación que recupere derechos perdidos.

En la reforma de 1998, se estableció además una acción positiva para acceder a la pensión de jubilación, un coeficiente multiplicador de 1,5 aplicable al tiempo cotizado, de manera que se facilitaba el acceso a la protección social para esta forma de empleo, también discriminatoria para las mujeres en este tema. Años más tarde el Parlamento aprobó nuevas medidas para que el acceso a la jubilación de las mujeres que trabajan a tiempo parcial no se viera penalizado, adaptando los años de cotización exigidos para tener derecho a pensión, a la misma proporción del tiempo trabajado. Y se mantuvo el coeficiente multiplicador que consiguió CCOO, que fuimos los primeros en denunciar el acceso discriminatorio a la jubilación de quienes trabajaban a tiempo parcial.

(Los tribunales europeos habían advertido a España de la posible discriminación de género que pudiera existir en el contrato a tiempo parcial para acceder a la jubilación, precisamente porque es una forma de empleo a la que mayoritariamente acceden las mujeres de forma involuntaria)

¿Qué políticas sociales ahora?

El último 8M supuso la denuncia masiva de las mujeres sobre su desigualdad en todos los órdenes. Se pueden ejemplificar en tres aspectos, y por este orden de relevancia: **las mujeres como responsables de las tareas de cuidado** –esta sigue siendo su identidad principal-; **su desigualdad laboral que se focalizó en la brecha salarial**; como **sujetos de violencia de género y sexual**.

Y lo que también se dejó ver en la denuncia, es la interdependencia entre las dos primeras: las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo porque tienen la responsabilidad de los cuidados y las empresas las penalizan por ello.

Por tanto, en primerísimo lugar, hay que avanzar en las políticas públicas que repartan y socialicen las tareas de cuidado:

- Extender la cobertura pública para que todas las niñas y niños de 0 a 3 años estén escolarizados. Es una promesa incumplida de los últimos gobiernos socialistas. Aquí está todo por hacer.
- Más presupuesto y más cooperación entre las instituciones con competencias para desarrollar la Ley de Dependencia. No basta echarle la culpa al gobierno central, que la tiene en el recorte de recursos durante la crisis, porque hay también un problema grave de coordinación y de acordar el catálogo de prestaciones entre gobierno y CCAA, y entre éstas.

- Un permiso de paternidad obligatorio.

Porque la ley tiene mucho más recorrido para incidir, con la extensión de estas políticas, en los derechos de las mujeres, que en materia laboral, donde la igualdad formal ya está reconocida y el problema es su inaplicación.

Y no todo se arregla con la ley. Se ha dicho que la política en España hace un “uso populista del Derecho”. La sociedad evidencia un problema, los políticos proponen hacer una ley, y ya creen que han cumplido. Como luego no se evalúan resultados, las leyes se incumplen y no pasa nada. Ni siquiera nos interesa saber por qué no se cumplen.

Vuelvo a los planes y medidas de igualdad, que son la herramienta más potente para que las mujeres no sigan siendo trabajadoras de segunda en las empresas. ¿Por qué se ha avanzado tan poco y se materializan tan pocos planes?; ¿por qué son tan genéricos e inconcretos en medidas específicas sobre la desigualdad salarial, o sobre cómo se valoran las categorías profesionales “femeninas y masculinas”, o sobre los pluses y complementos salariales?

Quizás es porque **las empresas se resisten a abordar estos temas en los convenios colectivos**, precisamente porque quieren seguir teniendo trabajadoras de segunda; quizás es que su incumplimiento **no se penaliza porque la Inspección de Trabajo no vigila**; quizás es porque **el sindicato no lleva estas políticas a las mesas de negociación, o las retira a la primera resistencia empresarial...** Pero nosotros deberíamos saber la causa para intentar resolver el problema.

La desigualdad social de las mujeres es fruto de un sistema patriarcal que afecta tanto al ámbito privado como al público y que no se cambia sólo con leyes.

Las mujeres siguen escindidas entre la responsabilidad del cuidado y su identidad como trabajadoras, porque la sociedad y en particular las empresas las siguen identificando como escindidas. Para las empresas, las mujeres no son un todo y se las exige que elijan entre esas dos identidades (o cuidas o trabajas). Esto es lo que hay que cambiar. Y los sindicatos tenemos el reto y la responsabilidad de apoyar este cambio promoviendo políticas sociales con perspectiva de género y con una visión sindical, precisamente para que las mujeres no sigan siendo “trabajadoras de segunda”.