



Conferencia de Mujeres de la CES

Helsinki, 28 de Junio de 1999

Intervención de Rita Moreno Preciado, Responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Transversalidad de género en la negociación colectiva, nacional, sectorial y en el ámbito europeo: Casos de estudio.

Antes de nada, quiero agradecer en nombre propio y en el de la organización a la que represento, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., haber sido invitada a participar en este importante encuentro, al que yo deseo los mejores resultados.

1. ¿Podrías darnos ejemplos de la transversalidad de género en los procesos de negociación colectiva y los acuerdos que se hayan alcanzado?:

La negociación colectiva en el sector del Metal en España, tiene tres ámbitos de negociación muy diferenciados y poco articulados. El ámbito estatal, en donde aún no tenemos establecido un Convenio General -por la oposición de la Patronal -, sino tan sólo Acuerdos sobre Materias Concretas; el ámbito sectorial provincial, que afecta a la mayoría de las pequeñas y medianas empresas del metal de nuestro país, y los convenios de ámbito de empresa, de los que existen aproximadamente 2000 registrados oficialmente por el M^o de Trabajo y un sin fin de acuerdos o pactos de empresas no registrados. Explico esta circunstancia para que se entienda porque valoramos que en la negociación de los convenios colectivos encontramos bastantes dificultades para extender y generalizar la inclusión de políticas de igualdad relativas al ámbito laboral.

Con respecto a los ejemplos que podemos dar, he escogido los siguientes:

En el ámbito estatal:

- En el **Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal**, en el que hemos establecido las bases para un cambio substancial en el sistema y procedimientos de clasificación de los trabajadores y trabajadoras, ya que el actualmente existente proviene de la época preconstitucional, hemos introducido referencias expresas a que con el Acuerdo se pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda con las necesidades del sector, y que facilite la integración de todos los colectivos en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación en razón de sexo.

El Acuerdo utiliza un lenguaje en el que se visualiza tanto a trabajadores como a trabajadoras, y en la definición de los niveles de cualificación exigibles para cada nivel profesional, equipara las titulaciones oficiales con los conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, aspecto éste último que considero beneficioso para muchas mujeres trabajadoras que están desempeñando oficios metalúrgicos pero que no accedieron a una formación profesional especializada para las profesiones del sector.

Entre los objetivos sindicales de cara a la implantación de este nuevo Sistema de Clasificación Profesional está el alcanzar un único salario por Grupo Profesional, unificando en el salario más alto de las diferentes categorías que se integrarían en cada Grupo Profesional. De conseguirse esta unificación, las trabajadoras, que suelen ocupar las categorías y salarios más bajos, podrían ver eliminadas las actuales diferencias existentes con respecto a trabajadores que desempeñan funciones equivalentes.

- En el **Acuerdo Marco para la Estructura y Articulación de la Negociación Colectiva en el Sector del Metal**, se ha incluido la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, como una materia objeto de negociación en el ámbito sectorial estatal, y con posibilidad de desarrollo y concreción en otros ámbitos inferiores. Lamentablemente aún no se ha iniciado la negociación de esta materia, porque han quedado bloqueadas las negociaciones con la

Patronal Sectorial Confemetal en otras materias iniciadas previamente. No obstante, es posible que se pueda activar esta negociación en un futuro próximo, dado que en el ámbito confederal, también se ha iniciado un proceso de conversaciones entre Sindicatos y Patronal de cara a explorar la posibilidad de establecer un Acuerdo Interconfederal sobre Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva.

En el ámbito de empresa:

- A través de negociaciones establecidas dentro del marco de **Programas NOW, o de otros Programas de investigación y formación**, y por tanto en principio, fuera del marco del convenio colectivo, aunque con voluntad de influir sobre los contenidos del mismo, se han alcanzado Acuerdos entre el Sindicato de CC.OO. y algunas Empresas para el establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades, o Programas de Acciones Positivas. Estos Acuerdos han partido de analizar, de forma transversal y desde una perspectiva de género, el conjunto de las relaciones laborales establecidas en el convenio colectivo y en otras normas laborales internas, a la vez que se analizaba la composición de la plantilla, de forma desagregada por sexo. Y partiendo de los resultados obtenidos del análisis, en el que tuvieron voz tanto la Dirección de la Empresa, como los Sindicatos y Comités de Empresa, y los trabajadores y trabajadoras que se expresaron a través de grupos de discusión y de encuestas, se logró firmar en unos pocos casos unos Acuerdos de Colaboración para desarrollar diversos tipos de medidas, unas de eliminación de discriminaciones existentes, otras de acciones positivas -entre estas quiero señalar que se han incluido actuaciones para la sensibilización y formación de hombres y mujeres con relación a las políticas de igualdad de oportunidades, así como sobre el reparto de las responsabilidades familiares-, actuaciones muy innovadoras de lo que ha venido siendo tradicionalmente los contenidos de la negociación colectiva. Hubo otras empresas en las que por diversas causas no ha sido posible concluir con este tipo de Acuerdos el proceso iniciado. En todos los casos se ha impartido formación en políticas de igualdad a los representantes sindicales y en algunos casos también a Responsables de la Dirección y mandos intermedios.

- En la empresa CARNAUD-METALBOX, empresa fabricante de envases metálicos para la conserva de alimentos, que había acometido un proceso de reconversión industrial que afectaba fundamentalmente a la desaparición de puestos de trabajo desempeñados por mujeres, el Programa NOW-Luna sirvió para que se pudiera evitar esta situación, acordándose entre otras medidas la opción de permanecer en la Empresa tras la realización de una formación de reciclaje, que fue realizada a través de la Fundación para la Formación Continua de CC.OO., opción que fue utilizada por la mayoría de las trabajadoras afectadas por el expediente de extinción. En esta empresa, se han adoptado también algunas decisiones empresariales que han significado la promoción de un mayor número de mujeres a puestos directivos, así como la inclusión en el convenio colectivo de una regulación muy amplia de las situaciones de acoso sexual, para prevenirlas y para sancionarlas. Se ha creado una Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y se ha incluido en Convenio el acuerdo de la Empresa y el Comité para abordar esta materia.

En el sector de automoción:

- Dado que este sector, además de ser el de mayor incidencia económica en España entre los sectores industriales, está generando un importante volumen de empleo en los últimos años, desde la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. hemos lanzado una iniciativa para **impulsar la contratación de mujeres en las empresas fabricantes de automóviles**. La demanda sindical ha tenido como resultado que, en estos dos últimos años, la mayoría de las empresas fabricantes han incrementado la contratación de mujeres para funciones de producción o la han iniciado allí donde hasta ahora sólo se contrataban hombres para desempeñar estas funciones. Esta iniciativa la hemos apoyado con la elaboración de una muestra fotográfica que visualice el trabajo de las mujeres en muchas áreas de actividad del sector automovilístico, que consta de sesenta fotografías, y con la que se han hecho en el último año y medio alrededor de veintiocho exposiciones, en ciudades y pueblos, en empresas del sector y en institutos de formación profesional.

2. ¿Qué estrategias se han usado para incluir esta dimensión de género en los acuerdos? :

En todo tipo de negociación, la estrategia pasa en primer lugar porque las mujeres sindicalistas participen en los debates internos para la elaboración de los criterios y propuestas y en las Mesas Negociadoras, pero también pasa por hacer que los compañeros sindicalistas asuman sus responsabilidades en la defensa de intereses de las trabajadoras, pues aunque su presencia laboral no sea sectorialmente muy significativa (en 1998 el empleo femenino en los sectores metalúrgicos alcanzó el 12%), sí lo es en algunos subsectores de actividad, y es constatable que allí donde trabajan lo suelen hacer con peores condiciones de trabajo, de retribución, de estabilidad del empleo, de reconocimiento profesional, etc.. Otro aspecto estratégico sobre el que profundizar es el de fomentar la participación de las trabajadoras en los procesos de negociación colectiva, para que sus demandas se conviertan en un referente prioritario en cada negociación.

3. ¿Fueron discutidos estos temas con el Grupo o Comité de Mujeres de tu sector, o confederación? :

Sí, es una práctica habitual en mi organización que las Responsables de las Secretarías de la Mujeres (que es el nombre por el que se denomina en CC.OO. a la estructura sindical que trabaja específicamente las políticas de género), nos reunamos periódicamente para establecer y desarrollar nuestros Planes de trabajo y en ellos se incluyen las propuestas en torno a la negociación colectiva y a otras modalidades de negociación colectiva como son los Acuerdos sobre Igualdad de Oportunidades en las empresas. También intercambiamos nuestros criterios y proyectos con otras Secretarías de la Mujer de la Confederación Sindical de CC.OO. , con el Departamento de la Mujer de la UGT del Metal, con los Comités de Mujeres de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) y con los Grupos de Mujeres que nos coordinamos en torno al Departamento de Igualdad de Oportunidades y Derechos de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM).

4. ¿Qué otros factores son importantes para ti para asegurar la transversalidad de género? :

Teniendo en cuenta que el Sector del Metal está muy mayoritariamente compuesto por empleo masculino y las organizaciones sindicales sectoriales que los representan están constituidas por una afiliación casi exclusivamente masculina (en la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. la afiliación de mujeres se situaba en 1995 en el 6% y en 1998 en el 7,3%), creo imprescindible que además de fomentar la mayor presencia de mujeres en todas las estructuras de decisión y de representación sindical, debemos conseguir incrementar la implicación de los hombres en el debate de las ideas que conforman las políticas de género, y en particular las que se concretan en propuestas para la acción sindical y la negociación colectiva. Debemos fomentar, y así lo hacemos en la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., la realización de debates con participación mixta (Jornadas, Seminarios, Conferencias, etc.) y la inclusión de estas materias en los contenidos de la formación sindical dirigida a representantes sindicales de base y también de quienes ostentan responsabilidades ejecutivas en las estructuras sindicales.

Por otra parte, sería necesario introducir reformas en la legislación laboral española, que eliminen los obstáculos actualmente existentes para que la negociación colectiva y por tanto, los Sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras, puedan intervenir en determinados ámbitos de actuación actualmente reservados a la libre discrecionalidad empresarial, entre ellos la organización del trabajo y la libertad de contratación de las empresas privadas.

Esta reforma es necesaria para completar el desarrollo democrático de las relaciones laborales, y acercarnos a las normas de coparticipación existentes en otros países europeos. Y esto guarda relación con el objetivo de asegurar las políticas de género en la negociación colectiva, ya que hemos podido comprobar que muchas de las actuales discriminaciones laborales hacia las mujeres son consecuencia directa o indirecta de decisiones empresariales no sujetas al consenso, a la negociación, a la participación sindical.

Otros refuerzos importantes para conseguir extender y generalizar la transversalidad de género en la negociación colectiva, serían los siguientes:

- ✓ La implantación en España de Acuerdos o Convenios de carácter general, estatal, que además de establecer contenidos básicos que afecten al conjunto de las empresas metalúrgicas, promuevan el desarrollo de medidas complementarias a concretar en cada ámbito de negociación.
- ✓ Avanzar en el desarrollo del diálogo social europeo de ámbito confederal y abrir paso a la negociación europea sectorial, y en esta perspectiva también es conveniente reforzar la implicación del Comité de Negociación Colectiva de la FEM con las políticas de género.
- ✓ Incluir entre las competencias de los Comités de Empresa Europeos las actuaciones dirigidas a impulsar y desarrollar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las empresas de dimensión transnacional. En este sentido, desde la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. hemos promovido dos actuaciones concretas, una en el Grupo Europeo Volkswagen y otra en el Grupo Ericsson, realizando unas Jornadas de intercambio de experiencias entre mujeres sindicalistas de diferentes centros de trabajo de cada uno de estos Grupos, y con participación de representantes del Comité de Empresa Europeo.

Rita Moreno Preciado
Federación Minerometalúrgica
CC.OO.