Sindicato feminista: Diálogo Social y avances normativos en igualdad

Carolina Vidal López

Ver la entrevista

La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, llama a la movilización en la concentración sindical del 8M de 2023. Foto: Julián Rebollo

SER UN SINDICATO FEMINISTA supone asumir la perspectiva de género en todas y cada una de nuestras políticas, de nuestras líneas de trabajo, de nuestras actuaciones sindicales. Significa transversalizar el enfoque de género en todas nuestras propuestas, llevando este enfoque a todos los escenarios en los que participamos y reclamando que las normas y medidas contengan garantías de resultados positivos en igualdad.

Desde CCOO empujamos para cambios normativos y sociales de calado, también en igualdad. Así mejoramos la vida de las personas trabajadoras y, específicamente en lo que nos toca, materializamos mejoras para la vida cotidiana de las mujeres, en sus derechos, condiciones de trabajo, autonomía económica, salud, protección social. En definitiva, en su libertad.

Durante los dos gobiernos de coalición progresista que han enmarcado este mandato confederal, el Diálogo Social ha sido un valor en alza, sobre todo el de la 14 Legislatura. Desde el Diálogo Social hemos participado y hemos sido decisivas con nuestras propuestas en cambios legislativos y en políticas públicas. Lo hemos sido con nuestras reclamaciones, sostenidas a lo largo de mucho tiempo, apoyadas en informes, estudios, enmiendas, movilizaciones.

También hemos sido decisivas las CCOO en otros cambios normativos aún cuando no sean fruto directo del Diálogo Social. Podría parecer que los avances caen del cielo, pero están sustentados trabajosamente desde nuestro suelo, anclados en nuestras reivindicaciones total o parcialmente, elaboradas desde nuestra cercanía con las problemáticas a resolver. Junto a otras organizaciones. Porque los derechos no se regalan, se conquistan; emanan de exigencias colectivas de la ciudadanía organizada.

La **normativa laboral** aprobada en estos años, en buena parte ha sido consecuencia del Diálogo Social o en respuesta a persistentes reivindicaciones sindicales. Y ha tenido en general un impacto positivo de género. Cabe destacar, en primer lugar, las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de enorme impacto en las trabajadoras. Es, sin lugar a dudas, una de las más potentes políticas laborales feministas.

Con la subida acordada por el Gobierno y los sindicatos más representativos para 2025, del 4,41% (50 euros al mes), el SMI se incrementa en un 60,10% desde 2018, en que estaba en 735 euros. Para este año se sitúa en los 1.184 euros brutos al mes por 14 pagas (16.576 euros al año). Mejora los salarios de casi 3 millones de personas, el 57% mujeres. Beneficia en mayor medida a las mujeres, a las personas jóvenes, a quienes tienen un contrato temporal y a las personas que trabajan en el sector agrario, comercio y hostelería. Desde 2018, el SMI ha subido un 60% y la inflación un 23%, con lo que las personas afectadas, principalmente mujeres, han ganado un 37% de poder adquisitivo.

Las subidas salariales también han tenido lugar en el marco de la negociación colectiva, al amparo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) fruto del Diálogo Social. En 2024, por ejemplo, se ha egistrado una subida salarial media del 5,2%.

El salario es fundamental para la supervivencia y la autonomía de las personas, desde luego, lo es para las mujeres, más pobres históricamente. Y detrás de los bajos salarios suele haber desvalorización del trabajo realizado y peores condiciones laborales. Nos preocupan, en nuestro trabajo sindical cotidiano, la brecha salarial y los salarios medios más bajos de distintas ocupaciones, casi todas feminizadas, y en general vinculadas a los cuidados, porque inciden en una violencia económica estructural. Pero eso es tema de otro artículo.

Sin embargo, pese a los avances normativos, no podemos echar las campanas al vuelo, porque persisten en su gravedad las brechas laborales de género. Con políticas laborales idóneas sólo se recortan, sí, pero en pequeña dimensión y con demasiada lentitud. Se trata de hacer efectivos nuestros derechos, también el derecho a la igualdad; es una deuda democrática hacia las mujeres. No podemos esperar más porque ya vamos tarde.

También destacamos otras normas laborales puestas en marcha en este período, con nuestra participación o que responden a nuestras vindicaciones históricas, como, por ejemplo, el *RDL 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio*

del hogar, a pesar de los vacíos y lagunas aún por cubrir, *y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, que incluye un Plan de Transversalidad de género en las Políticas Activas de Empleo.

Igualmente, por su impacto de género positivo y el enorme trabajo sindical reclamando y haciendo propuestas que hay detrás, hay que referir la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo* 2023-2027 y la ratificación de los Convenios de la OIT 177, 189 y 190 en 2022. En el plano de la protección social, los Acuerdos de Pensiones (2021 y 2023), las mejoras del Ingreso Mínimo Vital y otras medidas del "escudo social", y los incrementos de pensiones contributivas, mínimas y no contributivas.

A veces las nuevas normas han sido claramente insuficientes y así lo hemos trasladado. Se han conseguido nuevos derechos en materia de conciliación corresponsable, derivados de la transposición de la Directiva 2019/1158, pero, como hemos denunciado reiteradamente, se incumple la Directiva 1158 en lo relativo al permiso parental de 8 semanas, que debería ser retribuido en su totalidad.

En **legislación en igualdad**, a la que hemos contribuido también con nuestras consideraciones, propuestas y enmiendas, destacamos la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, que reconoce a las víctimas de violencia sexual y las equipara a las de la LO 1/2004 en acceso a los servicios de protección integral y derechos, incluidos los socioeconómicos y laborales. Establece que el acoso sexual es violencia sexual.

Asimismo, lo es la *LO 1/2023, por la que se modifica* la *Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, que incluye garantías de derecho efectivo del aborto a todas las mujeres en la sanidad pública, independientemente del territorio del Estado en el que residan; que las mujeres de 16 y 17 años puedan decidir sobre sus vidas y sus cuerpos; se elimina el requisito paternalista de los tres días de reflexión; que las mujeres puedan optar libremente al método de interrupción de embarazo que elijan; que se regule la violencia reproductiva, y que se reconozca el derecho a baja laboral por menstruación incapacitante, entre otras medidas.

También hemos celebrado la *LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres* y el *Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales.*

La secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente Peralta, la secretaria de Estado de Igualdad, Aina Calvo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal López.
Foto: Marino Guardia

Y ponemos en valor la *Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, a la que contribuimos con propuestas. Aunque con algunas carencias señaladas por CCOO, creemos que es positiva porque confiere un marco legislativo a escala nacional en derechos de las personas LGTBI+, además de establecer medidas de prevención de la discriminación, de protección y reparación para las víctimas de LGTBIfobia y un régimen sancionador específico. Habría que destacar también el RD 1026/2024, que desarrolla el art. 15 de la citada Ley, fruto de un acuerdo de Diálogo Social. Reglamenta la obligación empresarial de negociar con la representación sindical e incorporar en los convenios colectivos un conjunto planificado de medidas y recursos para garantías de derechos de las personas LGTBI+.

Conseguimos los avances con diálogo y propuestas, sí, pero también porque somos garantía de autoconciencia y auto-organización de la clase trabajadora. Y no dudamos en movilizarnos, con nuestra fuerza sindical. En este período reconocemos el esfuerzo colectivo de movilización protagonizado por las trabajadoras en la conflictividad laboral y las huelgas, con un indiscutido protagonismo de mujeres, con importantes conquistas de las sindicalistas tras estas movilizaciones y su repercusión también en los salarios.

En 2022, las mujeres protagonizaron el 50% de las huelgas; ya se veía la imparable presión sindical de las mujeres. En 2023, 6 de cada 10 personas trabajadoras que han participado en huelgas han sido mujeres (el 58%). A pesar de ser menos en la fuerza laboral (46%), son los sectores feminizados y precarizados, muchos vinculados a los cuidados, los que más han protagonizado las huelgas este año. Es un cambio más de tendencia, fruto de la concienciación sindical y feminista de las mujeres, del empoderamiento colectivo, de la toma de conciencia de las trabajadoras del poder de protestar. El sindicalismo de clase y feminista empodera a las mujeres, nos empodera a todas. Unidas somos más fuertes frente a la ola ultraderechista y patriarcal. Las CCOO constituimos un cordón sanitario: con nuestro sindicalismo feminista y de clase avanzamos hacia nuestro objetivo de emancipación colectiva de clase y género.

Carolina Vidal López (@CarolinaVidal_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.