
LA ACCIÓN DEL SINDICATO EN LAS EMPRESAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD

Ponencia: UGT-Galicia
Comunicante: Carmen Brea
Secretaria de Servicios Sociales y Políticas de Igualdad de UGT- Galicia

Podemos afirmar, que desde hace años estamos asistiendo a un número creciente de discursos, programas y actuaciones cuya meta es la consecución real y efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestra propia organización lleva años trabajando para erradicar las discriminaciones y desigualdades que se producen en el ámbito laboral, con el firme compromiso de defender por igual los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Se han formulado propuestas encaminadas a la consecución de un empleo de calidad y unas relaciones laborales justas, que se han trasladado por parte de nuestro sindicato, no sólo al ámbito de la empresa, sino también al de la concertación social, y que han dado como resultado, importantes avances e instrumentos normativos con los que consolidar, entre otros aspectos, la negociación colectiva desde la perspectiva de género.

Sin embargo, no podemos obviar que la palabra igualdad está siendo muy recurrida a la hora de establecer programas políticos que finalmente no alcanzan los objetivos esperados, como en el caso del fomento de la contratación bonificada, que si bien permite el acceso al mercado de trabajo, no garantiza para nada la permanencia en el mismo, y mucho menos en pie de igualdad.

Nos encontramos además, en un momento en el que el uso mediático y político de términos como el de la propia conciliación (sobre todo en épocas de bonanza y estabilidad económica) no sólo contribuye a que se vacíe su contenido, sino que provoca que tales aspectos, pasen a un segundo plano o incluso desaparezcan, cuando nos encontramos en contextos de crisis como el actual.

Nuestra organización es consciente de ello, y trabaja para que las cuestiones relacionadas con las políticas sociales y los avances en materia de igualdad no sean una vez más, los sacrificios que hay que hacer o los recortes que exige, la austeridad defendida por los dos partidos mayoritarios (y si nada lo remedia por el que va a gobernar) porque sabemos que esto, guarda una relación directa con la pérdida de los derechos en el ámbito de las relaciones laborales, condicionados ya muy a menudo, a la existencia de recursos económicos.

Un contexto pues, que nos presenta la necesidad de recuperar argumentos de peso y basar nuestro trabajo en el ámbito de la empresa, sobre la construcción de una defensa del capital humano como la salida más segura a esta situación.

Desde este punto de vista, y teniendo en cuenta el tema que hoy nos ocupa, debemos reflexionar en primer lugar sobre el propio término de la corresponsabilidad.

Debemos definir con claridad el argumento que desde nuestra organización trasladaremos, no sólo al ámbito empresarial, sino al propio ámbito social, político, educativo, etc.

Toca preguntarnos, como desde nuestra organización debemos y podemos trasladar el concepto a un ámbito empresarial que a día de hoy, sigue viendo la corresponsabilidad como coste, y no como un beneficio.

Y se me ocurre de entrada, que no podemos seguir permitiendo que el término, se siga empleando en la mayoría de las ocasiones, cuando se describe la actual situación de las mujeres en el mercado laboral, como uno de sus problemas, junto con la precariedad laboral o las diferencias salariales, porque entonces, seguiremos manteniendo la idea, de que el cuidado personal, ya sea propio o de los demás, es una responsabilidad únicamente femenina.

Introduzco esta pequeña reflexión, porque considero que el primer paso para introducir la corresponsabilidad en el ámbito empresarial, pasa por recuperar en nuestros discursos los elementos clave que definen el término, como:

- ❖ La participación e igualdad en todos los espacios públicos y privados
- ❖ La utilización del tiempo propio y de forma autónoma de mujeres y hombres por igual,
- ❖ La revalorización del trabajo doméstico
- ❖ O, el propio disfrute y respeto por el tiempo de ocio.

Y en un sentido más amplio, concebir la corresponsabilidad como una nueva forma de pacto social que apunte simultáneamente en tres direcciones:

- ❖ Corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico y familiar
- ❖ Corresponsabilidad entre los distintos miembros de la unidad familiar, en lo que vendría a considerarse un pacto intergeneracional, entendiendo las responsabilidades que cada uno tiene.
- ❖ Y, corresponsabilidad entre los diferentes agentes sociales y económicos, entre los que se encuentra nuestra propia organización.

Un argumento, en el que además, destaquemos y defendamos los beneficios que su implantación supone, como son:

- ❖ La calidad en la gestión de los recursos humanos, ya que implica un aumento de la motivación y satisfacción personal constatado, que mejora el clima laboral y su propia planificación, ya que disminuyen los conflictos laborales.
- ❖ El ahorro en gastos de personal, aumentando la retención de talento cualificado, la permanencia, formación y estabilidad de la plantilla.
- ❖ O, la mayor productividad y crecimiento económico, por el mayor compromiso e implicación de la plantilla, entre otros.

No es necesario que siga desmenuzando los beneficios que para la empresa y su personal, supone la implantación de medidas de conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, porque **una vez que tenemos el argumento, el problema que se nos plantea como organización sindical es:**

¿Cómo trasladar estas ideas a las empresas?

La respuesta viene de la mano de una vieja conocida: **La negociación colectiva.**

Y es que muchas son ya las voces que apuntan a la Negociación colectiva como el instrumento de cambio, entre otras cosas, porque a nadie se le escapa que los convenios colectivos representan el marco regulador de los derechos de trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la empresa, y son el resultado de los trabajos desarrollados en este marco.

Sin embargo, quienes apuntan a la negociación colectiva como salida, pocas veces introducen en sus discursos la necesidad de analizar los errores que hasta ahora, se han venido produciendo en las negociaciones desde la perspectiva de género.

En ocasiones, nos encontramos con convenios colectivos en los que se pueden identificar cuestiones que a nuestro entender, siguen determinando el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, como:

El mal cuidado del lenguaje en su redacción, aspecto que la mayoría de los casos no se considera en relación la propia segregación ocupacional, sino que se limita a una diferenciación del género femenino y masculino.

La falta de concreción de procesos transparentes y objetivos, respecto del acceso, selección y contratación.

O, la ausencia de cláusulas que garanticen que las acciones formativas se adapten a las necesidades reales del puesto ocupado o a ocupar, así como su realización dentro de la jornada laboral.

Y, si nos detenemos a analizar las cláusulas relativas a las condiciones laborales, beneficios sociales, acosa o las relativas propiamente al fomento de la corresponsabilidad, nos damos cuenta que en la mayor parte de los casos,

se limitan a reconocer los derechos que ya son de aplicación por la propia legislación laboral de ámbito superior.

Sin embargo, y aunque esta puntualización pueda parecer crítica de entrada, considero que el diagnóstico y la contextualización del marco de la Negociación Colectiva, es el primer paso, y la clave, para que esta siga siendo nuestro principal instrumento de trabajo.

Llegamos así a otro punto en el que me gustaría detenerme, ya que si tenemos el argumento y el instrumento de trabajo, nos falta ahora definir la estrategia para integrar la corresponsabilidad en nuestras empresas, y creo que podría resumirse de la siguiente manera:

- ❖ Un primer paso, es sin duda identificar las necesidades reales de la plantilla en la materia, realizando un diagnóstico de situación conjunto, ya que debemos negociar necesidades reales y no aquellas que simplemente mejoren la redacción del convenio colectivo.
- ❖ Debemos entonces formalizar nuestras peticiones, al tiempo que determinamos una serie de medidas concretas, reales, con objetivos claros y acciones determinadas, que trasladaremos a la plantilla y a la propia empresa.
- ❖ Debemos convertirnos en referentes dentro de las empresas, de manera que podamos responder a las cuestiones que se nos planteen, por lo que la formación continua en la materia debe ser uno de nuestros propios deberes.
- ❖ Y por último, debemos abogar por establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, que permitan corregir los posibles problemas derivados de la aplicación de las medidas, ya que de la teoría a la práctica se sabe que muchas veces no salen los resultados que una espera.

Tendríamos definida así nuestra “hoja de ruta”, así como la base de todas aquellas áreas de negociación que queramos desarrollar, siempre desde la perspectiva de género. **Pero nos queda ahora lo más difícil, EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES**, y esto es, en lo que nuestra organización tiene que seguir trabajando.

Si bien es cierto que los avances normativos pueden suponer un antes y un después en las relaciones laborales, como resultó de la publicación de la Ley de Igualdad, que posibilitaba la introducción de la perspectiva de género en el análisis de los convenios colectivos, o la concreción de actuaciones y medidas de acción positiva y planes de igualdad, como instrumentos correctores de las discriminaciones existentes; no es menos cierto que la disminución de los recursos y del apoyo institucional pueden suponer un duro retroceso.

Somos conscientes que actual contexto de crisis, supone el marco perfecto para la falta de acuerdos en la materia, considerada como un coste, pero es ahí, dónde debemos hacer un esfuerzo por defender los compromisos adquiridos en materia de igualdad, como los principios fundamentales del nuevo modelo de relaciones laborales defendido desde nuestra propia organización.

La promoción de la corresponsabilidad de hombres y mujeres, debe entenderse como la garantía de acceso y permanencia en el mercado de trabajo en pie de igualdad, y sólo se producirá si viene de la mano del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de ambos sexos.

Por eso, y ya para concluir, debemos seguir impulsando a través de los procesos de negociación colectiva, que los convenios colectivos establezcan cláusulas que reconozcan, entre otros aspectos, cuestiones relacionadas con:

- ❖ La protección legal frente al despido y frente a otros actos discriminatorios, tanto en el acceso al empleo, como en las condiciones de trabajo durante el periodo de embarazo, posparto o lactancia, de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- ❖ El fomento de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, con un aumento progresivo del disfrute por parte de ellos.
- ❖ El establecimiento de las acciones formativas dentro de la jornada laboral.
- ❖ El rechazo del uso de las denominadas “relaciones informales” como parte de los procedimientos de promoción y ascenso, más allá de las verdadera cualificación para el puesto, demandando el establecimiento de criterios objetivos en la carrera profesional.
- ❖ O, la demanda de servicios de atención a la infancia y a la dependencia, entre otras cuestiones.

Por último, me gustaría terminar, recordando que todavía son mayoría los hombres que en nuestra organización están presentes en las mesas de negociación, y si bien estamos avanzando, creo que debemos recordar hoy aquí, para el tema que nos ocupa, que:

Los hombres tienen la responsabilidad de asumir sus obligaciones familiares y domésticas, y las mujeres, de hacer uso pleno de sus derechos de ciudadanía y de participar en los ámbitos social, político y laboral.