



Unió General de Treballadors
de Catalunya

“Jornada de la llei d’igualtat a les empreses”

Conclusions

28 de maig de 2007



1. INTRODUCCIÓ

El dret a la igualtat i no-discriminació es configura com un dret fonamental reconegut a la Constitució espanyola (art. 14).

Conceptualment s'ha de diferenciar el contingut entre dos drets, i ens hem de preguntar, **quan es vulnera el dret d'igualtat?** Segons el Tribunal Constitucional es produeix **“una desigualtat”** quan la part ocupadora actua i pren **decisiones diferents davant dues situacions “iguals” que es puguin comparar.**

En canvi, estem davant d'una situació de discriminació quan hi ha un tracte diferenciat per raó de sexe, gènere, edat, religió, orientació, ideologia...

Si es produeix la vulneració de qualsevol d'aquests drets, els tribunals han de declarar nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, clàusules de convenis, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions, directes o indirectes. La nul·litat comporta la restitució del dret vulnerat, és a dir, la persona treballadora tornarà a ocupar el seu lloc de treball amb la garantia que s'ha eliminat qualsevol conducta empresarial discriminatòria.

Quant a les vies d'actuació per a denunciar les desigualtats i discriminacions, la UGT de Catalunya, els comitès, els delegats/des i/o seccions sindicals, poden utilitzar-ne de diferents per tal de reclamar i reparar el dret vulnerat:

- En primer lloc, s'ha de fer una referència expressa al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), que compta amb un cos de persones conciliadores especialitzats en matèria d'igualtat i no-discriminació (entre els quals, els conciliadors nomenats per la UGT per a aquestes matèries), que vetlla pel compliment i preservació d'aquests drets.
- Esgotada la via preprocessal, l'ordenament jurídic ens obre la porta a recórrer a la via jurisdiccional, en aquest cas la social. Per via ordinària podrem sol·licitar la reparació dels drets i, si no hi ha restitució i/o reparació del dret vulnerat, podrem instar el recurs d'empara davant del Tribunal Constitucional.

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes determina i defineix uns principis generals (discriminació directa, indirecta, discriminació positiva...), reconeix nous drets que en molts casos ja es recollien convencionalment (acumulació lactància, reducció jornada, risc lactància...) i insta la negociació col·lectiva a assolir acords convencionals, tot referint-se, en particular, a tots aquells que poden tenir un efecte positiu en la distribució i l'adaptació de la jornada.

Per aquestes i d'altres raons, la UGT de Catalunya assoleix el compromís d'instar en l'àmbit del nou Consell de Relacions Laborals la negociació d'un “Acord de recomanacions mínimes en matèria de plans d'igualtat”, en el si de la comissió d'igualtat i usos del temps.

La pretensió d'aquest acord és assolir que **a totes les empreses catalanes s'apliqui un pla d'igualtat amb unes disposicions mínimes comunes i homogènies, sens perjudici que aquest acord es pugui millorar substancialment mitjançant la negociació col·lectiva o per acord d'empresa.**

2. BREU SÍNTESI DEL CONTINGUT DE LA LLEI D'IGUALTAT

Abans d'entrar en matèria i analitzar el contingut de la Llei orgànica ens plantegem la següent pregunta: realment era necessària una llei com l'aprovada el 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes?

La resposta sembla, d'entrada, afirmativa, perquè amb aquesta llei:

- Es desenvolupa el precepte constitucional recollit a l'article 14, en el sentit que s'adapta a la realitat del nostre mercat de treball.
- Es transposa la directiva comunitària 2002/73, en matèria d'igualtat i de gènere.

Ara bé, cal tenir en compte aquestes apreciacions:

- El dret a la igualtat, i concretament el dret a la no-discriminació, és un dret complex que té un ampli contingut i està poc desenvolupat.
- Són més eficaces les polítiques transversals d'igualtat que no pas les lleis generals.
- Cal tenir en compte que la no-discriminació no afecta únicament el gènere, sinó que també afecta l'edat, la religió, etc. Per aquest motiu, no hauríem d'anomenar-la llei d'igualtat sinó llei de la no-discriminació.
- Les lleis no canvien les dinàmiques i comportaments reals i socials. Les lleis ajuden, però no són el motor de la societat.

El risc en què podia caure aquesta llei quan s'estava elaborant és que fos una *soft-law*; és a dir, que fos una llei tova, sense continguts.

En aquest sentit, si fem una anàlisi de la llei ens adonarem que és una llei amb continguts limitats; és a dir, que és a un pas de ser una llei tova.

L'objecte de la llei no es limita exclusivament a l'àmbit laboral, sinó que és una "llei transversal", per la qual cosa el vessant laboral és el principal però no l'únic (el seu objecte s'estén a esferes econòmiques, socials o culturals, tant en l'àmbit públic com privat).

En aquest sentit, cal recordar algunes dades per a la reflexió:

- Percentatge de dones sobre la població laboral a Catalunya: 41,4%
- Percentatge de dones en organismes de representació: 32,1%
- Percentatge de dones en comissions de negociació: 26,2%

D'altra banda, cal assenyalar les principals novetats que s'han introduït en el text refós de l'Estatut dels Treballadors:

- Es diferencia entre el concepte d'assetjament sexual i l'assetjament relacionat amb el sexe.
- El permís de paternitat de 13 dies naturals, que es pot sumar al permís retribuït de 2 dies per naixement, adopció i/o acolliment.
- El dret a la reducció de jornada per tenir cura de menor de 8 anys (abans 6 anys), que poden exercir tant la mare com el pare.
- El dret a l'acumulació del dret d'alletament en jornades, ja sigui un alletament natural o artificial, en els termes que disposi el conveni col·lectiu.
- La suspensió del contracte per risc durant la lactància natural (amb un subsidi del 100% de la base de cotització per contingències professionals).
- La millora de la prestació per risc durant l'embaràs: 100% de la base de cotització per contingències professionals.
- El dret a gaudir de les vacances que coincideixen amb el temps d'incapacitat temporal o amb suspensió del contracte per **maternitat (no paternitat)** en període diferent encara que hagi acabat l'any natural.
- L'ampliació de la baixa per maternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment de fill o de filla amb discapacitat (o diversitat funcional).
- Es crea una nova prestació (no contributiva) per maternitat de 42 dies naturals a comptar des del part per a les treballadores que no reuneixin el període de cotització mínima per accedir a la prestació per maternitat.
- Es consideren com a període efectivament cotitzat a la Seguretat Social, a efectes de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat, els dos primers anys d'excedència per tenir cura de fill o filla i el primer any d'excedència per tenir cura de familiars.

3. ELS PLANS D'IGUALTAT

La Llei orgànica d'igualtat efectiva inclou un bon grapat de modificacions i novetats; entre les quals cal destacar els plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat (regulats a l'article 41.1 de la llei) són un conjunt de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, adreçades a obtenir en l'àmbit empresarial la igualtat de tracte i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat tindran caràcter obligatori en aquests casos:

- En empreses de més de 250 persones treballadores.
- Quan ho reguli el conveni col·lectiu.
- En empreses que hagin estat objecte de procediment sancionador. En aquests casos, els plans d'igualtat actuaran com a mesura alternativa a la sanció.
- En altres supòsits on es pacti voluntàriament.

No obstant això, la UGT de Catalunya fomentarà i impulsarà la implantació de plans d'igualtat, que no només s'haurien de negociar a les empreses de 250 o més persones treballadores, sinó que també és recomanable negociar-los a les petites i mitjanes empreses. I més, considerant que l'entramat productiu a Catalunya està constituït primordialment per PIME (petites i mitjanes empreses). Si els agents socials apostem per la competitivitat de les empreses i per l'establiment d'un model d'empresa socialment responsable cal assolir compromisos que, partint de l'entesa i negociació entre les parts, garanteixin l'aplicació del dret d'igualtat i el de no-discriminació.

Els plans d'igualtat hauran de:

- Fixar els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, i ordenació del temps de treball per tal d'afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Prèviament a la negociació d'un pla d'igualtat cal observar i tenir presents les fases següents:

Primera: compromís: diàleg i consens entre les parts. L'acord i la seva aplicació només serà possible si hi ha voluntat d'ambdues parts.

Segona: diagnòstic: anàlisi prèvia. Situació i visualització dels àmbits en els quals es podrà actuar a través del pla.

Tercera: programació. Definir els objectius, actuacions i mesures concretes. A més, s'hauran de preveure els recursos econòmics i personals per poder desenvolupar el Pla.

Quarta: implantació: aplicació de les mesures i fer-ne públic els resultats.

Cinquena: seguiment i avaluació: participació dels representants dels treballadors en les mesures implementades i en l'avaluació dels resultats obtinguts.

Des de la UGT de Catalunya recomanarem que als plans es recullin i regulin, com a mínim, aquells elements i mecanismes que garanteixin la igualtat, en aspectes tan significatius com: l'accés a l'ocupació, la igualtat de remuneració per a igual treball, la igualtat de condicions per a promocionar, rebre formació, etc., en definitiva, condicions laborals iguals per a aquelles persones que són iguals.

Està previst que s'acordin uns 4.300 plans d'igualtat a tot l'Estat espanyol i més de 900 arreu de Catalunya.

4. ALGUNS EXEMPLES A LA NEGOCIACIÓ COLLECTIVA

Per acabar, volem citar breument algunes dades que ens serviran per tenir una visió general de quina és la situació real dels convenis col·lectius vigents a Catalunya en matèria d'igualtat. Observem-ho:

- Només 1 conveni col·lectiu estableix que la roba de treball ha d'adaptar-se a l'assalariada embarassada.
- Pocs convenis regulen el règim contractual derivat de la mobilitat funcional de la treballadora embarassada.
- Només un conveni regula el dret de la persona treballadora a assistir a cursos de preparació al part.
- Només 7 convenis col·lectius determinen elements de disponibilitat sobre la durada legal mínima i màxima de la reducció de jornada.
- Són pocs els convenis que determinen les regles de fixació dels períodes de gaudi de la reducció de jornada.
- Només 6 convenis col·lectius regulen permisos per avortament, i únicament 4 convenis per a tractaments de fecundació assistida.
- Només el 14% dels convenis regulen permisos o llicències per acompanyar familiars a les visites mèdiques.
- La flexibilitat horària per raons familiars no té gairebé cap regulació.

- Només 7 convenis regulen els permisos per assistir a reunions pedagògiques de la canalla.
- La visió transversal dels temps de treball en relació a les necessitats familiars dels treballadors i les treballadores és inexistent.
- Només 31 convenis col·lectius reconeixen drets contractuals a les parelles homosexuals.
- Més de la meitat dels convenis analitzats (parlem de 554 convenis) estableixen ajuts econòmics per raons familiars. Únicament un conveni fa esment als ajuts de planificació familiar, i en cap conveni es recull la possibilitat de creació de guarderies laborals.