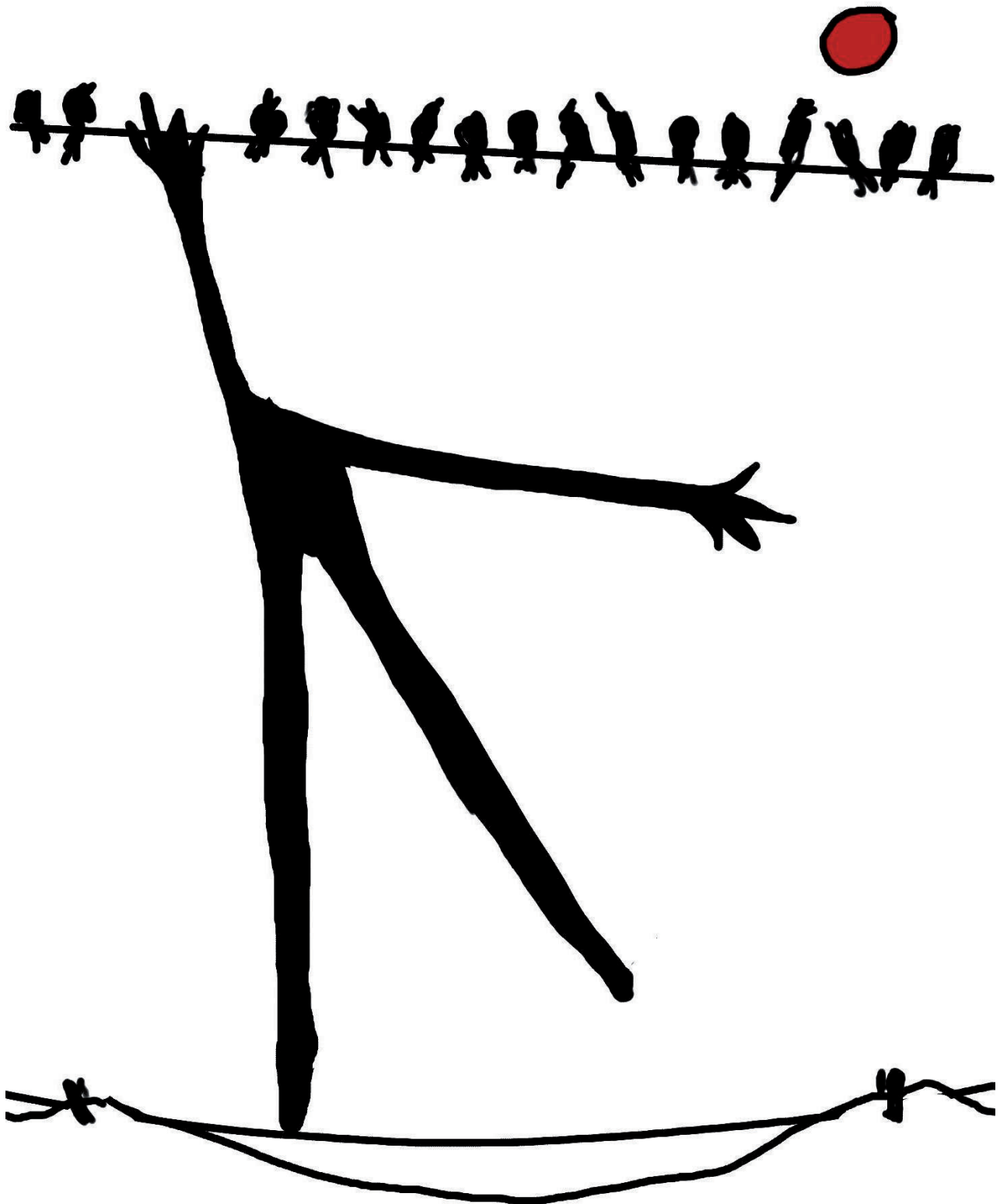


la ley de igualdad

Sindicato Federal de Telefónica - Confederación General del Trabajo



la ley de igualdad en Telefónica

La ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE del 23), pretendía ser una ley transversal que proyectara el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en los que pudiera generarse o perpetuarse la desigualdad.

Pero a pesar de tan encomiable propósito, la ley no ha supuesto grandes avances legislativos y es que determinadas cuestiones ya estaban contempladas en la legislación vigente. Parte de culpa la tiene, también, el sesgado concepto de igualdad que utiliza; considerar que los cuidados siguen siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres o fijar un objetivo de empleabilidad sin contemplar medidas de alcance sobre las condiciones de empleo son algunos de los motivos que explican el poco recorrido de esta ley.

La ley reduce el concepto de cuidados a los de la infancia sin contemplar el reparto de los trabajos. Estas son algunas medidas orientadas en ese sentido:

- **La posibilidad de acumular el período de permiso por lactancia en jornadas completas.** Siempre, en los términos acordados en negociación colectiva o por acuerdo con el empresario/a. En la práctica no se ha avanzado sustancialmente porque a pesar de que la anterior legislación limitaba este permiso a una hora de ausencia en el trabajo lo cierto era que los convenios colectivos podían establecer esta posibilidad de acumulación.
- **Reducción de jornada por guarda legal.** Ampliándose la edad máxima del o la menor de 6 a 8 años, y reduciéndose a un octavo de la jornada el límite mínimo de la reducción. La modificación se limita a ampliar la edad de los menores cuidados, manteniéndose la disminución proporcional del salario.
- **El reconocimiento de una suspensión del contrato por paternidad de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento,** que se suma al permiso de 2 días ya vigente (4 en Telefónica).
- **El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre,** aunque ésta no realizara ningún trabajo (remunerado).
- **Se sigue contemplando el descanso por maternidad como un descanso en exclusiva de la madre,** reconocida como titular única y, en el mejor de los casos, ésta podrá optar por que el padre sea el que disfrute de una parte del permiso. **No se establece la corresponsabilidad de los hombre en los cuidados pese a la retórica contemplada en la exposición de los motivos.**

Pero la ley esquivo el verdadero debate social: El papel que tienen los cuidados y quienes los dispensan

para el bienestar y la calidad de la vida de las personas. Lo que hay en juego al hablar de igualdad es mucho más que una confrontación entre el tiempo de trabajo y el tiempo empleado en los cuidados no remunerados; el debate es mucho más profundo y tiene que ver con el reparto efectivo de esos cuidados entre hombres y mujeres y como se tiene que adaptar el derecho laboral a ese nuevo escenario.

Por eso en el fondo de la cuestión reside algo tan sustancial como lo son las prioridades sociales a la hora de organizar el conjunto de la sociedad: ¿Es el funcionamiento del mercado laboral o deberá ser la estructura de los derechos sociales la que marque las directrices? Y es que esta ley mantiene el énfasis en el empleo y no en el reparto desigual del conjunto de los trabajos. Es por eso que ahonda en la noción de que el sujeto de derechos es el individuo en el mercado laboral y en la imposición de "vivir para trabajar".

En última instancia, hablar de conciliación termina siendo lo mismo que hablar de empleo y maternidad y, por desgracia, se va afianzando un modelo de "la mujer completa" que está en ambos a la vez. El resto de facetas de la vida de las personas queda fuera; los hombres, quedan fuera; y la reflexión sobre las estructuras socioeconómicas y sobre quienes asumen la responsabilidad en la sostenibilidad de la vida se minimiza.

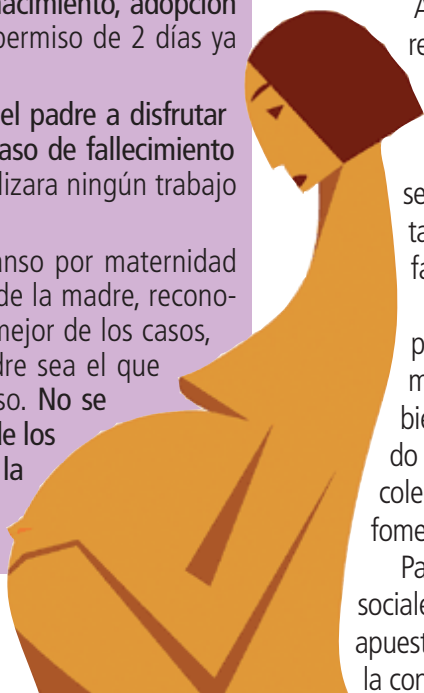
No se realiza un cuestionamiento del resto de desigualdades sociales, sino que el objetivo es equiparar a mujeres y hombres en el seno de una estructura jerarquizada, con unos roles predeterminados que la ley no modifica. Esto es especialmente perceptible en el caso del empleo, ámbito en el que la preocupación se centra en aumentar el femenino al margen de las condiciones: facilitar que las mujeres accedan al mercado de trabajo sin importar en qué condiciones.

Al exigir la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión no se cuestionan las propias estructuras de decisión.

Específicamente, en lo referido al poder económico no se cuestiona la falta absoluta de lo que se ha denominado democracia económica, como tampoco se cuestiona respecto al poder político la falta de democracia participativa y directa.

Aumentar la calidad de vida de todas las personas, una vez asumida la responsabilidad del mantenimiento de la misma, tiene que ser también un objetivo de nuestra sociedad. Respondiendo a las necesidades específicas de los diferentes colectivos que la forman, aceptando la diversidad y fomentando su independencia.

Para la CGT no se pueden conciliar avances sociales significativos con el mantenimiento de una apuesta económica neoliberal. El resultado final es que la conciliación se convierte en una farsa.



PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA SOCIO LABORAL, PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Se establece la posibilidad de que la negociación colectiva acuerde medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones a ese acceso.

Esta posibilidad ya venía siendo contemplada en nuestro Ordenamiento Jurídico: los Convenios Colectivos pueden incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades. En este mismo sentido, la recomendación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encarga, entre otros, a los negociadores, a través de los Convenios Colectivos, regular disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades de trato.

La negociación colectiva podrá también reconocer el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Artículo 45.2 de la Ley establece que en empresas de más de 250 trabajadoras/es será obligatorio elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Establecer como obligatoria la adopción de Planes de Igualdad nos parece peligroso por que si no se adoptan criterios básicos de contenido nos encontraremos que muchos de ellos, como así ocurre, se limitaran a reiterar el contenido del ordenamiento jurídico sin establecer verdadera tutela contra la discriminación. Cuestión esta última que desde CGT queremos evitar a toda costa en aquellas negociaciones colectivas donde estemos presentes

La ley crea un distintivo específico para las "empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras/es, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios".

Queremos recordar que en Telefónica ya se ha constituido la Comisión de Igualdad con la restringida presencia de los sindicatos firmantes del último convenio colectivo: UGT, CCOO y STC-UTS. Estamos convencidos de que en esa comisión deberían estar presentes todas las organizaciones sindicales con derecho a la negociación colectiva para garantizar la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, tal y como marca la Ley. Por eso nos hemos dirigido a la empresa, al CI, y al Ministerio de Igualdad para exigir nuestro derecho a participar en esa comisión; por que si nos niegan a nosotros ese derecho tam-

bién se lo están negando a todos los trabajadores y trabajadoras que representamos en esta empresa.

Es el Artículo 47 de la Ley el que garantiza el acceso de la representación legal de las y los trabajadores a la información sobre los Planes de Igualdad y la consecución de los objetivos que se implanten en Telefónica. En Telefónica se han realizado ya tres reuniones de la Comisión de Igualdad, de las que CGT no ha sido debidamente informada.

Desde CGT debemos utilizar la negociación colectiva como una herramienta con la que combatir cualquier tipo de desigualdad o de posibilidad de desigualdad, arbitrando normas y criterios de actuación en el ejercicio de los derechos. La mayor parte de las reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley de Igualdad remite a la negociación colectiva en la concreción de los derechos allí establecidos. Pero es así precisamente, no concretando en los Convenios Colectivos el ejercicio de los derechos, como se posibilita la arbitrariedad por parte de las empresas.

Por eso CGT quiere exponer a continuación algunos criterios para la negociación colectiva, conscientes de que estos criterios son generales y se deberán adaptar a la realidad concreta del sector. Los convenios colectivos deben ejercer tutela antidiscriminatoria, siendo instrumentos eficaces para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



la ley de igualdad en Telefónica

MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO

Los Convenios Colectivos deben regular disposiciones normativas que aseguren la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo de cualquier candidata o candidato basado en la aptitud individual independientemente de su género.

- Participación activa de la representación sindical en los procesos de selección de personal.
- Pactar fórmulas de acceso al empleo objetivas.
- Prohibir expresamente preguntas en cuestionarios de selección sobre cargas familiares del candidato/a.
- Pactar fórmulas de acción positiva, priorizando, en igualdad de condiciones, el ingreso de mujeres en aquellos sectores u ocupaciones donde se encuentre subrepresentada.

TEMPORALIDAD Y CONTRATACIÓN

- Establecer que en caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.
- Prioridad en la contratación indefinida de las personas que hayan estado contratadas de forma temporal en la empresa/sector.
- Establecer compromisos de contratación indefinida, vinculando este compromiso a un porcentaje concreto en el tiempo.

PROMOCIÓN DE EMPLEO

- Establecer la obligatoriedad de negociación con los comités de empresas de los criterios objetivos de promoción que garanticen igualdad de trato.
- Establecer la participación de los representantes de los trabajadores en los tribunales que enjuician la promoción, valorando de forma preceptiva y vinculante el sistema de valoración de méritos que utilice la empresa a efectos de promoción profesional.
- Establecer claramente la obligatoriedad de publicidad de los procesos de promoción.
- Realización de los cursos de formación en horario laboral, garantizando la posibilidad de acceso a los mismos de las personas que se encuentren en el ejercicio de cualquier excedencia.
- Facilitar la realización de cursos de formación para las mujeres en sectores subrepresentados.
- Reconocimiento específico en el convenio relativo a que la promoción profesional del trabajador/a no se verá negativamente afectada cuando se acoja a los derechos reconocidos para cuidado de hijos, hijas y familiares mayores.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Este derecho requiere ser concretado en la negociación colectiva, pues de otro modo podría hacer devenir imposible su ejercicio.

- Concretar la forma de acumulación posible de la jornada por motivos personales, familiares y laborales. Estableciendo qué parte de la jornada es acumulable, según la jornada laboral. (Ej. Tiempo de la jornada de obligatoria presencia y tiempo de la jornada acumulable). y tiempos de preaviso del ejercicio del derecho de adaptación de jornada.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho. Extensión de cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.
- Artículo 37.3 b) ET. Permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado.

Definir en el Convenio qué se entiende por intervención quirúrgica sin hospitalización requiriéndose para ello el simple certificado del servicio de salud al que asista el pariente sin que sea necesario que el servicio médico de empresa acredite tal circunstancia.

- Permiso por lactancia (Artículo 37.4 ET):
 - Establecer claramente que la posibilidad de acumulación del permiso en jornadas completas será de una hora diaria, o dos horas en caso de parto múltiple
 - Establecer posibilidad de acumular el permiso en jornadas a tiempo parcial.
 - Establecer que la acumulación se realizará en días hábiles y/o laborables.
 - Ampliar el permiso hasta que el menor tenga 12 meses.
 - Posibilitar el ejercicio de este permiso, no solo a los progenitores, sino a cualquier trabajador/a que tenga un menor de 12 meses a su cuidado aunque no tenga la patria potestad del menor. A efectos de acreditar la situación de cuidado, podrá exigirse el simple certificado de los servicios sociales competentes que acrediten el ejercicio del cuidado.
 - Ampliación de las horas de reducción de la jornada a 2 horas en caso de parto múltiple.
 - Establecer plazos de preaviso para el disfrute de la acumulación en jornada completa o a tiempo parcial.
- Reducción de la jornada por guarda legal (Artículo 37.5 ET):
 - Ampliar este derecho de reducción de jornada por cuidado de menores de ocho a doce años la edad del menor.
 - Ampliar este permiso para el cuidado de los ascendientes.
 - Ampliar este permiso de reducción de jornada por guarda para cuidados de familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente, aunque el familiar desempeñe alguna actividad retribuida.
 - Establecer el derecho a reducir la jornada por cuidado de un familiar en primer grado, a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- Permisos por cuidados de emergencia: Para el caso de que el trabajador/a tuviera agotados las vacaciones del año en curso, y tuviera una situación de especial necesidad de cuidados de hijos, cónyuges o parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona dependientes del empleado, garantizar la posibilidad de disfrute de hasta 5 días de vacaciones anticipadas del año siguiente.
- Establecimiento de permiso retribuido por asistencia médica del trabajador/a: Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas de los hijos/as que convivan con el empleado, sin limitación de edad, o de personas mayores

de edad que por circunstancias de edad, enfermedad crónica o discapacidad grave o se encuentren situación de dependencia sometidas a cuidado del trabajador/a.

- Establecimiento de un permiso retribuido para la asistencia técnica de fecundación asistida.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

- Establecer 15 días adicionales de licencia no retribuida al año que puedan coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia retribuida, vacaciones o puentes.
- Establecimiento de un permiso no retribuido por un periodo no inferior a 15 días ni superior a tres meses para las trabajadoras/es que podrán acumular al ejercicio de cualquier permiso o baja laboral derivada de la maternidad, con obligación de cotización.

VACACIONES ANUALES ARTICULO 38.3 ET

Garantizar que los trabajadores/as que disfruten una baja por maternidad/paternidad/ riesgo durante la lactancia podrán unir las vacaciones anuales al periodo de baja.

- El estatuto de los trabajadores establece que para el caso de que el periodo de vacaciones coincida en todo o en parte con la incapacidad derivada del embarazo, lactancia o periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad o disfrute de permisos, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural que corresponden. En este sentido los convenios colectivos deberán:
 - Ampliar la posibilidad de ejercicio de vacaciones fuera del año natural si estas coinciden con una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o incapacidad temporales por contingencias comunes.
 - Establecer posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del año natural, sin necesidad de disfrute inmediatamente después de la situación de baja o ejercicio de permiso. Posibilitar a que el trabajador acumule las vacaciones del año de la situación de baja o ejercicio de permiso con las vacaciones del año siguiente.

EXCEDENCIAS.

Obligatoriedad de cubrir las excedencias con reserva de puestos de trabajo con contratos de interinidad.

- Excedencia por cuidado de hijos/a o menor acogido y por cuidado de otros familiares (Artículo 36.3 ET):
 - Ampliar el periodo de excedencia de tres años a seis contando desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.
 - Es necesario regular y concretar en el convenio colectivo la forma de disfrute de excedencia fraccionada por un periodo de tres años por cada hijo/a o menor acogido. Estableciendo periodos mínimos de excedencia continuada. (Ej. Excedencias de periodos de 15 días).
 - Establecimiento claro y concreto del derecho de los trabajadores a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de excedencia.
 - Establecimiento de la obligación de la empresa de convocar a los trabajadores excedentes a los cursos de formación. Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

- excedencia por cuidado de un familiar de hasta segundo grado:
 - Ampliar el periodo de excedencia a cuatro años.
 - Establecimiento de la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.
 - Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.
- Excedencia voluntaria:
 - Establecimiento de la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.
 - Posibilitar la ampliación de la excedencia solicitada inicialmente, respetándose su derecho de reingreso.
 - Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

RIESGOS LABORALES. SEGURIDAD Y SALUD

- Evaluación de riesgos laborales de todos y cada uno de los puestos de trabajo, analizando qué riesgos comporta el puesto de trabajo para mujeres embarazadas o lactantes.
- Competencia del Comité de Seguridad y Salud para establecer las medidas preventivas y mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales.

ACOSO MORAL

- Tipificar las conductas de acoso en el Convenio.
- Establecer un procedimiento predisciplinario o interno que facilite la imposición de sanciones en su caso. (Apertura de expediente, nombramiento de figura instructora, etc.) Procedimiento bajo los principios de confidencialidad, seriedad, rapidez, garantizando la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.
- Este procedimiento deberá garantizar la situación de la persona acosada y la falta de medidas coercitivas contra ella. Así mismo deberá garantizarse que los trabajadores que participen en el proceso, ya sea como parte de la comisión instructora o como testigos, no podrán ser objeto de represalias de ningún tipo.
- Creación de Comisiones Instructoras, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento predisciplinario o interno (Las personas que formen parte de la comisión no podrán ser trabajadores del mismo departamento o servicio de la empresa en la que preste servicios la persona acosada).
- Establecer los requisitos de formación en relación con las personas que intervendrán en ese procedimiento disciplinario interno. Garantizando que éstos miembros reciban formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.
- Establecer que las personas que intervengan en este procedimiento predisciplinario tendrán facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de la empresa, con objeto de recabar la información necesaria, con independencia de su nivel jerárquico.
- Garantizar que los trabajadores/as acosados podrán ser asistidos, en el marco de las Comisiones Instructoras, por los representantes de los trabajadores o de cualquier persona de su confianza.