

**INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO
DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Sesión ordinaria del Pleno de 22 de octubre de 2003

INDICE

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL INFORME	3
2. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA: AVANCES Y DIFICULTADES	7
3. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO	18
3.1. El impulso a la igualdad de género desde la normativa y políticas comunitarias	18
3.2. La legislación española y el papel de la negociación colectiva	22
3.3. La Administración Laboral y los organismos de igualdad.....	27
4. EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	34
4.1. Rasgos generales	34
4.2. Tratamiento por materias	38
4.2.1. Acceso al empleo, formación y promoción profesional	38
4.2.2 Clasificación profesional y sistemas retributivos.....	42
4.2.3 Conciliación de la vida laboral y familiar	45
4.2.4 Otras materias.....	50
4.2.5 Instrumentos de promoción de la igualdad: las Comisiones Paritarias y las Comisiones de Igualdad de oportunidades.....	52
5. CONCLUSIONES	55
ANEXO I: RELACIÓN DE COMPARENCIAS EN LA COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	82
ANEXO II: DOCUMENTOS INSTITUCIONALES Y GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS.....	84
ANEXO III: CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRAS DE DISTINTOS ESTUDIOS RECIENTES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	87

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL INFORME

En mayo de 2002, el Consejo Económico y Social recibió del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales la solicitud de elaboración de un *Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres*. La petición partía de la utilidad de la negociación colectiva para alcanzar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y la permanencia en el empleo señalando una serie de temas que, por afectar a derechos disponibles, serían susceptibles de tratamiento por los agentes sociales en la negociación a fin de contribuir efectivamente a conseguir esa igualdad.

La Comisión de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social asumió la realización del informe, iniciando una ronda de comparecencias de responsables de distintos departamentos y organismos de las Administraciones públicas, representantes de organizaciones sindicales y empresariales sectoriales y expertos universitarios, que se desarrollaron entre junio de 2002 y febrero de 2003. El objetivo que se marcó la Comisión fue la realización de un informe con un enfoque constructivo dirigido a reforzar positivamente el incipiente tratamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva.

En los últimos años, y desde distintos ámbitos, son cada vez más frecuentes los llamamientos a la negociación colectiva como escenario especialmente adecuado para el avance en la igualdad entre hombres y mujeres; como también son numerosos los informes y estudios realizados que dan cuenta del carácter todavía residual de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en los convenios colectivos, si bien es cierto que la introducción de estas materias de una manera u otra ya no es algo extraño en la negociación. La aportación específica del CES a través de este informe no consistiría en elaborar un estudio más de estas características sino en la visión conjunta de los agentes sociales aquí representados sobre las potencialidades de la negociación colectiva como instrumento para mejorar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

Como ya se ha mencionado, a la hora de abordar este estudio, la Comisión de Trabajo ha contado como soporte de la reflexión y discusión previa con las aportaciones de distintos expertos, representantes de diversas organizaciones y sectores (Anexo I: listado de comparecencias). Se han tenido en cuenta las conclusiones generales, en buena medida coincidentes, de los más recientes estudios realizados en la materia por diferentes autores, instituciones así como organizaciones sindicales y empresariales a partir del análisis de distintas muestras de convenios (Anexo II). Asimismo, se han estudiado los distintos códigos de conducta, recomendaciones o guías de buenas prácticas elaboradas por distintas instituciones e interlocutores sociales, tanto de ámbito

comunitario como nacional (Anexo III: Bibliografía básica sobre negociación colectiva).

No es la primera vez que el Consejo Económico y Social aborda el desafío de la igualdad entre hombres y mujeres. Desde distintas perspectivas, esta institución se ha aproximado a la realidad sociolaboral de las mujeres en España a partir de la observación de los indicadores sociolaborales más relevantes¹. Aprovechando esta experiencia previa y sin abordar un análisis exhaustivo como el que se ha realizado en otras ocasiones, se proporciona una breve referencia a la evolución de las principales variables relacionadas con la participación laboral de la mujer que determinará el contexto y la justificación más clara del propio informe. Como se analiza en el capítulo 2, los distintos indicadores reflejan una evolución con claroscuros en numerosos campos en la que se conjugan progresos evidentes con la persistencia de una situación diferencial desfavorable a las mujeres en varias esferas del mercado de trabajo.

Como se recuerda en el capítulo 3, en el plano normativo se han producido avances muy importantes en el fomento y la remoción de obstáculos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Derecho Comunitario ofrece el soporte sustancial de su consideración en el Derecho originario y las sucesivas Directivas denominadas “de igualdad de trato”. Las últimas reformas aprobadas en este marco incorporan novedades importantes que, por una parte, requerirán la adaptación de las normas nacionales y, por otra, incluyen varios llamamientos al papel de la negociación colectiva.

Por otro lado, los progresos en la normativa comunitaria enlazan con las más recientes orientaciones de la política de empleo, en cuya aplicación están directamente implicados los interlocutores sociales. En este ámbito, la estrategia de Lisboa supuso un avance al introducir la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo de la política de empleo. El desarrollo posterior de dicha estrategia ha llevado a incluir la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, especialmente en su vertiente retributiva, como parte integrante del sistema de indicadores de la calidad en el empleo que se está implantando en la Unión Europea. La propia estrategia marco europea de igualdad entre hombres y mujeres hace referencia a la importancia de la función de los interlocutores sociales y la negociación colectiva.

También la legislación española ha ido asumiendo en este campo los avances en el marco normativo comunitario, avances que, por sí solos, no son suficientes para propiciar un cambio que tiene dimensiones eminentemente culturales. La relación entre la ley y el convenio, en especial a partir de la reforma de 1994 y la consiguiente ampliación de materias disponibles, constituye un campo todavía por explorar en

¹ Véase CES, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, publicación trimestral.

materia de igualdad de oportunidades. Son importantes asimismo las funciones que corresponden a la Administración Laboral y a los organismos públicos de igualdad, cuya actuación en este ámbito conviene examinar bajo la perspectiva de su efectividad. Han contribuido a este análisis las comparecencias de la Inspección de Trabajo, la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Asuntos Sociales, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como la información recibida de los organismos de igualdad (Instituto de la Mujer y los correspondientes autonómicos).

El siguiente capítulo del informe se detiene en extraer los principales rasgos del tratamiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la experiencia negocial de los últimos años. Antes se abordan los condicionantes de partida de la situación actual, teniendo en cuenta cuestiones como la articulación de la negociación colectiva en España, la mecánica de la negociación, las peculiaridades del proceso de sustitución de Ordenanzas, la propia composición de las mesas negociadoras y otros aspectos de relevancia. A continuación se consideran distintos bloques de materias, teniendo en cuenta cómo están siendo contempladas desde el punto de vista de su adecuación al principio de igualdad entre hombres y mujeres. Se han tenido en cuenta cinco bloques de materias propias de la negociación, atendiendo a las posibilidades de intervención en las mismas desde la perspectiva de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: acceso al empleo, formación y promoción profesional; clasificación profesional y sistemas retributivos; la conciliación de la vida laboral y familiar; otros aspectos que guardan relación con la igualdad efectiva en el ámbito de la empresa (prevención y garantías frente al acoso sexual y prevención de riesgos laborales); y, por último, la existencia de instrumentos específicos de promoción de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva en España.

Valga recordar que, respecto a las potencialidades de la negociación colectiva, los interlocutores sociales están asumiendo ya el papel cada vez más relevante que desde la legislación y las instituciones se reconoce a la autonomía colectiva a la hora de generar un entorno laboral favorable a la igualdad de oportunidades. En efecto, se ha producido una evolución positiva en los contenidos de los grandes acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva, que cada vez se muestran más permeables a esta cuestión. El ANC 2002 consideraba ya entre sus objetivos en materia de empleo promover la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Señalaba asimismo la necesidad de promocionar actuaciones encaminadas a favorecer la igualdad en materia salarial, en el acceso al empleo y a la formación, así como de adecuar las previsiones de los convenios a las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 39/1999. El Acuerdo encomendaba a la Comisión de Seguimiento la realización de un estudio para analizar los posibles

factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La elaboración en cumplimiento de ese acuerdo de un documento de *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado en febrero de 2003, viene a corroborar la apuesta decidida de los agentes sociales por un modelo de relaciones laborales que integre la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios de la organización de la empresa. La firma del ANC 2003 representó un paso importante, definiendo una serie de criterios generales para el tratamiento por la negociación colectiva de diversas materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, la Comisión de Seguimiento se comprometió a difundir el conjunto de buenas prácticas que pueden favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas, e impulsar medidas positivas que ayuden a la integración laboral de las mujeres en todas las ocupaciones y sectores de actividad. Este informe del CES pretende contribuir a reforzar, consolidar y divulgar los principios que presiden esas orientaciones asumidas ya, con carácter general, por los interlocutores sociales.

Partiendo, pues, de un breve diagnóstico respecto a la situación sociolaboral de la mujer en España, el momento parece oportuno para recordar en qué punto se encuentra la evolución normativa en materia de igualdad de oportunidades, cuál ha sido hasta ahora la manera de afrontar la cuestión de la igualdad en los convenios colectivos, reflexionar sobre los factores que han contribuido a esa situación y si es preciso adoptar recomendaciones o proponer medidas sobre cómo impulsar el avance en esta materia.

2. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA: AVANCES Y DIFICULTADES

El cambio en la situación sociolaboral de las mujeres constituye una de las tendencias más sobresalientes en la evolución de la sociedad española de los últimos decenios². Este cambio ha sido especialmente intenso en la última década, pero tiene como trasfondo un proceso más largo de cambios culturales y sociales que han ido modificando sustancialmente el papel de la mujer también en las esferas de la familia y de la educación.

El indicador más global del cambio en la situación sociolaboral, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, es bien expresivo de los cambios recientes: entre 1977 y el 2003 la cifra de mujeres activas casi se ha doblado (de 3,8 a 7,5 millones) y la tasa de actividad se ha incrementado en 15 puntos (de 28 por 100 a 43 por 100); en ese tiempo la cifra de varones activos ha sumado sólo poco más de 1,5 millones (de 9,5 a 11,1) y la tasa de actividad se ha rebajado en 10 puntos (de 77 por 100 a 67 por 100). Ese cambio ha afectado, con diferentes intensidades y ritmos, a todas las dimensiones centrales de la situación sociolaboral de las mujeres: el nivel educativo, el acceso al empleo, el nivel profesional y la formación y organización de los hogares³.

A pesar de esa profunda transformación, intensificada en los últimos años, que ha mejorado notablemente la situación sociolaboral de las mujeres españolas respecto a su situación hace unas décadas, esos indicadores básicos de esa situación (empleo, formación, salario y conciliación) muestran la distancia que todavía les separa respecto a los hombres españoles (Cuadro 2.1) y respecto a varones y mujeres europeos (Cuadro 2.2). En este marco de comparación, es conocido que la situación sociolaboral de las mujeres es uno de los rasgos que más diferencia a España de los países del entorno europeo, particularmente si se comparan con las mujeres de los países del centro y norte.

El ritmo de incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido especialmente intenso en los dos ciclos expansivos recientes: uno que se inicia a mediados de los años ochenta y se interrumpe con la crisis de los primeros noventa, otro, de muy superior intensidad, que se inicia a mediados de los años noventa y que se mantiene hasta la

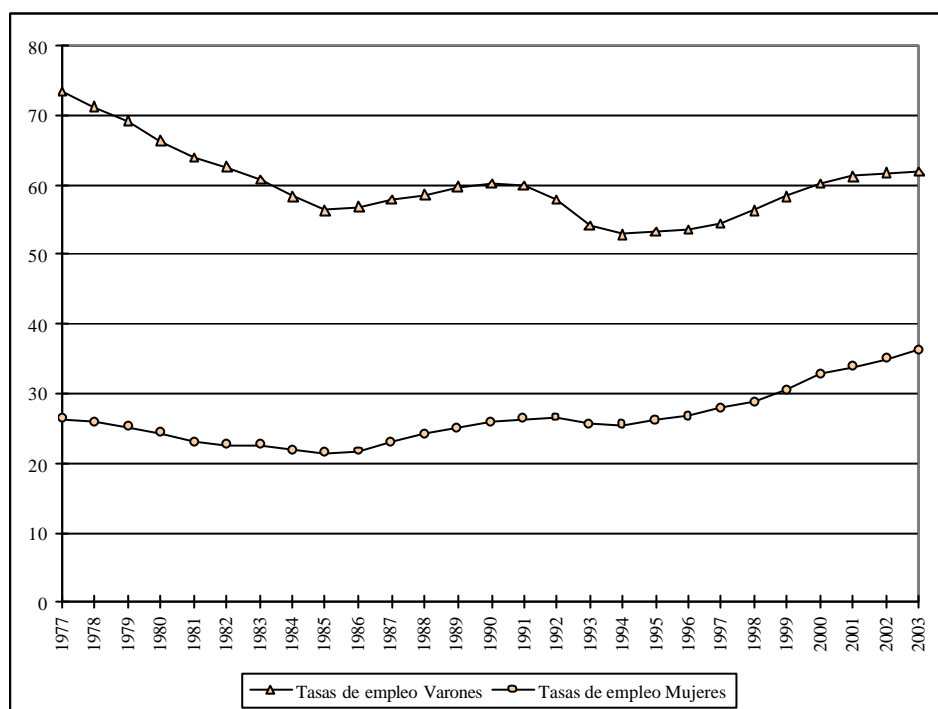
² El CES está realizando, por iniciativa propia, una actualización del informe sobre *Situación de la mujer en la realidad sociolaboral española*, publicado en 1994. Este nuevo informe actualizado recogerá con mucha más extensión el diagnóstico que en este apartado se presenta sólo muy esquemáticamente.

³ La mayor parte de los datos a los que se hace referencia en este apartado se incluyen como indicadores básicos de empleo, educación, salario y conciliación en varios cuadros: uno comparativo y con datos recientes de la UE (Cuadro 1); otro de la evolución durante los últimos diez años en España (Cuadro 2)

actualidad (Gráfico 2.1). El avance de este último ciclo es muy notable: entre 1995 y 2003 la cifra de mujeres empleadas se ha incrementado en un 50%, sumando, en sólo ocho años, algo más de 2 millones a los 4 millones de mujeres ocupadas.

GRÁFICO 2.1
TASAS DE EMPLEO POR SEXO, 1977-2002

(Porcentaje de ocupados sobre el total de población de 16 y más años, segundos trimestres)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002. [ine.es/inebase]

A pesar de ese sustantivo avance, la situación española dista todavía mucho de los escenarios que se ambicionan en la UE, lo que la hace objeto habitual de atención en las valoraciones comparadas de las políticas de empleo en ese ámbito. Las actuales tasas de ocupación y paro femenino en España (Cuadro 2.1) distan todavía mucho de las establecidas como objetivo en la Estrategia de Lisboa; recuérdese, 60% en tasa de empleo para 2010 y en torno al 3% en tasa de desempleo. El logro de ese objetivo de tasa de empleo femenino en el 2010 requeriría unos incrementos anuales de la ocupación femenina que debería doblar al menos los promedios de los últimos años. En el *Informe conjunto de empleo 2002*, la propia Comisión Europea valora positivamente la evolución reciente de los indicadores de empleo femenino en España, pero señala también a España como uno de los países en los que es más alta la diferencia en empleo y en desempleo por sexo; de un modo similar, constata que España es uno de los países en que los agentes sociales han comenzado a afrontar el problema de las diferencias de salario por sexo, pero apunta que la reducción del mismo no es todavía una prioridad para los agentes sociales de la mayoría de los Estados miembros.

En términos de participación laboral de las mujeres, y desde la preocupación por la igualdad de oportunidades, no debería olvidarse la creciente presencia de mujeres extranjeras entre la población femenina ocupada de España. En 2002 las mujeres extranjeras de alta en la Seguridad Social ya son algo más de un tercio del total de trabajadores extranjeros. Una cuarta parte de esas mujeres se ocupaban en el servicio doméstico, pero esa proporción tiende a descender y se aprecian aumentos significativos de mujeres extranjeras trabajando en actividades de servicios a empresas, hostelería y comercio.

Los aumentos en la participación laboral de las mujeres en España están fuertemente asociados con las mejoras de su nivel educativo, que a su vez son el resultado de los cambios culturales sobre el papel de la mujer en el hogar. En los grupos de edad egresados del sistema educativo en los últimos años (25-34 años), el porcentaje de mujeres jóvenes que han conseguido un nivel de estudios secundario no obligatorio supera ya ligeramente al de los varones; en el nivel universitario esa diferencia a favor de las mujeres es aún más marcada. Esta mejora expresa, en parte, la creciente orientación de las mujeres a competir en el mercado de trabajo con una mayor dotación de capital formativo y compensar, con ello, sus tradicionales desventajas de acceso al mismo.

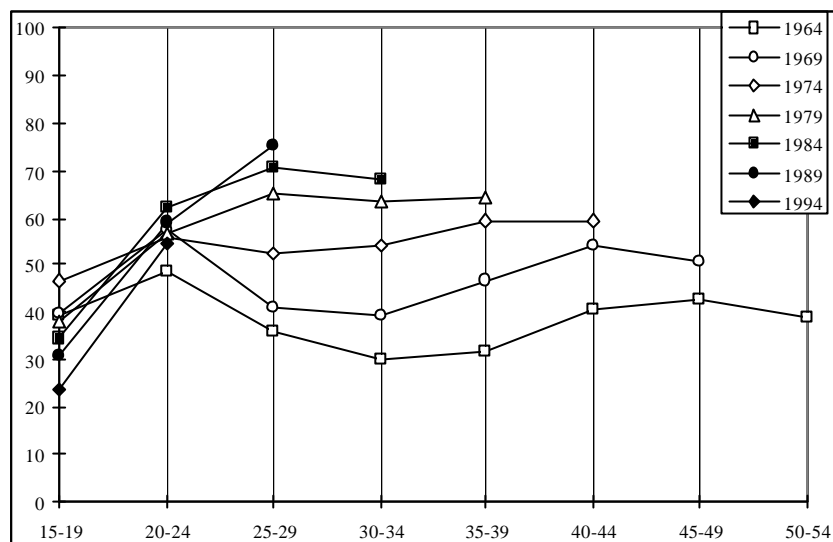
Todavía se observa, sin embargo, una concentración excesiva de mujeres en titulaciones de formación profesional etiquetadas como “femeninas” y una menor presencia en algunos grupos de titulaciones universitarias de muy buen comportamiento en el mercado de trabajo, como las tecnológicas, en las que las mujeres sólo ocupan una de cada cuatro plazas.

El cambio en los perfiles educativos de las mujeres españolas ha alterado sustancialmente sus trayectorias de inserción laboral (Gráfico 2.2). Ya las generaciones de mujeres jóvenes que se han venido incorporando al mercado de trabajo desde los años ochenta muestran pautas muy diferentes de las de sus predecesoras: se retrasa más en el acceso inicial al mercado de trabajo, pero reducen mucho la frecuencia de retiradas como consecuencia del matrimonio o la maternidad.

GRÁFICO 2.2

**TRAYECTORIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS POR COHORTES
QUINQUENALES, 1964-1994**

(Tasas de actividad. Mujeres que tenían 16-19 años al inicio de cada quinquenio, cuartos trimestres)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

(Los datos de 1964 a 1974 están tomados de: Luis J. Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993.)

Ese cambio en las trayectorias de inserción laboral ha hecho que se haya reducido sensiblemente el diferencial en las tasas de empleo de mujeres y varones en todas las edades medias del ciclo laboral (25-50 años), aunque todavía se mantenga en una apreciable distancia, ya que las tasas de empleo oscilan, según edades, entre 90 y 95 % para los varones y entre 50 y 75% para las mujeres. De cualquier modo, ese diferencial está fuertemente afectado por los niveles educativos: entre los varones y las mujeres con niveles educativos universitarios apenas hay diferencias en sus tasas de empleo en cualquiera de los grupos de edades. Esas diferencias en las tasas de ocupación se acrecientan a medida que se descende en el nivel educativo y son aún más fuertes en los grupos de edades más altas y en los niveles educativos más bajos. Tan es así que, por ejemplo, las tasas de ocupación de los varones mayores de 40 años y con nivel educativo primario o inferior superan en más de 30 puntos las de las mujeres de iguales características.

Es muy importante constatar el cambio de comportamiento de las mujeres en relación con las circunstancias familiares y el empleo. El dato relevante al respecto es que, desde mediados de los noventa, las tasas de actividad de las mujeres con diferentes situaciones familiares (solteras, casadas con hijos menores de 6 años y casadas con hijos entre 6-15 años) alcanzan niveles muy similares. Esto es un dato que confirma la permanencia en

actividad de las mujeres en las etapas de más responsabilidades familiares y que fundamenta la importancia de las actividades de conciliación.

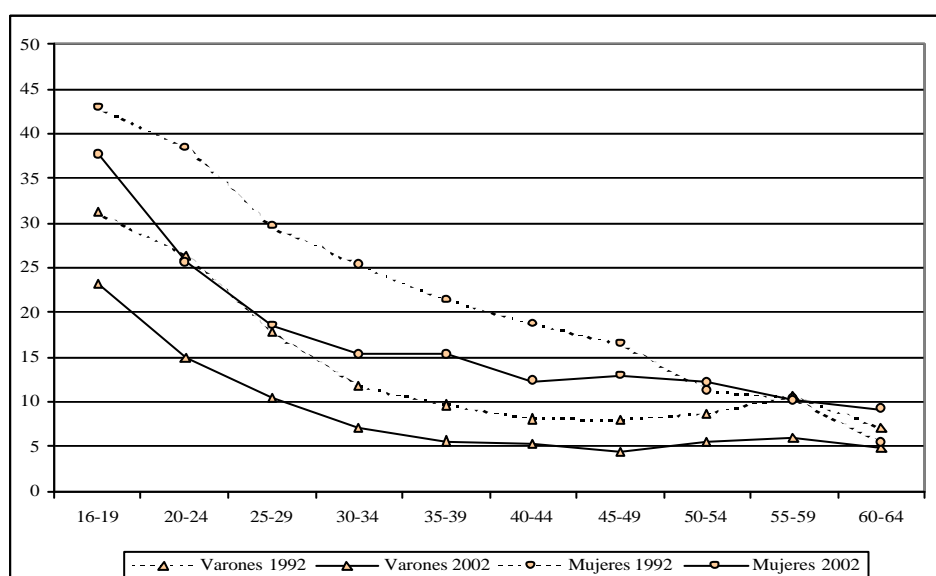
A pesar de esas mejoras en nivel educativo y de esos cambios en las estrategias laborales de las mujeres, hay varias esferas de la participación laboral de las mujeres en las que se presentan importantes desajustes que apuntan a déficits en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo o la conciliación. Las esferas en los que son más acusados esos desajustes son el desempleo, la segregación ocupacional, la brecha salarial y la dedicación a las responsabilidades domésticas.

La reducción del paro observada a lo largo de la última década ha supuesto también una reducción del diferencial de paro entre hombres y mujeres (Gráfico 2.3). Aún con ello, la tasa de paro de las mujeres supera a la de los varones en una cifra muy similar, de entre 8 y 10 puntos, en todos los grupos de edad, y sólo se reduce ligeramente en los grupos de más edad. En ese diferencial hay una parte debida al desigual perfil educativo de las mujeres: en concreto, a la superior presencia de mujeres adultas con bajo nivel educativo y de mujeres jóvenes en titulaciones del primer nivel de formación profesional que son muy poco demandadas. Pero también es cierto que a igualdad de niveles educativos se mantiene esa diferencia de paro entre sexos, mucho más desfavorable para las mujeres en los niveles educativos bajos y menos en los más altos.

GRÁFICO 2.3

TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1992 Y 2002

(Porcentaje de parados sobre la población activa en cada grupo de edad y sexo, segundos trimestres)



Los datos de paro desde el primer trimestre de 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002. [ine.es/inebase]

Los desajustes son también notables en cuanto al empleo en ramas de actividad y ocupaciones. Una de cada tres mujeres ocupadas lo está en las ramas del comercio y la hostelería; y otro tercio se repartiría en un grupo de ramas de servicios, predominantemente en los servicios de atención a personas (sanidad, educación, servicios sociales y servicios a empresas, principalmente). Eso es el resultado de su concentración en unos pocos grupos de ocupaciones, principalmente en los niveles bajos y medios de la pirámide ocupacional: en 2002, con datos de la *Encuesta de Población Activa*, una quinta parte de las mujeres se emplean en el grupo de los “trabajadores no cualificados” (19,7 por 100 de mujeres y 11,6 por 100 de varones); y otro cincuenta por ciento se ubica en empleos de nivel intermedio agrupados en las rúbricas de “servicios de restauración, personales y vendedores”, “empleados administrativos” y “técnicos y profesionales de apoyo” (49 por 100 de mujeres y 23,6 por 100 de varones en los tres grupos). También el grupo de “técnicos, profesionales, científicos e intelectuales” acoge a una cifra apreciable, el 16,1 por 100 de las mujeres ocupadas, atribuible en su mayoría a la presencia de mujeres ocupadas en puestos de nivel universitario en los grandes servicios públicos.

Mucho más significativo es que el empleo de las mujeres se concentre en grupos que son “muy femeninos” en su composición, porque ello apunta a un fenómeno de segregación ocupacional. Efectivamente, también para el año 2002, se observa que los grupos en los que se concentra el empleo de las mujeres son también los que tienen los niveles más altos de segregación “pro femenina”: en “empleados administrativos” y en “servicios de restauración, personales y vendedores” las mujeres se acercan a los dos tercios de sus plantillas; en “trabajadores no cualificados” y en “técnicos, científicos y profesionales de apoyo” a la mitad. Por el contrario, los grupos en los que se concentra la ocupación de los varones, son también los que tienen los índices más altos de segregación “pro masculina”: en los grupos de los “trabajadores cualificados de la industria y la construcción” y de los “trabajadores semicualificados” los varones rondan el 90 por 100; y en el grupo de superior nivel, el de “directivos de empresas y administraciones públicas” los varones ocupan algo más de dos tercios de los puestos, con el añadido de que esa proporción apenas ha variado en la última década. Los datos de altas en afiliación a la Seguridad Social confirman también esa pauta de polarización: tres de cada cuatro nuevas afiliaciones en los grupos de cotización 2 (titulados universitarios de grado medio) y 7 (auxiliares administrativos) son mujeres, aunque también muestran una presencia creciente de mujeres en el grupo 1 (titulados universitarios superiores). En todo caso, no debe olvidarse que la presencia femenina en grupos medios altos (“técnicos y profesionales” y “técnicos de apoyo”) mantiene una constante tendencia de aumento.

La brecha salarial entre varones y mujeres es uno de los fenómenos más claramente observados, pero también del que se pueden encontrar diagnósticos variados en función de las fuentes estadísticas utilizadas y de las metodologías de cálculo empleadas. De hecho, se pueden encontrar datos diferentes de esa brecha en las diversas fuentes disponibles, bien sea la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios* para España o bien el *Panel de Hogares* o la *Estadística Armonizada de Salarios* para las comparaciones europeas.

Con datos del *Panel de Hogares de 1999*, la brecha salarial se sitúa en España en un 14 por 100 de ganancia media por hora inferior para las mujeres respecto a los varones; esa cifra es del 16 por 100 en la UE. Esa brecha es más amplia en el sector privado que en el público (20 por 100 y 13 por 100 respectivamente) y en los jóvenes que en los adultos (23 por 100 en 16-29 años, 9,5 en 30-49 años y 4 por 100 en 50-64 años). Se observa además que la brecha salarial es muy alta entre los ocupados con estudios superiores (24 por 100), por encima de la de los ocupados de nivel secundario (12 por 100) y los de nivel inferior al secundario (21 por 100). Por otra parte, en los puestos ocupados por los universitarios se detectan más situaciones de sobrecualificación, frecuencia que es más acusada en las mujeres. También es más alta la brecha salarial en algunos grupos ocupacionales de presencia mayoritaria de mujeres, como el de “empleados administrativos” (34 por 100) o el de “técnicos y profesionales de apoyo” (22 por 100).

Finalmente, en la esfera de la conciliación de la vida laboral y familiar, todos los datos disponibles confirman que la mayor participación laboral de las mujeres ha variado muy poco la pauta tradicional en el reparto de responsabilidades domésticas; ello a pesar de los profundos cambios que se han producido en el tamaño de las hogares, en las pautas de natalidad y en la presencia de la mujer en el trabajo extradoméstico. La frecuencia de mujeres que se dedican a tareas del hogar se mantiene en una proporción muy alta, en torno al 80 por 100, cualquiera que sea su situación respecto a la actividad (ocupada, parada o inactiva); mientras que la dedicación de los hombres sigue siendo muy baja, en torno al 15 por 100, y tampoco se ve incrementada en las situaciones en que los varones están parados o inactivos respecto a quienes están ocupados. Algunos estudios observan apreciables diferencias entre CC AA en esta esfera, tanto en lo que se refiere a las dedicaciones relativas de varones y mujeres como en las dedicaciones según la situación laboral.

En la situación española, las mayores dificultades de conciliación de vida laboral y familiar de las mujeres se encuentran también claramente condicionadas por el déficit de equipamientos públicos para el cuidado de personas dependientes (personas mayores y niños menores de 3 años principalmente) y por la escasa coordinación de los tiempos laborales y de otros usos sociales del tiempo.

CUADRO 2.1

INDICADORES DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN ESPAÑA POR SEXO (1992-2002)

MUJERES

Periodo	Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Paro Juvenil (< 25)	Tasa de Empleo	Ocupadas tiempo parcial (%)	% Mujeres con Educación Postsecundaria o Superior sobre total mujeres > 16 años	Ocupadas que cursan estudios (% sobre total ocupadas)	Brecha salarial ¹	Mujeres en categorías ocupacionales altas ² (%)	Conciliación de Vida Laboral y Familiar ³
1992TIV	35,70	27,28	35,48	32,96	13,64	9,80	4,30	-	-	63,00
1993TIV	36,66	30,69	33,69	33,64	14,20	8,54	4,95	-	-	64,00
1994TIV	37,39	31,96	32,60	33,78	14,77	11,12	5,28	-	39,80	63,00
1995TIV	37,86	30,41	31,41	34,43	16,50	12,14	4,91	-	41,20	64,00
1996TIV	38,55	29,18	30,41	34,89	16,18	13,19	5,36	74,9	41,68	64,00
1997TIV	39,20	27,96	28,71	35,15	17,06	13,63	4,92	75,9	41,84	67,00
1998TIV	39,49	26,15	27,38	35,10	16,49	14,50	5,08	78,1	41,90	66,00
1999TIV	40,68	22,45	26,21	36,23	16,63	15,48	5,99	77,8	40,96	61,00
2000TIV	41,73	19,76	25,20	36,86	16,21	14,56	6,39	76,9	41,62	60,00
2001TIV	40,76	15,16	25,48	37,29	16,59	15,22	6,16	-	42,70	61,00
2002TIV	42,32	16,20	22,59	37,93	16,61	15,68	5,79	-	42,55	60,00

Nota: Los datos de paro desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Ver metodología EPA-2002 para más información.

(1): Ratio mujeres/varones (ganancia mujeres*100/ganancia varones) (Fuente: *Encuesta de Salarios*).

(2): Porcentaje de mujeres sobre total de personas ocupadas en esas categorías (1. Dirección de las empresas y de la Administración Pública, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el dato se refiere a segundos trimestres)).

(3): Ocupadas que compaginan la actividad con "labores del hogar" (porcentaje sobre el total ocupadas en esta situación).

(4) En el año 2000 se produce un cambio metodológico al crearse la Clasificación Nacional de Educación CNED-2000, para que pueda ser comparable con la Clasificación Internacional de Educación (ISCED-97).

Fuente: INE.

CUADRO 2.1 (CONTINUACIÓN)

VARONES

Periodo	Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Paro Juvenil (< 25)	Tasa de Empleo	Ocupados tiempo parcial (%)	% Varones con Educación Postsecundaria o Superior sobre total varones > 16 años	Ocupados que cursan estudios (% sobre total ocupados)	Brecha salarial	Varones en categorías ocupacionales altas ² (%)	Conciliación de Vida Laboral y Familiar ³
1992TIV	66,70	15,91	33,02	67,04	2,15	9,75	2,38	100,0	-	1,90
1993TIV	66,35	19,80	32,46	66,36	2,38	10,09	2,61	100,0	-	2,00
1994TIV	65,36	19,01	30,37	66,22	2,44	13,19	2,73	100,0	60,20	3,00
1995TIV	64,97	18,03	28,50	65,57	2,93	14,30	2,83	100,0	58,80	4,00
1996TIV	65,18	17,05	28,82	65,11	2,85	15,22	3,04	100,0	58,32	6,20
1997TIV	65,24	15,28	27,73	64,85	2,97	15,65	2,93	100,0	58,16	8,00
1998TIV	65,72	12,95	27,72	64,90	2,89	16,36	3,01	100,0	58,10	9,00
1999TIV	65,94	10,65	27,13	63,77	2,78	17,55	3,44	100,0	59,04	9,00
2000TIV	66,93	9,26	27,53	63,14	2,63	15,86	3,84	100,0	58,38	10,00
2001TIV	66,56	7,48	27,43	62,71	2,72	16,16	3,69	100,0	57,30	12,24
2002TIV	67,00	8,27	27,82	62,07	2,50	16,44	3,41	100,0	57,45	13,02

Nota: Los datos de paro desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Ver metodología EPA-2002 para más información.

(2): Porcentaje de hombres sobre total de personas ocupadas en esas categorías (1. Dirección de las empresas y de la Administración Pública, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el dato se refiere a segundos trimestres).

(3): Ocupados que compaginan la actividad con "labores del hogar" (porcentaje sobre el total ocupados en esta situación).

(4) En el año 2000 se produce un cambio metodológico al crearse la Clasificación Nacional de Educación CNED-2000, para que pueda ser comparable con la Clasificación Internacional de Educación (ISCED-97).

Fuente: INE.

CUADRO 2.2

INDICADORES DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUROPA POR SEXO

	Alemania		Austria		Bélgica		Dinamarca		España		Finlandia		Francia		Grecia	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Empleo																
Tasa de Actividad, 2001	63,8	78,8	62,5	79,4	54,2	73,5	75,9	83,8	51,7	78,0	72,4	77,6	62,0	74,8	48,7	76,2
Tasa de Empleo, 2001	58,8	72,6	60,1	76,7	50,5	69,1	72,0	80,2	41,9	70,9	65,4	70,9	56,1	70,3	40,9	70,8
Tasa de Paro, 2001	8,1	7,7	4,3	3,0	7,4	6,0	4,9	3,8	15,5	7,5	9,7	8,6	10,5	7,1	15,4	6,7
Tasa de Paro < 25 años, 2001	8,3	10,3	6,7	5,1	19,1	16,5	9,5	7,6	27,9	16,6	20,0	19,5	21,8	17,6	35,8	21,1
Porcentaje de ocupad@s a tiempo parcial, 2001	39,2	5,3	34,1	4,5	36,8	4,7	31,7	20,2	16,8	2,8	16,8	8,0	30,4	5,0	7,1	2,2
Formación																
Porcentaje población 15-64 años con Educación Superior, 2001	15,7	24,1	10,4	14,7	24,9	23,7	24,5	20,4	20,9	21,2	30,2	24,0	21,6	19,8	13,3	15,5
Porcentaje ocupad@s con formación continua, 1999	29,0	34,0	32,0	31,0	-	-	54,0	52,0	26,0	25,0	53,0	48,0	44,0	48,0	-	-
Salarios																
Brecha Salarial, 1999*	81,0	100	79,0	100	89,0	100	86,0	100	86,0	100	81,0	100	88,0	100	87,0	100
Porcentaje categorías profesionales superiores (<i>supervisory and intermediate positions</i>) sobre total ocupad@s 25-49 años, 1998	-	-	26,0	48,0	22,0	42,0	25,0	34,0	20,0	31,0	26,0	40,0	28,0	42,0	9,0	13,0
Conciliación																
Porcentaje ocupad@s 20-49 años con hijos < 16 años a su cargo**, 1998	64,0	94,0	63,0	97,0	65,0	92,0	80,0	95,0	41,0	91,0	63,0	86,0	68,0	93,0	54,0	97,0
Promedio semanal horas dedicadas al cuidado de personas por ocupad@s 20-49 años, 1998	-	-	47,0	20,0	53,0	27,0	48,0	32,0	59,0	30,0	55,0	26,0	45,0	20,0	33,0	18,0

CUADRO 2.2 (CONTINUACIÓN)

	Holanda		Irlanda		Italia		Luxemburgo		Portugal		Reino Unido		Suecia		U.E.	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Empleo																
Tasa de Actividad, 2001	67,1	84,3	57,1	79,7	47,3	74,1	52,0	76,0	64,6	79,6	68,1	83,0	73,4	76,9	60,2	78,1
Tasa de Empleo, 2001	65,2	82,8	55,0	76,4	41,1	68,5	50,9	74,8	61,1	76,9	65,1	78,3	70,4	70,3	54,9	73,0
Tasa de Paro, 2001	3,0	1,9	3,7	3,9	12,9	7,3	2,4	1,7	5,1	3,2	4,4	5,5	4,9	5,2	8,7	6,4
Tasa de Paro < 25 años, 2001	6,3	4,7	6,3	6,8	32,0	24,9	6,3	8,5	11,8	7,3	10,3	13,2	11,2	11,1	16,0	14,0
Porcentaje de cupad@s a tiempo parcial, 2001	71,3	20,0	30,5	6,6	16,6	3,5	26,1	1,3	16,1	6,4	44,1	9,1	36,4	13,3	33,4	6,2
Formación																
Porcentaje población 15-64 años con Educación Superior, 2001	18,8	22,6	21,4	19,4	8,4	8,5	13,7	18,3	9,0	6,2	24,7	26,6	29,2	24,5	17,9	19,9
Porcentaje ocupad@s con formación continua, 1999	35,0	44,0	43,0	40,0	-	-	39,0	34,0	17,0	17,0	-	-	61,0	60,0	-	-
Salarios																
Brecha salarial, 1999*	79,0	100	78,0	100	91,0	100	-	-	95,0	100	78,0	100	83,0	100	84,0	100
Porcentaje categorías profesionales superiores (<i>supervisory and intermediate positions</i>) sobre total ocupados/ass 25-49 años, 1998	18,0	36,0	29,0	34,0	19,0	30,0	-	-	8,0	13,0	36,0	46,0	-	-	25,0	37,0
Conciliación																
Porcentaje ocupad@s 20-49 años con hijos < 16 años a su cargo**, 1998	66,0	97,0	48,0	86,0	42,0	95,0	-	-	70,0	98,0	69,0	91,0	79,0	92,0	60,0	93,0
Promedio semanal de horas dedicadas al cuidado de personas por ocupados/as 20-49 años, 1998	45,0	19,0	68,0	25,0	38,0	18,0	-	-	34,0	19,0	-	-	-	-	46,0	22,0

M= mujeres, V= varones.

(*): Ratio mujeres/varones (ganancia media bruta por hora mujeres*100/ganancia varones) .

(**): Conviviendo con pareja.

Fuente: Comisión Europea, Eurostat.

3. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO

3.1. El impulso a la igualdad de género desde la normativa y políticas comunitarias

La influencia de las organizaciones y las normas internacionales ha sido decisiva en el surgimiento y desarrollo del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo. En el marco del Derecho comunitario, el principio general de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha ido abriendo paso lentamente hasta llegar a su reconocimiento explícito en el Tratado de Amsterdam (artículos 2 y 3). Esta evolución ha estado estrechamente vinculada al desarrollo y expansión del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres que se consagraba en el Tratado de Roma de 1957 (art.119). En desarrollo de este principio, a partir de 1975 se adoptaron las Directivas que se denominarían “de igualdad de trato” y que se referirían no sólo a la retribución en sentido estricto⁴, sino a otros aspectos de la relación laboral como el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo⁵ así como a la Seguridad Social⁶. Desde mediados de los años 80 se adoptaron nuevas Directivas que, partiendo de la plena asunción del principio de igualdad de trato en el desarrollo alcanzado a través de las anteriores Directivas, lo extendían a otros ámbitos de la protección (la de la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o madres recientes⁷ y la de facilitar una mejor articulación entre la vida familiar y profesional de mujeres y hombres⁸) e incluso establecían mecanismos procesales para

⁴ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

⁵ Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁶ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 12 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y Directiva 86/613, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre protección de la maternidad y Directiva 86/378, de 24 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

⁷ Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE –la denominada Directiva Marco de seguridad e higiene en el trabajo.

⁸ Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES

garantizar el reconocimiento de la vulneración del principio de igualdad de trato en caso de litigio⁹.

A lo largo de los más de cuarenta años que ha durado este proceso de evolución normativa se ha ido moldeando progresivamente un principio muy distinto al establecido en el Derecho originario de las Comunidades Europeas. En efecto, a partir del derecho a igual retribución, cuyo contenido era eminentemente económico y no social, se fue forjando el principio más amplio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, principio que incluye la ausencia de discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta. En el contexto inicial de la Directiva 76/207 se admitía como excepción a la regla general de la igualdad de trato la adopción de medidas tendentes a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres. Desde aquella consideración excepcional, la igualdad de oportunidades ha conseguido configurarse como un derecho y principio de actuación con identidad propia, reconocido tanto en el Derecho originario como en las Directivas más recientes.

La jurisprudencia comunitaria ha contribuido de manera muy importante a esta expansión del principio de igualdad retributiva que se ha ido desplegando en un concepto amplio de retribución, no coincidente con el concepto estricto de “salario”, para alcanzar también prestaciones complementarias de la empresa y salario indirecto; su aplicación a cualquier percepción económica con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial; a trabajos no necesariamente iguales sino también equivalentes, así como a la flexibilización de los términos de la comparación. Dicha expansión ha afectado también al diagnóstico de las formas de discriminación, consolidándose a través de los fallos del TJCE sobre igualdad retributiva, el concepto de discriminaciones directas e indirectas que se contempla en las Directivas de igualdad de trato.

Al mismo tiempo, la jurisprudencia del TJCE¹⁰ ha contribuido a que la concepción meramente formal de la igualdad entre hombres y mujeres haya evolucionado hasta la asunción de la igualdad real o sustancial.

El art.2.7 del Tratado de Amsterdam incorporó un nuevo artículo 13 al Tratado CE en el que se contempla el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades, y que dispone que el Consejo podrá tomar todas las medidas necesarias para luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo, la raza o el

⁹ Directiva 97/80/CEE, de 15 de diciembre, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

¹⁰ Entre otras, Asuntos 80/70, 43/75 y 149/77 (Defrenne I, II y III, respectivamente); Asunto Macarthys Ltd. 129/79; Asunto Worringham y Humphreys 69/80; Asunto Nextead 192/85 y Asunto Burton 19/81; Asunto Kalanke 450/93; Asunto Marshall 409/95

origen étnico, la religión o las creencias, una discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Por lo que hace al ámbito concreto del empleo y la ocupación, el Tratado de Ámsterdam, incorporando la reforma operada en el Acuerdo de Política social de Maastricht, fue receptivo a ese proceso de expansión de las previsiones contenidas en el Derecho originario en cuanto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, de modo que se reconoció la competencia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Así, el Tratado de Amsterdam modificó el art.119 del Tratado CE, que pasó a ser el nuevo art.141, reconociendo no sólo la igualdad salarial con respecto al mismo trabajo sino en relación a un trabajo de igual valor y recogiendo, al mismo tiempo, un concepto amplio de retribución. La nueva redacción de este artículo supuso un impulso para la política de igualdad de oportunidades al establecer que el Consejo, mediante el procedimiento de codecisión, decidiría las medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación. Unido a lo anterior, se introdujo la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva para facilitar a las personas del sexo con menor representación el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales.

La estrategia de integración de la perspectiva de género, reconocida internacionalmente a partir de la Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995, se ha trasladado a las políticas comunitarias como herramienta para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Además de asumir esta perspectiva, la Estrategia Marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres¹¹ contiene reiterados llamamientos a la cooperación con las empresas y los interlocutores sociales sobre su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica. La estrategia marco se propone implicar a Gobiernos, interlocutores sociales y sociedad civil en el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad. Aunque el desarrollo de buena parte de los objetivos de la Estrategia Marco corresponde a las Administraciones de los Estados Miembros, la Comisión confirma su compromiso de instar a los interlocutores sociales a que contribuyan a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en particular evaluando las repercusiones de sus acuerdos marco. Por su parte, la Comisión se compromete a financiar la creación de una red de representantes de los interlocutores sociales para abordar cuestiones de igualdad en las empresas y, en colaboración con los

¹¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres”, COM (2000) 335 final, 7.6.2000.

interlocutores sociales, adoptar medidas de información y concienciación sobre la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es, además, uno de los pilares de la estrategia europea de empleo desde la Cumbre de Luxemburgo de 1997. Además, entre las aportaciones a la estrategia adoptadas a partir de Lisboa en torno al lema “más y mejores empleos” figura la consideración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la remuneración y las oportunidades de carrera profesional, como una de las diez dimensiones de la calidad del empleo cuya evaluación, en la que los agentes sociales tomarán parte activa, se pretende posibilitar a través de la construcción de un sistema de indicadores¹².

El Consejo de Lisboa apeló, además, al sentido de responsabilidad social de las empresas en lo relativo a las prácticas correctas en diversas materias, entre ellas, la igualdad de oportunidades. El posterior Libro Verde y la Comunicación de la Comisión que desarrollaron esta idea mencionaban como ejemplos positivos en este ámbito los instrumentos para mejorar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, las perspectivas profesionales de las mujeres, el desarrollo de prácticas responsables de contratación no discriminatorias, etc¹³. Consecuencia de la acción abordada en esta dirección ha sido la reciente institución de un premio europeo para las empresas más activas en los principales ámbitos a los que afecta la responsabilidad social de las empresas (además de la igualdad de oportunidades, calidad en el empleo, el aprendizaje permanente, la información y consulta a los trabajadores, la integración de las personas con discapacidad, la anticipación a los cambios y reconversiones industriales, respeto por el medioambiente, etc).

Por último, cabe destacar la más reciente incorporación al acervo comunitario en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. La Directiva incorpora el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, al emplazar a los Estados miembros a tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la elaboración de todo tipo

¹² Comisión Europea, 2001, “Empleo y política social: un marco para invertir en calidad”, Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones, COM (2001) 313 final, 20.06.2001.

¹³ Comisión Europea, *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366, final y *Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, COM (2002) 347 final.

de normas y en la aplicación de las distintas políticas y actividades. Además de este aspecto, la Directiva introduce numerosas novedades que, en su caso, exigirán la adaptación de las legislaciones nacionales. Entre ellas, merece la pena resaltar la incorporación de una serie de definiciones como la de “igualdad de trato”(art.1), “discriminación directa”, “discriminación indirecta”, “acoso” y “acoso sexual” que, en algunos casos, vienen a llenar un vacío importante en las legislaciones nacionales.

Pero sobre todo, la Directiva refuerza el papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Así, la Directiva encomienda a los Estados el fomento del diálogo entre los interlocutores sociales para estudiar las distintas formas de discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatirlas. En particular, en su art.8.ter y entre otras medidas, la Directiva establece la obligación de los Estados miembros de fomentar el diálogo social para promover la igualdad de trato mediante el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Deberán alentar asimismo a los interlocutores sociales a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos de aplicación de la Directiva que entren en el marco de la negociación colectiva.

La trasposición de la Directiva deberá llevarse a cabo tanto a través de la adaptación de los ordenamientos nacionales como de la asunción de su contenido en acuerdos adoptados por los interlocutores sociales. Los Estados miembros cuentan hasta octubre de 2005 para dar cumplimiento a la trasposición por la vía de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias, así como para garantizar que los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. Es evidente que la adecuada trasposición de la Directiva al ordenamiento español, previa consulta a los interlocutores sociales, y su asunción por parte de la negociación colectiva constituirán un paso decisivo en el impulso de la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo.

3.2. La legislación española y el papel de la negociación colectiva

La Constitución Española consagra en sus artículos 9.2 y 14 el principio de igualdad. En virtud del primero, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Se configura así la igualdad “sustancial o real” con un llamamiento a la

intervención de los poderes públicos a fin de garantizar la existencia y ejercicio de dichos valores.

El artículo 14 de la Constitución española consagra el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español, al establecer que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otros motivos, por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este artículo encabeza el Capítulo Segundo sobre “Derechos y libertades” lo que, además de conferirle la “protección reforzada” establecida en el art.53 del texto constitucional, facilita la proyección de su contenido en todos los derechos, libertades y deberes reconocidos constitucionalmente. Entre estos últimos, y por lo que hace al objeto de este informe, resulta especialmente relevante el reconocimiento constitucional de la igualdad en el trabajo establecida en el artículo 35 CE, que proclama el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción en el trabajo y a una remuneración suficiente, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo. El principio de igualdad rige sobre todo el ordenamiento jurídico, lo que en el ámbito laboral implica la obligada sujeción al mismo, no sólo de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, sino de los convenios colectivos que, en virtud del referido reconocimiento constitucional, se insertan en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo.

La doctrina constitucional ha ido desvelando la existencia de dos nociones del principio de igualdad a partir de los dos incisos que forman parte del contenido del artículo 14. El primero hace referencia a la igualdad como paridad de trato ante situaciones iguales, con un mandato a los poderes públicos, incluido el legislador, de no introducir diferencias irrazonables no justificadas objetivamente, ni en la norma ni en su aplicación. El segundo alude a la igualdad como prohibición absoluta de discriminación o diferencia peyorativa de trato de determinados grupos sociales contraria a su igual dignidad como seres humanos y que esté basada en las circunstancias que el precepto cita, entre otras, el sexo. Sobre estas dos aplicaciones del principio de igualdad ha discurrido la jurisprudencia constitucional en materia de diferencias debidas al sexo, siendo apreciable una evolución desde una visión inicial de carácter más formal y neutra a otra más valorativa. Así, el Tribunal Constitucional ha venido a confirmar la prohibición del establecimiento de tratamientos diferentes para situaciones sustancialmente iguales; a sensu contrario, toda diferencia de trato que, sometida a los juicios de razonabilidad y proporcionalidad¹⁴, encuentre una razón objetiva y razonable que la justifique se considerará correcta desde el punto de vista constitucional, entendiendo que la finalidad perseguida con ella es la igualdad real. En este segundo

¹⁴ Entre otras, SSTC 286/1994, 45/1994 y 145/1991.

estadio se da cabida a conceptos como el de *discriminación oculta e indirecta*¹⁵ que subyace o es resultado de un trato formalmente neutro o en apariencia no desigual, o la *acción positiva*, es decir, las diferencias de trato a favor de la mujer cuando compensen situaciones anteriores de sistemática desigualdad o traten de corregir hacia el futuro esas mismas situaciones¹⁶.

El principio de igualdad y la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres han sido recogidos explícitamente por distintas disposiciones del ordenamiento laboral español (Cuadro 3), cuyo alcance y significado se verá, de forma específica, en el apartado 4 de este Informe, al analizar la evolución de la igualdad y su tratamiento por materias.

CUADRO-3

REFERENCIAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Estatuto de los Trabajadores -RDL 1/1995, de 24 de marzo-	
Artículo 4.2 c)	Derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleados
Artículo 17.1	Prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los Convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo.
Artículo 17.3	Posibilidad del Gobierno de establecer medidas de fomento del empleo de grupos específicos de trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo.
Artículo 22.4	Criterios de clasificación profesional: acomodación a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
Artículo 24.2	Criterios de ascenso: acomodación a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
Artículo 28	Igualdad de remuneración por razón de sexo.
Ley de Procedimiento Laboral -RDL 2/1995, de 7 de abril-	
Artículo 95.3	Prueba de asesores: posibilidad del Juez o Tribunal de recabar el dictamen de los organismos públicos competentes, cuando se hubiera planteado una cuestión de discriminación por razón de sexo.
Artículo 96	Inversión de la carga de la prueba: En los procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -RDL 5/2000, de 4 de agosto-	
Art. 8.12	Tipificación, como infracción muy grave, de las discriminaciones por razón de sexo.
Art.16.2	Tipificación, como infracción muy grave, de la discriminación por razón de sexo (entre otras) en las condiciones establecidas, mediante publicidad, difusión o cualquier otro medio, para el acceso al empleo.

De la relación precedente, adquiere especial interés, por su íntima conexión con la jurisprudencia y con la normativa europea, la reforma operada por la Ley 33/2002, de 5

¹⁵ SSTC 145/1991, 58/1994, 147/1995).

¹⁶ SSTC 19/1989, 216/1991, 28/1992.

de julio, que ha modificado el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, dando acogida, de forma más adecuada al principio de igualdad de retribución, plasmado en el artículo 141 (anterior 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero.

Hasta esa reforma, el principio recogido en el Estatuto limitaba el alcance técnico-jurídico del salario a los conceptos de salario base y complementos salariales, cuando, en virtud de la jurisprudencia del TJCE, el término retribución comprende todas las ventajas en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación laboral, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o que tengan carácter voluntario. Además, el mismo Tribunal ya había reconocido que ese concepto genera derechos para los particulares que los órganos jurisdiccionales nacionales deben salvaguardar, otorgándole, por tanto, efecto directo.

De esta manera, con la referida modificación se recoge expresamente la igualdad en la retribución para los trabajos de igual valor, ya sea “satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En el mercado laboral español, las condiciones de trabajo y productividad encuentran su regulación en el doble sistema de la Ley y de los Convenios Colectivos. El artículo 37.1 de la Constitución Española dispone que “la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Los artículos 3.1.b y 3.2 y el Título III del Estatuto de los Trabajadores configuran legalmente ese derecho. La relación entre la ley y el convenio define las posibilidades de actuación de la negociación colectiva en el terreno de la igualdad entre hombres y mujeres.

Las funciones socialmente asignadas al convenio colectivo como instrumento conformador del sistema de relaciones laborales, no necesitan ser destacadas. Estas funciones han evolucionado, no obstante, a lo largo del tiempo. Así el convenio colectivo ha pasado de desempeñar una función fundamentalmente garantista e igualitaria a desplegar, también, una función distributiva y estabilizadora, convirtiéndose, además, en un instrumento para la innovación de las relaciones laborales en el ámbito sobre el que actúa.

En un sistema de relaciones laborales como el español que otorga al convenio colectivo carácter normativo y eficacia “erga omnes”, el papel regulador de la negociación colectiva en relación a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores se revela como un instrumento eficaz en la regulación autónoma de las relaciones laborales por

las partes implicadas en la misma. La uniformidad de contenidos, por diversas circunstancias, ha sido un rasgo característico de nuestra negociación colectiva que se manifiesta en el protagonismo de los pactos salariales y sobre tiempo de trabajo y en un menor tratamiento de otras temáticas hasta hace poco tiempo consideradas periféricas, tales como el empleo, la formación profesional, la solución de conflictos o, por lo que hace al objeto de este informe, la igualdad entre hombres y mujeres. Esta circunstancia debida, principalmente, a las inercias derivadas del influjo de las ya derogadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que omitían prácticamente cualquier referencia sobre las materias señaladas.

Al margen de los preceptos legales mencionados que específicamente hacen alusión al principio de igualdad entre hombres y mujeres, son muchos más los aspectos de las relaciones laborales en que éste despliega su contenido o en los que es posible una intervención de la negociación colectiva para su mejor aplicación. Ejemplo de ello es la regulación de la jornada, permisos y excedencias materias que, en especial a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se han identificado como terrenos a explorar por la negociación colectiva por su posible contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este contexto la reforma de la legislación laboral operada en 1994, supuso un cambio sustancial del marco jurídico laboral que afectó a la mayoría de sus instituciones básicas, tanto la relación laboral individual de trabajo, como las relaciones colectivas, que fueron objeto de reformas de calado. En lo que aquí interesa, la reforma laboral de 1994 introdujo un nuevo marco de relaciones entre la ley y el convenio colectivo con un distinto reparto de atribuciones reguladoras entre una y otra fuente normativa con efectos sobre el sistema de fuentes de la relación laboral. Así, el convenio colectivo asume competencias reguladoras antes atribuidas a la ley. La ley deja de regular algunas materias que pasan a ser competencia del convenio y se reduce el número y carácter de antiguas normas de derecho necesario o imperativas que ahora serán de carácter dispositivo.

Además, junto al convenio colectivo, se da cabida a nuevos instrumentos de gestión de las relaciones laborales en manos de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la empresa o en unidades menores, a través de la figura de los Acuerdos y Pactos de Empresa, con lo que se pretendía una negociación más adaptada y descentralizada en la empresa de determinadas materias.

En 1997 se suscriben los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (AINC) y sobre Cobertura de Vacíos (AICV), que sitúan como objetivo avanzar en la coordinación y articulación de las reglas de la negociación colectiva.

Consecuencia , asimismo, del diálogo social se firma en diciembre de 2001 el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC-2002). Este era, como el anterior AINC, un Acuerdo de naturaleza jurídica obligacional y, por tanto, la efectiva consecución de sus objetivos dependía de cómo asumieran finalmente sus criterios, orientaciones y recomendaciones los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos en los ámbitos y conforme a las reglas previstas en la legislación vigente. En este Acuerdo las partes acordaron abordar un análisis de los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El ANC-2002 es el primer Acuerdo Interconfederal en el que la igualdad de oportunidades constituye un objetivo. Fruto del ANC-2002, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT aprobaron un documento sobre “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”.

Posteriormente, las Confederaciones Sindicales y Empresariales más representativas a nivel nacional, suscribieron un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC-2003). En línea con las previsiones contenidas en el anterior Acuerdo, se reiteran los objetivos fijados, comprometiéndose además, a que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo difunda el Documento a que se ha hecho mención. Las consideraciones generales y las buenas prácticas recogidas en el mismo se dirigen a orientar a los convenios colectivos en aspectos relacionados con el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres y a corregir prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para la igualdad de oportunidades.

En estos Acuerdos subyace la convicción de que el marco de la negociación colectiva es especialmente idóneo para la regulación de esta temática, por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

3.3. La Administración Laboral y los organismos de igualdad

Hay una serie de organismos públicos a los que corresponden determinadas funciones de control, supervisión, apoyo u orientación en el campo de las relaciones laborales, en particular, y de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en general. La actuación de estos organismos puede contribuir, en el marco limitado por sus competencias y respetando el principio de autonomía de las partes, a evitar la discriminación e incluso a un cierto impulso, asunción o difusión del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Por esta razón, en este apartado se considerará brevemente el papel que desempeñan en este ámbito la Inspección de Trabajo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios

Colectivos y los Organismos de Igualdad de Oportunidades de ámbito estatal, aun a sabiendas de que la actividad de los respectivos organismos de ámbito autonómico puedan presentar líneas de actuación diferenciadas, que requerirían un análisis específico que escapa a los objetivos de este Informe.

La Dirección General de Trabajo

A la Autoridad Laboral corresponde, en virtud del art.90.5 del ET, la realización del control de legalidad de los convenios colectivos¹⁷. El papel que viene desarrollando la Autoridad Laboral en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva es muy restringido. Según información aportada a la Comisión por la Dirección General de Trabajo, en la práctica dicho control se realiza básicamente sobre la legitimación de los negociadores y el contenido mínimo de los convenios colectivos, es decir, sobre aspectos más bien formales de los mismos. Sólo si se estima que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros la Autoridad Laboral se dirige de oficio a la jurisdicción competente para que se pronuncie al respecto aunque normalmente, antes de llegar a ese extremo, si se detectan irregularidades la Administración se dirige previamente a los firmantes para que las subsanen.

La Administración realiza –y en ello se concentra su actuación en este campo– requerimientos sobre vulneraciones del ordenamiento vigente en forma de cláusulas que implican una discriminación directa evidente, como el uso del género femenino en la definición de ciertos puestos de trabajo (p.ej: “secretaria”, “limpiadora”, etc) y la determinación de beneficios sociales exclusivamente para las personas de un género dentro un colectivo (p.ej: “viudas”). Generalmente, según la Dirección General de Trabajo, todos los requerimientos de este tipo son atendidos.

La Inspección de Trabajo

La actuación de la Inspección de Trabajo en la detección de infracciones relacionadas con la vulneración del principio de igualdad entre hombres y mujeres está marcada por varios condicionantes. En primer lugar, el hecho de que normalmente la Inspección actúa a instancia de denuncias, reclamaciones o quejas y petición de informes y, en menor medida, por propia iniciativa. A ello se suma la aplicación de la actuación por objetivos, elevado a la categoría de principio a partir de la Ley de la Inspección de 1997. La definición de estos objetivos parte de las Comisiones territoriales de la Inspección de

¹⁷ RD 1040/1981.

las distintas CCAA hasta su aprobación por la Conferencia Sectorial. En el momento actual las prioridades de actuación de la Inspección se dirigen hacia las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, economía irregular (incluyendo la inmigración ilegal y fraude en materia de Seguridad Social) y contratación. La necesidad de dar respuesta tanto a las actuaciones a instancia de parte (entre las que apenas se registran casos relacionados con vulneración del principio de igualdad de trato) como al cumplimiento de los objetivos en las áreas definidas (entre las que no se encuentra esta materia) restringe notablemente las posibilidades de actuación de la Inspección en la materia objeto de este estudio.

Hay que recordar que la Inspección puede desempeñar una labor pedagógica de divulgación y difusión de la normativa vigente que, en campos de actuación en los que el peso del componente cultural es elevado, resulta más fructífera que la mera imposición de sanciones. A este respecto, en el año 2000 se comenzó a llevar a cabo una experiencia piloto mediante un Plan de actuación de la Inspección en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el que participaron voluntariamente cuarenta empresas que accedieron a ser examinadas en este campo, para lo que se contó con el apoyo técnico del Instituto de la Mujer que aportó un programa informático orientado a detectar las discriminaciones indirectas. En algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, Cataluña, Madrid, Asturias, País Vasco o Aragón existen también proyectos piloto de este tipo en fase más o menos avanzada. A la altura del año 2002 este tipo de iniciativas no avanzaban suficientemente, debido a la prioridad del cumplimiento de objetivos. En todo caso, al no tratarse de un órgano especializado, la Inspección no siempre dispone de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres, lo que constituye una dificultad añadida a su actuación en este campo. En definitiva, no resulta fácil ni es habitual por parte de la Inspección la detección de discriminaciones por razón de sexo, sobre todo si son indirectas y tienen su origen en un convenio colectivo que ha superado el control de legalidad de la Autoridad Laboral.

CUADRO

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, 2001-2002

Tipo Actuación	Actuaciones		Infracciones recogidas en actas		Importe sanciones impuestas		Trabajadores afectados por infracciones		Requerimiento	
					Euros					
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Discriminación de la mujer	184	143	15	8	113.899,04	33.833,42	40	9	9	14
Discriminación otros trabajadores	409	375	26	13	168.297,26	109.955,27	207	51	35	40
Derecho intimidad y dignidad	534	793	38	62	281.895,20	357.918,78	632	531	61	75
Acoso sexual	128	63	1	4	6.010,12	28.030,34	1	4	6	3
Protección maternidad	114	90	10	6	135.257,82	181.253,08	168	14	81	36
Total	1.369	1.464	90	93	705.359,44	710.990,89	1.048	609	192	168

Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La principal función de la CCNCC es la de asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de aplicación de la negociación colectiva, así como sobre el procedimiento de extensión de los Convenios Colectivos. Este órgano tripartito ha desempeñado un papel destacado en el impulso del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales. Además, la CCNCC auspicia una intensa labor de investigación y elaboración de estudios y encuestas y es competente para efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva. Constituye pues un observatorio privilegiado de la evolución de la negociación colectiva en España, así como de la renovación de sus contenidos.

Hasta el año 2002 los distintos estudios sectoriales sobre la negociación colectiva realizados desde la CCNCC se han centrado en analizar la estructura y características de la negociación, sin que se haya abordado salvo de modo tangencial o en alguna de las Jornadas de estudio que organiza la Comisión, la materia concreta del tratamiento de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un reciente diagnóstico sobre los problemas existentes y las posibles soluciones en este ámbito se ha llevado a cabo en el marco más amplio del *Informe sobre la negociación colectiva en España en el año 2001*.

Del análisis del tratamiento de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de los últimos años cabría apreciar a partir de la información proporcionada por la CCNCC un incipiente avance en la introducción de cláusulas que pueden contribuir a evitar la discriminación por razón de género en el empleo. Dicho avance, no obstante, es muy desigual tanto en términos de ámbito funcional de los convenios, como de las materias objeto de negociación. Así, como coinciden en constatar la mayoría de los estudios más recientes, la regulación convencional de estos temas es técnicamente mejor y más habitual en los convenios sectoriales de ámbito estatal que en los niveles inferiores. El todavía escaso número de convenios que se ocupan de estas cuestiones junto al carácter aislado con que aparecen las cláusulas más innovadoras permitiría más hablar de “islas” u “oasis” en la negociación colectiva que extraer conclusiones generales válidas para todos los niveles. Por otro lado, como se expondrá en el capítulo 3, hay un tratamiento desigual de las materias que más relación pueden guardar con la igualdad entre hombres y mujeres¹⁸ que denota la ausencia de un enfoque integral o transversal en la negociación de los

¹⁸ Presencia de cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva, acceso al empleo, formación y promoción, clasificación profesional, retribuciones, maternidad/paternidad y responsabilidades familiares, y otras condiciones de trabajo relacionadas, por ejemplo, con la prevención de riesgos laborales o del acoso sexual en el trabajo.

aspectos que tienen que ver con esta materia. En resumen, pese a que el balance general sea todavía insatisfactorio se empiezan a detectar ciertos avances, habiéndose incrementado el número de convenios que se ocupan de estas materias, aunque lo hagan de forma muy desigual.

Los organismos de igualdad de oportunidades: Planes y programas

Los organismos de igualdad creados tanto a nivel estatal como autonómico desarrollan una intensa actividad de promoción de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. De entre estos ámbitos, merece la pena destacar, por su relación con el empleo y la regulación de las condiciones de trabajo los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades y el desarrollo del Programa Optima. Estos organismos también cuentan con instrumentos específicos de interés, desarrollados en distinta medida ya sea en el marco de estos u otros Planes y Programas (códigos de buenas prácticas, la figura de “asesores de igualdad” o el desarrollo de herramientas informáticas para la valoración de puestos de trabajo y de las diferencias retributivas por razón de sexo).

Los Planes de Igualdad de Oportunidades pretenden incidir en todos los aspectos de la vida social y económica, despejando el camino a un reparto más equilibrado de papeles entre hombres y mujeres estableciéndose como objetivos la realización de una serie de medidas cuya puesta en práctica corresponde casi siempre a las Administraciones. Varias actuaciones previstas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres apuntan a la negociación colectiva como ámbito de intervención y a los agentes sociales como destinatarios de las mismas, lo que llama la atención teniendo en cuenta que apenas se ha contado con su participación para la elaboración del Plan. Valga mencionar: la “colaboración con los agentes sociales para que en sus planes de formación permanente introduzcan estrategias de negociación que permitan la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los convenios colectivos”; “fomentar que en la negociación colectiva se contemplen mecanismos especiales para la prevención del acoso sexual en el trabajo”; “fomentar una participación igualitaria de mujeres y hombres en la elaboración de las plataformas de negociación y en las mesas negociadoras de convenios colectivos” o “proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas”.

Por su parte, el Programa Optima que funciona desde 1996, cofinanciado por el Fondo Social Europeo tiene en la empresa su ámbito de actuación, siendo algunos de sus objetivos similares a los apuntados a modo de orientaciones por los agentes sociales firmantes del ANC 2003: implantar en las empresas acciones orientadas a facilitar la incorporación de mujeres en sectores y ocupaciones en los que éstas se encuentran

subpresentadas, así como en los niveles de responsabilidad intermedia y superior de las organizaciones; estrategias dirigidas a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares; mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual en el trabajo así como la eliminación de cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato, tanto en el interior de las organizaciones como en su imagen exterior. Este tipo de acciones deberán plasmarse por las empresas, sobre la base de la voluntariedad, en el desarrollo de Planes de Acciones Positivas que traen consigo su nombramiento como Entidad Colaboradora en la Igualdad de Oportunidades y el derecho a usar el logotipo del Programa Óptima en sus comunicaciones. En la actualidad 61 grandes y medianas empresas de todo tipo de sectores están trabajando en diferentes fases del Programa, uno de cuyos principales problemas es el seguimiento de la implantación de los Planes en las empresas a lo largo del tiempo, para lo que no existe de momento un procedimiento establecido.

No se contempla la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el diseño o desarrollo tanto del propio Programa y sus criterios como de los propios planes de igualdad en las empresas, por lo que únicamente ha habido cierta cooperación con las organizaciones sindicales a través de algún organismo autonómico de igualdad, como el andaluz. Aunque existen algunos Planes de igualdad establecidos conforme al Optima que han sido incorporados al Convenio colectivo de aplicación, por regla general no existe conexión entre un ámbito de actuación y otro.

En definitiva, la existencia de un marco regulador que ha ido abriéndose cada vez más al principio de igualdad de oportunidades no es suficiente para garantizar su aplicación en un contexto como el de las relaciones laborales en el marco de la negociación colectiva, en el que esta materia ha estado prácticamente ausente hasta hace poco tiempo. El papel que desempeñan los organismos públicos con competencias de control, supervisión, apoyo u orientación en el campo de las relaciones laborales, respetando el principio de la autonomía colectiva, puede ser importante a la hora de evitar la presencia de discriminación por razón de sexo e impulsar la asunción o difusión del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva.

Sin embargo, en la actividad de los organismos públicos con competencias en este ámbito no parece que se estén aprovechando todas las posibilidades que podría brindar su actuación. Existen dificultades para la detección de las discriminaciones indirectas por parte de la Autoridad Laboral en el ejercicio de su labor de control de los convenios. Por otro lado, la no discriminación de la mujer no figura entre las prioridades de actuación de la Inspección de Trabajo, no siendo habitual la programación de formación específica en estas materias tendente a una mayor especialización. Por su parte, los

organismos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pese a compartir en buena medida el foco de actuación (la implementación de medidas que favorezcan la igualdad), y el ámbito de aplicación (las empresas) con el objetivo de este informe y desarrollar programas útiles para la prevención de la discriminación (guías para aplicar la igualdad retributiva, herramientas informáticas para la valoración de puestos neutra desde la perspectiva de género, etc) realizan sus actividades bastante al margen de las de los agentes sociales, perdiéndose así el valor añadido que proporcionaría el trabajo conjunto en algunas de estas áreas.

4. EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1. Rasgos generales

El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en la negociación colectiva ha comenzado a ser abordado de forma explícita por la negociación colectiva hace relativamente poco tiempo, lo que guarda relación con el proceso evolutivo que han experimentado tanto la realidad sociolaboral, la legislación positiva, la jurisprudencia y, cómo no, con los rasgos que caracterizan la negociación colectiva en España tanto en su estructura como en su dinámica. De este modo, hasta la década de los años noventa apenas se había reparado en las posibilidades de la negociación colectiva como instrumento para reforzar la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el empleo. Desde entonces, la perspectiva de género se ha ido abriendo paso lentamente y de manera desigual en la negociación. El balance general según los diferentes estudios sería todavía modesto pero esperanzador¹⁹.

Un rasgo que sobresale sobre todos los demás es el liderazgo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en el tratamiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación por razón de sexo, de modo que –salvo excepciones– los contenidos de este tipo aparecen con mucha mayor frecuencia y con un tratamiento más correcto en la negociación de este nivel. Por ello, una mejor articulación de la negociación colectiva podría influir positivamente en la igualdad de trato y de oportunidades en los convenios.

Respecto a la regulación convencional de las cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación por razón de sexo, es difícil sintetizar una situación caracterizada por una gran diversidad. No obstante, cabría distinguir varios tipos de tratamiento de estas cuestiones en los convenios:

- Todavía se detecta la presencia residual de convenios, fundamentalmente de ámbito provincial y de empresa, que contienen algún tipo de discriminación, incluso de tipo

¹⁹ *Negociación colectiva y género, una apuesta de futuro*, Secretaría Confederal de la mujer de CCOO. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002(ANC 2002) sobre igualdad de oportunidades, febrero de 2003; *Balance de la negociación colectiva 2002*, UGT, Gabinete Técnico Confederal; *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*, Fundación 1º de mayo, 2003 (pendiente de publicación MTAS); *Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2002. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España*. Informes y Estudios de CEOE; *La negociación colectiva en España en el año 2001*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Septiembre de 2002 (pendiente de publicación); *Estadística de convenios colectivos registrados, 2002 del MTAS*. En el Anexo III se explican las características de las distintas muestras y registros.

directo y abierto (como las relativas a utilizar el género femenino para denominar determinadas categorías), que ha escapado al control de legalidad de la Autoridad Laboral.

- Una mayoría de convenios omiten cualquier referencia a la igualdad entre hombres y mujeres y no contienen ningún tipo de regulación específica sobre las materias objeto de este estudio, situación que se da incluso en sectores de actividad con una proporción elevada de mujeres empleadas en ellos.
- Convenios que cabría caracterizar como de contenido “pedagógico” que incluyen cláusulas declarativas sobre la igualdad y no discriminación por razón de género en términos generales, o bien se remiten genéricamente a la legislación vigente, especialmente a la Ley 39/99 para la Conciliación de la vida laboral y familiar, o bien trasladan al convenio su contenido. Estos convenios son fundamentalmente sectoriales de ámbito estatal, más influidos por los criterios generales de negociación marcados por las organizaciones y por los Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, en los que desde hace algunos años se incorpora la cuestión del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Un grupo minoritario de convenios que contemplan regulaciones que mejoran la situación en esta materia. Las mejoras más habituales se concretan en superar los mínimos establecidos por la legislación vigente o en regular supuestos no previstos por la ley, sobre todo en materia de permisos retribuidos. También cabe mencionar algunos convenios que van más allá de la regulación vigente y contienen medidas más innovadoras, bien en forma de cláusulas de acción positiva, que establecen preferencias para el sexo menos representado en determinados aspectos de la relación de trabajo, bien en forma de instrumentos específicos de seguimiento, como Comisiones de Igualdad. Aunque los convenios que contienen este tipo de previsiones son muy pocos, algunos de ellos han desempeñado tradicionalmente un papel piloto o pionero en la regulación de muchas materias, como el C.C. de Químicas.

En general, la regulación de estas cuestiones destaca por su carácter fragmentario, en el sentido de que el tratamiento de los aspectos que pueden guardar relación con la igualdad entre hombres y mujeres se suele contemplar aisladamente, siendo lo más frecuente que ese tratamiento se identifique y se reduzca a aspectos concretos, generalmente a la regulación de temas vinculados a la maternidad, como los permisos retribuidos. Ello sugiere que existen dificultades para la adopción de un enfoque integral de la igualdad y discriminación que abarque todos los aspectos tratados en la negociación. Esta situación contrasta con las previsiones de la normativa comunitaria más reciente (Directiva 2002/73), que predica el principio de transversalidad y exige a

los Estados miembros activar el principio de igualdad y no discriminación en la negociación colectiva. La falta de proyección integral de la igualdad de oportunidades sobre todo el contenido del convenio provoca que en un mismo convenio puedan coexistir cláusulas discriminatorias y cláusulas antidiscriminatorias.

Algunos estudios apuntan a la composición de las mesas de negociación de los convenios como un factor que coadyuva a esta situación, considerando tanto la escasa participación de mujeres en las mismas como, sobre todo, la falta de formación específica en materia de igualdad entre hombres y mujeres por parte de los negociadores. Lo relativamente reciente y la complejidad de la introducción en el ordenamiento español de conceptos como la distinción entre igualdad real y formal; discriminación directa (abierta u oculta) e indirecta; la acción positiva y la discriminación positiva o, en fin, la noción de “igual valor” y su aplicación a cuestiones salariales, etc dificulta su conocimiento por parte de aquéllos, máxime si lo que se pretende es la proyección del principio de igualdad en todo el articulado del convenio.

Otro rasgo distintivo de la negociación colectiva española es la tardanza en abordar contenidos nuevos resultantes de reformas normativas. Esta inercia es explicable, en parte, por la dinámica temporal de sucesión y vigencia de los convenios y, en parte, por el acusado protagonismo de algunas materias, como la cuantía del salario, en detrimento de otras cuestiones tradicionalmente consideradas como accesorias, entre las que se contaría la materia de la igualdad entre hombres y mujeres.

Unido a lo anterior, cabe destacar que, pese a esa lentitud señalada respecto a la incorporación de las reformas normativas, cuando éstas se producen parecen impulsar decididamente la inclusión de contenidos antidiscriminatorios o a favor de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Quizá el ejemplo más claro sea el de la Ley 39/1999, cuyo contenido está siendo paulatinamente incorporado y, por lo general, de forma adecuada por buena parte de los convenios sectoriales de ámbito estatal, con las matizaciones que se expondrán en el capítulo siguiente. En este sentido, otro elemento de interés es el dinamismo que se observa en varias CCAA a la hora de producir normas que regulan aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, en especial en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre los próximos desarrollos normativos, la futura trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2002/73/CE está llamada a desempeñar un papel fundamental a la hora de impulsar el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva.

Esta breve aproximación a los rasgos generales de la negociación colectiva en relación a la materia objeto de este informe debe completarse, necesariamente, con una sucinta revisión de lo que viene siendo el tratamiento de las materias que se consideran que más pueden incidir en la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Sólo así será

posible obtener una visión de conjunto en la que los matices, las excepciones, las situaciones singulares son tan frecuentes que apenas permiten extraer conclusiones generales, sobre todo cuando los casos son cuantitativamente poco representativos la mayoría de las veces. En este informe se han considerado el acceso al empleo, formación y promoción profesional; la clasificación profesional y los sistemas retributivos; la conciliación de la vida laboral y familiar; así como otros aspectos cuya regulación, por sus características, pueda repercutir en una mejora de la igualdad efectiva en el ámbito de la empresa (prevención y garantías contra el acoso sexual y prevención de riesgos laborales); y, por último, la existencia de instrumentos específicos de promoción de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva en España. Se han utilizado los Informes más recientes realizados tanto desde las propias organizaciones sindicales y empresariales como por distintas instituciones (Anexo II), intentando destacar las coincidencias con el fin de soslayar el inconveniente que para una comparación de este tipo se deriva de la diversidad de métodos y muestras empleadas en cada caso (Anexo III).

Antes de abordar las materias seleccionadas, hay que hacer referencia a un tipo de cláusulas cuya presencia se ha ido haciendo cada vez más frecuente. Se trata de las *cláusulas genéricas antidiscriminatorias* de distinto tipo, que han ido aumentando en la negociación colectiva en los últimos años, concentrándose sobre todo en la de ámbito estatal, aunque se pueda encontrar algún ejemplo aislado en la negociación de ámbito inferior, lo que denota una creciente sensibilidad sobre todo en los negociadores de ámbito superior. La intensidad de este tipo de declaraciones es variable, desde las cláusulas genéricas de no discriminación por ningún factor, incluido el de sexo, a cláusulas genéricas declarativas de igualdad y no discriminación entre hombre y mujer, bien en general respecto al contenido del convenio bien respecto a determinadas materias (acceso al empleo, promoción, formación, retribución y formación profesional, generalmente). Existen ya algunos ejemplos de convenios que van más allá de la mera declaración genérica y prevén cláusulas de igualdad que incorporan la acción positiva a esas materias: varios convenios de ámbito sectorial estatal contienen una cláusula de este tipo para las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que a igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En todo caso, como ya se ha mencionado, la presencia de este tipo de cláusulas declarativas no garantiza que el convenio incorpore la óptica de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en todo su articulado. En ocasiones, la cláusula de igualdad es la única referencia a este principio que aparece en el convenio, sin que se contemplen otro tipo de mecanismos para hacerla efectiva en el tratamiento de las distintas materias objeto de negociación. Será ese tratamiento específico el que facilite o

no la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito del convenio, por lo que resulta obligado referirse a la regulación de los distintos bloques de materias desde la perspectiva de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

4.2. Tratamiento por materias

4.2.1. Acceso al empleo, formación y promoción profesional

El acceso al empleo, la promoción y la formación profesional son materias en las que resulta especialmente importante la aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. En desarrollo del art.35.1 de la Constitución Española, el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores el derecho básico a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, mientras que, en virtud del art. 17. del mismo texto legal se consideran nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de los Convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones por razón de sexo en el empleo y demás condiciones de trabajo. Por otro lado, la legislación vigente se remite a la negociación colectiva para el establecimiento del sistema de clasificación profesional, el ejercicio de los derechos vinculados a la promoción y formación profesional en el trabajo, así como la forma en que deberán producirse los ascensos (art.22, 23 y 24 del TRET). Ello acentúa la relevancia de la autonomía colectiva como instrumento especialmente adecuado para corregir la segregación horizontal y vertical existente en el mercado de trabajo.

Los distintos estudios analizados sobre la materia (Anexo III) permiten observar algunos avances en materia de política de empleo e igualdad de oportunidades en los convenios colectivos, más apreciables en el contexto de cláusulas declarativas genéricas que de regulaciones más específicas de los distintos temas. En general, cuando la negociación colectiva de ámbito sectorial entra a regular estas cuestiones lo hace de manera más satisfactoria que la de ámbito inferior. En esta última, es difícil encontrar ejemplos de buenas prácticas antidiscriminatorias en la negociación colectiva provincial, y en la de empresa, aunque lógicamente hay cuestiones que son reguladas con mayor exhaustividad en este ámbito.

Acceso al empleo

La negociación colectiva no abunda demasiado en el objetivo de prevención de las situaciones de discriminación en los momentos que anteceden al surgimiento de la relación de trabajo, es decir, en los procesos de reclutamiento y selección de

trabajadores, de modo que esta materia raramente es regulada explícitamente en los convenios colectivos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

En general, la gran mayoría de los convenios contiene remisiones generales a las normas legales sobre empleo y contratación siendo frecuente que se prime, en igualdad de méritos, a quienes presten servicios para la empresa con carácter temporal, como fórmula de estabilidad en el empleo, lo que indirectamente podría beneficiar al acceso al empleo de las mujeres, cuyos niveles de temporalidad son más elevados que los de los hombres. No obstante, dentro de este tipo de cláusulas pocos convenios, de ámbito inferior al sectorial estatal en este caso, reconocen a los trabajadores a tiempo parcial (fórmula, como es sabido, mucho más extendida entre las mujeres que entre los hombres) preferencia en el acceso a puestos de trabajo a tiempo completo. Algún convenio incluye previsiones relativas a la extinción del contrato o su renovación, estableciendo cláusulas de no discriminación (en particular, de los trabajadores temporales) por motivos relacionados con el embarazo o el ejercicio de los derechos vinculados a la maternidad/paternidad y otras responsabilidades familiares, lo que guarda relación con el principio legalmente establecido de nulidad de todo despido discriminatorio y, en particular, en los supuestos previstos en las letras a) y b) del art.55.5 del TRET tras su modificación por el art.7.3 de la Ley 39/1999.

Buen número de convenios, en cambio, recogen el mandato previsto en el art.15 del ET tras su redacción por la Ley 12/2001, conforme al cual el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

En la misma línea, determinados convenios analizan la aplicación efectiva de los compromisos adquiridos en materia de empleo a través de balances y previsiones de plantilla, en virtud de la cual, empresas y representantes de los trabajadores acuerdan analizar anualmente “la evolución de la plantilla durante el año, las actividades y producción desarrolladas, su distribución y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas”.

Con carácter excepcional, algunos convenios de ámbito sectorial estatal, como el ya mencionado XIII Convenio Colectivo de Químicas (2001-2003), incluyen cláusulas que establecen medidas de acción positiva en el ingreso al trabajo, por las que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se prevé la preferencia de las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, a fin de contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general. Ésta

es, sin lugar a dudas, una cláusula novedosa pues, tras su formulación neutra, la preferencia en el acceso al empleo por el sexo menos representado, puede producir efectos positivos siempre que se consiga perfilar en cada proceso el significado de los términos de la “igualdad de condiciones de idoneidad”, “trabajos de igual valor”, etc. Por ello, este tipo de cláusulas pueden ganar en efectividad si se acompañan de otro tipo de instrumentos, como el reforzamiento de las funciones en este ámbito de la Comisión paritaria, debidamente asesorada; la constitución de Comisiones paritarias específicas en materia de igualdad (como en el caso del convenio referido), o la instauración de sistemas de selección basados en criterios objetivos.

Respecto a este último aspecto, el tipo de sistemas de selección contemplados por la negociación colectiva, se observa una tendencia de signo ambivalente. Por una parte, la negociación colectiva tiende a incorporar, tanto en el acceso como en la promoción, cada vez más sistemas denominados “objetivos” de selección en los que la regulación convencional se suele centrar en aspectos más bien formales del proceso (plazos, fases de la selección, composición de la Comisión de selección, participación de los representantes de los trabajadores, etc). En este sentido, se prevén cláusulas que disponen la participación de los representantes legales de los trabajadores, estableciendo la necesidad de informarles de los procesos de selección a realizar, la relación de puestos vacantes y las condiciones que deben reunir los aspirantes. En algunos casos, además, se prevé que dicha representación podrá, en su caso, tomar posición formal al respecto, mediante la emisión de informe.

Al mismo tiempo, cada vez es más significativa, sobre todo en el nivel de empresa, la inclusión en la negociación colectiva de mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración de puestos de trabajo, lo que puede contribuir a mejorar esa objetividad, tanto en la selección como en la promoción, en la medida en que la idoneidad del candidato/a es más fácil de juzgar objetivamente si se conocen con anterioridad y exactitud los requerimientos y habilidades requeridas para el puesto. No existe constancia en ninguno de los estudios sobre la negociación colectiva analizados del diseño de estos sistemas de valoración de puestos de trabajo conforme a los denominados criterios “neutros desde la perspectiva de género”, según la metodología de las distintas guías y herramientas difundidas desde los organismos de igualdad y algunas instituciones comunitarias. Y, por otro lado, sigue siendo lo más habitual que los puestos de más responsabilidad o de confianza se cubran por el procedimiento de libre designación.

Ascensos y promoción profesional

La negociación colectiva muestra, en general, una mayor preocupación por la regulación de la *promoción profesional* que por los aspectos relacionados con el ingreso

en la empresa. En orden a este punto, los convenios suelen reproducir los criterios establecidos por el art. 24 TRET, conforme al cual los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario, debiéndose ajustarse estos criterios a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Al igual que en el caso del acceso al empleo, la regulación de sistemas objetivos de promoción favorece la igualdad de oportunidades y la promoción de las mujeres. Considerando los criterios “clásicos” mencionados, una tendencia que se observa en los convenios colectivos es la pérdida de importancia de la antigüedad como criterio determinante para los ascensos, en paralelo a la introducción de otros criterios como el de “competencia” que, en principio, parecen guardar mayor relación con las aptitudes requeridas para el puesto pero que entrañan la dificultad de descifrar su alcance en cada caso concreto, salvo que se cuente con un mapa previo de valoración de los puestos de trabajo. Respecto al “mérito”, es observable aquí la misma tendencia, ya observada respecto al ingreso, a la introducción de sistemas objetivos de selección de candidatos, algunos de ellos tipo sistema concurso-oposición, si bien, como ocurría con el acceso al empleo, la promoción a los puestos de más responsabilidad discurre al margen de la aplicación de este tipo de sistemas, siendo frecuente la reserva de puestos en niveles de elevada responsabilidad y nivel de confianza a los que se accede por libre designación. En algunos de los convenios que prevén este tipo de sistemas objetivos de selección, aunque minoritarios, y normalmente de carácter sectorial, se hace referencia a la no discriminación por razón de sexo en la promoción en el trabajo.

Llama la atención, en cambio, la escasa frecuencia con que se negocian sistemas de promoción vinculados a la evaluación permanente de la capacitación y la formación adquirida.

Formación profesional en el trabajo

La formación, como garantía de la cualificación y profesionalidad de los trabajadores, se identifica generalmente como uno de los factores de mayor interés para el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo. La negociación colectiva recoge en general un tratamiento bastante amplio de los aspectos relacionados con la formación profesional, si bien serán los correspondientes Planes de Formación los que regulen los aspectos más concretos de su desarrollo.

En general, no son habituales las referencias específicas a la igualdad de oportunidades y la promoción profesional de la mujer a través de su formación y reciclaje profesional.

Por otro lado, salvo excepciones, la formación no suele estar regulada en los convenios en conexión con las posibilidades de promoción que puede brindar, lo que guarda

relación con la ausencia de sistemas de reconocimiento y validación continua de la competencia profesional que ya se ha mencionado respecto a los ascensos.

Por último, en materia de igualdad de oportunidades tiene interés la inclusión, poco frecuente, de cláusulas que prevean la posibilidad de que las personas en situación de permiso retribuido, excedencia o jornada reducida por motivos familiares puedan participar y sean convocados/as a los cursos de formación continua. Asimismo, cabe señalar que la fijación del horario de los cursos de formación dentro de la jornada laboral es relativamente habitual, por lo menos la previsión de que se realice al menos una parte de la formación dentro de la jornada.

4.2.2 Clasificación profesional y sistemas retributivos

El salario, en su más amplia concepción ha constituido tradicionalmente, junto al tiempo de trabajo, el núcleo temático sustancial de la negociación colectiva. El Estatuto de los Trabajadores (art. 26.3 ET) otorga al convenio colectivo un amplio margen de regulación en la determinación de la estructura salarial, un aspecto principal del salario, facultándole para establecer el salario base, entendido como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales. Como ya se ha mencionado, la igualdad retributiva, con independencia de su reconocimiento constitucional (artículos 14 y 35) está recogida explícitamente en los artículos 28 y 22.4 del ET.

Una de las manifestaciones más importantes de las desigualdades existentes entre trabajadores y trabajadoras se concreta en la existencia de diferencias retributivas. Diferencias que derivan, en buena medida, de la configuración del sistema de clasificación profesional que, en ocasiones, viene predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado. A estos efectos, también nuestra legislación laboral atribuye al convenio colectivo, un decisivo papel. Así el artículo 22 ET establece que “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de sus trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”.

La asignación de cada trabajador/a a un determinado grupo profesional, categoría o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, que sean de aplicación en la empresa, se realizará mediante acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

De esta forma el sistema de clasificación profesional, además de posibilitar la descripción de los cometidos de la prestación laboral, sirve como referente o instrumento para la determinación retributiva.

En el origen de las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras se encuentra la situación descrita en el capítulo segundo de este informe. En particular, la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, incide directamente en la discriminación salarial de las mujeres. De este modo, es característica la concentración en un mismo grupo profesional, categoría laboral o en concretos puestos de trabajo de un importante número de trabajadores del mismo sexo, constatándose que los puestos donde existe una mayor concentración de mujeres suelen estar menos valorados y por tanto peor remunerados. Por otro lado, es mayoritaria la concentración de mujeres en categorías profesionales de nivel más bajo, con posibilidades de promoción limitadas y con escaso acceso a la formación.

Los sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales y su reflejo en el sistema retributivo, en gran medida, han provocado diferencias salariales que se han ido perpetuando en aquéllos ámbitos de negociación que han reproducido las clasificaciones profesionales y los criterios de valoración de puestos de trabajo que se establecieron en las ya derogadas Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo. Este tipo de inercias en la negociación, junto a otras cuestiones ya señaladas y que no sólo afectan a esta materia (desconocimiento de la problemática, su complejidad, dificultades o deficiencias en el control de legalidad del contenido convencional, etc) se encuentran asimismo en el origen de las diferencias retributivas. No obstante, el desarrollo de la negociación colectiva española en los últimos años pone de manifiesto una paulatina evolución hacia la sustitución de esos antiguos sistemas de clasificación profesional por otros sistemas que se apoyan en la definición del grupo profesional. Esta actitud renovadora es especialmente evidente en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Como aspectos positivos de cara a corregir posibles discriminaciones, cabe mencionar que existen ya convenios dónde se trata de complementar la regulación legal mediante la precisión del principio de no discriminación retributiva, habiéndose anticipado algunos a la reforma del art.28 ET llevada a cabo por la Ley 33/2002, recogiendo una noción amplia de salario.

Otro indicador que se puede interpretar como una mejora es la práctica desaparición de la formulación de categorías profesionales en femenino. No obstante, el cambio gramatical en la denominación de las categorías no siempre ha impedido la subsistencia de una menor valoración de los trabajos y funciones desempeñados mayoritariamente por mujeres lo que supone, de hecho, una verdadera discriminación retributiva. Por

tanto, en materia retributiva las discriminaciones más frecuentes son las indirectas u ocultas.

Los sistemas de valoración de puestos de trabajo instrumentan el sistema de clasificación profesional y son procedimientos que permiten determinar el valor relativo de los puestos de trabajo en la organización del trabajo. Por tanto, pueden desempeñar un papel importante en la prevención de discriminaciones al permitir concretar el significado de lo que son “trabajos de igual valor”. No obstante, incluso en sistemas de valoración de puestos de trabajo estandarizados y formalmente objetivos como los que se recogen a menudo en los convenios colectivos es habitual la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, sobrevalorando, en sentido contrario, las que tradicionalmente se han considerado como prototípicas del trabajo masculino. Ello conlleva a una infravaloración de determinados puestos de trabajo habitualmente desempeñados por mujeres y consiguientemente, un nivel retributivo más bajo. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género²⁰, no han conseguido todavía abrirse paso en la negociación colectiva aunque algunos convenios (una vez más, CC Químicas y CC.Perfumería y afines) incorporan factores de encuadramiento más favorables que los tradicionales a la prevención de discriminaciones (p.ej, la “capacidad de interrelación” en la definición de la “responsabilidad” o la “destreza manual”

El sistema retributivo puede reproducir las desigualdades tanto en la fijación del salario base como en los distintos complementos. Así, el hecho de que las mujeres ocupen con mayor frecuencia los puestos inferiores de la clasificación profesional (segregación vertical) se refleja en la fijación del salario base y provoca un efecto de arrastre en la fijación de las cuantías del resto de complementos salariales. En varios convenios sectoriales de ámbito estatal este efecto se ve aminorado con la fijación de un “salario mínimo de sector” o “salario mínimo garantizado”. Las precisiones convencionales que establecen un sistema de incremento salarial en el que una parte de dicho incremento se destina al ajuste de abanicos salariales, puede suponer asimismo un claro beneficio para las mujeres que ocupan en mayor medida que los hombres, puestos de trabajo de inferior categoría y por tanto con salarios más bajos. Hay otro tipo de formulaciones convencionales, quizá más cuestionables por su imprecisión y por no implican la equiparación total de los niveles retributivos, como las cláusulas que establecen un compromiso de desaparición gradual de la discriminación.

²⁰ Para una descripción detallada, ver, Comisión de las Comunidades Europeas. Memorándum sobre igual retribución para trabajos de igual valor. Bruselas, 23 de agosto de 1994 y, en general, los Códigos de buenas prácticas recogidos en el Anexo II.

La regulación convencional de los complementos también puede reproducir o atenuar los efectos de la segmentación ocupacional en las retribuciones. Así, las mujeres se benefician en menor medida del complemento de antigüedad dada su incorporación más tardía al mercado de trabajo y su alta tasa de temporalidad. Además la menor remuneración por antigüedad de las categorías más bajas, penaliza doblemente a las mujeres al ocupar de forma mayoritaria esas categorías profesionales.

En este sentido, la gran mayoría de los convenios tanto de ámbito sectorial como de empresa siguen contemplando el complemento de antigüedad, aunque se observe una paulatina tendencia a su supresión (cláusulas de supresión que son más frecuentes en el ámbito sectorial que de empresa), congelación o su sustitución por complementos personales. Unido a lo anterior, la regulación convencional suele vincular a la antigüedad y edad del sujeto beneficiario el derecho a la obtención de determinadas mejoras y beneficios sociales, como las ayudas o premios de jubilación o los incentivos a la jubilación anticipada.

Dado el desigual reparto del trabajo doméstico, que sigue recayendo sobre todo en las mujeres, hay otros complementos como el de disponibilidad horaria, o los pluses por trabajo realizado en horario diferente al habitual (nocturnidad, turnicidad) a los que las mujeres acceden con dificultades. Otro tipo de cláusulas, que contemplan generalmente beneficios sociales únicamente para el personal fijo, perjudican en mayor medida a las mujeres dada su alta tasa de temporalidad.

Los complementos fijados en función de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad, a veces suponen discriminación al establecer mayores cuantías para categorías o grupos profesionales masculinizados, o contemplándose para puestos de trabajo principalmente desempeñados por los hombres, como es el caso de los pluses de trabajo tóxico, penoso o peligroso. La evaluación de los posibles riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, es prácticamente inexistente en la experiencia negocial española.

4.2.3 Conciliación de la vida laboral y familiar

Los instrumentos para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as se pueden desplegar en varias dimensiones. En el ámbito laboral, cabe mencionar, por una parte, la regulación de los permisos, excedencias y otras ayudas vinculadas a la maternidad/parternidad y otras responsabilidades familiares y, por otra, la ordenación del tiempo de trabajo. En el ámbito de la protección social, la política de equipamientos y servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes condiciona mucho las posibilidades reales de conciliación de vida laboral y familiar por

parte de muchos trabajadores/as. Hecha esta salvedad, es obvio que el campo de intervención de la negociación colectiva se circunscribe al primero de estos ámbitos.

La aprobación de la Ley 39/1999, para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras hizo especial hincapié en ampliar el abanico de posibilidades de ejercicio de algunos derechos que implican disponibilidad de tiempo cuando concurren determinadas situaciones familiares concretas: maternidad/paternidad (nacimiento, adopción o acogimiento) y cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los instrumentos para facilitar la conciliación de trabajo y familia por los que apostaba la Ley y sobre los que operaba las consiguientes modificaciones respecto a la legislación vigente eran fundamentalmente la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento; la excedencia por cuidado de hijos; la nueva excedencia por cuidado de familiares así como la reducción de jornada por lactancia, por guarda legal o por cuidado de familiares. Además, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales al que se hará alusión más adelante, la Ley traspuso la Directiva 92/85/CEE, regulando la situación de riesgo por embarazo.

El ANC 2002 mencionaba expresamente la actualización de las previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad en función de las modificaciones introducidas por la Ley 39/1999 entre las prácticas adecuadas que, debían orientar el contenido de los convenios. También el ANC 2003 se refería a la adecuación o –en su caso, mejora- de los convenios colectivos a la normativa vigente. En este sentido, todos los estudios apuntan a una influencia creciente de la Ley 39/1999 en la negociación colectiva, lo que contribuye a que el balance en este ámbito sea en general positivo, aunque el tratamiento en función de las materias sea muy desigual.

Por niveles de negociación, cabe apreciar un mayor y mejor tratamiento de las cuestiones reguladas por la Ley 39/1999 en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. El grado de asunción del contenido de la Ley es muy variable, presentándose todas las posibilidades, desde la falta de referencia a la norma y, en general, a las cuestiones que regula, pasando por la remisión genérica a la Ley, la reproducción de su articulado (con distinto grado de literalidad y de forma completa o parcial, con los riesgos que esto último conlleva) hasta la introducción de mejoras sustanciales. En otros casos los convenios introducen condicionantes o restricciones al ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley.

Maternidad y responsabilidades familiares

La negociación colectiva contempla con distinta intensidad los derechos vinculados a la maternidad o responsabilidades familiares, como la suspensión del contrato por maternidad (Art.45.4 del TRET), la excedencia por cuidado de hijos (Art.46.3 del TRET), la reducción de jornada por guarda legal de menores de seis años (Art.37.5 y 6

del TRET) y los permisos retribuidos (Art.37 3.b del TRET: por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado; Art.37.3 f) del TRET para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto).

En la regulación de la *suspensión del contrato por maternidad*, en los convenios colectivos de ámbito nacional es habitual la inclusión de contenidos adaptados al contenido de la Ley 39/99, generalmente con transcripción literal de la regulación de la misma en este ámbito. En cambio, en el nivel interprovincial, provincial y de empresa esta adaptación parece ser muy infrecuente.

Las *excedencias*, en cambio, no suelen ser tratadas por la negociación colectiva y, cuando lo son, reciben un tratamiento muy variado, generalmente para establecer requisitos a su ejercicio, refiriéndose fundamentalmente al cuidado de hijos y obviando, en ocasiones, las nuevas posibilidades que ofrece la ley respecto al cuidado de otros familiares. No obstante, algunos convenios recogen el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante los tres años de duración máxima de la excedencia.

La *ausencia del trabajo o reducción de jornada por lactancia* (art.37.4 ET), y la *reducción de jornada por guarda legal de menores o discapacitados y cuidado de familiares*(art.37.5 ET) se regulan tanto en la negociación sectorial estatal como de ámbito inferior, de manera que los convenios se adaptan generalmente de forma literal a las novedades introducidas por la Ley 39/99 en la mayoría de sus aspectos. En algunos casos la regulación se centra en concretar las condiciones del ejercicio de estos derechos (p.ej: respecto a la concreción horaria por parte del trabajador/a respecto a la reducción de jornada por lactancia).

En el caso de la reducción de jornada por lactancia, en los pocos convenios que mejoran su contenido, lo más frecuente es pactar la sustitución de las dos fracciones de media hora por el derecho a una reducción de jornada de una hora, en vez de media hora como contempla la ley.

En el caso de la reducción de jornada por guarda legal, la mejora más habitual es aumentar la edad del hijo que da derecho a la reducción de jornada. Otras mejoras consisten en modificar el umbral mínimo de reducción, establecido por el ET en al menos 1/3 de la jornada, situándolo por ejemplo en 1/4 y favoreciendo así reducciones de jornada que impliquen una pérdida salarial de menor importancia. Con menor frecuencia se elevan las retribuciones que corresponderían en este caso por encima de lo que sería proporcional a la reducción de jornada. Por otro lado, en ocasiones la adaptación a la ley es incompleta, lo que puede generar confusión en su aplicación (p.ej. por no hacer mención al derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos).

Los *permisos retribuidos* vinculados al cuidado de hijos son, con diferencia, la materia más regulada mientras apenas se recoge en los convenios la posibilidad de permisos para el cuidado de otro tipo de familiares. Así, es muy frecuente que los convenios colectivos de ámbito nacional, pero también los de ámbito inferior en este caso, prevean días u horas adicionales de permiso retribuido en casos de nacimiento de hijo, enfermedad, hospitalización, consulta médica o necesidad de desplazamiento de un familiar. Hay una incipiente apertura a situaciones cada vez más frecuentes, como refleja el reconocimiento en algunos convenios de permiso para realización de trámites de adopción o la ampliación del ámbito de los destinatarios, en algunos casos, a las parejas de hecho reconocidas. Como se trata de un contenido tradicional, anterior en muchos casos a la aprobación de la Ley 39/99, no siempre esta regulación se adecúa a las mejoras introducidas por esta norma, por ejemplo respecto a la inclusión de la hospitalización, y no sólo la enfermedad grave, como causa de permiso.

También viene siendo cada vez más frecuente en la negociación colectiva la previsión de permisos de corta duración, retribuidos o no, generalmente bajo la denominación de “días de asuntos propios” en el primer caso o de “licencias sin sueldo” en el segundo que, aunque no estén específicamente concebidos para el cumplimiento de obligaciones vinculadas con la maternidad/paternidad o las responsabilidades familiares, evidentemente resultan útiles también para ese fin.

Respecto a otro tipo de instrumentos de apoyo desde la negociación colectiva a los trabajadores/as con responsabilidades familiares, no contemplados en el contexto de la Ley 39/99, cabe señalar que es bastante frecuente la previsión dentro del fondo social de ayudas económicas para sufragar gastos de guardería, transporte escolar y gastos sanitarios de familiares.

Tiempo de trabajo

De los diferentes elementos que forman parte de la relación de trabajo, el factor tiempo se perfila como el principal elemento de conflicto entre la vida laboral y la esfera personal de los trabajadores y trabajadoras. La regulación de las condiciones laborales que tienen que ver con el tiempo de trabajo y su distribución se suele identificar como uno de los campos de intervención que más pueden influir en las posibilidades de conciliación de responsabilidades laborales y familiares. La ordenación del tiempo de trabajo se está mostrando en los últimos años como uno de los aspectos más dinámicos de la negociación colectiva, incorporándose a los convenios una diversidad de fórmulas de cómputo y distribución de la jornada cada vez mayor. Confluyen en este momento tendencias de distinto signo de modo que, paralelamente a la tendencia a la disminución progresiva de la jornada pactada, aumentan las jornadas irregulares, las cláusulas de

disponibilidad, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno mientras que, al mismo tiempo, la negociación colectiva se abre cada vez más a fórmulas de distribución de la jornada más favorables al equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Con frecuencia, los convenios establecen pactos de “jornadas irregulares” que implican para las empresas una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la producción y que pueden entrar en colisión con las responsabilidades familiares de trabajadores/as. Algunos convenios prevén condiciones para la aplicación de este tipo de jornadas, como el preaviso, que pueden facilitar la organización familiar de los trabajadores en estos casos. En varios convenios sectoriales de ámbito estatal se contemplan cláusulas que eximen de la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular a los trabajadores/as en determinadas circunstancias relacionadas con las obligaciones familiares (p.ej: a los trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o lactancia, o a quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible).

En cuanto a la distribución de la jornada, también cabe apreciar un abanico cada vez más amplio de posibilidades. Sigue siendo habitual que los convenios, especialmente en el nivel de empresa, estipulen la jornada continuada, al menos durante una parte del año que suele coincidir con la época estival. Esta es una de las fórmulas más tradicionales y extendidas en la negociación colectiva que también aparece bajo la denominación de jornada intensiva, que suele suponer una reducción de jornada, recuperable o no durante el resto del año. Este tipo de previsiones pueden facilitar en cierta medida la atención a las responsabilidades familiares de los trabajadores, al menos durante las vacaciones escolares.

Asimismo, aunque el sistema de horario rígido sigue siendo el más generalizado, en los convenios colectivos, particularmente en el nivel de empresa como en el caso anterior, se da cabida cada vez más a la incorporación de horarios flexibles, que contemplan un bloque “troncal” de la jornada de presencia obligatoria y dos fracciones “móviles” a la entrada y a la salida distribuibles a opción del trabajador/a previo aviso a la empresa.

Otra tendencia que parece apreciarse, de forma más acusada en los convenios sectoriales nacionales que en los de ámbito inferior, es la negociación de cláusulas que contemplan la supresión de las horas extraordinarias habituales o su reducción.

Aunque no es muy habitual, hay algunos convenios de ámbito superior que establecen alguna preferencia para que los trabajadores/as con hijos en edad escolar elijan turno de vacaciones. Lo mismo ocurre con la consideración de la situación familiar o la presencia de hijos como criterio preferente para considerar la permanencia en el centro de trabajo en los casos de movilidad geográfica. En uno y otro caso suele ser la antigüedad lo que otorga la posibilidad de opción o la preferencia. Hay convenios que regulan la

coincidencia de las vacaciones con determinadas situaciones, generalmente la de incapacidad temporal, en menor medida la de maternidad, y apenas la de riesgo por embarazo. Lo que se suele establecer en estos casos es la interrupción del cómputo de las vacaciones y el derecho a su disfrute una vez superada la situación.

Por último, cabe señalar el particular impulso cobrado por estas cuestiones en los procesos de negociación desarrollados en el ámbito del sector público y en las Mesas de negociación autonómicas en las que se regulan las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Es prácticamente éste el único ámbito en el que es posible encontrar medidas de acción positiva que incentiven el ejercicio por los hombres de los derechos laborales vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar. En algunas CCAA, como País Vasco y Asturias, se premia con tiempo adicional retribuido de permiso a los empleados públicos de sexo masculino que se acojan al permiso vinculado a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento. En otras, como Cataluña, se acordó la flexibilización del horario de entrada y salida para personal con hijos menores a cargo o el derecho a reducción de jornada para cuidado de hijos manteniendo unas retribuciones por encima de las que corresponderían proporcionalmente a la reducción²¹. En el ámbito de la Administración General del Estado, el último Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004 para la modernización y mejora de la Administración Pública también contempla diversas referencias al ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como una diversificación de los tipos de jornada.

4.2.4 Otras materias

Existen otras cuestiones que revisten interés desde la perspectiva de la asunción por la negociación colectiva del principio de igualdad de oportunidades. La prevención de riesgos laborales es un indicador de la calidad del empleo que admite ser contemplada desde la perspectiva de género, considerando la necesidad de integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las

²¹ En algunas CCAA el contenido de los Acuerdos ha sido reproducido o superado por las Leyes que regulan la función pública o el empleo público en la Comunidad de referencia. Sin ánimo de exhaustividad, es el caso de la Ley 6/2002 de Cataluña, que estableció el derecho de funcionarios/as y empleados/as públicos a percibir el 100 por 100 de la retribución en el supuesto de reducción de 1/3 de la jornada para atender a un menor hasta que tenga un año. En otras, se han aprobado leyes que amplían a todos los trabajadores una serie de mejoras; en Castilla y León los incentivos en forma de permiso adicional retribuido se aplican a todos los trabajadores varones, mientras que en Castilla La-Mancha se subvenciona con 900 €/mes a los hombres que se acojan a, como mínimo, un mes de excedencia para cuidado de hijos si previamente han disfrutado de tres semanas de baja por maternidad.

particularidades sociales y psicofísicas de las mujeres por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, tal y como preconiza la Estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo²² aprobada en 2002. Dado lo reciente de la adopción de este tipo de enfoque, no es posible encontrar un reflejo del mismo en la negociación colectiva vigente en estos momentos, en la que los temas relacionados con la salud laboral de las mujeres se identifican con la protección durante el embarazo y la lactancia.

Los convenios colectivos apenas regulan la posibilidad contemplada por el art.10 de la Ley 39/1999, para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar que modificó el art.26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo para el embarazo o, en caso de no ser ésta posible, la suspensión del contrato. Éste es quizá el aspecto de la Ley 39/1999 que menos ha calado en la negociación colectiva, de modo que la mayoría de los convenios no recogen ninguna referencia a estas situaciones. Cuando se aborda, el tratamiento por los convenios de la posibilidad de cambio de puesto de trabajo en caso de riesgo para la embarazada o/y el feto es muy variable, desde la remisión a la legislación vigente a la introducción de requisitos adicionales para que se produzca el cambio de puesto de trabajo. En algunos convenios se regula algún tipo de mejora de la cuantía de la prestación de riesgo por embarazo, establecida en el 75 por 100 de la base reguladora, una vez producida la suspensión del contrato por esta causa.

Algunos convenios reproducen la previsión ya introducida por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, del permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La protección de la lactancia parece ser uno de los aspectos en los que la negociación colectiva hace menor hincapié, reproduciendo así una de las carencias de la LPRL que no fue subsanada por la Ley 39/1999 al trasponer algunos aspectos de la Directiva 92/85. Por último, una vez más, se constata la mayor incidencia de la negociación colectiva sectorial estatal en estas cuestiones

El acoso sexual adquiere una especial relevancia desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En el ámbito comunitario se ha señalado en reiteradas ocasiones la idoneidad del instrumento de la negociación colectiva para fomentar un entorno laboral libre de acoso sexual, habiendo adoptado la Comisión Europea en 1991 el Código de Conducta frente al acoso sexual en el trabajo, anexo a la Recomendación 92/131/CEE. Cabe recordar que, más recientemente, la Directiva 2002/73/CE recoge entre sus definiciones las de “acoso” y “acoso sexual”, considera ambas conductas discriminación por razón de sexo y alienta a Estados e interlocutores

²² COM (2002) 118 final.

sociales a la adopción de medidas para prevenir este tipo de situaciones en el lugar de trabajo, lo que deberá impulsar el tratamiento futuro de esta materia en la negociación colectiva.

Ésta es una de las materias en las que la negociación colectiva ha reflejado una mejora estimable en los últimos años a la hora de incorporar definiciones de acoso sexual, de tipificarlo en el apartado de infracciones y, en menor medida, de establecer procedimientos para la tutela de las víctimas. En esta materia destaca la regulación de la negociación colectiva de ámbito provincial por encima de la de ámbito estatal en cuanto a un mejor y más habitual tratamiento de estos temas, mientras que en el nivel interprovincial y de empresa la regulación del acoso sexual tiene más bien carácter anecdótico. Pese a esta mejoría respecto a la situación hace unos años, la mayoría de los convenios colectivos sigue sin incluir referencia alguna al acoso sexual en el trabajo.

4.2.5 Instrumentos de promoción de la igualdad: las Comisiones Paritarias y las Comisiones de Igualdad de oportunidades

El Estatuto de los Trabajadores, pese a no definir o delimitar las competencias de las Comisiones Paritarias, establece en sus artículos 85.3 e) y 91 la designación de éstos órganos como contenido mínimo de los convenios colectivos, compuestos por una representación paritaria de las partes, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, entre las que se encuentran las de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios colectivos.

El mayor número de convenios se limita a atribuir a dichas Comisiones las tradicionales funciones de vigilancia, interpretación y aplicación del convenio.

Respecto a las funciones de interpretación y aplicación del convenio, un número importante de convenios, con predominio en el ámbito sectorial, les atribuye tareas de mediación, arbitraje y conciliación²³, como instrumentos básicos para la administración del convenio.

Con carácter extraordinario, determinados convenios otorgan competencias normativas a estas Comisiones, siendo mayor esta previsión en los de carácter sectorial estatal, que

²³ En esta materia se observa un interesante proceso de adhesión de los convenios colectivos, tanto sectoriales estatales, como de niveles territoriales inferiores o de empresa, bien al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (en la actualidad ASEC-II), de carácter estatal, bien a los diferentes Sistemas autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales (algunos previstos, incluso, no sólo para conflictos colectivos, sino también para conflictos individuales), de ámbito autonómicos. Sobre la evolución de estos procedimientos, véase el capítulo de conflictividad laboral en las sucesivas ediciones de la Memoria anual del CES, sobre la situación socio-económica y laboral de España.

en los de ámbito territorial inferior o en los convenios de empresa. No obstante, se echaría en falta, a este respecto, la previsión de diversas cuestiones, como las relacionadas con las condiciones de ejercicio de esta habilitación o la forma de adopción de estas decisiones.

No obstante, la remisión a las partes para la fijación de las competencias de las Comisiones Paritarias lleva a que los balances de negociación colectiva apunten hasta 20 funciones distintas, atribuidas por los representantes de las partes para la administración ordinaria del Convenio. En este sentido, más allá de sus funciones genéricas, los distintos estudios detectan otras competencias que se vienen encomendando a estas Comisiones.

Entre dichas funciones, se pueden destacar las siguientes²⁴: seguimiento de despidos colectivos; estructura y revisión salarial; identificación de trabajos o tareas susceptibles de cubrirse mediante contratación temporal; funciones disciplinarias; criterios para la negociación colectiva; formación profesional y continua; seguridad y salud laboral; evolución del empleo y previsiones de plantilla de personal; seguimiento de mejoras voluntarias; adecuación del convenio a la normativa vigente; definición y valoración de puestos de trabajo, así como homologación de categorías o grupos profesionales; actualizaciones de la normativa de ascensos y movilidad; y, decisiones sobre el descanso semanal y la jubilación anticipada.

En todo caso, es innegable que la implicación de estos órganos en el desarrollo de las anteriores competencias puede dotar a las Comisiones Paritarias de un especial significado como mecanismos de tutela frente a la discriminación por razón de sexo

Junto a las Comisiones paritarias, es interesante el proceso que, aunque de manera muy minoritaria, se observa en algunos convenios, fundamentalmente de carácter sectorial, referido a la creación de Comisiones paritarias especializadas, encargadas, en general, de promover condiciones de igualdad de oportunidades y controlar y evitar las situaciones de discriminación por razón de sexo, estableciéndose, incluso, en determinados convenios, la posibilidad de emitir informes al respecto y, en su caso, elevar propuestas de corrección de las circunstancias discriminatorias.

Un ejemplo claro de este tipo de Comisión especializada en la prevista en el XIII Convenio de Químicas. En él las partes firmantes fueron conscientes de que los esfuerzos por conseguir la igualdad de oportunidades no sólo debían depender de la difusión e implantación de los acuerdos contenidos en el Convenio, sino que cabía, además, constituir una Comisión Paritaria sobre la Mujer Trabajadora (Disposición

²⁴ Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2002. Estructura y contenido de los Convenios colectivos en España.

Adicional Tercera), encargada de analizar las posibles desigualdades de la mujer trabajadora en el sector, pudiéndose incorporar posteriormente sus conclusiones, tras la correspondiente negociación, a las siguientes ediciones del Convenio.

5. CONCLUSIONES

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto una de las transformaciones sociales más importantes de las últimas décadas. Los principales indicadores de mercado de trabajo que se han analizado en éste y anteriores informes del CES son expresivos de la magnitud de este cambio. La transformación en la situación sociolaboral de las mujeres en España ha discurrido en paralelo a la mejora de sus niveles formativos así como al proceso de cambio sociocultural experimentado por la sociedad española en relación al papel de mujeres y hombres tanto en la esfera privada como pública. Pero al mismo tiempo estos dos factores, el educativo y el cultural, siguen influyendo en la situación relativa más desfavorable de las mujeres en el mercado laboral español y en el entorno europeo.

Unido a lo anterior, a pesar de la intensidad del cambio en la situación sociolaboral de las mujeres en España, el retraso con que nuestro país se incorporó a este nuevo modelo de participación laboral femenina contribuye a explicar la distancia que nos separa de la media de la Unión Europea en el cuadro comparado de los indicadores más relevantes. Así, en casi todas las edades las mujeres siguen acusando en mayor medida que los hombres el problema del desempleo hasta el punto que la distancia que separa a España de la media de la Unión Europea en tasa de desempleo es atribuible al paro femenino. Al mismo tiempo, el fenómeno de la segregación ocupacional se expresa en forma de importantes desajustes en el peso que representan hombres y mujeres en determinadas ramas de actividad y ocupaciones. A ello se añade la brecha salarial entre hombres y mujeres, uno de los fenómenos más claramente observados pese a la diversidad de diagnósticos en torno a sus causas y a sus dimensiones exactas. Y por último, dada la persistencia del tradicional reparto de funciones entre hombres y mujeres, las dificultades de compatibilización de la vida laboral y familiar recaen en mayor medida sobre estas últimas.

El cumplimiento de la Estrategia de Lisboa sitúa a España en el compromiso de afrontar los desajustes existentes en relación con la actividad, la ocupación y el desempleo, dada la distancia que nos separa todavía de los objetivos señalados en ese contexto: 60% en tasa de empleo para 2010 y en torno al 3% en tasa de desempleo. Para alcanzar estos objetivos y reducir las diferencias que presenta España respecto al conjunto de los países europeos es necesario promover la incorporación a la actividad de las mujeres que permanecen al margen de la misma, reducir los altos niveles de desempleo femenino y lograr un incremento anual de la ocupación femenina que debería doblar al menos los promedios de los últimos años.

Garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y fomentar la igualdad de oportunidades son requisitos inseparables de ese objetivo de favorecer la participación y mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Se trata de una meta cuya consecución concierne a todos los sujetos implicados: los poderes públicos, los agentes sociales y la sociedad en su conjunto. Antes de abordar las posibilidades que pueda brindar la negociación colectiva en este campo, hay que señalar la importancia de otros dos aspectos que influyen decisivamente en la situación sociolaboral de las mujeres en España y que, a su vez, se identifican como áreas de actuación prioritarias:

- En primer lugar, la formación ha demostrado ser un elemento fundamental en la integración sociolaboral. En este ámbito hay posibilidades de acción para lograr una mayor diversificación profesional que contribuya a mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres. Es necesaria una adecuada orientación para vencer los estereotipos tradicionales de sexo que influyen en las opciones formativas, procurando reforzar la conexión entre estas últimas y las necesidades del tejido productivo, labor en la que deben implicarse en profundidad las Administraciones Públicas. Estas actuaciones contribuirían a superar las diferencias salariales entre hombres y mujeres
- Por otro lado, la persistencia de una desigual distribución del trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes en las familias, que sigue recayendo en mayor medida sobre las mujeres actúa desfavorablemente sobre sus oportunidades de empleo y carrera. Es necesario fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. Para ello, es imprescindible que los poderes públicos promuevan una verdadera política integral de atención a las personas dependientes con una dotación presupuestaria clara y suficiente para reforzar los servicios sociales encargados de afrontar este cometido.

Para abordar las posibilidades de asunción en la negociación colectiva del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres es obligado tener en cuenta la evolución del marco normativo comunitario y del ordenamiento jurídico español, la actuación de los poderes públicos en distintos ámbitos, así como los rasgos que caracterizan el sistema español de negociación colectiva.

Los avances en el campo normativo y el papel de los poderes públicos

Tras un largo proceso de evolución normativa en el marco del Derecho Comunitario, impulsado por la labor del TJCE, la igualdad de oportunidades ha conseguido configurarse como un derecho y principio de actuación con identidad propia, reconocido tanto en el Derecho originario como en las Directivas más

recientes. Entre estas últimas, la aprobación de la Directiva 2002/73/CE ha sido especialmente relevante y requerirá cambios importantes en las legislaciones nacionales. La Directiva refuerza el papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y encomienda a los Estados el fomento del diálogo entre los interlocutores sociales para estudiar las distintas formas de discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatirlas promoviendo, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

La adecuada trasposición de la Directiva 2002/73/CE a la legislación española deberá suponer un impulso a esa renovación del contenido de la negociación colectiva en el ámbito de la igualdad de oportunidades. En este contexto, a las instituciones públicas les corresponde un papel pedagógico fundamental en la divulgación de valores de igualdad, en la difusión de buenas prácticas y en la formación de negociadores.

La realidad demuestra la dificultad de captar la presencia de discriminaciones indirectas no sólo por parte de las Administraciones Públicas sino de las personas que intervienen en la propia negociación. Es necesario fomentar la sensibilidad hacia estas cuestiones por parte de todos los implicados: organismos públicos de control, registro e información; negociadores, trabajadores/as y empresarios/as y, en general, de todos los sujetos que intervienen en la selección y contratación de trabajadores y trabajadoras. Para la consecución de este objetivo es importante la actuación de algunos organismos que realizan una labor de estudio y difusión en el ámbito de la negociación colectiva. Entre éstos últimos, además de la labor que ya viene realizando, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos debería promover la labor de estudio y difusión de buenas prácticas en esta materia específica. Se requiere además un esfuerzo importante de coordinación entre los distintos organismos y organizaciones implicadas, así como entre los distintos niveles de las administraciones públicas. Se trata de generar una cultura que identifique el progreso en la negociación colectiva con el avance en los temas de igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, deben aprovecharse todas las posibilidades que ofrece el marco de competencias de los organismos públicos con funciones de control, supervisión, apoyo u orientación. Hay que recordar que la Directiva 2002/73/CE refuerza el nivel de exigencia a los poderes públicos al respecto. El CES ha identificado algunos aspectos en los que se podría mejorar la actividad de los poderes públicos en este campo:

- a. Impulsar la formación y preparación específica en materia de igualdad

entre hombres y mujeres entre todos los responsables del ejercicio de funciones en este ámbito, en particular la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo. Sería interesante difundir y dotar de continuidad a las experiencias positivas que ya se han dado en diversos ámbitos (jornadas de estudio y formación, desarrollo de herramientas informáticas para detectar las discriminaciones indirectas, etc).

- b. Superar las dificultades existentes para la detección de las discriminaciones indirectas por parte de la Autoridad Laboral en el ejercicio de su labor de control de los convenios, procurando que el control de legalidad sea lo más efectivo posible, sin circunscribirse únicamente a los aspectos formales.
- c. Enriquecer las estadísticas sobre convenios colectivos de trabajo, en particular la Estadística Oficial de Convenios Colectivos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y las estadísticas de contenido análogo elaboradas por otras Administraciones Públicas, con mayor información sobre la presencia de cláusulas que contribuyan a la promoción de la igualdad de oportunidades, así como sobre la participación de mujeres en la composición de las mesas negociadoras
- d. Fomentar la labor pedagógica de sensibilización, divulgación y difusión de la normativa vigente por parte de la Inspección de Trabajo, puesto que resulta más fructífero que la mera imposición de sanciones en campos de actuación, como éste, con un fuerte peso del componente cultural.
- e. Contemplar la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos y campañas específicas de la Inspección de Trabajo, en el marco de coordinación de la Conferencia Sectorial.
- f. Reforzar la interacción entre los organismos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y los agentes sociales, estableciendo prácticas y procedimientos de información y consulta – ahora inexistentes– que permitan a aquéllos participar en el diseño e implantación de los programas dirigidos a fomentar la igualdad en el ámbito de la empresa.

El potencial de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades

La modernización de las relaciones laborales y el progreso en el ámbito de la negociación colectiva están vinculados en buena medida a su capacidad de respuesta a los cambios sociales y en el mundo del trabajo, a su agilidad en la asunción de nuevas

realidades. Los interlocutores sociales, en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva deben favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizar la igualdad de trato en el empleo y promover aquellas iniciativas tendentes a evitar o eliminar las discriminaciones laborales, especialmente en el ámbito de las discriminaciones indirectas. En este sentido, la introducción en los convenios de contenidos dirigidos a reforzar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo favorece la necesaria adaptación del sistema de relaciones laborales a la transformación que ha supuesto en todos los campos la decidida incorporación de las mujeres al mercado laboral.

La negociación colectiva, como marco singular de regulación de las relaciones de trabajo, presenta numerosas potencialidades que hacen de ella un campo de actuación especialmente idóneo para la difusión de la igualdad entre hombres y mujeres. La negociación colectiva es expresión de diálogo y pacto, lo que la convierte en un instrumento privilegiado de nivelación y participación a través de la representación de los distintos intereses en juego. Como fuente del Derecho laboral, el procedimiento de renovación periódica de los convenios les confiere con respecto a la ley una mayor capacidad de adaptación y aproximación a la realidad sectorial y de empresa, a la atención a las particularidades, situaciones y diversidad de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, el convenio colectivo es un instrumento particularmente adecuado para conseguir la aplicación de la igualdad real.

Esa renovación y adaptación de contenidos no siempre se ha producido con la deseable prontitud, debido fundamentalmente a la influencia de las antiguas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo y a la preponderancia de los pactos salariales y de jornada. También ha contribuido a esta situación la falta de renovación en la composición de las mesas negociadoras, en las que la participación de mujeres sigue siendo escasa. Pese a todo, especialmente a partir de la década de los años noventa comienza a repararse en las posibilidades de la negociación colectiva como instrumento para reforzar la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el empleo. Desde entonces, la perspectiva de género se ha ido abriendo paso lentamente en la negociación. El balance general es todavía modesto pero esperanzador. De hecho, las discriminaciones directas se han erradicado prácticamente del texto de los convenios colectivos, si bien es necesario profundizar en la detección y prevención de las discriminaciones indirectas.

Hay multitud de materias susceptibles de ser abordadas por la autonomía de las partes dentro del respeto a las leyes y en el marco de las previsiones generales contempladas en el art.85 del Estatuto de los Trabajadores sobre contenido de los convenios. En la práctica, el convenio colectivo se ocupa de condiciones económicas y laborales que

inciden de lleno en la calidad de vida de los trabajadores. Por ello, la negociación colectiva es un marco especialmente propicio para abordar de manera integral las cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, tal y como exige la Directiva 2002/73.

Por otra parte, el convenio colectivo cumple en la práctica un *papel divulgativo* esencial para muchas personas a las que la regulación legal les es desconocida. La negociación colectiva no es inmune a la influencia de factores culturales presentes en nuestra sociedad, como la división sexual del trabajo. Pero, al mismo tiempo, tiene la capacidad de asumir principios que contribuyan a la superación de esa situación social previa, desarrollando un papel pedagógico y de motor de cambios culturales en un ámbito tan importante como es el mundo del empleo.

Hay que tener en cuenta que lo relativamente reciente y la complejidad de la introducción en el ordenamiento español de conceptos como la distinción entre igualdad real y formal; discriminación directa (abierta u oculta) e indirecta; la acción positiva y la “discriminación positiva” o, en fin, la noción de “igual valor” y su aplicación a cuestiones salariales, etc dificulta su conocimiento por los negociadores/as.

Por todo lo anterior, es necesario un mayor esfuerzo en la formación específica en esta materia en todos los niveles de la cultura negocial y de la organización del trabajo, en la difusión de buenas prácticas, así como en fomentar cuando sea posible una mayor participación de mujeres en las mesas de negociación, reforzando las actuaciones que ya se vienen llevando a la práctica desde las Administraciones y las propias organizaciones sindicales y empresariales.

La realidad negocial muestra una mayor receptividad de los convenios sectoriales de ámbito estatal a las orientaciones en materia de igualdad de oportunidades recogidas en los Acuerdos Interconfederales. Es en este ámbito donde aparecen con mayor frecuencia cláusulas antidiscriminatorias y se observa una mayor adecuación a las modificaciones legislativas. Es necesario que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres avance también en los restantes ámbitos de negociación. No hay que olvidar la importancia de la negociación a nivel de empresa ni el predominio de los convenios sectoriales provinciales en la estructura de la negociación colectiva en España. Una mejor articulación de la negociación colectiva, objetivo al que apuntan los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, facilitaría un tratamiento general de estas cuestiones más adecuado que el actual en todos los ámbitos.

La negociación colectiva, en un sentido amplio, es un buen instrumento para adaptar los contenidos generales de las normas a la diversidad de situaciones personales y empresariales, que ofrece un amplio campo de actuación para favorecer la igualdad de oportunidades en el trabajo. Aunque no es una condición indispensable la preexistencia

de una norma legal para la introducción de mejoras en este campo a través de la negociación colectiva, lo cierto es que cuando se producen cambios legislativos se suele dar una traslación o adaptación de su contenido por la vía de los convenios colectivos. Esta adaptación por la vía de los convenios de las reformas legales ha supuesto un impulso evidente al tratamiento de determinadas cuestiones, como ha ocurrido con la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar.

Hace ya varios años que los Acuerdos Interconfederales suscritos en España por los interlocutores sociales vienen asumiendo ese papel cada vez más relevante que desde la legislación y las instituciones comunitarias se reconoce a la autonomía colectiva a la hora de generar un entorno laboral favorable a la igualdad de oportunidades. Se ha producido una evolución positiva en los contenidos de los grandes acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva, que cada vez se muestran más permeables a esta cuestión.

En este sentido, la aprobación del ANC 2003 representó un paso importante, al definir una serie de criterios generales para el tratamiento por la negociación colectiva de diversas materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, la aprobación en febrero de 2003 de un documento de *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, corroboró la apuesta decidida de los agentes sociales por un modelo de relaciones laborales que integre la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios de la organización de la empresa. En él se incluía, por primera vez, un consenso básico con relación a actuaciones que se denominan “buenas prácticas” derivadas de cláusulas de convenios en vigor apuntadas a modo de ejemplo, para facilitar a las personas y organizaciones responsables de la negociación colectiva el conocimiento de su existencia y su utilización, en la medida en que así lo consideren en su ámbito y contexto de negociación. Ello no implica que las cláusulas recogidas en el documento elaborado por la Comisión de seguimiento del ANC 2002 sean las únicas existentes ni necesariamente las mejores, sino que se trataba de mostrar el abanico de posibilidades en el tratamiento dado en los convenios a distintas materias, que pueden favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas, e impulsar medidas positivas que ayuden a la integración laboral de las mujeres en todas las ocupaciones y sectores de actividad.

Con las cautelas expresadas, entendiendo que es necesario seguir impulsando la asunción de las orientaciones recogidas por los agentes sociales en el contexto de los últimos acuerdos interconfederales, el CES considera de interés su divulgación. Por ello, a continuación de las conclusiones que se realizan sobre el tratamiento por los convenios de las distintas materias, se reproducen los ejemplos de cláusulas que, según

la selección realizada por la Comisión de seguimiento del ANC en el documento mencionado, podrían contribuir a mejorar el texto de los convenios, cuando sea necesario.

El tratamiento de los temas de igualdad en la negociación colectiva: posibilidades de mejora

A partir de los distintos estudios que sirven de base a este informe (Anexo III) ha sido posible identificar diversas prácticas de interés desde la perspectiva del fomento de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva.

El balance general, según los diferentes estudios, sería todavía modesto pero esperanzador. Se observan distintos tipos o niveles de tratamiento de estas cuestiones por parte de los convenios colectivos.

- Un indicador positivo de cambio es que ha pasado a ser residual la presencia de cláusulas discriminatorias de tipo directo y abierto que antes eran muy habituales, como las relativas a utilizar el género femenino para denominar determinadas categorías.
- No suelen aparecer referencias a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en los convenios colectivos. Cuando los convenios contemplan la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres lo suelen hacer a través de cláusulas específicas, normalmente con carácter aislado, sin que parezca que, en general, haya una proyección integral de este principio en todo el articulado del convenio.
- Entre los convenios que sí se ocupan de esta materia, fundamentalmente convenios sectoriales y de ámbito estatal, cabe destacar la orientación “pedagógica” que pueden cumplir algunos, mediante la inclusión de cláusulas generales antidiscriminatorias cuya aparición hay que valorar positivamente (Cuadro 1).
- Otra posibilidad de tratamiento es la remisión genérica a la legislación vigente, especialmente a la Ley 39/99 para la Conciliación de la vida laboral y familiar, o bien la reproducción literal de su contenido en el convenio.
- Aunque sea excepcional, ya existen ejemplos de cláusulas que van más allá de la regulación legal y contienen medidas más innovadoras de acción positiva (Cuadro 1).

Existe, por tanto, un amplio campo de intervención en la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, a la introducción de mejoras a la misma.

CUADRO 1

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS GENERALES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

A) CLÁUSULAS ACORDES A LA REGULACIÓN LEGAL.
<p>Ejemplo 1. No discriminación. “El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada”.</p>
<p>Ejemplo 2. Igualdad en el trabajo. “Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.</p>
<p>Ejemplo 3. No discriminación. “Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: El acceso al empleo. Estabilidad en el empleo. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional. Ambiente laboral exento de acoso sexual”.</p>
<p>Ejemplo 4. No discriminación por razón de sexo. “Los firmantes del presente convenio (...) entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo²⁵, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.</p>

²⁵ Tras la modificación del art. 28 del E.T. la redacción debe ajustarse a los siguientes términos:

“...igual retribución por trabajos de igual valor”.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales”.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

B) ACCIONES POSITIVAS Y MEJORAS RESPECTO A LA LEGISLACIÓN.

Ejemplo 1. Acción Positiva

“Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representando en el grupo profesional de que se trate”.

Fuente: *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

A continuación se enuncian algunas conclusiones sobre el tratamiento más adecuado de las distintas materias, recordando en cada caso los ejemplos seleccionados por la Comisión de seguimiento del ANC-2003. Con carácter general, cabe resumir que los aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, en especial la cuestión de los permisos retribuidos, son de las materias más tratadas por los convenios. Sería posible profundizar más en en la regulación convencional de la clasificación profesional y los sistemas retributivos, el acceso al empleo, la promoción y la formación profesional desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También en el ámbito de la prevención de riesgos laborales hay posibilidades de ahondar más en algunos aspectos, como la regulación de la situación de riesgo por embarazo. Por otro lado, la aprobación de la reciente Directiva 2002/73/CE deberá dinamizar la ya incipiente apertura a la tipificación y precisión del concepto de acoso sexual en el trabajo a través de la negociación colectiva.

Acceso al empleo

La negociación colectiva es un instrumento adecuado para contribuir a corregir la segregación horizontal y vertical existente en el mercado de trabajo tanto en el momento del acceso al empleo, como en los mecanismos de promoción y formación profesional.

En general, la regulación de sistemas objetivos de valoración tanto en los procesos de selección como de promoción favorece la igualdad de oportunidades, en especial si se trata de sistemas neutros desde la perspectiva de género.

En este sentido, es positiva la tendencia observada a la incorporación de sistemas objetivos de selección y promoción, la previsión de la participación en este tipo de

procesos de los representantes legales de los trabajadores, así como la inclusión en la negociación colectiva de mapas de puestos de trabajo y sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo que alcancen al mayor número posible de miembros de la plantilla.

Por lo que se refiere al *acceso al empleo* existen ejemplos de previsiones de interés, que pueden redundar en una mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En general, un tratamiento y traslación adecuados de las normas legales sobre empleo y contratación resultan instrumentos de utilidad para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Cabe destacar, en este ámbito, las cláusulas por las que la empresa se compromete a informar a las personas contratadas temporalmente sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes para cubrir necesidades permanentes, a fin de garantizarles la oportunidad de acceder a una mayor estabilidad en el empleo.

Un paso más adelante lo dan aquellos convenios que, en igualdad de méritos, establecen la preferencia de quienes tienen contratos temporales para acceder a puestos que llevan aparejado un contrato indefinido, como fórmula de estabilidad en el empleo. Dentro de este tipo de cláusulas, tienen interés los convenios que reconocen a las personas contratadas a tiempo parcial preferencia en el acceso a puestos de trabajo a tiempo completo.

La realización de balances y previsiones de empleo y contratación, a través de los cuales empresas y representantes de los trabajadores acuerdan analizar la evolución anual del empleo, constituye una oportunidad para revisar la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y adoptar medidas para reforzarla, en su caso.

Especialmente reseñables son las cláusulas de acción positiva en el ingreso al trabajo, por las que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se establece la preferencia de las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, a fin de contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general. Este tipo de cláusulas pueden ganar en efectividad si se acompañan de otro tipo de instrumentos, como el reforzamiento de las funciones en este ámbito de la Comisión paritaria, la constitución de Comisiones paritarias específicas en materia de igualdad o la instauración de sistemas de selección basados en criterios objetivos.

CUADRO 2

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE ACCESO AL EMPLEO

A) CLÁUSULAS ACORDES A LA REGULACIÓN LEGAL

Ejemplo 1. Ingresos.

“El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etc”.

Ejemplo 2. Contratos de duración determinada.

“Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

(...) A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días por cada año de servicio”.

Ejemplo 3. Contratos a tiempo parcial.

“Los trabajadores contratados en tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato”.

Ejemplo 4. Empresas de trabajo temporal.

“(…) estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa usuaria que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales”.

B) ACCIONES POSITIVAS Y MEJORAS RESPECTO A LA LEGISLACIÓN.

Ejemplo 1. Ingresos.

“Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en plantilla”.

Ejemplo 2. Contratación a tiempo parcial.

“Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.”

Ejemplo 3. Promoción de la contratación de ciertos colectivos.

“Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: Mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años, minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos”.

Ejemplo 4. Ocupación y promoción.

“Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.

Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.

Se elaborará un programa de acciones positivas y mejoras respecto a la legislación ajustado a la situación laboral de cada empresa.

Se creará comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.
Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.
Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres”.

Fuente: *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

Promoción y formación profesional

Como en el caso anterior, el reforzamiento de los criterios objetivos de promoción profesional favorece la igualdad de oportunidades. Contribuye a esta finalidad la inclusión de cláusulas genéricas que se remiten a la regulación del art.24 del ET en cuanto a los criterios genéricos para la promoción, especialmente si hacen mención a la necesidad de no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, puede favorecer la promoción de la igualdad la adopción de criterios objetivos basados en una evaluación de puestos de trabajo neutra desde la perspectiva de género y la adopción de sistemas de evaluación permanente de la capacitación y la formación adquirida. A modo de ejemplo, puede ser útil la sustitución del criterio de la antigüedad por otros factores más vinculados a las capacidades y habilidades objetivas de los trabajadores/as, como el de “competencia”.

Respecto a la *formación profesional en el trabajo*, y en íntima relación con los ascensos, la regulación de sistemas de reconocimiento y validación continua de la competencia profesional, que faciliten la vinculación entre formación y promoción, es una iniciativa favorable a la igualdad de oportunidades.

Es interesante la inclusión de cláusulas que prevean la posibilidad de que las personas en situación de permiso retribuido, excedencia o jornada reducida por motivos familiares puedan participar y sean convocadas a los cursos de formación continua, así como la programación de estos últimos dentro de la jornada laboral, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

CUADRO 3

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

A) CLÁUSULAS ACORDES A LA REGULACIÓN LEGAL

Ejemplo 1. Cursos de formación.

“El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo (por cuidado de familiares) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación”.

B) ACCIONES POSITIVAS Y MEJORAS RESPECTO A LA LEGISLACIÓN

Ejemplo 1. Cursos de formación.

“Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos”.

Ejemplo 2. Comisión Paritaria de Formación.

“Se constituirá en el seno de las empresas, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa. Esta Comisión recibirá información de los planes de formación preparados en la empresa, propondrán sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas”.

Ejemplo 3. Ascensos.

“El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un grupo o categoría profesional superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

A) El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias.

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan”.

Fuente: *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

Clasificación profesional y sistemas retributivos

Los sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales y su reflejo en el sistema retributivo, en gran medida, han provocado diferencias salariales que se han ido perpetuando en aquellos ámbitos de negociación que han reproducido las clasificaciones profesionales y los criterios de valoración de puestos de trabajo que se establecieron en las ya derogadas Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo. En este sentido, es positiva la paulatina evolución hacia la sustitución de esos antiguos sistemas

de clasificación profesional por otros que se apoyan en la definición del grupo profesional.

La progresiva desaparición de las discriminaciones directas y abiertas, como formulación de categorías profesionales en femenino debe acompañarse de una revisión de los aspectos de los sistemas retributivos que conducen a una peor valoración de los trabajos y funciones mayoritariamente desempeñados por mujeres, cuando las diferencias retributivas carezcan de una justificación objetiva. A este respecto, es interesante la inclusión en los convenios de la precisión del alcance del principio de no discriminación retributiva, teniendo en cuenta su necesidad de revisión y, en su caso, subsanación, a la vista de la última modificación del art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

Las diferencias retributivas derivan, en ocasiones, de la configuración del sistema de clasificación profesional que, muchas veces, viene predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado. Los sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo constituyen un buen instrumento para prevenir y detectar posibles discriminaciones retributivas, al ayudar a precisar el significado práctico de la noción de “trabajo de igual valor”. Su introducción en la negociación colectiva es un elemento favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, la introducción de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género, es decir, que eviten el sesgo de género en la descripción de habilidades o requisitos para los puestos, evitando la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, o la sobrevaloración de las que tradicionalmente se han considerado como prototípicas del trabajo masculino. A efectos prácticos, cabe recordar la utilidad del Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, elaborado por la Comisión europea en 1996, así como las numerosas guías y experiencias llevadas a cabo por las propias organizaciones sindicales y empresariales.

Es también interesante pactar acciones de diverso tipo que permitan una mayor diversificación profesional, tanto horizontal como vertical, dado que la segregación ocupacional es un factor que incide en las diferencias retributivas.

En todo caso, la fijación de un salario mínimo de sector amortigua la brecha salarial. Las precisiones convencionales que establecen un sistema de incremento salarial en el que una parte de dicho incremento se destina al ajuste de abanicos salariales, suponen asimismo un claro beneficio para las mujeres que ocupan en mayor medida que los hombres, puestos de trabajo de inferior categoría y , por tanto, con salarios más bajos.

Es positiva asimismo la vinculación de los complementos salariales a factores objetivos relacionados con la competencia o la productividad en sustitución de otros más

tradicionales de los que se benefician en menor medida las mujeres como el de antigüedad o disponibilidad horaria.

CUADRO 4

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

A) CLÁUSULAS ACORDES A LA REGULACIÓN LEGAL.

Ejemplo 1. Clasificación profesional.

“En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación”.

Ejemplo 2. Cláusula de no discriminación.

“Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española”.

Ejemplo 3. Igualdad de remuneración por razón de sexo, edad o nacionalidad.

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración del contrato”.

Ejemplo 4. Clasificación en grupos profesionales.

“Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

(...)

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor

dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.”

Fuente: *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

Conciliación de la vida laboral y familiar

La intervención de la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida laboral y familiar se centra especialmente en dos tipos de medidas. Cabe referirse así, por una parte, a la regulación de los permisos, excedencias y otras ayudas vinculadas a la maternidad, paternidad y otras responsabilidades familiares, entre las que el problema de la dependencia vinculado al envejecimiento debería ocupar un papel destacado. Por otra parte, la ordenación del tiempo de trabajo brinda también importantes oportunidades de actuación.

La traslación a los convenios colectivos de la Ley 39/1999 es positiva para la mejora de las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es deseable que, cuando se pretenda la mera reproducción o divulgación de su contenido, esa traslación sea lo más rigurosa y completa posible a fin de evitar las confusiones que una reproducción parcial puede generar en su interpretación. Al mismo tiempo, sería positivo la asunción de los contenidos de esta norma en todos los niveles de la negociación colectiva, tanto en la de ámbito sectorial estatal, como en los otros niveles funcionales y territoriales.

En la regulación de la *suspensión del contrato por maternidad*, dada la innovación y complejidad de la regulación que introdujo la Ley 39/1999 en algunos aspectos, como la ampliación de las posibilidades de disfrute, simultáneo o sucesivo, del permiso de maternidad por el padre, es necesaria una especial cautela en la adaptación de su redacción en los convenios, de modo que se facilite su divulgación sin generar confusiones en su interpretación.

La misma reflexión es extensible a la regulación de las *excedencias*, en cuyo tratamiento deben tomarse en consideración las nuevas posibilidades que ofrece la ley respecto al cuidado de otros familiares, además de los hijos. La negociación colectiva puede y debe ampliar las posibilidades señaladas por la ley en materia de excedencias, reducción de jornada por lactancia, y reducción de jornada por guarda legal. A este respecto, existen experiencias de interés que merecerían un estudio específico en los procesos de negociación en el ámbito del sector público y de las Administraciones autonómicas y locales, donde se han pactado ampliaciones de derechos en este ámbito más allá de lo establecido en la ley 39/1999 en materia de permisos, excedencias y reducción de jornada por motivos familiares, incluyendo en algunos casos medidas de acción positiva para fomentar que los hombres utilicen también estos instrumentos.

Los *permisos retribuidos* vinculados al cuidado de hijos son una de las materias que más atención han merecido en la negociación colectiva. Cabe mencionar en este ámbito la previsión de días adicionales de permiso retribuido en casos de nacimiento de hijo,

enfermedad, hospitalización, consulta médica o necesidad de desplazamiento de un familiar; la consideración de situaciones cada vez más frecuentes, como el reconocimiento de permisos para realización de trámites de adopción o la ampliación del ámbito de los destinatarios, en algunos casos, a las parejas de hecho reconocidas. Otra posibilidad es la previsión de permisos de corta duración, retribuidos o no, generalmente bajo la denominación de “días de asuntos propios” en el primer caso o de “licencias sin sueldo”, que también favorecen el objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar. Otro tipo de cláusulas son las que contemplan ayudas económicas para sufragar gastos de guardería, transporte escolar y gastos sanitarios de familiares.

En la ordenación del tiempo de trabajo confluyen tendencias de distinto signo para el equilibrio entre la vida laboral y familiar, como son la progresiva reducción de jornada y la introducción de horarios flexibles, por un lado, y la extensión de las jornadas irregulares, por otro. En este ámbito tiene interés que los pactos de “jornadas irregulares” contemplen condiciones como el preaviso o la exención de la prolongación de jornada a los trabajadores/as en determinadas circunstancias relacionadas con las obligaciones familiares, que pueden facilitar la adaptación de las estrategias familiares en estos casos.

Otros ejemplos de tratamiento de estas cuestiones por algunos convenios son la incorporación de horarios flexibles, que contemplan un bloque “troncal” de la jornada de presencia obligatoria y dos fracciones “móviles” a la entrada y a la salida; la tendencia a la reducción de horas extraordinarias o la consideración de la situación familiar o la presencia de hijos como criterio preferente para permanecer en el centro de en los casos de movilidad geográfica o para elegir turnos.

Hasta el momento los convenios se vienen centrando más en el cuidado de hijos que en otro tipo de responsabilidades familiares. Dada la importancia que están adquiriendo otras situaciones de dependencia, derivadas sobre todo del envejecimiento y la mayor longevidad de la población, es necesario que la negociación colectiva aborde en mayor medida su tratamiento desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral.

CUADRO 5

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

A) CLÁUSULAS ACORDES A LA REGULACIÓN LEGAL.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

“En los derechos de los trabajadores con hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer por nacimiento de hijos prematuros, las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral”

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción”.

Ausencia del trabajo por lactancia.

“7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. La concreción horaria y la determinación del permiso de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria...”

Reducción de jornada por cuidado de hijo y personas dependientes.

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, encargarse del cuidado directo de la familia, hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de vejez, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

Excedencia por cuidado de hijos.

“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Esta excedencia la podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute a efectos de antigüedad el período de duración de la misma.

En esta situación, podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando”.

B) ACCIONES POSITIVAS Y MEJORAS RESPECTO A LA LEGISLACIÓN

Conciliación de la vida laboral y familiar.

“(…) los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo (…).

Licencias.*

“(…)

b) Durante (cuatro) días por nacimiento de hijo o adopción. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que lo atienda, siendo retribuidos los (ocho) primeros días desde que se produjo el parto (…).

k) Se concederán licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria (dos como máximo anual).

l) Hasta (dos) días por año para la realización de trámites de adopción o acogimiento, siempre que los mismos no pudieran ser hechos fuera de la jornada laboral.

m) Lactancia de una hora diaria hasta los (diez) meses de edad de hijo/a que puede fraccionar en dos o bien reducir su jornada. Acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda. A este derecho podrá acogerse tanto el padre como la madre”.

Jornada de trabajo.

“(…) En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia”.

Reducción de jornada por cuidado de hijos y personas dependientes.

* Las cifras o cuantificaciones situadas entre paréntesis son las acordadas en el Convenio Colectivo del que se ha extraído el ejemplo.

Reducción de jornada por lactancia El personal femenino en el presente convenio, podrá solicitar reducción de jornada de hasta un 50 % con reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje”
“El personal femenino tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Vacaciones.

“(…) No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo”.

Asistencia a consultorio médico.

“Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a (...).

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas privadas”.

Asistencia a consultorio médico.

“Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria”.

Fuente: Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

Prevención de riesgos laborales

En el ámbito de los riesgos laborales, la negociación colectiva podría ahondar más en la regulación del tratamiento de la situación de riesgo por embarazo. Otra posibilidad de tratamiento en este ámbito es que los convenios reproduzcan la previsión ya contemplada por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, del permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. La atención a la protección de la lactancia es otro de los campos en los que se podría avanzar más, superando las carencias en la trasposición de la normativa comunitaria a la LPRL.

EJEMPLOS DE CLAÚSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Licencias por maternidad.**

“Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas”.

Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

“Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Protección a la maternidad.

“El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.”

Protección de la maternidad.

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a

su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.”

Acoso sexual

El acoso sexual es una de las materias en las que la negociación colectiva ha reflejado una mejora estimable en los últimos años a la hora de incorporar definiciones de esta conducta, de tipificarlo en el apartado de infracciones y, en menor medida, de establecer procedimientos para la tutela de las víctimas. Cabe recordar que la Directiva 2002/73/CE recoge entre sus definiciones las de “acoso” y “acoso sexual”, que considera ambas conductas discriminación por razón de sexo y alienta a Estados e interlocutores sociales a la adopción de medidas para prevenir este tipo de situaciones en el lugar de trabajo, lo que deberá impulsar el tratamiento futuro de esta materia en la negociación colectiva.

CUADRO 7

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE ACOSO SEXUAL

Ejemplo 1. El acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Planteamiento.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las

condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.*

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto –entre otras la apertura de expediente contradictorio-.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de ... días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Ejemplo 2. Faltas muy graves.

“ El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.”

Ejemplo 3. Faltas muy graves.

“ Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.”

Fuente: Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

* La definición ajustada a la terminología comunitaria es “ambiental”.

Instrumentos de promoción de la igualdad

Más allá de sus funciones genéricas de vigilancia, aplicación e interpretación del convenio, los distintos estudios detectan multitud de competencias que se vienen encomendando a las Comisiones paritarias de los convenios, lo que podría justificar una mayor implicación de estos órganos en la tutela de la igualdad de oportunidades. Junto a las Comisiones paritarias, es interesante la creación de Comisiones paritarias especializadas, encargadas de promover condiciones de igualdad de oportunidades y controlar y evitar las situaciones de discriminación por razón de sexo.

CUADRO 8

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS SOBRE COMISIONES PARITARIAS

Ejemplo 1. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.*

“Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por los dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha Comisión se reunirá (bimestralmente) con carácter ordinario o cuando lo solicite con (una semana) de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa, o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta Comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento”.

Ejemplo 2. Comisión Paritaria.

“Para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas”.

Ejemplo 3. Comisión Paritaria.*

“Para la correcta aplicación del convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

* Las cifras o cuantificaciones situadas entre paréntesis son las acordadas en el Convenio Colectivo del que se ha extraído el ejemplo.

* Las cifras o cuantificaciones situadas entre paréntesis son las acordadas en el Convenio Colectivo del que se ha extraído el ejemplo.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de ... horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma. Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de (cien o cincuenta horas mensuales)".

Fuente: Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003, 17 de febrero de 2003.

ANEXO I: RELACIÓN DE COMPARECENCIAS EN LA COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

26 de junio de 2002

- *Dña. Pilar Dávila del Cerro, Directora General del Instituto de la Mujer*

6 de noviembre de 2002?

- *Dña. Soledad Córdova, Directora General de Trabajo*

17 de octubre de 2002.

- *D. Carlos María Font Blasco, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

20 de noviembre de 2002:

- *Ilmo. Sr. D. Juan García Blasco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*
- *Sr. D. Joaquín González Mutandas, Secretario General de la Federación Estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines CC.OO.*
- *Sr. D. José Luis López, Responsable de Acción Sindical de la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines CC.OO.*
- *Sra. Dña. Francisca Sánchez Chinarro, Secretaria General de la Federación de Industrias Afines de UGT*
- *Sra. Dña. Dionisia Muñoz Morales, Secretaria Federal de M.C.A. de UGT*
- *Sr. D. Álvaro Rodríguez Solano, Presidente de la Comisión Sociolaboral de FEIQUÉ CEOE.*
- *Sr. D. Francisco de Paula Pons Alfonso, Secretario General de la Federación Española de Organizaciones Empresariales de la Industria del Mueble (FEOEIM) CEOE.*

12 de diciembre de 2002

- *Sr. D. Javier González Martino, Secretario General de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO.*
- *Sr. D. Francisco Domínguez, Secretario General de la Federación de Comercio, Hostelería-Comercio y Juego de UGT*
- *Sr. D. Emilio Gallego Zuazo, Secretario General de la Federación Española de Hostelería*

- *Sr. D. Carlos Sedano Almiñana, Asesor Jurídico de ZONTUR*

6 de febrero de 2003

- *Dña. Gloria Moreno Raymundo, Profesora titular del Departamento de Fundamentos de Economía de la Facultad de C.C. Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares.*
- *Dña. Inés Alberdi Alonso, Catedrática de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.*

13 de febrero de 2003

- *Dña. Beatriz Quintanilla Navarro, Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid*
- *D. Fernando Lousada Arochena, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia*

ANEXO II: DOCUMENTOS INSTITUCIONALES Y GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS

1. DOCUMENTOS INSTITUCIONALES Y GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS

- Resolución del Consejo de 12 de julio de 1982, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Recomendación 84/635/CEE, del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer. DOCE L 331 19/12/84.
- Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. DOCE C 157 27/06/1990.
- Comisión de las Comunidades Europeas, *Acción positiva. Igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Guía*. 1988.
- Consejo de Europa, (11 de marzo de 1991), *Recomendación nº 1146 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo*.
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. (Anexo I: *Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*)
- Comisión Europea, Comunicación del 17 de julio de 1996, *Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor*.
- Resolución del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales sobre *participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar*, de 29 de junio de 2000.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *Refuerzo e integración de la igualdad de oportunidades mediante la negociación colectiva*, 1999.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo- *Quality of Women's Work and Employment: Tools for Change*, 2002.
- Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *Promoting gender equality in the workplace*, 2002.

- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*.
- Programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), establecido mediante Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 (2001/51/CE).
- OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003.
- País Vasco, Consejo de Relaciones Laborales, *Declaración del Consejo de Relaciones Laborales sobre igualdad de la mujer en el trabajo*, 1997.
- MTAS, Instituto de la Mujer, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, 1999.
- MTAS, Instituto de la Mujer, *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva*, 1999.
- MTAS, Instituto de la Mujer, *Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas (Programa Optima)*, 1999.
- MTAS, Instituto de la Mujer, *Guía no sexista de negociación colectiva*, 2000.
- MTAS, Instituto de la Mujer, *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida laboral y profesional*, 2001.
- ANC-2003, *Consideraciones Generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*. 2003
- UGT, *Igualdad salarial en la negociación colectiva. Informe final y Guía de buenas prácticas*. 2003

2. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Tratado de Roma (1957), artículo 119, 177
- OIT, Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de 1957, ratificado por España por inst. de 26 de octubre de 1967
- OIT, Convenio nº 11, sobre discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, ratificado por España por inst. de 26 de octubre de 1967.
- Carta Social Europea (1961), ratificada por España el 29 de abril de 1980
- Constitución Española (1978), artículos 10.2, 14, 35.1, 35.2

- Tratado de Amsterdam (1997), artículos 2, 3.2, 141, 234, 251
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Arts. 2, 17.1, 24.2, 26, 28, 29.3, 42 ; Ley 11/1994, de 19 de mayo, Reforma del Estatuto de los Trabajadores, art. 28.
- Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referidas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato relativa a las condiciones que rigen el despido.
- Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CEE, de 20 de diciembre de 1996.
- Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las agrícolas, y sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- Directiva 97/80/CEE, de 15 de diciembre, "relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo".
- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

ANEXO III: CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRAS DE DISTINTOS ESTUDIOS RECIENTES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- *Negociación colectiva y género, una apuesta de futuro*, Secretaría Confederal de la mujer de CCOO. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002(ANC 2002) sobre igualdad de oportunidades, febrero de 2003. Se basa en el análisis comparativo de los textos de 16 convenios colectivos firmados a comienzos del 2002 con respecto al redactado anterior: 6 convenios sectoriales estatales, 1 convenio sectorial autonómico y 9 convenios de empresas interprovinciales con más de 500 trabajadores.
- *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*, Fundación 1º de mayo, 2003 (Coor. Jorge Aragón)

Estudio sobre 134 convenios colectivos de todos los ámbitos escogidos por la presencia en los mismos de contenidos de interés desde el punto de vista de las buenas prácticas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, según información de la red sindical.
- *Balance de la negociación colectiva 2002*, UGT, Gabinete Técnico Confederal

El Balance cualitativo de los aspectos contemplados en el ANC 2002, entre ellos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se basa en una muestra de 49 convenios (2.614.461 trabajadores): 20 convenios colectivos sectoriales estatales (2.177.130 trabajadores); 19 convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal (423.662 trabajadores) y 10 convenios de empresa (13.669 trabajadores).
- *Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2002. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España*. Informes y Estudios de CEOE

Encuesta en materia de negociación colectiva realizada entre las Organizaciones empresariales y empresas singulares integradas en CEOE: 880 cuestionarios remitidos (300 preguntas divididas en 15 apartados).
- *La negociación colectiva en España en el año 2001*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Septiembre de 2002 (Dtor. Salvador del Rey). Sus principales resultados fueron presentados a la Comisión de Relaciones Laborales del CES por el Presidente de la CNCCC, D. Juan García Blasco. La muestra incluye Convenios colectivos sectoriales de los años 1999 a 2001, así como una selección de convenios de empresa delimitada tanto en base a criterios tanto geográficos como funcionales (en el capítulo de igualdad de oportunidades, fecha de cierre a 1 de octubre de 2000, más los convenios renegociados en 2001).

- *Estadística de convenios colectivos registrados, del MTAS*

Información estadística sobre convenios colectivos proporcionada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, confeccionada a partir de las hojas estadísticas –nuevo modelo en Orden de 10 de octubre de 1996- que han de ser cumplimentadas por las comisiones negociadoras, a la firma del convenio, y que se adjuntan como parte de la documentación laboral exigida para la inscripción y posterior registro de los convenios. En la última edición se utiliza la relación de convenios colectivos con inicio de efectos económicos durante el año 2002 y que han sido registrados hasta el 31 de diciembre.

Madrid, 22 de octubre de 2003

El Secretario General

Vº Bº

El Presidente

Juan Luis Nieto Fernández

Jaime Montalvo Correa