

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹ UN ESQUEMA COMPARADO AMERICA LATINA-EUROPA

Amparo Merino Segovia

2013

Publicado en el libro “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva” de CSA, Sao Paolo

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y sus dificultades para acceder a puestos de trabajo de calidad en condiciones de igualdad han concitado la atención de las instituciones internacionales. La OIT, en su Convenio 3, sobre protección de la maternidad (1919), revisado en 1952 con la finalidad de tomar en consideración la evolución de la legislación y prácticas nacionales, ya hacía alusión al empleo de las mujeres trabajadoras antes y después del parto². También la Declaración de Derechos Humanos, la Carta Social Europea y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ejemplifican la importancia que ha venido adquiriendo la cuestión de género en el siglo XX. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (ONU, 1979) y los Convenios OIT sobre la materia³ han dado forma a un cuerpo normativo internacional que, pensado inicialmente para proteger a las mujeres, avanza gradualmente hacia la igualdad y la equidad en el mercado de trabajo, e incide en la necesidad de exterminar la discriminación en sus distintas manifestaciones.

Los ensayos han sido pausados y aunque los progresos internacionales son significativos, queda mucho por hacer. La internacionalización del trabajo y la economía, la disposición mundial al libre intercambio y la expansión en América Latina de los tratados de libre comercio -con capítulos sociales puramente retóricos y declarativos, sin consecuencias prácticas- parecen querer promover la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo. Los principios básicos, incorporados en la legislación internacional, impactan en las normas de cada país, emplazadas a abrazar reformas normativas en

¹ Este artículo recoge, para los países latinoamericanos, información provista por los especialistas nacionales en sus respuestas a la encuesta del proyecto.

² El C103 (1952) y el C183 (2000) de OIT han venido ensanchando el alcance de la protección de la maternidad en el trabajo, y han querido garantizar que el trabajo no comporte un riesgo para la salud de la mujer y de su hijo, y que las funciones reproductivas de las mujeres no afecten a su seguridad salarial y en el empleo.

³ En particular, los C100 sobre igualdad de remuneración (1951), y C111 sobre no discriminación en el empleo y en la ocupación (1958).

el ámbito de la igualdad y la no discriminación. Persisten, no obstante, en muchos países códigos y leyes vigentes con discriminaciones –directas e indirectas- evidentes.

I.Los problemas. Las oportunidades de las mujeres para obtener puestos de trabajo de responsabilidad que se adecuen a sus capacidades, cualificaciones y aptitudes profesionales, son limitadas, debido a que los mecanismos de acceso al empleo y de promoción profesional diseñados en las empresas están desprovistos del rigor y objetividad deseables, dificultando la participación de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres. La práctica demuestra que las mujeres son ubicadas en los peldaños más bajos de las escalas ocupacionales de la empresa, sin una presencia significativa en los puestos de responsabilidad y escasas posibilidades de ser promocionadas a determinados puestos de trabajo, tradicionalmente desempeñados por hombres.

El salarial es uno de los ámbitos donde con mayor contundencia se manifiesta la situación de discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, con una brecha salarial que en muchos países supera el 20%, llegando a alcanzar el 30%. Una de las causas de esta disfunción es la regulación que la negociación colectiva ha venido realizando de los sistemas de clasificación profesional, construidos, por lo común, sobre elementos que, lejos de ser objetivos y neutros, expresan los valores dominantes de la sociedad a través de criterios que mucho tienen que ver con los prejuicios y estereotipos vigentes. Estas previsiones conducen a que los puestos habitualmente ocupados por mujeres estén peor gratificados.

Las mayores diferencias se detectan en la remuneración de las horas extraordinarias, menos retribuidas cuando son percibidas por mujeres. También en el salario en especie y en las pagas de beneficios e incentivos. Estas prestaciones van acompañadas en la práctica de elevadas dosis de subjetividad, concentrándose en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad. Cuanto más numerosas son las características consideradas para la determinación de la retribución -antigüedad, nivel de estudios, edad, tamaño de la empresa, nivel ocupacional-, mayor es la brecha salarial por razón de género, que avanza progresivamente en proporción al número y combinación de todas estas variables.

La negociación colectiva ha sido en muchas ocasiones fuente de discriminaciones indirectas, como consecuencia del menor valor que se atribuye a determinados puestos de trabajo donde las mujeres están sobrerrepresentadas. Son significativos, en este sentido, los sistemas de trabajos por incentivos u objetivos, cada vez más frecuentes en determinados sectores de actividad productiva, así como la infravaloración de ciertos niveles profesionales o puestos de trabajo que han sido feminizados y las disfunciones habidas en la contratación a tiempo parcial.

La igualdad retributiva por trabajos de igual valor no ha recibido una respuesta satisfactoria en la negociación colectiva, que tradicionalmente ha formulado en femenino puestos profesionales concretos con niveles salariales inferiores, contribuyendo así a mantener y legitimar situaciones de discriminación retributiva entre los trabajadores de distinto sexo. En muchos países, la remuneración recibe de la negociación colectiva un tratamiento limitado desde una perspectiva de género. Las escasas disposiciones sobre el particular son dictadas para evitar los posibles efectos adversos que en la remuneración pudieran derivarse del disfrute de licencias o permisos por lactancia o suspensiones del contrato por maternidad y maternidad, cuidado de hijos y atención a personas dependientes.

Por otra parte, la definición de la jornada laboral y la organización de los tiempos de trabajo obstaculizan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los procesos productivos se bareman habitualmente en clave masculina, con atención a los tiempos de los hombres, silenciando los empleados para desarrollar otros trabajos históricamente atribuidos a las mujeres –trabajo doméstico, reproducción y cuidado de hijos o de familiares-. Las mujeres están obligadas a adaptarse, cuando sin embargo el proceso habría de jugar a la inversa. Deberían ser los lugares, los espacios y la organización del trabajo los que se acomoden a las situaciones diferenciales de mujeres y hombres, alterando el modelo masculino de referencia.

II. La situación europea. En la Europa comunitaria, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), y la Carta de los Derechos Fundamentales invocan la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental del Derecho comunitario. Debe recordarse, no obstante, que el verdadero designio de la construcción europea fue, en sus inicios, la consecución del mercado común y la unidad monetaria y financiera, quedando en un segundo plano la dimensión social.

Con el tiempo, la igualdad, como derecho fundamental, ha sido muy útil en Europa como principio homogeneizador. Muchas de las reformas adoptadas por los países de la UE responden a la necesidad de transponer al ordenamiento interno las directivas sobre igualdad. La ley es el instrumento nuclear, el punto de partida para integrar la igualdad en los ordenamientos nacionales y promover en este campo, a través de la negociación colectiva, nuevas medidas que favorezcan el acceso al empleo y la eliminación de las discriminaciones directas e indirectas en las condiciones de trabajo⁴.

⁴ La discriminación indirecta se produce cuando una medida o criterio aparentemente neutros, tiene consecuencias adversas mayoritariamente en el colectivo de uno de los sexos. Habitualmente la medida es perjudicial para un porcentaje muy superior de mujeres, sin que exista una justificación objetiva razonable y proporcionada que demuestre que el impacto adverso es ajeno a una intención o finalidad discriminatoria. Se han considerado neutros pero discriminatorios, por quedar demostrado su impacto perverso y desproporcionado en el colectivo de mujeres:

Las directivas comunitarias fomentan el diálogo social, como herramienta útil para el análisis y erradicación en los lugares de trabajo de las distintas formas de discriminación por razón de sexo, implicando de forma activa a los interlocutores sociales. Los Estados miembros están obligados a adoptar medidas adecuadas, orientadas a fomentar el diálogo social entre empresarios y representantes de los trabajadores, con el objetivo de promover la igualdad de trato, debiendo impulsar la acción de los actores sociales para que, en el nivel adecuado, suscriban convenios colectivos que incorporen normas antidiscriminatorias y fomenten la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los lugares de trabajo de forma planificada y sistemática.

En España, la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), en vigor desde marzo de 2007, subraya la dimensión transversal del principio de igualdad y la necesidad de activar mecanismos que permitan poner fin a la desigualdad “en el ámbito específico de las relaciones laborales”. La trascendencia que el espacio laboral adquiere en la consecución de la igualdad justifica que más de la mitad del contenido de la LOIEMH esté destinada a cuestiones relativas al empleo, condiciones de trabajo y protección social, con frecuentes llamamientos a la negociación colectiva para la realización efectiva de las políticas igualitarias.

El papel fundamental de la negociación colectiva en la ordenación de las condiciones de trabajo y de empleo, hace de ella un elemento corrector de las desigualdades habidas en este ámbito, y de supresión de las discriminaciones latentes en el mercado de trabajo. De ahí que los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, que desde inicios de siglo han sido suscritos en España por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país, introduzcan recomendaciones a los negociadores de los futuros convenios colectivos, orientadas a promover la igualdad por razón de sexo y eliminar discriminaciones. Es a partir de entonces, y sobre todo a raíz de la aprobación del documento *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva*, firmado en 2003 por las confederaciones sindicales y empresariales, cuando en España se intensifican las iniciativas colectivas en este campo, tanto a nivel confederal como en los sectores de actividad y en las empresas.

La negociación colectiva comienza a situar los aspectos relativos a la cuestión de género en un capítulo o sección específica del convenio colectivo, resaltando así su singularidad e importancia estructural y facilitando su localización espacial. Con carácter general, se observa una

el trabajo a tiempo parcial, el esfuerzo físico como único o criterio básico de clasificación profesional, y el trato diferente que es consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación.

tendencia a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, con el objetivo de incrementar las oportunidades en la contratación desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y dar cumplimiento al principio de no discriminación en relación con el empleo y la permanencia en él. La incorporación de determinados mecanismos de garantía para la efectividad de la aplicación del principio de igualdad, tales como procedimientos u órganos de control y seguimiento -comisiones paritarias o mixtas específicas en la materia-, expresa, asimismo, una mayor sensibilidad convencional por la cuestión de género en el ámbito laboral.

La LOIEMH reserva a la negociación colectiva amplios espacios para avanzar en la consecución de la igualdad laboral, propiciando una mayor atención en las mesas de negociación. Desde su aprobación, los avances han sido significativos aun cuando persisten algunas carencias y deficiencias. Los progresos se concentran más en la discriminación formal que en la real, siendo una realidad la existencia de sectores feminizados con niveles salariales inferiores y condiciones laborales más precarias que las profesiones ocupadas predominantemente por trabajadores del sexo masculino. Se observa, asimismo, una correspondencia directa entre los sectores más masculinizados y la escasa atención que, en términos generales, vienen prestando sus convenios colectivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en general, y más en concreto al tratamiento de los tiempos de trabajo desde este enfoque.

El respeto mutuo por la dignidad de los demás en los lugares de trabajo hace inaceptable cualquier forma de acoso y de violencia física, psicológica y/o sexual. Pese a ello, en los países industrializados entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas de acoso sexual, quedando demostrado que la violencia en los lugares de trabajo no es un fenómeno esporádico que afecta a algunas mujeres de forma puntual.

Los interlocutores sociales europeos alertaron sobre la existencia de grupos específicos de riesgo por su mayor vulnerabilidad, con un llamamiento a los Estados miembros para que pusieran en funcionamiento el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo, de 2007. El Acuerdo tiene como objetivo “aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo; y proporcionar a los empleadores trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar los problemas de acoso y de violencia en el trabajo”. Con esta finalidad, el Acuerdo define el acoso y la violencia e introduce medidas para la prevención, identificación y gestión de los problemas de esta naturaleza.

En España esta tarea fue llevada a cabo por los interlocutores sociales, a través de la incorporación del contenido del Acuerdo como Anexo IV en la

Prórroga para el año 2008 del ANC-2007, apelando a los negociadores de los futuros convenios colectivos para que adaptaran el contenido del Acuerdo a la realidad nacional, facilitando así una mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas. Dentro del bloque relativo a la política preventiva de riesgos laborales que trazan los convenios colectivos, varios de ellos se refieren a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Llama la atención, no obstante, el escaso número de convenios que prestan atención directa a estas situaciones, quizás inspirados en la ingenua creencia de que silenciando estas conductas lograrán expulsarlas de sus ámbitos de aplicación.

El acoso sexual es normativamente tratado como una discriminación por razón de sexo, sin que ello signifique que este tipo de comportamientos atente en exclusividad contra el principio de igualdad. El acoso sexual es una conducta pluriofensiva que lesiona simultáneamente varios derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la dignidad y a la intimidad, el derecho a la salud e incluso al trabajo. Desde la negociación colectiva se afirma que el acoso sexual en el trabajo provoca, cuando menos, la vulneración del derecho a la intimidad, respeto de la dignidad personal, no discriminación por razón de sexo, seguridad, salud e integridad física y moral, con pérdida de empleo, en algunos casos.

A diferencia del tratamiento cada vez más habitual que recibe el acoso sexual en los textos convencionales, el acoso moral o *mobbing*, cuyo origen puede obedecer a causas diversas -entre ellas, el sexo de la víctima, configurando entonces una discriminación por razón de género-, apenas ha sido objeto de regulación convencional. Con frecuencia, los convenios colectivos obvian las graves repercusiones que pueden tener comportamientos de esta naturaleza, no solo sobre la salud del trabajador afectado, sino también para la economía de la empresa. El *mobbing*, igual que el acoso sexual, ejemplifica la existencia entre hombres y mujeres de un poder desigual en los lugares de trabajo. Los convenios colectivos que expresamente introducen esta figura se limitan, por lo común, a incorporarla junto con el acoso sexual, dentro del catálogo de faltas graves o muy graves.

La violencia de género presenta innegables implicaciones en el ámbito laboral, basadas, en lo esencial, en la necesidad de adoptar medidas relativas a adaptaciones de jornada, excedencias y licencias, que tienen por objeto dispensar una adecuada protección a la trabajadora víctima de estos comportamientos. En los últimos años se observa un punto de inflexión en lo que hace a su tratamiento convencional, con un aumento significativo de convenios colectivos -sectoriales estatales, en su mayoría- que garantizan la protección laboral de las mujeres afectadas por comportamientos de esta naturaleza.

Esta tendencia, que muestra avances de entidad en la igualdad, experimenta en la actualidad un impase preocupante, como consecuencia de la grave crisis económica y financiera que azota al continente europeo, el bloqueo de la negociación colectiva en diversos sectores de actividad productiva y las reformas laborales acometidas con carácter de urgencia por los distintos gobiernos. Se percibe, en los últimos años, cierto retroceso que difumina los avances precedentes, con un repliegue y devaluación de la cuestión de género en la negociación colectiva. Esta situación provoca un silenciamiento y regulaciones meramente formales o declaraciones de principios excesivamente generales, que no se contemplan en los contenidos del propio convenio.

III. La situación en América Latina. En América Latina, la negociación colectiva es un derecho reconocido constitucionalmente que, no obstante, resulta seriamente entorpecido en la práctica, debido, entre otros factores de entidad diversa, al intervencionismo estatal característico de estos países. En este marco, los contenidos convencionales han avanzado tímidamente hacia la cuestión de género, con cláusulas sobre maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo, siendo los temas relativos a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades los menos tratados en la negociación colectiva. No existe, por lo demás, en los países latinoamericanos uniformidad en el tratamiento convencional de la igualdad y no discriminación, debido fundamentalmente a la inexistencia de un diálogo social institucionalizado, esto es, de instrumentos intersectoriales o acuerdos interprofesionales que, con proyección global, orienten la negociación colectiva y sus contenidos en los distintos sectores de actividad y empresas del país.

La cuestión de género prospera lentamente en los procesos de negociación; sigue la misma cadencia que las legislaciones nacionales. Su incorporación en la negociación colectiva se halla en un estadio embrionario, con un desarrollo incipiente, comparativamente con los países europeos. En América Latina, las legislaciones nacionales de protección de la maternidad, menos avanzadas que en la mayoría de los países europeos, introducen, con carácter general, los elementos centrales establecidos en los Convenios 3, Convenio 103 y Convenio 183 de OIT-, siendo muy limitados los avances legales cuando se trata de promocionar un equilibrio entre los trabajadores de ambos sexos en las responsabilidades familiares, latente en el Convenio 156 de OIT.

El fuerte incremento del empleo precario y desprotegido y la sobrerrepresentación de las mujeres en los estratos más denostados y desregulados del mercado de trabajo, son factores que fomentan un retraimiento de la perspectiva de género en la negociación colectiva. Con todo, la tendencia latinoamericana muestra un sentido cada vez más aperturista en relación con la introducción de cláusulas sobre la protección

de la maternidad y paternidad y responsabilidades familiares, con avances importantes, según los distintos países. Es, en la mayoría de los casos, la mujer trabajadora la titular de estos derechos. Una titularidad exclusiva que únicamente debería estar justificada cuando se trata de sus funciones reproductivas –embarazo y parto-; no así en el resto de las situaciones, donde la exclusión de los hombres se relaciona con el hecho de que las mujeres son vistas por los actores sociales como las principales responsables de los cuidados y atenciones infantiles y familiares.

Lograr una mayor y mejor armonización entre hombres y mujeres en las responsabilidades familiares es una materia poco explorada en la negociación colectiva latinoamericana, donde los convenios se limitan a introducir cláusulas sobre compensaciones parentales o asignaciones monetarias bastante reducidas en concepto de educación, nacimiento y salud de hijos y otros familiares. También se incorporan licencias especiales por razones de salud o cambio de residencia. Los ítems donde se observan mayores progresos con relación a la legislación son los relativos a la adopción, guarderías infantiles y embarazo.

Se han obtenido de los estudios nacionales del proyecto CSA-CELDS diversos elementos descriptivos de la situación actual. El informe venezolano es expresivo en su enumeración de los problemas que suelen presentarse en las relaciones laborales de los países de la región:

- Trabas para conceder los permisos para el control prenatal.
- Resistencia a cambiar de puesto de trabajo a las mujeres en caso de embarazo.
- Ausencia de provisión de la vestimenta adecuada.
- Dificultades para el reingreso de las mujeres después de la licencia por maternidad.
- Falta de un local para amamantar y/o resistencia a conceder los tiempos necesarios.
- Carencia de guarderías o incumplimiento de los pagos correspondientes.
- Imposibilidad del padre de acompañar a la madre y al recién nacido.
- Ausencia de estabilidad por paternidad reciente.
- Falta de protección a madres y padres adoptantes.
- Resistencia a conceder los permisos para atender hijos o familiares enfermos.
- Inexistencia de ayudas por parte de la empresa para la familia del trabajador.

De los doce países estudiados, Uruguay ocupa un puesto singular. Las rondas de negociación colectiva, iniciadas en el 2005 con la reapertura de los Consejos de Salarios, han logrado, como hecho positivo, que el 50% de

los acuerdos celebrados incluyan cláusulas sobre género. Esta situación se vincula al hecho de que los Consejos tuvieran como referencia una cláusula 'tipo' que, sugerida por la Comisión Tripartita de Igualdad de Género – adscrita al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social-, presenta el siguiente contenido: “reafirmar el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción ni exclusión por motivos de sexo, raza, etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes”, y promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de los convenios vinculados al tema ya ratificados en Uruguay (C 100, 103, 111 y 156). Es de destacar, asimismo, la concreción en este período de una experiencia prácticamente inexistente a nivel mundial que, concretada en el Acuerdo Tripartito en el sector doméstico, determinó la cobertura de aproximadamente 120.000 trabajadores y trabajadoras.

La situación en Panamá y Nicaragua es tendencialmente positiva. En Panamá, los convenios colectivos reconocen y, en ocasiones, mejoran las condiciones de trabajo especiales que la legislación laboral y la propia Constitución Política otorgan a la mujer embarazada en aspectos tales como la licencia por maternidad, derecho de lactancia y fuero desde el reintegro. Aun cuando se reconoce la existencia en la práctica de niveles de discriminación salarial, no se detectan cláusulas de equiparación retributiva a favor de las mujeres. Existen algunos convenios -COPA Airlines- que regulan como medida de protección de género, la prohibición de acoso sexual, calificado por la ley laboral como causa justa de despido y de renuncia.

En Nicaragua ha habido también avances en los últimos años, vinculados a la nueva Ley de Promoción e Igualdad de Género. En 2011, 38 convenios colectivos de 45, incluyeron cláusulas específicas de género, abordando primordialmente la protección de las mujeres en etapas de gestación, así como reubicaciones laborales cuando el desempeño y las condiciones de su trabajo puedan afectar la etapa de gestación. También se han registrado disposiciones sobre canastas o productos para el bebé, permiso de horas hábiles para amamantar y suministro de alimentación a la mujer embarazada.

Algunos informes nacionales identifican casos aislados positivos, en un marco general nacional, al día de hoy muy atrasado.

En República Dominicana destaca el convenio del Grupo M, una multinacional local, con una cláusula específica del siguiente tenor: “la empresa [...] conviene en respetar la dignidad humana [...], promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, facilitando la inclusión de mujeres en puestos no tradicionales bajo las mismas condiciones en que sus trabajadores realizan sus funciones [...]”.

En Venezuela, el convenio Metro de Caracas establece que, una vez que la trabajadora da a conocer su condición de gravidez, debe ser transferida inmediatamente del área operativa a la administrativa. En otros convenios existe también la tradición de cambiar de puesto a la trabajadora si ésta lo solicita.

En Brasil, el trabajo de la Comisión de Género y Raza de la Convención bancaria, ha llevado desde 2010 a la introducción de una cláusula para la formación profesional, orientada a la disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En México, predominan los contratos de protección patronal que desatienden la cuestión de género. En los contratos colectivos reales se observa, sin embargo, cierta tendencia a incorporar la protección del derecho básico a la maternidad, incluida en la Constitución General de la República por influencia de las trabajadoras que participaron en la lucha armada en la Revolución Mexicana. También se avanza hacia la obligación patronal de establecer guarderías infantiles.

El caso nacional más destacado es el de Teléfonos de México, cuyos trabajadores, desde finales de los años setenta del siglo pasado, marcaron, con su lucha, el inicio de una nueva etapa a favor de los derechos de género en el país. Este movimiento surgió por una demanda laboral puntual de las operadoras telefónicas en el Departamento de Tráfico -mujeres en su totalidad-, con condiciones laborales deplorables -muy similares a las de los actuales *call centers*-. La lucha por el convenio de estas operadoras dio lugar a una de las huelgas más singulares en la historia laboral de México, que en 1979 implicó de manera directa a 9.000 mil operadoras, y a otras 15.000 de distintos departamentos, que les dieron su apoyo. Esta huelga, de poco más de 24 horas de duración, culminó con la firma del convenio de tráfico. A mediados de los noventa -siglo XX- su contenido se afianzó con cláusulas sobre tiempos de descanso y previsiones que obligan a la empresa a proporcionar dormitorios a las trabajadoras cuya jornada finalice después de las 9 de la noche, así como un salón de descanso. El convenio también reconoce otros beneficios, como ayuda para lactancia, derecho a la jubilación con 25 años o más de servicio y 48 de edad, a diferencia de los hombres -a partir de los 53 años-.

En Colombia, el escenario general se caracteriza por la escasa atención del sindicato a las cuestiones de género, aun cuando las mujeres representan el 37% del total de afiliados. En 2011, la CUT elaboró orientaciones para la negociación colectiva dirigidas a sus sindicatos afiliados, sobre prohibición de las distintas formas de discriminación –salarial, en el acceso al empleo, en los procesos de ascenso y promociones-, facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres -ampliación de la licencia legal de

maternidad, acumulación de horas de lactancia, ampliación de los días de descanso o de vacaciones-, acoso sexual, apoyo a las mujeres víctimas de violencia doméstica -permisos remunerados, asistencia psicológica y legal- y garantías a las trabajadoras para el cuidado de sus hijos. Sin embargo, las cláusulas convencionales sobre la materia tan solo hacen referencia a la ampliación del período de la licencia por maternidad o de las horas de lactancia y auxilios por maternidad o aborto no provocado

En Chile es inusual la introducción en la negociación colectiva de disposiciones con perspectiva de género. Es práctica común que el empresario utilice argucias para no aplicar determinados parámetros legales, como el establecido en el código de trabajo relativo a salas-cuna para las mujeres con hijos menores de dos años, en empresas con 20 ó más trabajadores. Con este fin, se fragmenta la razón social de una misma empresa –posibilidad dada por la política impositiva de los Multirut-, y se asegura que los lugares de trabajo son de dimensión menor. Por otra parte, los empleadores niegan la incorporación en la negociación colectiva de cláusulas sobre género aduciendo que son materias propias de la administración de la empresa.

Las cláusulas de género constituyen una excepción en la negociación colectiva en Argentina. En la mayoría de los convenios tan solo se incluyen previsiones meramente declarativas, sin obligaciones y sanciones concretas que permitan eliminar paulatinamente las discriminaciones de hecho que sufren las trabajadoras en el acceso al empleo y participación en el mercado de trabajo.

El informe venezolano muestra diversos aspectos de la situación del país:

- los convenios colectivos apenas regulan las condiciones de trabajo de la mujer embarazada. Son limitados los que introducen los permisos remunerados para el control prenatal, e inexistentes las disposiciones que reproducen o refuerzan la obligatoriedad del cambio de tareas o vestuario -excepto el convenio de la industria farmacéutica.
- hasta la fecha, la ausencia de previsiones convencionales sobre la materia, da pie a la discrecionalidad patronal, que en la práctica se traduce en mero incumplimiento. El alto grado de inobservancia de la ley no ha sido objeto de acciones de la administración del trabajo ni de una actuación contundente de las inspectorías del trabajo, siendo muy pocos los sindicatos que han hecho de esta cuestión un problema a confrontar.
- en las convenciones colectivas venezolanas existe un conjunto de cláusulas que establecen beneficios económicos por diferentes conceptos vinculados a la familia. No obstante, el predominio de bajos

salarios y la congelación de una parte de ellos, condujo a utilizar la vía de las bonificaciones como forma de mejora del ingreso, dando lugar a un proceso de desalarización, que fue limitado con la reforma de la LOT en 1997.

Por países, se detectan diferencias significativas en lo que hace referencia a la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras. En Panamá, alrededor de un tercio de los delegados negociadores de los convenios colectivos son mujeres, promediando situaciones extremas, como la construcción -sin apenas trabajo femenino- y empresas textiles -donde cerca del 90% son mujeres-. En Nicaragua se detecta una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación, reflejo a su vez de una creciente presencia en las estructuras sindicales. En Guatemala, empero, la presencia femenina es aproximadamente cuatro veces menor que la de los hombres; en República Dominicana, solo en el 10% de los convenios existe tal participación. Argentina ocupa una posición intermedia, con una ley que establece la obligación de que en cada unidad de negociación participe un número de mujeres que sea proporcional a la cantidad de trabajadores de dicha rama o actividad; en la práctica, sin embargo, la participación de las trabajadoras continúa siendo muy limitada.

VII.2 España

I. Planteamiento general. En España, la cuestión de género ha sido objeto de un tratamiento sectorial y sesgado, quedando desatendida por las políticas de alto nivel que, no obstante, ejercen una influencia decisiva sobre las mujeres: en su acceso al empleo, en su estabilidad laboral y sus ingresos, en su protección social, en su promoción profesional, en su desarrollo personal, así como en el bienestar de su familia⁵.

La distinción entre el principio de igualdad y la no discriminación es de especial relevancia en el ámbito de las relaciones de trabajo. La prohibición de no discriminación es un principio que se impone a los poderes públicos y privados, actuando no solo frente al legislador, sino también sobre la negociación colectiva y sobre las actuaciones del empresario en el ejercicio de su poder organizativo y de dirección.

⁵ La Constitución española de 1978 (CE) contiene varias referencias del principio de igualdad:

- Art. 1. Proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico.

- Art. 9.2. Establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

- Art. 14. Consagra como derecho fundamental la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

- Art. 35.1. Contempla el derecho a una remuneración suficiente para la satisfacción de las necesidades personales y de la familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El principio de igualdad, como ha declarado en España el Tribunal Constitucional (TC), puede sufrir modulaciones al hacerse compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad y de la autonomía colectiva⁶. Las diferencias que puedan establecerse en el ejercicio del poder de organización de la empresa, respetando los mínimos legales o convencionales, no vulneran el principio de igualdad, siempre que tales diferencias no encubran un tratamiento discriminatorio.

Desde una perspectiva de género, la distinción entre sexos tan solo puede ser utilizada de forma excepcional como criterio de diferenciación jurídica. Por este motivo, tal distinción se halla sometida a un canon más estricto de legitimidad constitucional. Únicamente cuando la diferencia de trato tenga una finalidad neutra ajena a toda intención discriminatoria, podrá destruirse la presunción en contra.

1.1 LA LOIEMH. En marzo de 2007 entró en vigor en España la LOIEMH⁷. Su Exposición de Motivos, además de subrayar la dimensión transversal del principio de igualdad –por su proyección sobre los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse y perpetuarse la desigualdad–, incide en la importancia que tiene la corrección de la desigualdad “en el ámbito específico de las relaciones laborales”, con expresa referencia a la necesidad de promover “la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas”, situándolas en el marco de la negociación colectiva, “para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

Esta Ley, cuyo basamento principal es el art. 14 CE, transpone al ordenamiento interno español la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la 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 profesionales⁸, y también, aunque en menor medida, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su suministro. La LOIEMH, además de introducir modificaciones de magnitud en las leyes que reforma, a través de las numerosas disposiciones adicionales que incorpora –hasta un total de 31–, formula a lo largo de su articulado políticas, principios, derechos e instrumentos de tutela, orientados

⁶ SSTC 280/2006 y 26/2011.

⁷ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁸ La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tiene por objeto refundir y simplificar las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE, que quedaron revocadas a partir del 15 de agosto de 2009, fecha en la que la Directiva de refundición entró en vigor.

todos ellos a prevenir y erradicar conductas discriminatorias desde una perspectiva de género⁹.

Por la trascendencia que la materia laboral adquiere en la consecución de la igualdad, la LOIEMH dedica más de la mitad de su contenido a cuestiones relativas al empleo, condiciones de trabajo y protección social, con frecuentes llamamientos que en este ámbito a la negociación colectiva para la realización efectiva de las políticas igualitarias, por constituir aquélla el escenario natural en el que se ha de desenvolver y concretar cualquier medida que afecte al mercado de trabajo y, más en concreto, a las prácticas laborales en el seno de las empresas.

En España, la negociación colectiva se revela como instrumento esencial para la tutela y aplicación del derecho de igualdad desde una perspectiva de género. El papel fundamental que desempeña en la ordenación de las condiciones de trabajo y de empleo, hacen de ella un elemento corrector de las desigualdades habidas en este ámbito, y de supresión de las discriminaciones entre hombres y mujeres latentes en el mercado de trabajo.

De ahí que los sucesivos Acuerdos Interconderales de Negociación Colectiva, suscritos en España por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas desde 2002, introduzcan recomendaciones a los negociadores de los futuros convenios colectivos orientadas a promover la igualdad de género y eliminar discriminaciones. Es a partir de entonces, y sobre todo a raíz de la aprobación del documento *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva*, suscrito en 2003 por las confederaciones sindicales y empresariales, cuando en España comienzan a intensificarse las iniciativas colectivas en este marco, tanto a nivel confederal como en los sectores de actividad y en las empresas.

Las políticas generales para su tratamiento convencional han de estar centradas, tal y como recuerdan los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, en los siguientes contenidos negociales:

- Cláusulas de acción positiva que fomenten, en igualdad de condiciones, el acceso de las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se hallen infrarrepresentadas.
- Criterios de conversión de contratos temporales a fijos, que tengan por objeto favorecer a las trabajadoras en aquellas situaciones en las que, en igualdad de méritos y condiciones, estén afectadas en mayor medida que los hombres por tasas de temporalidad.

⁹ La parte más importante de la LOIEMH, "tanto cualitativa como cuantitativamente, es la relativa a la temática laboral".

- Sistemas de selección, clasificación, promoción y formación contruidos sobre criterios técnicos, objetivos y neutros desde una perspectiva de género.
- Supresión en los sistemas de clasificación profesional de denominaciones sexistas.
- Adecuada aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, con la finalidad de subsanar las diferencias salariales habidas como consecuencia de una deficiente aplicación del mencionado principio.
- Sistemas de valoración de puestos de trabajo que faciliten una evaluación periódica del encuadramiento profesional.
- Distribución de los tiempos de trabajo y de la formación para conciliar las necesidades productivas con las de naturaleza personal y familiar.
- Seguimiento por la comisión paritaria o por comisiones constituidas *ad hoc* de la aplicación del convenio desde una perspectiva de género.

Estas recomendaciones, dirigidas a los negociadores de los futuros convenios colectivos, alertan de determinadas prácticas convencionales que, en ocasiones, han funcionado como instrumentos de discriminación contra las mujeres. En efecto, sin cuestionar el papel esencial que puede y debe desempeñar la negociación colectiva como instrumento idóneo para la aplicación en su ámbito del principio de igualdad, hay que destacar, no obstante, la forma poco satisfactoria con que tradicionalmente ha desarrollado esta función, dando lugar a cierta desconfianza normativa¹⁰, que apela, en última instancia, a un control más eficiente de la autoridad laboral, que garantice una tutela antidiscriminatoria eficaz.

En España, se han detectado algunos convenios que introducen, unos, cláusulas discriminatorias, directas y/o indirectas¹¹ -lo que revela un mal desempeño, por parte de la autoridad administrativa, de sus funciones de control de legalidad ex art. 90.5 ET¹²-; otros, que desatienden a las mujeres. Algunos convenios ofrecen un tratamiento, más o menos satisfactorio, de la cuestión de género, reproduciendo en ocasiones los dictados legales con un sentido pedagógico, o manifestando un propósito decidido de poner fin a la

¹⁰ En Europa "el balance de la negociación colectiva no es especialmente positivo. Las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres constituyen una antigua preocupación de los negociadores, en especial en materia de remuneración, pero en este campo se constata a menudo la nulidad o la revisión de los convenios colectivos que contienen disposiciones que no son conformes con la interdicción de la discriminación tal y como la concibe el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

¹¹ Esto plantea problemas de formación y conocimiento de los negociadores del alcance de la tutela antidiscriminatoria y de la discriminación indirecta.

¹² De hecho el apartado 19 de la disposición adicional 11 de la LOIEMH, añade al art. 90 ET un nuevo párrafo 6, en cuya virtud se obliga a la autoridad laboral a velar "por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo". Para el cumplimiento de este objetivo, la autoridad laboral "podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente, por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial [...]".

discriminación de la mujer, a través de cláusulas de mejora, integración, desarrollo y suplemento de la legislación estatal vigente.

2. La perspectiva de género en la negociación colectiva

Para dinamizar en la negociación colectiva las políticas de igualdad es necesario impulsar fórmulas que hagan más eficaces los procesos de negociación colectiva, reforzando los mecanismos de diálogo y participación, y articulando instrumentos que doten de mayores garantías y seguridad el cumplimiento de lo pactado. Como medida previa debe garantizarse la incorporación y presencia activa de las mujeres en la actividad sindical. La igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores progresará adecuadamente si se promueve la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, así como en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos *ad hoc*, constituidos convencionalmente para garantizar el cumplimiento de lo acordado. Una participación activa de las mujeres facilitará en la negociación colectiva la sensibilización y defensa de los derechos laborales en la igualdad y no discriminación.

Por otra parte, y con carácter global, es necesario coordinar los esfuerzos para mejorar el propio sistema de negociación colectiva, contribuyendo a la articulación y racionalización de su estructura, dando protagonismo en este campo a la negociación sectorial. Esta actividad choca en la actualidad con algunos impedimentos, como consecuencia del modelo descentralizado de negociación colectiva que desde el RDL 3/2012 propicia el legislador, dando un protagonismo indiscutible al convenio de empresa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en lo relativo a la adaptación de los sistemas de clasificación profesional. También el legislador promueve el acuerdo colectivo de empresa en la organización de los tiempos de trabajo, con posibilidad en este último caso de inaplicar el convenio sectorial.

La negociación colectiva desarrollada en los últimos años en España comenzaba a dar muestras de una mayor sensibilización y preocupación por las materias relativas a la igualdad desde una perspectiva de género, debido en buena medida al protagonismo recibido desde la LOIEMH, que reserva a la negociación colectiva amplios espacios para avanzar en la consecución de mayores niveles de igualdad en el ámbito laboral. En efecto, la LOIEMH propicia una mayor atención en las mesas de negociación por la cuestión de género, así como el tratamiento convencional de materias novedosas, que unos años antes eran totalmente ajenas a los convenios colectivos españoles. En España, los avances en este campo de la negociación colectiva han sido significativos desde la aprobación de la LOIEMH, aun cuando también se han seguido advirtiendo algunas carencias y deficiencias

Esta tendencia ha sufrido un freno importante con la grave situación de crisis económica y financiera que sufre el país, y el bloqueo que la negociación colectiva ha experimentado en diversos sectores de actividad productiva, con un claro retroceso de la cuestión de género que en ocasiones difumina los avances de los últimos años. Este repliegue o devaluación de la igualdad desde una perspectiva de género en la negociación colectiva conduce en ocasiones a su silenciamiento en muchos convenios o a regulaciones meramente formales o declaraciones de principios excesivamente generales que no se plasman en el articulado del propio convenio. Estos datos evidencian cierto retroceso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español, y la influencia negativa que en esta materia está ejerciendo la crisis económica y financiera. De ahí que el reto sea la recuperación de rol que a la negociación colectiva le corresponde en el terreno de la igualdad, y la asunción de los contenidos convencionales que le fueron reasignados desde la LOIEMH.

3. Contenidos generales

3.1. Principios generales. Estos principios generales que con frecuencia se integran en los convenios colectivos consisten en:

- Cláusulas específicas que, con carácter genérico, intentan establecer como principio inspirador del convenio el compromiso de los firmantes con la efectividad del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, etc.
- Cláusulas que expresan la intención de los firmantes de velar por la puesta en práctica en su ámbito de aplicación del derecho a la igualdad por razón de sexo.
- Creación de órganos o comisiones paritarias especializados en la igualdad, con una composición que, por lo común, garantiza una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
- Compromiso de negociar planes de igualdad en empresas en las empresas, no sólo las que cuenten con 250 ó más trabajadores, sino las que tengan una dimensión laboral inferior.

Estas cláusulas declarativas han evolucionado de manera diversa en los distintos sectores de actividad. En línea de principio, la referencia a la igualdad por razón de sexo se suele hacer en sentido genérico, aludiéndose en ocasiones, como se ha visto, a la prohibición de discriminación sin especificar como causa singular el sexo.

Por otra parte, la incorporación de mecanismos de garantía de la efectividad de la aplicación del principio de igualdad, tales como procedimientos u órganos de control y seguimiento -comisiones paritarias o mixtas específicas

en la materia-, ha tenido eco en algunos convenios colectivos, que muestran una mayor sensibilidad por la cuestión de género en el ámbito laboral.

3.2 Acceso al empleo, contratación, formación y promoción profesional.

En España, la selección de personal en el seno de la empresa se considera facultad del empresario. Este hecho ha propiciado actuaciones discrecionales en este marco, con procesos de selección que, desprovistos de la deseable neutralidad y objetividad, dificultan un control de los representantes de los trabajadores en la empresa.

También la promoción laboral en términos de igualdad resulta compleja, merced a la existencia en las empresas de mecanismos que impiden o dificultan que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres. La práctica demuestra que las mujeres son adscritas a los peldaños más bajos de las escalas ocupacionales en las empresas, sin una presencia significativa en los puestos de responsabilidad.

Las causas de esta situación son variadas. Destacan las siguientes:

- Mayor contratación temporal y a través de ETTs de mujeres que de hombres, invirtiéndose la proporción en la contratación para puestos de mayor nivel.
- Establecimiento de sistemas de ascensos con elevadas tasas de discrecionalidad, centrados en la propia filosofía de la empresa.
- Prolongación de la jornada laboral como instrumento de promoción, lo que implica que se penaliza a quienes trabajan menos horas y, consecuentemente, a quienes hacen uso de excedencias y reducciones de jornada.
- Existencia de puestos de trabajo diferenciados para hombres y mujeres, con ocupación de las mujeres, ya de entrada, en las categorías más bajas donde resulta más complicada la promoción.
- Necesidad para la promoción de renunciar al ejercicio de actividades extralaborales, al valorarse con frecuencia la disponibilidad o movilidad, de forma tal que las mujeres se encuentran, ya de partida, en una situación desigual en relación con sus compañeros de trabajo, hombres.
- Formación fuera del horario laboral, que actúa de manera negativa para las mujeres que no puede acceder a ella, como consecuencia de haber asumido las responsabilidades familiares.

En el acceso al empleo, sería útil incorporar en la negociación colectiva la obligación del empresario de informar a los representantes de los trabajadores sobre la evolución previsible del empleo, las condiciones que han reunir los aspirantes y los cursos de formación que habrán de recibir,

debiendo tales representantes velar por la aplicación objetiva de los criterios de selección y por la no discriminación de la mujer en el ingreso de la plantilla. También es recomendable la constitución de comisiones mixtas o paritarias con competencias en los procesos de selección de personal.

La introducción de medidas de acción positiva en la negociación colectiva favorece la selección y promoción de las mujeres, en igualdad de condiciones y méritos, en aquellos sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas, facilitando de este modo su acceso a la formación, prácticas y contratación en puestos de trabajo históricamente ocupados por hombres.

Es también útil la introducción de programas específicos de formación profesional para las mujeres trabajadoras, con referencia expresa a la formación continua, que -por razones de precariedad e inestabilidad laboral- tenga como destinatario preferente al colectivo de mujeres, especialmente a las trabajadoras con escasa cualificación.

Son, asimismo, muy útiles las cláusulas que fijan preferencias para las prórrogas en los contratos temporales, con la finalidad de dotar de mayor estabilidad a estas contrataciones, y lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en el sector de referencia.

También es de interés el diseño convencional de una formación profesional específica que propicie el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, facilitando su promoción profesional y garantizando condiciones adecuadas para que tengan las mismas oportunidades en el acceso a los niveles superiores.

La conversión de temporales a fijos, estableciendo criterios de preferencia hacia las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, prestan servicios en sectores o empresas en los que el nivel de temporalidad les afecta en mayor medida que a los hombres, es también una materia propia de la negociación colectiva.

Considerando la frecuencia con que se emplea a trabajadoras para el desempeño de actividades concertadas bajo la modalidad del contrato a tiempo parcial, el tratamiento convencional debería extenderse también a establecer preferencias en la ocupación de puestos de trabajo a jornada completa, facilitando el tránsito voluntario del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo, y viceversa.

Las previsiones más frecuentes en la negociación colectiva en materia de selección, contratación, promoción y formación son:

1. Acciones positivas que compensen las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, y que tradicionalmente han llevado a que ellas tengan menos oportunidades en los procesos de selección y contratación. Objetivo último: lograr una composición equilibrada en función del sexo de los sistemas de clasificación profesional. Son cláusulas propias de la negociación colectiva sectorial, que sin embargo no llegan a materializarse en el nivel de empresa.
2. Cláusulas convencionales dirigidas a la creación de empleo a favor de colectivos con dificultades de empleabilidad. Son cláusulas generales donde los firmantes tratan de reconocer su preocupación e interés por la creación de empleo a favor de estos colectivos. En general, se trata de meras declaraciones de intenciones, sin plasmación en el articulado del convenio, al no quedar concretadas en compromisos exigibles y sometidos a una evaluación posterior de la que se pudiera extraer, en caso de incumplimiento, algún tipo de consecuencia jurídica. Estas cláusulas hacen referencia a la mejora de la estabilidad en el empleo, conversión de contratos temporales en indefinidos y sostenimiento del empleo.

3.3. Retribuciones. El salarial es uno de los ámbitos donde con mayor frecuencia se manifiesta la situación de discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, con una brecha salarial en España que supera el 20%. Una de las causas de esta situación es la regulación que la negociación colectiva lleva a cabo de los sistemas de clasificación profesional, contruidos sobre elementos que, lejos de ser objetivos y neutros, expresan los valores dominantes de la sociedad, incorporando criterios que mucho tienen que ver con los prejuicios y estereotipos vigentes. La consecuencia de esta realidad es una retribución inferior de los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres en relación con los desempeñados predominantemente por hombres.

La brecha salarial define el indicador que mide la diferencia existente entre la ganancia media bruta por hora de trabajo que perciben las mujeres y las que obtienen los hombres considerando la economía globalmente. Esta brecha expande sus efectos más allá del momento de la percepción del salario, afectando a las diferencias entre los ingresos futuros a lo largo de toda la carrera profesional, al menor nivel de protección social de las mujeres frente a los hombres y a la percepción por ellas de pensiones de jubilación inferiores, llegado el momento.

En España, las mayores diferencias se registran en la remuneración de las horas extraordinarias, peor retribuidas en el caso de las mujeres. También en el pago en especie y en las pagas de beneficios e incentivos. Estas prestaciones van acompañadas en la práctica de elevadas dosis de subjetividad, concentrándose en los puestos de trabajo de mayor

responsabilidad. Cuantas más numerosas son las características consideradas para la determinación de la retribución (antigüedad, nivel de estudios, edad, tamaño de la empresa, nivel ocupacional) la brecha salarial por razón de género va aumentando, como consecuencia de la combinación de todas estas variables.

Como se ha indicado, la negociación colectiva ha sido con frecuencia fuente de discriminaciones indirectas, a resultas de la infravaloración que realiza de determinados puestos de trabajo ocupados preferentemente por mujeres. En esta dirección, las discriminaciones más habituales han sido las siguientes:

- Infravaloración de ciertos niveles profesionales o puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por mujeres, por considerarse, en buena medida que son ellas las que para su desarrollo están dotada de conocimientos o aptitudes innatas.
- Quienes trabajan a tiempo parcial –normalmente las mujeres- y disfrutan de bajas por maternidad, permisos o excedencias por cuidado de hijos o familiares, no suelen percibir los mismos incrementos y/o complementos salariales o extrasalariales que quienes trabajan a tiempo completo, dando lugar a discriminaciones indirectas por razón de género, en la medida en que este tipo de licencias son habitualmente disfrutadas por mujeres.
- El sistema de trabajo por incentivos u objetivos, cada vez más frecuente en determinados sectores de actividad, supone premiar o sancionar retributivamente a los trabajadores, independientemente de su categoría profesional, en función de su disponibilidad horaria. Estos métodos perjudican a las mujeres de forma prioritaria, que por asumir las cargas familiares no pueden prolongar su jornada de trabajo, con implicaciones negativas en sus retribuciones.
- Invisibilidad, en el desarrollo de la actividad laboral, de las aptitudes, destrezas, conocimientos, habilidades, etc., tradicionalmente asignados a las mujeres, en contraste con la sobrevaloración que se hace de los componentes que integran los puestos de trabajo mayoritariamente desarrollados por hombres.
- Los ámbitos en los que laboralmente se da mayor proporción de hombres que de mujeres suelen corresponder a trabajos más valorados y cualificados y, por ende, mejor retribuidos.

El concepto de igual remuneración para un trabajo de igual valor, que en el ordenamiento jurídico español recoge el art. 28 ET, viene a significar que si una mujer desarrolla un trabajo que requiere el mismo esfuerzo que el desempeñado por un hombre, aquélla deberá percibir las mismas retribuciones y prestaciones que éste, salvo que la diferencia obedezca a motivaciones no discriminatorias. Debe repararse, no obstante, en la dificultad práctica de identificar cuándo dos trabajos han de tener atribuido el mismo valor. En tales circunstancias, resulta imprescindible proceder a una

revisión de los sistemas de clasificación profesional y de los instrumentos de valoración de los puestos y funciones de cada trabajo, así como la implantación de criterios objetivos para la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

Esta cuestión no suele recibir una respuesta satisfactoria por parte de la negociación colectiva, que tradicionalmente ha contemplado ciertos puestos profesionales en femenino, asignando niveles salariales inferiores a puestos tradicionalmente ocupados por mujeres. De esta forma, la negociación colectiva ha contribuido al mantenimiento y a la legitimación de las situaciones de discriminación existentes por razón de género.

Esta tendencia, que progresivamente ha querido ser corregida desde la propia autonomía colectiva, requiere una actuación más contundente. Así, comienzan a aparecer convenios con cláusulas que introducen una declaración de no discriminación salarial por razón de sexo. Algunas de estas previsiones incorporan el principio de igual retribución por “trabajo de igual valor o responsabilidad”, independientemente del sexo. Otras, sin embargo, restringen el principio de igualdad salarial a trabajos iguales o para igual función, desconociendo y desatendiendo, consecuentemente, la regulación contenida en el art. 28 ET.

Con carácter general, la regulación convencional actual de la materia salarial se caracteriza por no incurrir habitualmente de forma directa en el establecimiento de criterios discriminatorios para la determinación del salario basados en el sexo. Sí existen determinadas cláusulas que indirectamente pueden dar lugar a estos mismos tratamientos discriminatorios. Son las siguientes:

1. Establecimiento de pluses o complementos salariales específicos, ligados a condiciones de trabajo especiales, tales como las relativas a esfuerzo, penosidad, disponibilidad, responsabilidad. Estas condiciones tradicionalmente han estado vinculadas a actividades u ocupaciones masculinizadas, por lo que el reconocimiento de estos pluses suele beneficiar, en mayor proporción, a los trabajadores varones incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

2. Regulación del plus de asistencia o del denominado complemento de absentismo, vinculado a que no se haya incurrido en ninguna falta de asistencia al trabajo por cualquier causa. No se exceptúan las faltas de asistencia ocasionadas por el ejercicio de derechos derivados del ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En ocasiones el convenio solo excluye las ausencias motivadas por situaciones de accidente, dejando fuera otro tipo de situaciones que puedan estar vinculadas al sexo, tales como la maternidad, riesgo durante el

embarazo o la lactancia, o el ejercicio de otros derechos derivados del ámbito de la conciliación, como pueden ser las situaciones de paternidad. Este tipo de incentivos económicos acaba convirtiéndose en la práctica en un desincentivo para el ejercicio efectivo de estos derechos de conciliación reconocidos legalmente a los trabajadores y trabajadoras. A ello hay que unir el hecho de que en la práctica las ausencias al trabajo motivadas por causas que tienen su origen en el ámbito de la conciliación, siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

3. Cláusulas que reconocen el complemento de dedicación plena o figuras similares, tales como gratificaciones para incentivar el celo en el trabajo, que retribuyen la realización de jornadas superiores a las fijadas en el convenio con alcance general.

Estos complementos pueden introducir un factor de desigualdad en el tratamiento económico dispensado a trabajadores y trabajadoras, al encontrarse las mujeres en peores condiciones para acceder al reconocimiento de este tipo de complementos, habida cuenta de las mayores responsabilidades que, con carácter general, deben asumir derivadas de su ámbito familiar.

Estos complementos o gratificaciones en ocasiones no quedan sometidos a ningún criterio de determinación previamente fijado en el propio convenio colectivo que lo establece, por lo que su reconocimiento resulta en la práctica totalmente discrecional por parte de la empresa, con la consiguiente posibilidad de que se originen situaciones discriminatorias y totalmente arbitrarias en cuanto a su reconocimiento y posterior percepción.

4. Cláusulas en la negociación colectiva donde todas las categorías o niveles profesionales que componen la estructura profesional, tienen asignada una retribución compuesta de salario base más complementos personales, excepto la única categoría feminizada formulada como 'limpiadora', a la que, o sólo se reconoce el salario base, o tiene fijada su retribución por cada hora de trabajo.

5. Cláusulas que vinculan el acceso a los derechos sociales y asistenciales –ayudas- tan solo al personal con contratos indefinidos o con una determinada antigüedad en la empresa. Estos condicionantes provocan un impacto negativo desde el punto de vista del análisis de género, puesto que son las mujeres en mayor proporción las que se verán afectadas por situaciones de temporalidad en estos ámbitos, quedando limitado el acceso a este tipo de prestaciones sociales y de carácter asistencial.

Merecen una valoración positiva:

- Cláusulas que llevan a la práctica el tratamiento de la materia retributiva desde un enfoque adecuado de género: reconocimiento de complementos de asistencia a las trabajadoras afectadas por situaciones de riesgo durante el embarazo, durante la lactancia natural o por maternidad, evitando de este modo, la minoración de sus percepciones económicas.
-
- Cláusulas que reconocen un complemento salarial personal con el que tratan de compensar, en parte, la pérdida de salario sufrida por los trabajadores y trabajadoras que ejerciten su derecho a la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

3.4. Conciliación de la vida familiar y laboral. Fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, y conseguir un reparto equilibrado en la vida profesional y en la privada, aconseja reforzar y mejorar las condiciones laborales de unos y otras para lograr una satisfacción personal y profesional que repercuta positivamente en la prestación de servicios y en la productividad, y superar el binomio tiempo de trabajo/género que es una de las principales fuentes de desigualdad en el seno de las empresas.

Para facilitar la efectiva conciliación de estas responsabilidades, creando simultáneamente una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos, se hace preciso articular políticas transversales conciliatorias que incidan sobre los diferentes ámbitos materiales que conforman la relación de trabajo, evitando la existencia de discriminaciones por razón de género, como consecuencia de la asunción casi en exclusiva por las mujeres de tareas que impiden o, cuando menos, dificultan compatibilizar vida personal con vida familiar y laboral.

La jornada laboral y la organización del tiempo de trabajo, definidas en sentido masculino, constituyen serios obstáculos para la conciliación, fundamentalmente cuando de mujeres se trata. En efecto, los procesos productivos se bareman habitualmente en atención a los tiempos de los hombres, con omisión de los necesarios para desarrollar otros trabajos históricamente asignados a las mujeres –trabajo doméstico, reproducción y cuidado de hijos o de familiares-. Las mujeres están obligadas adaptarse, cuando el proceso debería ser a la inversa, esto es, deberían ser los lugares, los espacios y la organización del trabajo los que se adaptaran a las situaciones diferenciales de mujeres y hombres, provocando así un cambio en el modelo masculino de referencia.

La persistencia de estos desequilibrios confirma la importancia de suprimir los obstáculos que dificultan una participación plena de las mujeres en el

mercado de trabajo. Resulta esencial, en este sentido, combatir los arraigados estereotipos sexistas, que no hacen sino marcar en la sociedad los roles de mujeres y hombres. Un reparto desigual de las responsabilidades familiares induce a las mujeres a optar por acuerdos de trabajo flexible e interrumpir sus carreras profesionales, con efectos negativos en sus ingresos, protección social e independencia económica. De ahí que las políticas que quieran fomentar con decisión y rigor la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral deban tener carácter integrado, incluyendo estrategias que eliminen estereotipos sexistas y que mejoren el equilibrio entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres.

La negociación colectiva es un instrumento enormemente útil para impulsar una participación equitativa de responsabilidades entre los individuos de uno y otro sexo. A ella le compete garantizar que las políticas reconciliatorias permiten a trabajadoras y trabajadores ejercitar libremente sus opciones individuales, en relación con los acuerdos sobre trabajo flexible, reducción de jornada y excedencias; también los permisos de paternidad deben estimular a los hombres a compartir de manera equitativa con las mujeres sus responsabilidades parentales y de cuidados. Para ello es conveniente que los convenios colectivos concreten y adapten la LOIEMH de forma adecuada, principalmente en materia de permisos, licencias, excedencias y flexibilización horaria, complementando esta suerte de actividades con determinadas medidas de acción social.

Queda mucho camino por recorrer. Al día de hoy, la negociación colectiva no ha aprovechado todas las facultades regulativas que se le brindan. Destacan las siguientes cláusulas convencionales

1. Permiso de lactancia

- Convenios que reproducen o se remiten a la ley.
- Convenios que amplían la reducción de la jornada –de la media hora que contempla el art. 37 ET, a una hora o a hora y media- sin pérdida de retribución, exigiendo en ocasiones para tal ampliación el acuerdo previo empresa/trabajador, lo que en la práctica supondrá que no pocas veces la mejora convencionalmente reconocida se torne ineficaz.
- Convenios que amplían la edad del lactante –de los 9 meses que establece el ET, a 10 ó 12 meses-, y que permiten que el permiso de lactancia sea acumulado por el padre y la madre.

2. Permiso de maternidad

- Convenios que no introducen mejoras a la regulación legal.
- Convenios que amplían la duración del permiso en unos pocos días o semana

3. Excedencia por cuidado de hijos

- Convenios que se remiten a la regulación legal o que reproducen la ley.
- Convenios que amplían los períodos de excedencia, con derecho al reingreso e incorporación automática.
- Convenio que prohíben durante la excedencia toda prestación de servicios que suponga concurrencia desleal; caso contrario, el trabajador perderá el derecho al reingreso.
- Convenios que prevén la pérdida del derecho al reingreso automático si durante la excedencia se realizan trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.
- Convenios que establecen que el período de excedencia computa a efectos de antigüedad. Rara vez hacen referencia a que el tiempo de excedencia computa a efectos promocionales o para la generación de pluses o complementos salariales.
- Convenios que recuerdan que durante el tiempo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Distribución del tiempo de trabajo

- Convenios que establecen un derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones a la elección del turno horario de trabajo, a favor de los trabajadores con hijos menores de cierta edad.

5. Garantías adicionales a la maternidad

- Convenios que establecen previsiones en relación con concretas condiciones de la mujer trabajadora en materia retributiva, disfrute de vacaciones, distribución de la jornada laboral y traslados.
- Convenios que en la organización del trabajo establecen que el empresario tendrá en cuenta los derechos de los trabajadores con hijos, especialmente en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora.
- Convenios que en materia retributiva contemplan el abono por la empresa de un complemento económico por el nacimiento de cada hijo.
- Convenios que determinan que, a efectos salariales, se considerarán horas reales las de maternidad y lactancia.
- Convenios que en el disfrute de vacaciones prevén de forma expresa que cuando aquéllas coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, serán disfrutadas a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondan, salvo acuerdo entre las partes para su disfrute en otra fecha. Esta cuestión está expresamente contemplada en la LOIEMH que, acogiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dispone que cuando el

período de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad, “se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso [...], al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

- Convenios que reconocen el derecho de la mujer embarazada a la confección del calendario de vacaciones y a priorizar su turno vacacional, a partir de un determinado mes de embarazo, considerando a estos efectos tiempo efectivamente trabajado el de baja por maternidad de la mujer.

6. Protección de la reproducción-embarazo de la mujer trabajadora

- Convenios con declaraciones muy genéricas que se remiten a la ley o reproducen el precepto legal.
- Convenios que incorporan medidas adicionales complementarias a la regulación legal, orientadas a lograr una protección eficaz de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus condiciones laborales, tales como: posibilidad de trasladar provisionalmente a algún trabajador de la plantilla para la ocupación por la trabajadora de determinado puesto de trabajo; retorno al puesto de trabajo y funciones que realizaba con anterioridad al momento en que, como consecuencia de la gestación, cambió provisionalmente; y, excepcionalmente, si así lo desea la mujer trabajadora, posibilidad de continuar realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en los casos de lactancia y mientras dure la misma.
- Convenios que incumplen la ley, condicionando el traslado de la mujer embarazada a que exista una vacante o sea posible llevar a cabo una permuta. También los que establecen que sea la propia trabajadora quien solicite el cambio de puesto –olvidando que la LPRL obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias-; o los que prevén que, a partir de cierto mes de embarazo, la empresa, dentro de las posibilidades existentes, facilitará un puesto de trabajo idóneo a su estado. Algunos convenios, sólo permiten el cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada a otro menos penoso o peligroso para su estado cuando la trabajadora solicite la baja por maternidad determinadas semanas antes del parto. Es común, en fin, que la protección sólo esté prevista convencionalmente para la trabajadora embarazada, sin referencia alguna al período de lactancia.

7. Permisos

- Convenios que contemplan nuevos permisos retribuidos que tratan de facilitar la atención del personal incluido en su ámbito de aplicación, a algunas necesidades derivadas del ámbito familiar que a día de hoy no encuentran adecuada respuesta por parte de nuestra legislación.

Entre este tipo permisos convencionales que traen su causa en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, destacan:

- Permisos concedidos para el acompañamiento de hijos o hijas a consultas médicas.
- Permisos concedidos en caso de enfermedades inmuno-infecciosas de hijos o hijas menores.
- Permisos reconocidos para asistencia a técnicas de inseminación artificial.
- Convenios que mejoran la regulación legal: ampliación de los días de permisos retribuidos ante determinados acontecimientos ligados al ámbito familiar y personal; dispensa de un tratamiento más protector a las situaciones de excedencias que tienen su origen en situaciones derivadas del ámbito familiar, tales como las reconocidas por cuidado de hijos/as y familiares, y las vinculadas a situaciones de violencia de género, extendiendo en estos casos, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante toda la vigencia de la situación de excedencia.

8. Suspensión del contrato de trabajo por el ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural)

La mayoría de los convenios ofrecen una regulación residual, sin apenas referencia a estas causas de suspensión.

9. Permiso de lactancia

- Convenios que contemplan la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia de manera acumulada
- Convenios sectoriales que vinculan el ejercicio del permiso de lactancia únicamente a la madre trabajadora, obviando el derecho que también a los padres trabajadores les reconoce el 37.4 E.T, en orden a disfrutar de las correspondientes reducciones de jornada por motivo de lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses.

En España, esta corriente favorable al tratamiento del tiempo de trabajo dirigido a hacer compatible los objetivos de conciliación de la vida familiar y laboral para el personal incluido en su ámbito de aplicación, parece estar en retroceso en la actualidad, donde se observa en la negociación colectiva una atención muy limitada a la ordenación del tiempo de trabajo desde el punto de vista de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con continuas remisiones a la legalidad vigente en esta materia.

Se observa, en esta dirección, una correspondencia directa entre los sectores más masculinizados y la escasa atención que, en términos generales, vienen prestando sus convenios colectivos a la materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en general, y más en concreto al tratamiento de los tiempos de trabajo desde este enfoque.

Es más, el tratamiento convencional que esta materia recibe por parte de algunos de estos mismos sectores productivos, podríamos entender que responde a una versión masculinizada de la conciliación de la vida familiar y laboral. Los avances que estos convenios registran en esta materia en muchas ocasiones están orientados a lograr permisos retribuidos por celebraciones familiares, tales como matrimonios de familiares, bautizos y ceremonias de Primera Comunión de hijos e hijas. Estas cláusulas responden a un enfoque erróneo y al desconocimiento de lo que ha de ser una adecuada política de conciliación, capaz de hacer posible la atención permanente a las necesidades que se derivan de ambas facetas de la vida de los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de regulación.

También se percibe una correlación entre los convenios colectivos en cuya negociación han participado negociadoras -que suelen corresponderse con sectores de fuerte presencia femenina-, y el creciente interés que ofrecen por la conciliación y, en general, por las cuestiones vinculadas con el ámbito de la igualdad por razón de género.

Existen cláusulas que, lejos de articular criterios neutros, pueden acentuar el sesgo por razón de género que presenta el ejercicio de los derechos derivados de este ámbito de la conciliación, lo que puede acabar provocando que sea considerada una materia dirigida preferentemente a las mujeres y, en consecuencia, que sólo a ellas interesa su regulación. En esta línea, se sitúan los siguientes convenios:

- Los que vinculan el ejercicio de los derechos de excedencia por cuidado de hijos a situaciones de maternidad, determinando el nacimiento de este periodo después de la baja maternal.
- Los que denominan a este período ‘excedencia maternal’ o ‘excedencia por maternidad’, desconociendo con ello el carácter neutro con que la ley española dota a este derecho de excedencia, reconocido tanto a los padres como a las madres de hijos e hijas menores de tres años.

Tratándose de las situaciones derivadas de violencia de género y las necesarias implicaciones laborales que pueden llevar aparejadas -adaptaciones de jornada y excedencias-, basadas en la necesidad de dispensar una adecuada protección integral a la trabajadora víctima de estas situaciones, llama la atención la escasa atención que, en un principio, nuestros convenios colectivos han venido dedicando, desde su reconocimiento legal, a esta materia.

Con todo, la violencia de género parece haber llegado a un punto de inflexión en su tratamiento convencional. En la actualidad es significativo el

número de convenios, sobre todo sectoriales estatales, que se ocupan de proveer adecuadamente en su articulado, la necesaria protección que a estas mujeres debe serle otorgada desde el punto de vista laboral.

No obstante el mayor interés que en esta materia muestra actualmente la negociación colectiva, sigue siendo necesario exigir a nuestros negociadores y negociadoras un mayor compromiso y posicionamiento al respecto, principalmente en los ámbitos inferiores de contratación, donde es infrecuente obtener respuestas a situaciones de violencia de género.

Por último, resulta necesario dotar la conciliación de la vida familiar y laboral en general, y de modo particular la regulación del tiempo de trabajo, de una visión mucho más amplia de la que viene manteniendo en ocasiones nuestra negociación colectiva. Ello se logrará dispensando a esta materia un tratamiento adecuado, tanto en sectores que presentan un alto índice de empleo femenino, como en aquellos otros en los que la presencia de mujeres es sensiblemente inferior a la de los hombres.

El reto que les corresponde ahora asumir a nuestros negociadores y negociadoras es hacer atractivo el ejercicio de estos derechos al colectivo de trabajadores que es precisamente el que presenta mayores niveles deficitarios en este ejercicio, haciendo posible que los hombres se impliquen cada vez más en las labores de cuidado que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres en solitario.

3.5. Violencia contra la mujer en el lugar de trabajo: acoso sexual y por razón de sexo. El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito, que determina la inaceptabilidad de cualquier forma de acoso y de violencia, ya sean físicas, psicológicas y/o sexuales. Pese a ello, en los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas de acoso sexual, lo que demuestra que no estamos ante un fenómeno esporádico que afecte a algunas mujeres de forma aislada.

Los interlocutores sociales europeos, aun reconociendo que este tipo de comportamientos puede afectar a cualquier puesto de trabajo y trabajador, destacan la existencia de grupos especiales de riesgo, por su mayor vulnerabilidad, y hacen un llamamiento a los Estados miembros para que, en el plazo de 3 años tras su firma, implementen el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo, de 26 de abril de 2007¹³. En

¹³ El Acuerdo Europeo tiene como objetivo "aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo; y proporcionar a los empleadores trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar los problemas de acoso y de violencia en el trabajo". Con esta finalidad el Acuerdo define el acoso y la violencia y prevé medidas para la prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia.

España esta tarea ha sido llevada a cabo por los actores sociales que han incorporado el contenido del Acuerdo como Anexo IV a la Prórroga para el año 2008 del ANC-2007. Los firmantes del ANC-2007 invocan a los negociadores de los futuros convenios colectivos para el tratamiento de las distintas materias en los términos en que se recogen en el ANC-2007 y en su prórroga, con expresa alusión a los negociadores y diferentes representantes sindicales y empresariales para que adapten el Acuerdo Europeo a la realidad nacional con el objeto de favorecer la mejora de las condiciones de trabajo, así como el buen funcionamiento de las empresas.

Dentro del bloque relativo a la política preventiva de riesgos laborales que trazan nuestros convenios colectivos, varios de ellos se refieren de las situaciones de acoso tanto sexual, como por razón de sexo. Lo primero que llama la atención es que sigue siendo minoritario el número de convenios colectivos que prestan atención directa a estas situaciones, quizás inspirados en la ingenua creencia de que silenciando estas conductas lograrán expulsarlas de su ámbito de aplicación.

Con carácter general, lo más que suelen hacer los convenios es limitarse simplemente a incluir dentro del régimen sancionador el abuso de autoridad por quien ejerce funciones de mando; las faltas de respeto muy graves hacia los compañeros (terceros o público) de contenido sexista, racista y xenófobo; o los malos tratos y excesos de palabra y obra a jefes y/o compañeros/as. Conductas éstas, en las que bien podrían integrarse las situaciones de acoso, pero que tratan de omitir cualquier referencia expresa a ellas.

Así pues, pese a las previsiones que en esta materia contiene la LOIEMH, la atención que al acoso dedican nuestros negociadores y negociadoras dista aún mucho de ser generalizada. Siguen siendo puntuales los supuestos en que algún convenio colectivo incluye un protocolo, medidas específicas o buenas prácticas frente al acoso.

En ocasiones a lo más que llega la negociación colectiva es a incorporar en el articulado convencional una definición de las citadas conductas, principalmente en el caso del acoso sexual, aunque esas definiciones a veces son incompletas, aludiendo exclusivamente a la exigencia del carácter no deseado por quien las recibe y a la creación de un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

3.5.1. Acoso sexual. Más del 16% de las mujeres trabajadoras en España ha sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo, pudiendo afirmarse, con carácter general, que las víctimas de estas conductas están empleadas en trabajos ocupados predominantemente por varones (sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinizados), están recién ingresadas en la empresa y tienen contratos irregulares.

El acoso sexual es normativamente tratado como una discriminación por razón de sexo, sin que ello signifique, naturalmente, que este tipo de comportamiento atente en exclusividad contra el principio de igualdad. El acoso sexual es una conducta pluriofensiva que violenta simultáneamente varios derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la dignidad y a la intimidad, el derecho a la salud e incluso al trabajo. Así lo ha venido declarando la negociación colectiva, al afirmar que el acoso sexual en el trabajo provoca, cuando menos, la vulneración de los siguientes derechos: intimidad, respeto de la dignidad personal, no discriminación por razón de sexo, seguridad, salud e integridad física y moral, con pérdida de empleo, en algunos casos.

En España, la negociación colectiva ha comenzado a tomar conciencia de la importancia de erradicar este tipo de comportamientos. Destacan en este sentido:

- Convenios que hacen expresa referencia al acoso sexual, definiéndolo como una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.
- Convenios que integran un compromiso de las empresas y los representantes de los trabajadores orientado a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que prestan servicios en un determinado ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el/la trabajador/a objeto de la misma.
- Convenios que establecen que las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de la representación legal de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador previsto convencionalmente.
- Convenios que parecen exigir de la víctima acosada la reclamación o presentación de una denuncia ante la dirección de la empresa para poderse tramitar el correspondiente expediente contra el agresor. En otros supuestos, sin embargo, y como es razonable, se hace constar de forma expresa que no es necesaria la reclamación previa de la persona ofendida, al disponer el convenio que será sancionado “el acoso sexual debidamente comprobado mediante instrucción de la correspondiente información por parte del departamento de recursos humanos, haya o no reclamación previa de la persona ofendida”.
- Convenios que garantizan la confidencialidad de la denuncia, al objeto de facilitar en la práctica su eficacia. Se echa en falta, con todo, la articulación en la negociación colectiva de un procedimiento específico para la prevención, control y sanción del acoso que no sea tan formalista que reste eficacia al mismo.
- Convenios que califican el acoso sexual como falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo, o rescisión del

contrato cuando es reiterado o lo es hacia personal subordinado. Esta suerte de comportamientos aparece inscrito dentro de la sección destinada a regular el régimen disciplinario en la empresa, describiendo y detallando con frecuencia las actuaciones que configuran acoso sexual. Tales previsiones resultan a todas luces insuficiente, debido a que la definición que ofrece el convenio es extremadamente restrictiva, de forma tal que tan sólo determinados comportamientos particulares son calificables de acoso, quedando fuera del ámbito de protección variedad de situaciones en las que existe acoso según la normativa legal vigente.

3.5.2. Acoso moral por razón de sexo. A diferencia del tratamiento cada vez más habitual que recibe el acoso sexual en la normativa convencional, el acoso moral o *mobbing*, cuyo origen puede obedecer a causas diversas, entre ellas, el sexo de la víctima, configurando entonces una discriminación por razón de género, ha sido regulado muy puntualmente en el convenio colectivo, que olvida las graves repercusiones que pueden llegar a alcanzar los comportamientos de esta naturaleza, no sólo sobre la salud del trabajador afectado, sino también para la economía de la empresa. El *mobbing*, de igual modo que el acoso sexual, ejemplifica la existencia entre hombres y mujeres de un poder desigual en los lugares de trabajo.

De forma aislada se ha optado por incorporar al contenido de algún convenio una cláusula en la que se define el acoso moral como “toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica”.

En este tipo de actuaciones, es circunstancia agravante “el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada”.

Lo normal es, sin embargo, que los convenios que expresamente recogen esta figura, se limiten a incorporarla, sin más, junto con el acoso sexual, dentro del catálogo de faltas graves o muy graves, con todos los inconvenientes ya apuntados en el apartado destinado a analizar el tratamiento convencional del acoso sexual en el trabajo.

3.6. Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. En materia de seguridad y salud laboral la negociación colectiva adolece, con carácter general, de un importante déficit en la adecuada ejecución de la perspectiva de género.

La cuestión de género, por lo común, no está presente en la evaluación de riesgos a los que pueden quedar expuestos los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de su actividad laboral. A resultas de ello, tampoco lo está en el posterior plan de prevención que ha de implantar la empresa para evitar esta exposición al riesgo.

Esta situación conduce a que en los convenios colectivos no queden claramente identificados los riesgos específicos a los que los trabajadores y trabajadoras puedan quedar expuestas en el transcurso de su relación laboral, ni siquiera en situaciones merecedoras de una tutela especial, como son los casos de trabajadoras embarazadas o en situaciones de lactancia natural. Consecuencia de esta realidad es la ausencia de medidas de protección adecuadas frente a estas situaciones de riesgo que pueden afectarles de manera particular, ya sea por las propias circunstancias físicas en las que aquéllas se encuentran, ya por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones.

El único ámbito en el que, algunos convenios incluyen un tratamiento específico de los riesgos que afectan a las trabajadoras en el transcurso de la relación laboral es el de la salud reproductiva.

Como se ha visto, el tratamiento de las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia –ésta última comúnmente obviada- es abordado por nuestros convenios colectivos en la mayoría de los casos, limitándose bien a reproducir la regulación legal o bien remitiendo directamente a la normativa vigente.

En ocasiones, los negociadores y negociadoras atribuyen de manera expresa al comité de seguridad y salud el estudio acerca de si el trabajo desempeñado por la trabajadora embarazada puede afectar a su estado y la posibilidad de que pueda ser adscrita a otro puesto, cuando se constate la existencia de peligrosidad, contagio o penosidad derivada del puesto que desempeña. En este sentido, se han detectado convenios que limitan el derecho de las trabajadoras a cambiar a otro puesto de trabajo exento de riesgos, sólo a partir del cuarto, o quinto mes de gestación. Estas previsiones son contrarias al deber de protección de la trabajadora embarazada y del feto, que incumbe al empresario en aplicación del art. 26 de la LPRL.

En este mismo sentido, resulta necesario denunciar la persistencia aún en nuestros días de prohibiciones convencionales para la utilización de trabajo femenino en determinadas actividades, bajo el pretexto de contribuir a la protección de las mujeres trabajadoras. Estas prohibiciones son contrarias al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo ex art. 14 CE. Tales previsiones se fundamentan en el concepto erróneo y paternalista de

la protección de la mujer, como sujeto débil, indefenso e incapaz, que mantienen algunos negociadores en estos ámbitos.

Sólo excepcionalmente los convenios que mejoran la regulación legal en este campo, incluyendo el compromiso de la empresa de procurar el cambio de servicio donde no se requiera un excesivo esfuerzo físico para la seguridad, tanto de la madre como del feto.

También en ocasiones la negociación colectiva incluye la posibilidad de excluir a la mujer embarazada del turno de noche o de la realización del sistema de trabajo a turnos, a petición de la trabajadora y sin que esa posibilidad aparezca vinculada a la constatación de riesgo para el embarazo o la lactancia.

