

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EL CASO ESPAÑOL

Amparo Merino Segovia

Publicado en el libro **CSA-CELDS-OIT Por una mayor  
y mejor negociación colectiva, San Pablo, 2013**

### 1. 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 familia<sup>1</sup>.

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.

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 colectiva<sup>2</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>.

- 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.

<sup>2</sup> SSTC 280/2006 y 26/2011.

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 LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)**

El 24 de marzo de 2007 entró en vigor en España la LOIEMH<sup>3</sup>. 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 profesionales<sup>4</sup>, 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 todos ellos a prevenir y erradicar conductas discriminatorias desde una perspectiva de género<sup>5</sup>.

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

---

<sup>3</sup> BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> La parte más importante de la LOIEMH, “tanto cualitativa como cuantitativamente, es la relativa a la temática laboral”.

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.
- 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 normativa<sup>6</sup>, 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 indirectas<sup>7</sup> -lo que revela un mal desempeño, por parte de la autoridad administrativa, de sus funciones de control de legalidad ex art. 90.5 ET<sup>8</sup>-; 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 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

---

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Esto plantea problemas de formación y conocimiento de los negociadores del alcance de la tutela antidiscriminatoria y de la discriminación indirecta.

<sup>8</sup> 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 [...]”.

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 promociona 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 NEGOCIALES**

#### **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, restinguen 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 convencional

#### 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:

1. 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.
2. 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 2007<sup>9</sup>. En 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

---

<sup>9</sup> 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.

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.