

TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA

Profesora Titular Universidad de Jaén

ABSTRACT

■ *El presente capítulo tiene por objeto tratar de trazar las grandes corrientes que parecen hoy concurrir en el tratamiento de la materia de igualdad de género en nuestra negociación colectiva, la cual, se está viendo profundamente afectada por la grave situación económico financiera por la que atraviesa nuestro país.*

Una de estas primeras consecuencias es precisamente la propia devaluación que se está produciendo en el tratamiento de esta materia en sede convencional y que se observa sobre todo a raíz del análisis de los convenios aprobados en los últimos meses, devaluación que adopta diferentes expresiones, como tendremos ocasión de comprobar a lo largo de las páginas siguientes, pero que conducen a un mismo resultado, y es el aumento de las desigualdades entre hombres y mujeres en nuestro mercado de trabajo.

El gran reto para nuestra negociación colectiva consistirá por tanto, en lograr que la materia de igualdad por razón de género llegue a desempeñar realmente el importante papel que le está reservado, como materia transversal que a de informar la completa regulación que ofrezcan nuestros convenios colectivos.

Palabras clave: Igualdad de género, negociación colectiva, conciliación de la vida familiar y laboral.

■ *Kapitululu honen xedea gure negoziazio kolektiboan genero-berdintasunaren gaia lantzeko zer joera nagusi dauden deskribatzen saiatzea da. Gure herrialdearen egoe-*

ra ekonomiko eta finantzario larria eragin handia izaten ari da negoziazio horretan.

Hain zuzen ere, lehen ondorioetako bat gai hori ohiko egoitzan lantzean gertatzen ari den devaluazioa da. Devaluazio hori azken hilabeteetan onartutako hitzarmenak aztertuta ikusi dugu, batik bat, eta zenbait adierazpen izango ditu, hurrengo orrialdeetan irakurri ahal izango dugunez. Adierazpen horiek guztiek emaitza bera izango dute: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunek gora egingo dute gure lan-merkatuan.

Hortaz, gure negoziazio kolektiboaren erronka nagusia generoagatiko berdintasunaren gaiak berezkoa duen eginkizun garrantzitsua bete dezan lortzea izango da; izan ere, gure hitzarmen kolektiboek eskainiko duten erregulazioak aintzat hartu behar duen zeharkako gaia da.

Gako-hitzak: genero-berdintasuna, negoziazio kolektiboa, familiaren eta lanaren bateratzea.

■ *The aim of this chapter is to try and outline the major trends that would seem to be involved today in the treatment of the gender equality issue in our collective bargaining, which is being profoundly affected by the serious financial situation which our country is going through.*

One of these first consequences is, to be precise, the devaluation itself that is taking place in the treatment of this issue in conventional quarters and which is being observed above all as a result of the analyses carried out on agreements approved in recent months. This devaluation takes different forms, as we will get the chance to learn about over the following pages, but which ultimately lead to the same outcome - and that is the increase in inequalities between men and women on our job market.

The major challenge facing our collective bargaining will therefore involve ensuring that the issue of gender equality ends up playing the genuinely important role that corresponds to it as a cross-sectional issue that needs to inform about the full regulations offered by our collective bargaining.

Key words: gender equality, collective bargaining, conciliation of family and working life.

I. Planteamiento general

La negociación colectiva que se ha venido desarrollando en los últimos años en nuestro país, empezaba a mostrar claros indicios de prestar una mayor atención y preocupación por las materias relativas a la igualdad de género. Esta tendencia se observaba sobre todo en los resultados de la negociación desarrollada antes de que se dejara sentir entre nosotros, los efectos más acuciantes de la grave situación de crisis económica y financiera por la que estamos atravesando en España.

A esta mayor atención contribuye sin duda el protagonismo que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reserva a la negociación colectiva para avanzar en la consecución de mayores cuotas de igualdad en las condiciones en que las unas y otros desarrollan su actividad en el mercado de trabajo.

A su vez, esta mayor atención de las comisiones negociadoras por la materia de igualdad por razón de género, tenía como lógico reflejo el tratamiento de materias novedosas en sede convencional, que hace tan solo unos años resultaban totalmente ajenas a nuestros convenios colectivos, y la incorporación a su articulado de las modificaciones operadas por la citada Ley Orgánica 3/2007, sobre todo en el destacado ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por tanto, han sido muchos y de entidad los avances que nuestra negociación colectiva ha ido lentamente logrando en esta materia objeto de nuestro estudio, desde la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007. Sin embargo, también eran muchas las deficiencias que seguían presentando nuestros convenios colectivos en este ámbito, por lo que en un estudio de estas características, resulta a nuestro juicio adecuado poner de manifiesto tanto las fortalezas, como también las debilidades que presenta nuestra negociación colectiva, con la intención de conocer realmente cuál es el estado de la cuestión que actualmente presenta el tratamiento convencional de la materia de igualdad de género en sede convencional, tratando de ofrecer al mismo tiempo, alternativas a aquellas regulaciones convencionales que presentan más déficit en el tratamiento que dispensan a esta materia.

A ello hay que sumar los acontecimientos acaecidos en nuestro país en los últimos años, marcados por una acuciante crisis económica y financiera que nos

muestra ya sus efectos más perversos y el bloqueo que la negociación colectiva ha sufrido en nuestro país en muchos sectores, factores estos que a nuestro juicio, revelan no ya sólo adecuado, sino más que imprescindible, abordar el tratamiento que esta materia está recibiendo actualmente y las importantes implicaciones que para ella se están haciendo derivar en sede de negociación colectiva, marcadas como tendremos ocasión de analizar a lo largo de las páginas siguientes, por un claro retroceso en el tratamiento de la misma, borrando incluso en algunos casos, aquellos avances que con tanta dificultad se había logrado incorporar a nuestra negociación colectiva.

En este sentido, esta corriente de retroceso o devaluación en el tratamiento de la materia de igualdad de género, que actualmente parece inspirar una parte de nuestra más reciente negociación colectiva, conduce a que muchas veces la misma trate de silenciarse a lo largo de todo el articulado del convenio, evitando cualquier tipo de referencia a la igualdad por razón de sexo, mientras que otras responde a un tratamiento meramente formal de esta materia, rodeándose de elocuentes declaraciones de principios generales que no encuentran plasmación posterior a lo largo del articulado del convenio. No faltan tampoco, regulaciones convencionales que contemplan esta materia de una manera totalmente sesgada, conteniendo incluso cláusulas que se apartan de la legalidad vigente. En definitiva, se trata de datos que nos revelan el retroceso que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres está experimentando en nuestro mercado de trabajo.

Ante esta situación creemos que el control de legalidad que le corresponde asumir a la autoridad laboral, durante la fase de depósito del convenio colectivo, recobra toda su razón de ser, como expresión de la responsabilidad y el servicio público que esta autoridad está llamada a desempeñar, evitando que nuestros convenios sigan conteniendo regulaciones contrarias a la legalidad vigente con carácter general y más en concreto, en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Por tanto, y a resultas del análisis que trataremos de ir desgranando en las páginas siguientes, podemos adelantar que aún cuando la igualdad por razón de género no había logrado superar totalmente la asignatura pendiente que tradicionalmente le ha venido afectando en nuestro país, consiste en liberarse de la visión reducida y trasnochada que aún presentaba en algunos sectores, donde era considerada como una política dirigida a las mujeres y que por tanto, sólo a éstas incumbía, la crisis económica ha venido a ejercer sin duda, una influencia negativa en el tratamiento de esta materia. El gran reto para nuestra negociación colectiva consistirá por tanto, en lograr que la materia de igualdad por razón de género llegue a desempeñar el papel que le está reservado convencionalmente, como materia transversal, que a de informar la completa regulación que ofrezcan nuestros convenios colectivos.

II. Declaraciones convencionales sobre el Principio de Igualdad por razón de sexo

Respondiendo a aquella corriente de tratamiento meramente formal de la materia de igualdad por razón de sexo y no discriminación, encontramos convenios que pretenden dar cumplimiento a las responsabilidades que para su ámbito de negociación se derivan de la Ley Orgánica 3/2007, con la incorporación de cláusulas aisladas y formales, en las que reiteran las propias referencias que esta ley dirige a nuestros negociadores, pero sin que posteriormente ello se traduzca en un adecuado tratamiento de las materias objeto de negociación, desde la perspectiva de género, a lo largo del propio articulado del convenio¹.

Esta situación es distinta a la de aquellos convenios colectivos que incorporan una cláusula específica, en la que con carácter general tratan de establecer como principio inspirador de todo el convenio, el compromiso de las partes negociadoras con la realización del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, nacionalidad, discapacidad y otros motivos, y en los que, en sintonía con este compromiso asumido por las partes negociadoras, el convenio muestra una mayor atención a la materia relativa a la igualdad por razón de sexo y a la adecuada implementación de la perspectiva de género a lo largo de todo su articulado².

Incluso contamos con expresiones de nuestra negociación colectiva que materializan estos compromisos con la igualdad y no discriminación, rebajando el umbral de trabajadores legalmente previsto, con que ha de contar la empresa para quedar vinculada por la obligación legal de negociar un plan de igualdad, haciendo nacer de esta forma, la obligación convencional de negociarlo³.

En este sentido, resulta necesario llamar la atención sobre el impulso que los planes de igualdad, figura estrella de la Ley Orgánica 3/2007, siguen precisando en nuestros días, como mecanismo capaz de materializar los compromisos en materia de igualdad y no discriminación, manifestados por las partes negociadoras, en el seno de las empresas afectadas por el convenio en cuestión. Como decimos, su potencial está aún por explorar, como lo demuestra el hecho de que

¹ Así CC estatal de la Industria Azucarera, Disp. Adicional tercera (BOE de 2 de agosto de 2011).

² Art. 64 CC de contratas ferroviarias (BOE de 13 de agosto de 2008); Disposición Adicional 5.ª CC estatal del sector de agencias de viaje (BOE de 5 de octubre de 2009); art. 12 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); art. 70 CC estatal para la industria del calzado (BOE de 29 de mayo de 2010).

³ Art. 72 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15 de febrero de 2010), el cual considera obligatorio la elaboración del plan de igualdad para todas las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que cuenten con un mínimo 150 trabajadores, en lugar de los 250 que exige el art LO 3/2007.

casi cinco años después de la entrada en vigor la LOI, solo el 12% de las empresas obligadas en España a negociar y aprobar un plan de igualdad, en virtud del art. 45.2 LOI, cuentan en la actualidad con un plan de estas características⁴.

Otra de las vías que suele ponerse en práctica por parte de nuestra negociación colectiva para poner en valor el derecho de igualdad por razón de sexo y velar por su adecuada realización en el ámbito de aplicación del convenio, consiste en la creación de órganos especializados en esta materia, cuya composición es conveniente que responda a criterios de presencia equilibrada entre ambos sexos⁵.

III. Recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de nuestra negociación colectiva

La utilización de un lenguaje neutro desde el punto de vista del análisis de género, sigue siendo a día de hoy, una de las principales asignaturas pendientes de nuestra negociación colectiva, ya que en ella se sigue incurriendo con carácter sistemático en la utilización de vocablos y términos masculinos tales como «trabajador», «empleado», para referirse a todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación justificando la utilización del masculino genérico para designar a todo el personal afectado por el mismo, en la necesidad de no dificultar la lectura del convenio⁶.

Frente a esta situación, que provoca como efecto directo la invisibilización de las trabajadoras que queden afectadas por el mismo, resulta recomendable la sustitución de términos masculinos genéricos, por otros términos neutros, tales como «personal», que presentan la ventaja de mostrarse inclusivos, tanto de los hombres como de las mujeres afectados por el ámbito de aplicación previsto en el convenio colectivo en cuestión. Sin embargo, aún son pocas las expresiones de

⁴ La situación tampoco es más favorable si contemplamos la negociación colectiva desarrollada a nivel autonómico. Así, por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se han aprobado un total de 282 planes de igualdad y 170 se encuentran en estos momentos en procesos abiertos de negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. De los 207 convenios de sector existentes en Andalucía, solo en un 6% de ellos se hace referencia a los planes de igualdad. Fuente: Amecco Press, 21 de octubre de 2001.

⁵ Disp. Adicional Tercera CC marco para los establecimientos financieros de crédito (*BOE* de 13 de octubre de 2011), donde se prevé la creación de una comisión sectorial de igualdad; art. 77 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (*BOE* de 15 de febrero de 2010); Disp. Adicional 6.º del CC contratas ferroviarias de 13 de agosto de 2008; art. 54 del CC de grandes almacenes (*BOE* de 5 de octubre de 2009); art. 5 CC estatal para la industria del calzado (*BOE* de 29 de mayo de 2010).

⁶ Disp. Adicional séptima del CC estatal de centros de asistencia y educación infantil (*BOE* de 22 de marzo de 2010).

nuestra negociación colectiva que optan a día de hoy por la utilización de estos términos neutros, o bien por la incorporación del femenino junto al masculino, en un intento de hacer visible también la participación de las trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación⁷.

Otro aspecto en el que viene incurriendo nuestra negociación colectiva, y sobre el que es necesario llamar la atención por las importantes implicaciones que del mismo se pueden hacer derivar para el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, consiste en la formulación de las distintas categorías que integran la clasificación profesional contenida en los convenios colectivos, en términos exclusivamente masculinos. De esta forma, términos tales como «jefe», «encargado», «director», forman parte del panorama habitual de las distintas clasificaciones profesionales que contiene nuestra negociación colectiva.

Como decimos, se trata de prácticas negociales cuyas repercusiones trascienden el mero uso integrador o no del lenguaje, puesto que pueden conllevar el efecto de ejercer una notable influencia a la hora de elegir a las personas que integrarán cada una de estas categorías profesionales, de tal modo que el sexo de estas personas, se convierta en un factor determinante en el momento de la contratación, bien posteriormente en el acto de la clasificación profesional, o bien en el momento de la promoción del personal que ha de cubrir las vacantes que se vayan produciendo en las empresas afectadas por estas regulaciones convencionales. En definitiva se trata de regulaciones convencionales que incurren en una formulación sexista de la clasificación profesional.

Esta conclusión se ve aún más reforzada si tenemos en cuenta que estas mismas clasificaciones profesionales que aparecen formuladas en términos masculinos, en ocasiones recurren al femenino para referirse a categorías que tradicionalmente han venido caracterizadas por estar ocupadas en su mayor parte por mujeres, tales como «secretaria», «telefonista», «limpiadora», «costurera», «planchadora»⁸. Se trata por tanto de un dato más que viene a incidir en la formulación sexista de la clasificación profesional en la que incurren estas regulaciones convencionales, en las que el sexo sigue siendo un factor determinante para el desempeño de las distintas categorías que la integran, con el consiguiente efecto perverso que de ello se hace derivar para el mantenimiento de la actual segregación, tanto vertical como horizontal, que presenta nuestro mercado de tra-

⁷ Vid. CC Empresa Municipal de Saneamientos de Córdoba (*BOP* de 25 de marzo de 2011).

⁸ Vid. Anexo I CC Hospital San Juan de Dios de Sevilla (*BOP* de 8 de octubre de 2011); art. 18 CC Mercagranada (*BOP* de 18 de febrero de 2011); art. 16 CC Lavanderías industriales de Sevilla (*BOP* de 1 de octubre de 2011). Ahondando más aún en esta idea, es posible encontrar convenios colectivos que utilizan el término «limpiadora» por oposición al de «peón de mantenimiento», con la consiguiente diferenciación salarial que suele acompañar a las mismas, en un intento claro de realizar una diferenciación por razón de sexo, en el acceso a estas categorías profesionales.

bajo, en la que las mujeres siguen ocupando las categorías inferiores de la pirámide ocupacional.

Relacionado también con la utilización del lenguaje con tintes sexistas en el que incurren parte de nuestras comisiones negociadoras, encontramos otras prácticas no deseables, desde el punto de vista del adecuado tratamiento de la materia de igualdad y no discriminación, consistentes en la utilización de atributos o características que tradicionalmente han venido predicándose de profesiones u oficios fuertemente masculinizados, para la definición de estas categorías profesionales, por lo que el efecto que con ello vuelve a provocarse en la práctica, es una definición sexista de estas clasificaciones profesionales contenidas en nuestra negociación colectiva.

Así, factores como «experiencia» «conocimiento», «iniciativa», «autonomía», «responsabilidad», «mando», «complejidad» y «esfuerzo físico»⁹ entre otros, siguen a día de hoy apareciendo en las distintas definiciones convencionales de las categorías profesionales, con la consiguiente diferencia de trato por razón de género que ello conlleva y que se traducirá en la práctica, en las menores oportunidades que encontrarán las mujeres para el desarrollo de estas categorías definidas de forma masculinizada.

IV. Tratamiento de la materia de selección y contratación desde la perspectiva de género

En los procesos de selección y contratación previstos convencionalmente como regla general, no se aprecian discriminaciones por razón de sexo en su configuración, al menos de una forma directa.

En esta materia resulta destacable por las importantes implicaciones que de ello pueden hacerse derivar, para el adecuado tratamiento de la misma desde un enfoque de género, el reconocimiento que observamos en distintos instrumentos negociales, sobre todo de ámbito sectorial, al comprometer a las empresas afectadas por su ámbito de aplicación, en la realización de acciones positivas que vengán a compensar las «desigualdades de género que discriminan a la mujer en el ámbito laboral» y que han conducido tradicionalmente a que éstas vengán encontrando menos oportunidades en estos procesos de selección y contratación, todo ello con el fin último de conseguir una composición más equilibrada en función del sexo, de la clasificación profesional¹⁰.

⁹ Vid. CC Lavanderías industriales de Sevilla; Anexo II CC Mercasevilla (*BOP* de 10 de marzo de 2011); art. 28 CC Industria de la Madera.

¹⁰ Expresiones de este tipo, consistentes en el compromiso de realizar acciones positivas, podemos encontrarlas en el art. 21 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (*BOE* de 28 de

Sin embargo, estas previsiones en la mayoría de las ocasiones posteriormente no encuentran plasmación en niveles inferiores de negociación, por lo que no llega a materializarse el efecto de estas medidas de acción positiva a favor de las mujeres, en estos sistemas de contratación y selección, que vinieran a potenciar su mayor presencia en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Siendo ésta como decimos la tónica general, merecen una valoración positiva los compromisos de las partes firmantes incorporados en algunos convenios colectivos en materia de selección, que tratan de beneficiar a aquéllos sectores de la población activa que presentan mayores dificultades para conseguir un empleo, considerando la pertenencia acreditada a cualquiera de estos sectores, un valor añadido a los requisitos exigidos en cada una de las definiciones de los puestos a trabajar a cubrir.

Muy conectada con lo anterior, aparecen las cláusulas convencionales dirigidas a la creación de empleo, se trata de una materia a la que la negociación colectiva que viene desarrollándose en nuestro país, no suele prestar una atención destacada. Como regla general, nuestra negociación carece de compromisos de creación de empleo a favor de colectivos con dificultades de empleabilidad, como pueden ser mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores, personas inmigrantes y aquellas que se encuentran en riesgo de exclusión social.

En algunas ocasiones aparecen cláusulas generales en las que trata de reconocerse la preocupación y el interés que a las partes del convenio colectivo les merece la creación de empleo a favor de estos colectivos, en el concreto ámbito de aplicación que queda afectado por el mismo, pero estas cláusulas se ven reducidas con frecuencia, a meras declaraciones de intenciones que no encuentran su traslación a lo largo del articulado de los convenios que las recogen, al no quedar materializadas en compromisos de creación de empleo a favor de estos colectivos, que resultaran exigibles y sometidos a posterior evaluación, de la que fuera posible hacer derivar en caso de incumplimiento, algún tipo de consecuencias previstas en el propio convenio colectivo¹¹.

Esta tendencia general que se observa en nuestra negociación colectiva resulta especialmente evidente en el caso de los objetivos coherentes de política de empleo que han de acompañar a las jubilaciones forzosas a los 65 años, cuando

septiembre de 2011), si bien su tratamiento aparece de forma inconexa, en el artículo dedicado a las excedencias; art. 40 IV CC estatal del sector de la hostelería (*BOE* de 30 de agosto de 2010); Convenio colectivo nacional del ciclo del papel y artes gráficas Capítulo XVII, art. 2.c) (*BOE* de 5 de julio de 2010); art. 24 CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (*BOE* de 14 de octubre de 2011).

¹¹ De esta línea general logra apartarse el CC para las industrias vinícolas de Huelva (*BOP* de 23 de mayo de 2011), en el que se contiene el compromiso de reducción del porcentaje de contratación temporal dentro del sector, previendo consecuencias exigibles a las empresas afectadas en caso de incumplimiento (art. 5).

así vengan establecidas por convenio colectivo, objetivos entre los que se consideran, la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, celebración de nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo. En este caso, y más allá de las exigencias que se derivan de la Disposición Adicional 10 E.T, lo cierto es que nuestros convenios colectivos siguen en muchos casos, recogiendo estas jubilaciones con carácter forzoso sin que aparezcan vinculadas a la realización de los citados objetivos de política de empleo¹². Se trata sin duda de una materia sobre la que conviene llamar la atención a nuestros negociadores y negociadoras, por el amplio potencial que para la mejora de las tasas de empleo y de la calidad de éste, representaría un tratamiento adecuado en sede convencional de la misma.

Si analizamos el concreto tratamiento que las modalidades contractuales vienen recibiendo en sede negocial desde la perspectiva de género, podemos afirmar que por lo general, esta materia carece en nuestros días del enfoque de género y sin embargo, se trata de una materia sobre la que existe un gran potencial por parte de nuestra negociación colectiva aún por explorar.

En este sentido, sería posible a título de ejemplo establecer preferencias para las prórrogas en contratos temporales, que vinieran a beneficiar preferentemente al sexo que estuviera infrarrepresentado en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, logrando así el efecto de dotar de mayor estabilidad a estas contrataciones de carácter temporal, al tiempo que se conseguiría una presencia más equilibrada por razón sexo en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de referencia.

Otra de las fórmulas posibles podría consistir en la apuesta y compromiso de nuestra negociación colectiva por la conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida. De esta forma, los compromisos de conversión que quedasen incorporados a nuestra negociación colectiva, podrían establecerse desde la perspectiva de género, repercutiendo positivamente en aquel sexo que cuente con menor tasa de estabilidad en el ámbito concreto de aplicación del convenio colectivo.

Por tanto, son muchas las posibilidades de desarrollo que a nuestros negociadores y negociadoras les brinda el tratamiento de la materia relativa a las modalidades contractuales desde la perspectiva de género.

¹² Art. 34 CC de Limpieza de Locales y Edificios de Jaén (*BOP* de 7 de diciembre de 2011); art. 20 CC Cruz Roja Española en Almería; art. 16 CC Radio Jaén, S.L. (*BOP* de 12 de julio de 2011); art. 22 CC Transporte de mercancías de Córdoba (*BOP* de 12 de julio de 2011); art. 16 CC Industrias de la Madera.

V. Contribución del tratamiento convencional del tiempo de trabajo a los objetivos de conciliación de la vida familiar y laboral

Por lo que respecta al tratamiento que el tiempo de trabajo recibe en nuestra negociación colectiva, es necesario poner de manifiesto, como ya hicimos en las páginas iniciales de este estudio, el creciente interés que esta materia venía mereciendo a nuestros negociadores y negociadoras, sobre todo a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, dadas las importantes implicaciones que la misma vino a representar para el tratamiento convencional de esta materia.

En este sentido, es posible apreciar cómo por parte de nuestra negociación colectiva se ha venido produciendo progresivamente y de manera un tanto costosa, la adaptación de los permisos, reducciones de jornada y excedencias a los nuevos imperativos legales nacidos a partir de la aprobación de esta ley. Junto a ello, es de destacar también una creciente corriente negociadora que no solo se conforma ya con adaptar su regulación en esta materia a los requisitos legales, sino que vienen incluso a incorporar mejoras con respecto a la misma, consistentes en unos casos en la creación de 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, podemos citar entre otros, los concedidos para el acompañamiento de hijos/a a consultas médicas, los concedidos en caso de enfermedades inmuno-infecciosas de hijos/as menores, o los reconocidos para asistencia a técnicas de inseminación artificial.

En otros casos, las mejoras respecto a la regulación legal consisten bien en una ampliación de los días de permiso retribuidos que reconoce el art. 37.3 Estatuto de los Trabajadores, ante determinados acontecimientos vinculados al ámbito familiar y personal, o bien en dispensar 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 excedencia¹³.

En la actualidad, en cambio, y pese a mantenerse en determinados sectores de nuestra negociación colectiva, esta corriente favorable al tratamiento del

¹³ Otros convenios mejoran la regulación legal de estos derechos derivados del ámbito de la conciliación, al ampliar la edad del menor cuya situación motivará el derecho a reducir la jornada de trabajo, con la consiguiente reducción salarial proporcional a ésta. Así, art. 23.1 CC estatal para el sector de las agencias de viaje (*BOE* de 5 de octubre de 2009).

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 recobrar peso aquella corriente de signo contrario, que pretende silenciar el tratamiento de esta materia en sede de negociación colectiva, dedicando una muy escasa e incluso nula atención al tratamiento del tiempo de trabajo desde el punto de vista de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, o bien remitiendo en bloque su regulación a la legalidad vigente en esta materia, perdiendo de esta forma el convenio colectivo el valor de servir de vehículo inmediato para el completo conocimiento de los derechos y obligaciones que integran el estatuto jurídico profesional del personal que se ve afectado por su regulación.

En este sentido, se observa una clara correspondencia 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 enfoque¹⁴.

Es más, el tratamiento convencional que esta materia recibe por parte de algunos de estos mismos sectores productivos, podríamos entender que responde a lo que podríamos denominar una «versión masculinizada» de la conciliación de la vida familiar y laboral, en cuanto que los avances que estos convenios registran en esta materia, van en muchos casos encaminados a conseguir días puntuales de permisos retribuidos por celebraciones familiares, tales como matrimonios de familiares, bautizos y ceremonias de Primera Comunión de hijos e hijas¹⁵, lo cual, creemos que responde a un enfoque equivocado y a un 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.

Por otra parte, también es posible apreciar una clara correspondencia entre aquellos convenios colectivos en cuya negociación han participado negociadoras y que suelen corresponderse con sectores de fuerte presencia femenina, y el creciente interés que estos convenios dedican a esta materia, y en general, a las cuestiones vinculadas con el ámbito de la igualdad por razón de género.

Este hecho puede también prestarse a otra lectura, y es aquella que incide en otro de los riesgos que pueden derivarse de un tratamiento poco adecuado por parte de nuestra negociación colectiva de la materia de conciliación y tiempos de

¹⁴ Este es el caso del CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, (BOE de 13 de octubre de 2011), el cual, en su art. 25 bis) resuelve el tratamiento de esta materia con una remisión en bloque a la legalidad vigente.

¹⁵ En estos casos además, es evidente el riesgo que el reconocimiento de estos días de permiso retribuido con motivo de celebraciones propias de la religión católica, conlleva a efectos de suponer una posible discriminación por motivos religiosos que afectaría al resto del personal incluido en su ámbito de aplicación y que profesa otro tipo de confesiones religiosas.

trabajo. En este sentido, se corre el riesgo de incidir aún más en el fuerte sesgo por razón de género que presenta el ejercicio de los derechos derivados de este ámbito de la conciliación, lo que acaba provocando que sea considerada como una materia dirigida preferentemente a las mujeres y que por tanto, sólo a éstas interesa su regulación. En esta línea se sitúan por ejemplo aquellos convenios que vinculan el ejercicio de los derechos de excedencia por cuidado de hijos, con las situaciones de maternidad, determinando el nacimiento de este periodo «después de la baja maternal»¹⁶, o dándole incluso denominaciones como «excedencia maternal»¹⁷ o «excedencia por maternidad», desconociendo con ello el carácter neutro con que nuestro E.T en su art. 46, dota a este derecho de excedencia, al serles reconocidos tanto a los padres como a las madres de hijos e hijas menores de tres años.

Por lo que respecta al tratamiento que nuestros convenios colectivos dedican a la materia relativa a las causas de suspensión de la relación laboral, que tienen su origen en ejercicios de derechos derivados del ámbito de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, tales como la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, lo cierto es que se trata ésta de una materia que sigue mereciendo a nuestros convenios una atención residual, puesto que en la mayoría de las ocasiones ni siquiera aparecen referencias a lo largo del articulado, estas causas de suspensión.

Otro de los aspectos relativos al tiempo de trabajo que presenta una importante vinculación con el ámbito particular de la conciliación de la vida laboral y familiar, y en general, con el ámbito del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, es el que hace referencia al tratamiento convencional que viene recibiendo el derecho a las vacaciones y las posibles incidencias que en su disfrute pueden ocasionar determinadas situaciones, en concreto, aquellas a que hace referencia el art. 38.3 E.T, como son las relativas a incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o maternidad. En este sentido, debemos poner de manifiesto que aún son una minoría los convenios colectivos que han incorporado a su articulado, la previsión que en su día introdujera en este precepto estatutario la LO 3/2007, relativa al derecho a disfrutar de estas vacaciones en fecha distinta a la prevista inicialmente, cuando las mismas coincidan con alguna de las situaciones mencionadas.

Tampoco es significativa la proporción de convenios colectivos que establecen la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia de manera acumulada, si bien, en este aspecto si se observa una tendencia creciente a incluir esta posibilidad en sede negocial. Mayor reproche merecen aquellos convenios colectivos

¹⁶ Art. 29.a) V CC estatal de gestorías administrativas (BOE de 20 de abril de 2011).

¹⁷ Esta es la denominación por la que opta el art. 67 del CC contratas ferroviarias (BOE de 13 de agosto de 2008).

sectoriales que aún en nuestros días, 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/a menor de nueve meses¹⁸.

En el caso de las situaciones derivadas de violencia de género y las necesarias implicaciones laborales que las mismas pueden llevar aparejadas, consistentes en adaptaciones de jornada y excedencias, basadas en la necesidad de dispensar una adecuada protección integral a la trabajadora víctima de estas situaciones, es necesario poner de manifiesto la escasa atención que nuestros convenios colectivos han venido dedicando desde su reconocimiento legal, a esta materia. Sin embargo, la misma parece haber llegado a un punto de inflexión en su tratamiento convencional, puesto que son ahora mucho más significativos el número de convenios, sobre todo los negociados en un ámbito sectorial y estatal, que se ocupan de proveer adecuadamente en su articulado, la necesaria protección que a estas mujeres debe serle otorgada desde el punto de vista laboral¹⁹. A pesar de este mayor interés que esta materia parece merecer actualmente a nuestra negociación colectiva, sigue resultando necesario exigir a nuestros negociadores y negociadoras un mayor compromiso y posicionamiento en esta materia, sobre todo a medida que descendemos a los ámbitos inferiores de negociación, donde siguen siendo muy poco significativas las respuestas negociales que encontramos frente a situaciones de violencia de género.

Para concluir podemos afirmar que resulta necesario sacar a la materia de conciliación de la vida familiar y laboral en general, y de modo particular la regulación del tiempo de trabajo que se realiza desde este enfoque, de la visión reducida que ha venido manteniendo en ocasiones nuestra negociación colectiva, y ello se conseguirá dispensándole 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 a aquel colectivo que precisamente presenta un déficit en este ejercicio, como es el colectivo de trabajadores varones, haciendo posible que los hombres se impliquen cada vez más en las labores de cuidado que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres en solitario.

¹⁸ Art. 25.2 CC nacional de empresas de ingeniería y estudios técnicos (*BOE* de 13 de octubre de 2011); Disposición Adic. 7.º CC estatal de industrias lácteas y sus derivados (*BOE* de 22 de enero de 2009).

¹⁹ De esta línea en cambio consiguen apartarse algunos convenios al reconoce en su articulado la especial protección de estas situaciones, tales como el CC de contratas Ferroviarias en su art. 68 (*BOE* de 13 de agosto de 2008); art. 23.2 CC estatal del sector de agencias de viajes (*BOE* de 5 de octubre de 2009); art. 48 V CC estatal de gestorías administrativas (*BOE* de 20 de abril de 2011).

VI. Tratamiento convencional del salario y la retribución desde un enfoque de género

Es la regulación de los aspectos retributivos la materia que en la actualidad está recobrando, si es que en algún momento llegó a perderlo totalmente, el protagonismo y el mayor interés de nuestra negociación colectiva, sobre todo como consecuencia de la crisis económica y financiera que vivimos en España.

Antes de abordar incluso el tratamiento que recibe esta materia desde el enfoque de género, debemos ser conscientes que no toda desigualdad retributiva entre mujeres y hombres será susceptible de ser considerada como discriminación. Así, es posible atender a la concurrencia de una serie de razones objetivas que pueden justificar las diferencias salariales, como pueden ser la clase de ocupación que suelen realizar unos y otra, el perfil profesional, el tipo de jornada, la modalidad contractual, entre otras.

Pero junto a ellas, también encontramos la concurrencia de circunstancias que carecen de justificación y cuya persistencia en nuestros días obedece únicamente a la vigencia de prejuicios sociales, de los que se hace derivar un tratamiento injusto y excluyente para las mujeres, sin que el mismo encuentre fundamento en hechos objetivos.

Esta realidad es como decimos tan evidente y persistente que incluso se ha acuñado el término «brecha salarial por género» para designar al indicador que mide la diferencia relativa entre la ganancia media bruta por hora de trabajo que obtienen las mujeres y la que obtienen los hombres, considerando la economía en su conjunto. Esta brecha a su vez, extiende sus efectos no sólo en el momento de la percepción del salario, sino que llega a condicionar las propias diferencias entre los ingresos que percibirán unas y otros a lo largo de toda la carrera laboral, el menor nivel de protección social con el que contarán las mujeres frente a los hombres, y las menores pensiones de jubilación a las que éstas tendrán acceso, llegado el momento de su percepción.

Esta situación por otra parte, no es algo privativo de nuestro contexto nacional, sino que resulta igualmente constatable con mayor o menor intensidad, en las condiciones en que el conjunto de mujeres europeas desarrollan su actividad laboral. Ello arroja como resultado que como media, una mujer en Europa, realizando un trabajo de igual valor que un hombre, tenga que trabajar 418 días, para igualar la misma cantidad que el hombre percibe durante un año.

En el caso concreto de España, esta brecha salarial por género se sitúa en el 18%, calculada sobre el salario bruto por hora, lo que nos posiciona en torno a la media europea, junto a países como Hungría, Dinamarca, Irlanda, Suecia, Lituania y Finlandia. Dicho en otras palabras, las trabajadoras en España ganan como media un 81,9% de lo que ganan sus compañeros varones, por lo que su

participación en los salarios totales generados en la economía, es inferior a la aportación que éstas realizan en el empleo total.

En este sentido, las mayores diferencias se registran en la remuneración de las horas extraordinarias, percibiendo los hombres por su realización casi un 69% más que en el caso de las mujeres. La segunda mayor brecha se registra en los pagos en especie, seguida de las pagas en beneficios o incentivos, puesto que ambas representan más del 45% de la brecha salarial total²⁰.

Como podemos apreciar, se trata de prestaciones cuyo reconocimiento va acompañada en la práctica de un alto grado de subjetividad, y que se concentran sobre todo en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad. En este sentido, la tendencia que se observa es que cuantas más son las características consideradas para la determinación de la retribución, tales como antigüedad, edad, nivel de estudios, tamaño de la empresa, nivel ocupacional, carácter indefinido de la contratación, etc. la brecha salarial por razón de género en lugar de reducirse aumenta, debido al efecto combinado de todas ellas²¹.

Por sectores, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se registran en todas las actividades, aunque las mayores divergencias se registran en actividades de carácter científico, técnico y de carácter profesional.

Pese a su persistencia, la evolución que registra esta brecha salarial por razón de género, hay que decir que en los últimos años ha experimentado un descenso, si bien esta reducción no se presenta por igual en todos los países de la Unión Europea y en el caso de España, tampoco en todas las Comunidades autónomas. También es cierto que este descenso está registrando un ritmo cada vez más lento. Este hecho obedece a que a medida que factores objetivos como el nivel de estudios, la edad, la experiencia laboral, han ido haciéndose similares para hombres y mujeres a la hora de participar en el mercado de trabajo, la persistencia de la brecha salarial por razón de género sólo encuentra justificación cada vez más en la persistencia de prejuicios sociales.

El actual contexto de crisis económica financiera y las consecuencias que la misma está teniendo sobre el mercado de trabajo español, están también desplegando sus efectos en este ámbito. Así, parte de la reducción de la brecha salarial experimentada en nuestro país, encuentra su explicación no tanto en una

²⁰ Encuesta Anual de Estructura Salarial.

²¹ Precisamente las diferencias salariales que afectan a mujeres que desempeñan puestos de alta cualificación ha sido objeto de estudio específico en el que se destaca que si bien este sector presenta una presencia equilibrada por razón de sexo, en el que las mujeres representan el 43% de los puestos y los hombres el 57% restante, sin embargo la brecha salarial en este sector se situada en el 31,8%, muy por encima por tanto, de la media española. Martínez Martín M.ªI. (dir.), *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Secretaría de Estado para la Igualdad. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Madrid, 2011.

mejora convencional de las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras como sería deseable, sino que más bien obedece al empeoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores que esta crisis ha traído consigo, lo que acaba provocando que los parámetros de medición se acerquen unos a otros, reduciendo con ello las diferencias en cuanto a las percepciones que cobran trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor.

En este sentido, las regulaciones que en esta materia salarial contiene nuestra negociación colectiva no suelen incurrir de forma directa en el establecimiento de criterios discriminatorios para la determinación del salario basados en el sexo. No obstante, en ocasiones sí encontramos determinadas cláusulas que indirectamente pueden dar lugar a estos mismos tratamientos discriminatorios. Así ocurre en los casos en que se establecen pluses o complementos salariales específicos, vinculados a especiales condiciones de trabajo, como son las relativas a esfuerzo, penosidad, disponibilidad, responsabilidad, condiciones todas ellas que tradicionalmente han estado vinculadas a actividades u ocupaciones masculinizadas, por lo que el reconocimiento de estos pluses viene a beneficiar en una mayor proporción, a los trabajadores varones incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo en cuestión²².

Otro elemento de desigualdad y discriminación indirecta se aprecia en la regulación que determinados convenios hacen del «plus de asistencia» o del llamado «complemento de absentismo», cuyo reconocimiento se vincula al hecho de que el trabajador o trabajadora no haya incurrido en ninguna falta de asistencia al trabajo «por cualquier causa»²³, sin que de las mismas, aparezcan exceptuadas aquellas faltas de asistencia que puedan estar ocasionadas por el ejercicio de derechos derivados del ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o bien la exclusión que contiene el convenio colectivo en tal sentido no sea completa, ya que en ocasiones, los convenios se limitan a excluir de este cómputo aquellas ausencias motivadas por situaciones de accidente, dejando fuera otro tipo de situaciones que puedan estar vinculadas al sexo, tales como las ausencias motivadas por situaciones de maternidad o riesgo durante el embarazo, o durante la lactancia, o bien otras vinculadas con el ejercicio de los derechos derivados del ámbito de la conciliación, como pueden ser las situaciones de paternidad²⁴. De esta forma, este tipo de incentivo económico acaba convirtiéndose en la práctica en un desincentivo para el ejercicio efectivo de estos derechos

²² El art. 28 CC industria de la Madera, al regular los criterios para la determinación de incentivos por el trabajo, hace referencia al esfuerzo físico, la dureza del trabajo, etc. características éstas que tradicionalmente se han venido atribuyendo a trabajos masculinizados.

²³ Art. 40 CC Lavanderías Industriales de Sevilla; art. 14 CC Club Náutico de Sevilla (*BOP* de 21 de octubre de 2011); art. 12 CC Hoteles Arrendados; art. 15 CC Transportes Urbanos de Huelva (*BOP* de 2 de agosto de 2011); arts. 32 y 36 CC Mercasevilla; art. 13 CC Cruz Roja Española en Almería (*BOP* de 16 de septiembre de 2011).

²⁴ Art. 15 CC Transportes urbanos de Huelva; art. 28 CC Industria Química.

reconocidos legalmente a los trabajadores y trabajadoras. A ello además 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 en la mayor parte de las ocasiones sobre las mujeres, con los consiguientes efectos perversos que este tipo de incentivos económicos conllevan para aquellas trabajadoras que ejercitan estos derechos.

Valoración positiva merece por el contrario, el reconocimiento que algunos convenios colectivos realizan del «complemento salarial personal» con el cual 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 colectivo²⁵.

En esta misma línea de tratamiento económico diferenciado encontramos el denominado complemento «de dedicación plena» o figuras similares, tales como «gratificaciones para incentivar el celo en el trabajo», que aparecen en algunos de nuestros convenios colectivos y con las que se trata de retribuir la realización de jornadas superiores a las fijadas en el mismo con alcance general. Evidentemente se trata de complementos que suponen una clara injerencia en el ámbito familiar y personal y que en la práctica pueden introducir un factor de desigualdad en el tratamiento económico dispensado a trabajadores y trabajadoras, puesto que estas últimas estarán en peores condiciones para acceder al reconocimiento de este complemento, por las mayores responsabilidades que con carácter general, deben asumir derivadas de su ámbito familiar. Además, estos complementos o gratificaciones no quedan sujetos en ocasiones 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 percepción²⁶.

También en esta línea de tratamiento diferenciado de la materia salarial en función del sexo, debemos denunciar la existencia de algunas expresiones de nuestra negociación colectiva en las que todas las categorías profesionales que componen su clasificación profesional, tienen su retribución compuesta de salario base más complementos personales, excepto la única categoría feminizada que aparece en esa clasificación profesional, formulada como «limpiadora», a la cual, sólo se le reconoce salario base, o bien en otros casos, tienen fijada su retribución por cada hora de trabajo²⁷.

²⁵ Art. 53.d) CC Aqualia Gestión Integral del Agua S.A., para los centros de trabajo de Almería capital (BOP de 12 de enero de 2012).

²⁶ Art. 35.d) CC de la Empresa Aguas de Huesna (BOP de 9 de marzo de 2011).

²⁷ Vid. Tabla Salarial CC Automoción de Huelva (BOP de 1 de diciembre de 2011).

Por lo que respecta al tratamiento que los derechos sociales y asistenciales reciben en negociación colectiva, en términos generales podemos afirmar que suelen establecerse con un alcance general para el grueso de la plantilla afectada por dicho convenio. No obstante, todavía es posible apreciar convenios colectivos que restringen el acceso a estas ayudas al personal vinculado con contratos indefinidos o a aquellos que cuenten con determinada antigüedad en la empresa²⁸, exigencias estas que acaban provocando un impacto negativo desde el punto de vista del análisis de género, puesto que son las mujeres en una amplia proporción las que se verán afectadas por situaciones de temporalidad en estos ámbitos, restringiéndose con ello su acceso a este tipo de prestaciones sociales y de carácter asistencial acordadas en sede convencional.

En cambio merece una valoración positiva aquellos convenios colectivos que llevan a la práctica el tratamiento de esta materia desde un enfoque adecuado de género, mediante el reconocimiento de complementos de este carácter a las trabajadoras que se vean afectadas por situaciones de riesgo durante el embarazo, durante la lactancia natural o por maternidad, evitando de este modo, la minoración de sus percepciones económicas²⁹.

VII. Tratamiento de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género

En materia de seguridad y salud laboral nuestra negociación colectiva adolece con carácter general, de un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género. La misma no está presente como regla general, ni en la evaluación de riesgo a los que se pueden quedar expuestos los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de su actividad laboral, y como consecuencia de ello, tampoco lo estará en el posterior plan de prevención que habrá de implementarse en la empresa para evitar esta exposición al riesgo. Ello conduce como consecuencia a que en los convenios colectivos no quede claramente identificados los riesgos específicos a que las personas puedan quedar expuestas en el transcurso de su relación laboral, tanto más necesarias cuando se trata de situaciones que se consideran merecedoras de una especial protección, como son casos de trabajadoras embarazadas o en situaciones de lactancia natural y, consecuentemente, tampoco se articulan las medidas de

²⁸ Esto resulta especialmente palpable en el caso del acceso a planes de pensiones, a seguros colectivos de vida y de anticipos de nómina.

²⁹ Ésta es la línea seguida por aquellos convenios que reconocen la Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora que se vea afectada por situaciones de riesgo durante el embarazo. Anexo III CC estatal para las empresas de publicidad (*BOE* de 24 de febrero de 2010).

protección adecuadas frente a estas situaciones de riesgo que pueden afectarles de manera particular, bien sea por las propias circunstancias físicas en las que se encuentran, o bien por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones.

El único ámbito en el que, si bien no de manera generalizada, 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 reproductiva³⁰. El tratamiento de las situaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, aunque este último es obviado en ocasiones, 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 e Higiene el estudio sobre 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, es posible encontrar expresiones de nuestra negociación colectiva que limitan el derecho de estas trabajadoras a cambiar a otro puesto de trabajo exento de riesgos, sólo a partir del cuarto³¹, o quinto³² mes de gestación, lo cual resulta totalmente contrario con el deber de protección de la trabajadora embarazada y del feto, que se hacer derivar para el empresariado del art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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, prohibiciones que resultan totalmente contrarias al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, formulado en el art. 14 de nuestra Constitución, y que encuentran su razón de ser en un concepto erróneo y paternalista de la protección de la mujer, como sujeto débil e incapaz, que mantienen los negociadores en estos ámbitos³³.

Sólo en algún caso excepcional encontramos convenios que mejoran la regulación legal en esta materia, al contemplar el compromiso de la empresa de procurar el cambio de servicio donde no se requiera un excesivo esfuerzo físico

³⁰ Art. 64 CC Contratas ferroviarias contiene un protocolo de protección de las situaciones de embarazo.

³¹ Art. 41 CC Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén) (*BOP* de 17 de agosto de 2011).

³² Art. 30 CC de Industria Hotelera de Huelva (*BOP* de 23 de septiembre de 2011).

³³ Art. 16 CC para el sector de Conservas y Salazones de la Provincia de Huelva (*BOP* de 9 de mayo de 2011).

para la seguridad, tanto de la madre como del feto, así como la posibilidad de excluir a la mujer embarazada del turno de noche o de la realización del sistema de trabajo a turnos³⁴, a petición de la trabajadora y sin que esa posibilidad aparezca vinculada a la constatación de riesgo para el embarazo o la lactancia.

Dentro de este bloque relativo a la política preventiva de riesgos laborales que trazan nuestros convenios colectivos, conviene referirse también al tratamiento que nuestra negociación viene prestando a las situaciones de acoso tanto sexual, como por razón de sexo.

En este sentido, 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 logran desterrarlas de su ámbito de aplicación.

En otras ocasiones, lo más que hacen 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 podrían integrarse las situaciones de acoso, pero que tratan de omitir cualquier referencia expresa a las mismas.

Así pues, pese a las previsiones que en esta materia contiene la LO 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la atención que a la misma dedican nuestros negociadores y negociadoras dista aún mucho de ser generalizada y siguen siendo puntuales las ocasiones en que algún convenio colectivo incluye un protocolo, medidas específicas o buenas prácticas frente al acoso³⁵. En ocasiones a lo más que llegan 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».

En correspondencia con este limitado tratamiento que las indeseables conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo reciben en sede convencional, en el régimen disciplinario que incorporan nuestros convenios, es minoritaria la tipificación de infracciones que podemos encontrar de éstas. Cuando sí aparecen tipificadas, suelen merecer a nuestros negociadores la calificación de fal-

³⁴ Art. 58 CC estatal para las empresas de publicidad (*BOE* de 24 de febrero de 2010).

³⁵ En este sentido destacan por el adecuado tratamiento que brindan a esta materia, Convenios colectivos como el de la Empresa Mercasevilla (Anexo II) donde incorpora un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso tanto moral como sexual; CC Limpieza de Locales de Sevilla (*BOJA*); art. 71 CC de las empresas de Transporte por carretera de Almería (*BOP* de 4 de julio de 2011).

tas graves o muy graves, según las circunstancias concurrentes en cada caso, imponiéndole sanciones que oscilan entre la suspensión de empleo y sueldo, hasta llegar al posible despido de la persona que ejerce el acoso. Para ello, suele considerarse una agravante el hecho de que el acoso sexual sea realizado prevaliéndose de una posición jerárquica.

VIII. Tratamiento de la formación profesional desde un enfoque —prepositivo— de género

Para concluir el análisis desde un enfoque de género, de las distintas materias que aborda nuestra negociación colectiva, le tocaría el turno ahora a la materia relativa a la formación profesional. El abordar el tratamiento de esta materia en un trabajo de estas características, persigue un objetivo que podríamos denominar prepositivo, es decir, se tratar de abordar la materia de formación profesional, no ya desde el limitado tratamiento que hoy está recibiendo por parte de nuestra negociación colectiva desde un enfoque de género, sino tratando de resaltar el amplio potencial que la misma presenta desde este enfoque de género, a tenor de la creciente importancia que esta materia está llamada a desarrollar en los próximos años.

En este sentido, son muchas las posibilidades de actuación que nuestros negociadores y negociadoras pueden desarrollar en este ámbito, incorporando por ejemplo, previsiones que vayan dirigidas a ofrecer un tratamiento preferente en el acceso a esta formación profesional a aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que se enfrentan a peores condiciones de empleo, dentro del ámbito específico de aplicación del convenio colectivo, como pueden ser el personal vinculado con contratos de carácter temporal, con contratos a tiempo parcial, aquellos que se enfrenten a un mayor riesgo de perder su empleo, personal de mayor edad y escasa cualificación, mujeres y personas con discapacidad³⁶.

Otra posible vía para la incorporación del enfoque de género para el tratamiento convencional que se realice de esta materia, podría consistir en diseñar una formación profesional específicamente dirigida a propiciar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, facilitando su ascenso a través de las distintas categorías profesionales y garantizando las condiciones adecuadas para que puedan tener las mismas oportunidades para acceder a aquellos niveles su-

³⁶ En este sentido podemos mencionar el art. 81 CC de Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Almería donde se prevé la posibilidad de establecer acciones positivas para el acceso a la formación a favor de determinados colectivos, entre ellos, mujeres y víctimas de violencia de género.

periores de la clasificación profesional, en los que existe una baja presencia femenina.

Asimismo, sería conveniente que en el tratamiento convencional que viene recibiendo esta materia, sea tomada en cuenta la necesidad por parte del personal afectado por el convenio colectivo, de atender las responsabilidades derivadas de su ámbito familiar, para hacerlas compatibles con su formación profesional. Para ello, podrían establecerse preferencias para la elección de horarios a favor de las personas destinatarias de esta formación profesional que tengan a su cargo hijos/as menores o familiares dependientes.