

# DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA: UNA ÓPTICA DE GÉNERO. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EN EL ÁMBITO ANDALUZ

TERESA PÉREZ DEL RÍO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Cádiz

## **EXTRACTO**    **Palabras Clave: Negociación Colectiva, Género, Igualdad, Andalucía**

El objetivo de eliminar la situación de discriminación por razón de género en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en especial en el del empleo, se establece en su Estatuto de Autonomía y normativa de desarrollo. Los datos estadísticos manifiestan una mejora en este ámbito, pero menos favorable que la media nacional. La concertación social y la negociación colectiva constituyen, en todo sistema democrático de relaciones laborales, instrumentos de primer orden para conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. Sin embargo, es probable que en tiempos de crisis las reivindicaciones de las mujeres pasen a ser totalmente secundarias.

Prueba de ello son las dificultades que están surgiendo en el diseño y acuerdo de los Planes de Igualdad en las empresas a pesar de los intentos de las Administraciones Públicas. Se aprecia una dificultad para la realización de buenos diagnósticos y una tendencia a justificar las situaciones de discriminación detectadas en causas externas a las empresas lo que está conduciendo a que los Planes de Igualdad acordados sean relativamente escasos y, en general, consistan en un conjunto de declaraciones de buenas intenciones, muy alejados de los requerimientos recogidos en la Ley.

## **ABSTRACT**    **Key Words: Collective Bargaining, Gender, Equality, Andalusia**

The aim of eliminating gender discrimination in the sphere of the Autonomous Community of Andalusia, especially with regard to employment, is established in its Statute of Autonomy and developing regulations. Statistical data show an improvement in this area, although less favourably than the national average; hence, there is still a lot to be done. Social agreements and collective bargaining constitute, in any democratic industrial relations system, first-order instruments to achieve the objective of equality between women and men in employment. However, in the current crisis climate, women's demands will probably become secondary.

Proof of this are the difficulties arising in the development and agreement of Equality Plans in undertakings despite the efforts from Public Administrations. There seems to be difficulties to carry out good diagnostics and, moreover, rejection from undertakings to assume the situations shown by the diagnostics made, together with a tendency to blame discrimination situations detected on external reasons; the refusal to establish quantified and assessable positive action objectives is leading to a scarce number of Equality Plans, and to these plans, in general, being limited to a list of good intentions, far from the requirements established by Law.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ.
  2. LA NECESARIA IMPLICACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO
  3. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA EN ÓPTICA DE GÉNERO
    - 3.1. La regulación convencional en materia de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo
    - 3.2. La conciliación y la corresponsabilidad
    - 3.3. La discriminación retributiva
    - 3.4. La regulación convencional de la salud laboral en óptica de género
    - 3.5. La violencia de género en el trabajo
  4. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA COMUNIDAD ANDALUZA
- Conclusiones

## 1. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ

El objetivo de eliminar la situación de discriminación por razón de género y conseguir una situación de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en especial en el del empleo, se establece en el Art.10.2 del Estatuto de Autonomía que asume como objetivo básico propiciar “...la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”.

En su desarrollo, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el Capítulo II Arts.22 y ss. señala que “1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.”

Parece necesario analizar en qué medida el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo andaluz, establecido de la forma señalada en las normas estatutarias y legales andaluzas, se está consiguiendo.

Desde una óptica evolutiva parece conveniente hacer referencia a una reciente publicación del Instituto de la Mujer “*Mujeres en cifras 1983-2008*”

en la que se realiza un estudio comparativo y evolutivo sobre la situación de las mujeres en la Unión Europea, España y las diferentes comunidades autónomas en diversos ámbitos, entre ellos el del empleo. A estos efectos, es necesario señalar que en el estudio se constata una evolución favorable en todos los niveles analizados. En el ámbito europeo, la tasa de actividad femenina ha pasado del 32,2% en 1983 al casi 50% en 2007, en el nacional, la tasa de actividad femenina ha pasado del 29,48% (alrededor de cuatro millones de mujeres en términos absolutos) en 1982, al 49,37 en 2007 (tan solo en el bienio 2005-2007 se han incorporado al mercado de trabajo 740.000 mujeres). Similar evolución ha seguido la ocupación, sin embargo, el paro femenino sigue siendo elevado ya que el 54,38% de las personas paradas en 2007 eran mujeres. Es notorio que el paro femenino ha sido tradicionalmente muy superior al masculino, hasta el punto en que en el año 1994 la tasa de desempleo femenino llegó a casi doblar la masculina (32% frente al 19%).

El estudio resalta la existencia de una tendencia histórica hacia una mayor afectación a las mujeres de las situaciones de crisis económica; en otros términos, los ciclos en que el paro se incrementa, han venido teniendo una mayor repercusión en las mujeres, así la crisis de los 80 que empezó a remitir para los hombres a partir de 1985, se mantuvo de forma importante hasta el final de la década en el caso de las mujeres y algo muy similar ocurrió en la década de los 90. En 1998, el diferencial entre la tasa de paro masculina y la femenina alcanzó los 13 puntos porcentuales. Este diferencial se reduce en momentos de crecimiento: en 2007 el diferencial alcanzó su valor más pequeño en la historia, de solo 4,17%. Sin embargo, la situación de crisis que atravesamos no parece presentar esta tendencia. La EPA del último trimestre de 2008 pone de manifiesto los siguientes datos:

– El número total de activos en el segundo trimestre de 2008 es de 22.806.700, con un aumento de 230.200 personas respecto al precedente. La tasa de actividad es del 59,76%, lo que supone 42 centésimas más que el trimestre anterior. El número de activos varones se cifra en 13.042.300, con un incremento de 99.800. La tasa de actividad masculina sube 31 centésimas en el trimestre y queda en el 69,64% mientras que el número de mujeres activas aumenta en 130.500 en este trimestre y se sitúa en 9.764.400. La tasa de actividad femenina aumenta 52 centésimas, hasta alcanzar el 50,25%, superando por vez primera el umbral del 50%. En los últimos 12 meses el número de activos ha aumentado en 679.400, de los que 425.500 son mujeres.

– El número de ocupados se sitúa en 20.425.100 personas, 22.900 más que en el primer trimestre del año. En los últimos 12 meses el número de ocupados ha crecido en 57.800. La ocupación aumenta entre las mujeres (87.400 ocupadas más que en el trimestre precedente), pero desciende en 64.500 entre los varones. En evolución interanual, hay 206.100 mujeres más ocupadas; por

el contrario, en los últimos 12 meses hay 148.300 varones menos con empleo. La razón parece estribar en el hecho de que las mujeres están concentradas en el sector servicios y la pérdida de empleo se está produciendo básicamente en los restantes sectores, especialmente en la construcción, sector en el que el número de mujeres es meramente testimonial; de hecho, el número de ocupados en agricultura desciende en 41.800 y se sitúa en 880.900, los ocupados en la industria bajan en 68.400 personas hasta un total de 3.273.200 y en el sector de la construcción se produce en este segundo trimestre del año una bajada en el número de ocupados de 122.400, quedando el empleo en el sector en 2.498.000. Por el contrario, en los servicios el número de ocupados se cifra en 13.773.000, con un crecimiento de 255.500 ocupados respecto del trimestre anterior.

– Por lo que se refiere al paro, el desempleo crece en el segundo trimestre de 2008 en 207.400 personas. El número total de parados en España se sitúa en 2.381.500, con un incremento de 612.600 en los últimos 12 meses. La tasa de paro aumenta 81 centésimas y alcanza el 10,44%. El paro aumenta más entre los varones (164.300) que entre las mujeres (43.100). La tasa de paro de los hombres es del 9,07%, lo que supone 1,2 puntos de incremento respecto del primer trimestre de 2008. La de las mujeres sube 28 centésimas y se sitúa en el 12,28%. En definitiva, en los últimos trimestres se ha producido un progresivo acercamiento de ambas tasas aunque sigue existiendo un diferencial de más de tres puntos porcentuales.

La evolución favorable de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en términos cuantitativos, es decir, de tasas de actividad, ocupación e incluso desempleo, a pesar de la crisis, no se manifiesta sin embargo, en términos cualitativos, en una mayor segregación del mercado de trabajo, que sigue segmentado en función del sexo e incluso ha experimentado una evolución desfavorable. El tipo de ocupaciones que han experimentado un mayor crecimiento en el porcentaje de participación femenina han sido “empleados/as de tipo administrativo” y “trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”. Los datos muestran que, en el último decenio, se ha tendido a una mayor segregación horizontal del mercado de trabajo, por cuanto las ocupaciones masculinizadas y las feminizadas tienden a serlo en mayor medida. Por sectores de actividad el mayor incremento de participación femenina se ha producido en el sector servicios, constituyendo el único sector donde en 2007 existía un mayor porcentaje de población ocupada femenina (53,2%), mientras que en la industria, el porcentaje de ocupación femenina solo se ha incrementado en un 5,3%. Casi todo el incremento en el porcentaje de participación femenina se debe al trabajo asalariado y de manera muy particular, el sector público, en el que la participación de las mujeres se ha incrementado desde el 29,2% existente en 1982, hasta el 52,77% en 2007, lo

cual le convierte junto con la ayuda familiar en los dos únicos casos en que la participación femenina es mayoritaria.

Por lo que se refiere a modalidades contractuales, es claramente detectable una clara feminización del trabajo a tiempo parcial que además se ha incrementado en los últimos doce años. Según los datos de la EPA, en este trimestre se registran 2.449.200 ocupados a tiempo parcial (1.954.900 mujeres y 494.300 hombres), prácticamente las mismas magnitudes que en el trimestre anterior, mientras que los ocupados a tiempo completo aumentan en 23.500 respecto del trimestre precedente. El número de mujeres con jornada completa sube en 88.500 y el de varones baja en 65.000. El porcentaje de ocupados a tiempo parcial es el 11,99%, prácticamente igual al 12,01% del trimestre anterior, pero el 83% de las personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres.

Son asimismo mujeres el 46,1% de las personas que tienen contratos temporales y el 42,5% de las personas con contrato indefinido. Es necesario hacer notar respecto del tipo de contrato temporal, que mientras el mayoritario entre los hombres es el de “obra o servicio determinado”, entre las mujeres lo es el de “interinidad”, para cubrir la ausencia de otro trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo: el porcentaje de mujeres en este contrato alcanza el 72,5%.

Respecto a la retribución, se define la discriminación salarial como aquella parte de la diferencia entre salarios medios femeninos y masculinos que no viene explicada por las diferentes características de las condiciones y situación de mujeres y hombres en el empleo (segregación horizontal y vertical), es decir, que se debe exclusivamente a la variable género. Según la Encuesta de Estructura Salarial de 2002, última publicada hasta el momento desagregada por sexos, la diferencia salarial media en el salario bruto por hora en España es del 20%, mientras que la discriminación salarial propiamente dicha alcanzaría un 17%. El Instituto de la Mujer abordó en 2007 un estudio para analizar este fenómeno en el que se pretendía establecer una comparación con los datos del anterior EES relativos a 1995. Tras establecer las operaciones precisas para homologar los datos, se comprobó que la diferencia salarial entre 1985 y 2002 había descendido un punto porcentual, mientras que la discriminación salarial se había incrementado en el mismo porcentaje. En otros términos, no se había producido en ese periodo mejora alguna en la situación de discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

Para Andalucía, la evolución ha sido también favorable en términos cuantitativos. Por lo que respecta a tasa de actividad, en 1982 era del 20,36%, en 1995 pasó al 34,28% y en 2007 era 45,70% (casi 4 puntos inferior a la media nacional). En definitiva, la tasa de actividad andaluza ha venido de forma insistente siendo inferior a la media nacional, es 5,70 puntos inferior a la media europea, y en absoluto comparable a la existente en Estados miembros de la UE

como Dinamarca que presenta una tasa de actividad femenina de 61%, siendo una de las mas paritarias de Europa ya que la masculina se sitúa en el 71%. Respecto a la tasa de ocupación, en 1982 era del 15,83% mientras que en 2007 alcanzaba casi el 37%, lo que significa un notable aumento, pero aun insuficiente para alcanzar la medida nacional establecida en el 43,94% siendo una de las CCAA que presentan incrementos inferiores a la media a lo largo del periodo analizado, es decir, experimenta una evolución menos favorable que el resto de las CCAA.

Respecto a los efectos de la crisis, según pone de manifiesto la EPA del último trimestre de 2008, no se registran descensos apreciables en ninguna comunidad autónoma en cuanto a tasas de actividad; la femenina en Andalucía es del 46,22%, es decir, sigue siendo cuatro puntos porcentuales inferior a la nacional que se sitúa en el 50,25%. Por lo que respecta a la tasa de ocupación, los mayores descensos en el segundo trimestre de 2008 se observan en Andalucía (43.600 ocupados menos). Respecto a la evolución del paro, los mayores incrementos en este trimestre se dan en Andalucía (56.400), así como los mayores incrementos del número de parados en los últimos 12 meses (178.500 más). Por provincias, Granada (18,44%), Cádiz (18,2%), Almería (17,57%), Málaga y Jaén (16,38%) y Córdoba (15,64%) tienen las tasas de paro más altas de entre las provincias españolas en este trimestre. Además Andalucía se encuentra entre las comunidades autónomas con una mayor diferencia entre la tasa de paro masculina (13,87%) y la femenina (19,70%)

En términos cualitativos, la situación de segregación en función del sexo del mercado de trabajo andaluz parece ser aún mas intensa que en otras comunidades autónomas, estando las mujeres andaluzas básicamente integradas en el sector servicios personales y tradicionales, dado el mayor peso tanto de este sector como el de la construcción en la economía andaluza<sup>1</sup>. Por lo que se refiere a discriminación retributiva, el estudio del IM demuestra que existen importantes diferencias salariales entre mujeres y hombres, según la Comunidad Autónoma. El abanico constatado es amplio, llegando en comunidades como Extremadura a solo el 7% de diferencia salarial mientras que en otras como Cataluña, Castilla la Mancha o Aragón hasta el 26%. En Andalucía la diferencia se sitúa en un 13%, por debajo de la media nacional establecida en un 17% (el salario mensual medio de los varones andaluces es 512€ superior que el de las mujeres).

En definitiva, si bien la situación de las mujeres andaluzas ha mejorado notablemente en el ámbito del empleo en los últimos años, queda aun mucho

<sup>1</sup> Ruesga Benito, S., Martín Navarro, J.L., Pérez Ortiz, L. "Análisis de coyuntura del mercado de trabajo en el segundo trimestre de 2008" *Temas Laborales* N°97, pág. 202.

por hacer para conseguir el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma andaluza que propugnan tanto el Estatuto de Autonomía como la Ley 12/2007 para la igualdad de género, teniendo además en consideración, de un lado, la mayor afectación de la crisis económica en Andalucía y de otro, la afectación particular de esta en las mujeres andaluzas, la evolución de cuya situación se demuestra menos favorable respecto de la media nacional.

## **2. LA NECESARIA IMPLICACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO**

El diálogo y la concertación social, constituyen, en todo sistema democrático de relaciones laborales instrumentos de primer orden en el desarrollo de la política social, siendo concebidos legalmente como medios incuestionables e insustituibles para conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. Así lo reconocen y asumen los propios interlocutores sociales en el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía., en el que, de forma expresa, el Gobierno andaluz, junto a CEA, UGT y CCOO establecían que uno de los principales objetivos generales a cuya consecución debía contribuir el Acuerdo, alcanzar los tres millones de personas ocupadas en Andalucía en el horizonte de la actual legislatura, y reconocían que “... cualquier avance significativo en las mayores tasas de empleo sólo será posible y dará los resultados esperados, si se produce una apuesta firme y decidida por el crecimiento del empleo de la mujer y por su mayor incorporación a la población activa, así como, por superar las situaciones actuales de segregación profesional...” por ello señalan que “...junto a medidas específicas, este objetivo ha de estar presente en todas las actuaciones que se concierten”.

La Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, señala en su Art. 28 que “1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. *La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos:*

a. *No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.*

b. *Hagan un uso no sexista del lenguaje.*

4. *Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.*

5. *La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.”*

El mismo VI Acuerdo de Concertación Social, las partes asumen entre los objetivos de la Negociación colectiva en Andalucía, en el numerado como III.3.2 *Perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva, el de “Potenciar cláusulas convencionales contra todo tipo de discriminación, en especial las relativas al género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de las recomendaciones y orientaciones para la negociación colectiva, en orden a preservar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, suscritas en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía.”*

Con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos y de profundizar en las tareas ya desarrolladas, durante la vigencia del VI Acuerdo de Concertación, se constituyó en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), entre otros, un Grupo de Trabajo de Igualdad, con el objetivo de favorecer la adopción de medidas e instrumentos destinados a eliminar todo tipo de discriminación, tanto por lo que se refiere al género, como respecto a otros colectivos considerados como desfavorecidos.

En concreto y con referencia al género, este grupo de trabajo adoptó, en sesión celebrada el 27 de junio de 2003 una serie de recomendaciones que posteriormente, el 1 de octubre de 2008 fueron en parte repetidas y en parte actualizadas con el objetivo de adaptarlas a las nuevas normas adoptadas en el ámbito de la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El objetivo de estas Recomendaciones era orientar a los poderes públicos y las unidades de negociación de convenios colectivos en su función de eliminar la situación de discriminación entre mujeres y hombres y conseguir una igualdad efectiva entre ambos sexos en el ámbito andaluz.

Las recomendaciones realizadas a los poderes públicos en dicho documento son las siguientes:

– Fomentar el consenso y el diálogo con los interlocutores sociales acerca de planes y políticas laborales de lucha contra la discriminación, siguiendo las

pautas marcadas por el Estatuto de Autonomía de Andalucía y los antecedentes de concertación que han caracterizado el modelo andaluz de relaciones laborales.

- Promover campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad andaluza, con el objetivo de fomentar la igualdad y hacer efectivo el derecho a la no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral, difundiendo una cultura respetuosa de la igualdad en la sociedad.

- Fomentar, en el ámbito andaluz, la constitución en los centros de trabajo de guarderías laborales que permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

- Fomentar el teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, posibilitando que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares o al cuidado de personas dependientes realicen su trabajo, utilizando las tecnologías de la información, fuera de los locales de la empresa tanto a tiempo completo como parcial.

- Incentivar y asesorar a las PYMES para la elaboración de planes de igualdad cuando por obligación legal o por convenio colectivo aplicable tengan que elaborarlo.

- Incentivar y asesorar a las PYMES y microempresas para el diseño y aplicación de medidas y planes que garanticen el principio de igualdad.

- Incentivar y asesorar la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas públicas de la Junta de Andalucía, así como la fijación de compromisos de evaluación periódica de estos Planes.<sup>11</sup> Comisión de Igualdad

- Promover y apoyar el derecho a la empleabilidad y a la promoción profesional de las mujeres mediante su incorporación a los procesos de formación profesional, incluso, si fuera necesario, a través de cursos no presenciales. En especial, diseñar cursos y programas de formación que faciliten a las mujeres la actualización de sus conocimientos profesionales y la reincorporación al trabajo cuando han concluido las interrupciones de su carrera profesional por causas familiares.

- Implementar líneas específicas de fomento del empleo y del autoempleo de las mujeres, en especial de las mujeres con responsabilidades familiares.

- Establecimiento de planes de apoyo y asesoramiento de la actividad emprendedora acometida por las mujeres.

- Elaborar estudios de impacto de género de las medidas adoptadas por la Administración autonómica con especial atención a la materia de empleo de las mujeres en el ámbito concreto a que la medida se refiera.

- Reforzar el control de legalidad de los Convenios Colectivos en materia de igualdad con la adecuada atención y profundidad.

- Proponer a la Inspección de Trabajo la realización de actuaciones en materia de igualdad, desarrollando una función de asesoramiento a las empresas para la mayor efectividad del principio de igualdad.

De su parte, las Recomendaciones realizadas a los negociadores, comienzan con las siguientes Recomendaciones generales:

- Promover que las mesas de negociación tengan, en la medida de lo posible, una representación equilibrada atendiendo a la realidad de cada sector productivo.
- Los interlocutores sociales en todos los niveles procurarán agotar las posibilidades que la ley les concede en orden a alcanzar un nivel efectivo de igualdad de trato y de oportunidades.
- La negociación colectiva, a nivel sectorial, estructurará de forma articulada los contenidos convencionales en materia de igualdad, proponiendo niveles de negociación y señalando las materias más adecuadas a negociar en dichos niveles.
- Los Convenios colectivos, de todos los niveles, deben manifestar su voluntad de hacer efectivo el derecho a la no discriminación y de promover la igualdad de trato.
- Los Convenios procurarán respetar la utilización de un lenguaje no sexista así como la correcta adecuación de sus contenidos a la normativa vigente en esta materia.
- Los representantes legales de los trabajadores desarrollarán sus funciones observando los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de su actuación.

Por lo que se refiere a las recomendaciones específicas, a efectos didácticos se recogen en cada uno de los apartados referentes a materias concretas que se analizan mas tarde.

Transcurrido el periodo de vigencia del VI Acuerdo de Concertación Social, establecido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2008 mi objetivo aquí es analizar en qué medida los objetivos propuestos y asumidos por los interlocutores sociales han sido conseguidos.

### **3. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA EN ÓPTICA DE GÉNERO**

A nivel nacional y según señala un relativamente reciente informe de la Secretaría de la mujer de CCOO<sup>2</sup>, son en la actualidad bastantes los convenios

<sup>2</sup> *Igualdad de género en la negociación colectiva*, CCOO Documento confederal 25 marzo 2008.

colectivos negociados a nivel estatal que han recogido contenidos muy ligados a lo que la Ley de Igualdad establece en materia de derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, compromisos frente a la discriminación por razón de sexo en el empleo, la formación, la promoción y la retribución y para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. También han sido negociadas algunas medidas de acción positiva como creación de Comisiones de Igualdad o asignación de competencias en esta materia a la Comisión Paritaria del Convenio.

Todo este tipo de medidas y compromisos se han recogido en convenios de empresa y en convenios de ámbito superior, sectoriales y de grupo de empresas. También en empresas de más de 250 trabajadores, que ya tenían suscritos acuerdos en materia de conciliación, de prevención frente al acoso sexual o de un conjunto de materias, han firmado nuevos acuerdos revisando y ampliando sus contenidos para incorporar otras mejoras y sobre todo para comprometer o comenzar la negociación de un plan de igualdad.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva en el ámbito andaluz, han sido analizados todos los convenios de sector provincial firmados en el año 2008 en sectores en los que resulta probable algún nivel de feminización; así mismo han sido estudiados los convenios de empresa interprovincial negociados en el presente año alguno de ellos muy feminizado y por el contrario otros absolutamente masculinizados; también han sido analizados convenios de sector interprovincial negociados en 2008 de especial interés como los de Acuicultura Marina y el de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas andaluzas<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Han sido seleccionados únicamente convenios andaluces negociados en 2008 y normalmente de aquellos sectores o empresas en los/las que parecía probable la presencia de mujeres en sus plantillas. Solo de forma ejemplificativa se ha analizado algún convenio de empresa interprovincial en la que el número de mujeres es muy probablemente escasísimo (Transportes Generales COMES) o en el que ha habido problemas públicos de discriminación (Clínicas Pascual). En concreto, han sido analizados los siguientes convenios: Sector interprovincial.- Acuicultura Marina Andalucía, BOJA 22-10-2008, Vigencia 1-1-2008 / 31-12-2008. Personal docente e investigador de Universidades Públicas de Andalucía, BOJA 9-5-2008, Vigencia 9-5-2008/30-7-2009. Sector provincial: Comercio Textil, Almería, BOP 30-9-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2008; Estudios técnicos y oficinas de arquitectura, oficinas y despachos, Almería, BOP 30-9-2008 Vigencia 1-1-2008/31-12-2009; Hospitalización, asistencia, consultas y laboratorios, Almería, BOP 16-7-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2010; Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, Almería, BOP 23-7-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2010; Establecimientos sanitarios privados, Cádiz, BOP 10-10-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2009; Comercio textil, mercería y paquetería, Cádiz, BOP 29-7-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2009; Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios, Cádiz, BOP4-8-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2008; Comercio en general, Granada BOP24-9-2008, Vigencia 1-1-2008-31-12-2009; Comercio, Huelva, BOP 23-5-2008, Vigencia 1-1-2007/31-12-2009; Hostelería, Huelva, BOP 23-7-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2009; Comercio alimentación, Huelva, BOP21-1-2008, Vigencia 1-1-2007/31-12-

Adelantando conclusiones, se podría decir que si bien se puede apreciar algún progreso en la situación de la negociación colectiva en Andalucía, paralelo al que parece haberse producido en el ámbito nacional, aún queda mucho por hacer para considerar en cumplimiento los objetivos asumidos por los interlocutores sociales. Son muchos los convenios que siguen ignorando la presencia de mujeres en sus ámbitos de aplicación, invisibilizando sus prioridades y reivindicaciones específicas e inaplicando el principio de transversalidad de género a que están obligados por imperativo legal. Sigue demostrándose la tradicional inercia negociadora que se manifiesta sobre todo en el nivel provincial de negociación. También es posible encontrar en los convenios andaluces cláusulas convencionales directa o indirectamente discriminatorias, muchas cláusulas sobre conciliación siguen sin ser adecuadas a las modificaciones introducidas en la materia por la LOIEMH. Finalmente, aunque pocos, se pueden encontrar convenios que recogen medidas de acción positiva, que a veces se ciñen a una declaración de principios o a una cláusula genérica de no discriminación.

### **3.1. La regulación convencional en materia de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo**

Las recomendaciones del Grupo de Igualdad del CARL en esta materia, serían las siguientes:

#### **Acceso al empleo**

- Los Convenios colectivos determinarán para la selección de personal criterios neutros, es decir, no sexualmente caracterizados, como el esfuerzo físico, la penosidad, la peligrosidad o la disponibilidad, excepto cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar así lo exija.
- Promocionarán medidas que fortalezcan la estabilidad en el empleo femenino. Para ello podrán promover y difundir los programas e incentivos que otorga en la materia la vigente legislación de empleo.

---

2009; Lavanderías industriales, Huelva, BOP23-6-2008, Vigencia 1-1-2005-21-12-2009; Actividades comerciales diversas, Jaén, BOP 8-9-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2010; Comercio alimentación, Jaén, BOP 29-7-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2010; Comercio textil, Jaén, BOP 8-9-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2010; Comercio general, Sevilla, BOP 8-4-2008, Vigencia 1-1-2007/31-12-2010. Empresa interprovincial: José Pascual Pascual SA, BOJA 23-4-2008, Vigencia 1-1-2007/31-12-2010; RENDELSUR (Refrescos Envasados del Sur) SA, BOJA 23-10-2008, Vigencia 1-1-2008/31-12-2011; Transportes Generales COMES, BOJA 4-7-2008, Vigencia 1-1-2007/31-12-2011.

– Se difundirá y propagará la existencia de medidas de fomento del empleo femenino, para su utilización y conocimiento por las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

– Se impulsará la contratación de mujeres en aquellas profesiones y sectores en que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

### **Promoción**

– Los Convenios tenderán a establecer normas de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo a evitar la segregación y eliminar las denominaciones sexistas de las categorías profesionales.

– Se evitará que la delimitación de grupos, categorías y niveles se asocien a situaciones que puedan provocar discriminaciones por razón de sexo.

– Se promoverá el análisis de las causas que originan la segregación y feminización de determinadas categorías profesionales.

– Se favorecerá la promoción profesional de la mujer, tanto en el seno de las categorías feminizadas como, en especial, en aquellas que no lo son. Para ello se facilitará la continuación de la carrera laboral en los casos de cargas familiares y la reanudación de la misma cuando se ha interrumpido por estas causas.

### **Formación**

– Los Convenios colectivos regularán la formación profesional orientada a incrementar la empleabilidad de la mujer, y la continuación de su carrera laboral y su promoción en el trabajo.

– Se tenderá a tomar en consideración especial la formación dirigida a mujeres que ocupen puestos con menor tasa de presencia femenina.

– Podrán establecerse cursos específicos para mujeres, o reservarles una parte de las plazas de cursos de formación generales.

– Se promoverá que las acciones formativas contribuyan a la conciliación de la vida familiar y personal, para lo cual junto a la formación presencial se promoverá la formación *on line* que posibilite el seguimiento no presencial.

### **Condiciones de trabajo**

– Los Convenios Colectivos integrarán el principio de igualdad de manera transversal en la regulación del conjunto de las condiciones de trabajo.

La manifestación expresa de la voluntad de los interlocutores sociales de eliminar toda discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, se suele

realizar mediante la adopción de **cláusulas convencionales antidiscriminatorias**. Es de señalar que este tipo de cláusulas ha ido aumentando su presencia en la negociación colectiva en los últimos años, concentrándose sobre todo en la de ámbito estatal aunque se pueda encontrar algún ejemplo aislado en la de ámbito inferior. La redacción de este tipo de declaraciones es variable abarcando desde cláusulas genéricas de no discriminación por ningún factor incluido el sexo, a cláusulas específicas de no discriminación entre hombres y mujeres, bien referidas en general al conjunto del convenio, bien con referencia a determinadas materias (acceso al empleo, promoción, formación o retribución).

De los convenios analizados en el ámbito andaluz solo seis recogen alguna cláusula de este tipo. Por ejemplo la empresa RENDELSUR S.A. (Refrescos Envasados del Sur) (BOJA 23-10-2008 Art.11) establece *“Los puestos de trabajo dentro de los grupos profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”* lo que no significa más que adecuar el convenio a las exigencias de los Arts.22.4 y 24.2 del ET.

En el de Comercio textil, mercería y paquetería de Cádiz (BOP 29-7-2008 Disposiciones varias) se señala lo siguiente *“De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral”*, curiosa cláusula de reenvío entre fuentes normativas, ya que la forma que determina la legislación laboral es mediante la negociación colectiva.

Una asimismo sorprendente forma de declaración que aparece en varios convenios de los analizados, exactamente en la misma redacción, sería la recogida en el Cc. De Actividades comerciales diversas de Jaén (BOP 8-9-2008 Art.37 denominado *Igualdad en el trabajo*); señala lo siguiente *“De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el Art.5 de la Ley Orgánica, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*.

En mi opinión resulta sorprendente que se otorgue mayor espacio convencional a recalcar una excepción que según la jurisprudencia del TJCE y nuestro TC debe ser interpretada de forma restrictiva, que al principio fundamental de sometimiento de los firmantes del convenio a la legalidad vigente que obliga a no discriminar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Esta declaración, como señalé aparece también en el Cc. Alimentación Jaén (BOP 29-7-2008 Art. 28)

En todo caso, la presencia de este tipo de cláusulas declarativas no garantiza en absoluto que el convenio que las contiene incorpore la óptica de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal. En ocasiones esta cláusula constituye la única referencia en todo el convenio al principio de igualdad entre sexos, sin que se contemplen otro tipo de mecanismos para hacerla efectiva en el tratamiento de las distintas materias objeto de negociación. Por ejemplo, en el Cc. De Comercio textil de Jaén (BOP 8-9-2008) la cláusula antidiscriminatoria aparece dos veces (Arts. 26 y 36) pero en su restante articulado el convenio invisibiliza totalmente a las mujeres, siendo, como se verá más adelante, uno de los pocos convenios colectivos que no realizan referencia alguna a la violencia de género en el trabajo.

Una cláusula sorprendente referida a uno de los temas mas importantes en materia de genero, el lenguaje convencional, sobre cuya correcta utilización hay publicadas varias guías, es la recogida en el Cc. De Personal docente e investigador de las Universidades públicas de Andalucía (BOJA 9-5-2008 Disposición Adicional) en el que se señala “*Las referencias a personas, colectivos o cargos académicos, figuran en el presente convenio colectivo en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino*”. Me pregunto si no hubiese sido más correcto realizar las referencias en forma genérica (Decanato, en lugar de Decano, Vicedecanato en lugar de Vicedecano o Secretaría en lugar de Secretaria etc.).

En lo referente a mecanismos o instrumentos de garantía de aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, es de señalar que algunos convenios colectivos encomiendan a las Comisiones Paritarias funciones en este ámbito pero resulta sin duda mucho mas eficaz la creación de Comisiones específicas con el objetivo de promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y controlar y evitar las situaciones de discriminación por razón de sexo. Son excepcionales los convenios que contienen este tipo de instituciones y procedimientos de garantía. Ciertamente en algunos existen, fundamentalmente los de carácter sectorial, en los que se reconoce a este tipo de Comisiones, la posibilidad de solicitar información, emitir informes y elevar propuestas de corrección de las situaciones discriminatorias constatadas. No se ha encontrado regulación ni referencia alguna a este tipo de órganos en los convenios colectivos andaluces analizados.

Resulta absolutamente imprescindible, además de un imperativo legal y un objetivo asumido por los interlocutores sociales, eliminar la segregación ocupacional en los procesos de contratación, es decir, terminar con los estereotipos que determinan la asignación de trabajos diferentes a hombres y a mujeres, creando las condiciones para una integración racional y no sexista de todas las personas, sea cual sea su sexo, en todos los puestos de trabajo de cualquier empresa o sector ya que se ha comprobado experimentalmente que la mejor forma de eliminar la discriminación en las condiciones de empleo y trabajo, es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a hombres y mujeres a todo tipo de empleo o profesión. En esta materia la negociación colectiva se propone la regulación de sistemas objetivos de contratación, acceso y promoción que garanticen la eliminación de la discriminación, mediante la selección de los trabajadores por medio de pruebas objetivas. La aplicación del principio de transversalidad de género en la negociación colectiva, exige la realización de análisis estadísticos sobre la situación de empleo y la configuración de las plantillas, en otras palabras, la realización de *diagnósticos e informes de impacto de género*, y si en los mismos se constata la existencia de una situación discriminatoria porque las mujeres sean excesivamente escasas o están exclusiva o mayoritariamente integradas en determinadas secciones o puestos de trabajo, debería procederse al estudio de las razones de la misma, lo que debería ir unido a un compromiso de adopción de medidas de acción positiva. En la muestra analizada no se ha encontrado cláusula alguna de este tipo

Por lo que se refiere a la calidad del empleo y modalidades contractuales atípicas o precarias, sería necesario tener en consideración la atipicidad del empleo femenino, garantizando, por ejemplo, la aplicación del principio de proporcionalidad y de igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial, —en su mayoría mujeres— y de los trabajadores temporales. Sin embargo, es relativamente frecuente que los convenios no contengan regulación alguna, y cuando la contienen, la técnica normativa suele dejar bastante que desear ya que la regulación de estas modalidades contractuales se realiza en preceptos diversos y bastante alejados del convenio, y, en la mayoría de los casos, el régimen convencionalmente establecido resulta insuficiente, no siendo en absoluto excepcional que se adopten regulaciones dudosamente compatibles con la legalidad. En la muestra analizada se han encontrado bastantes convenios que realizan una regulación, a veces bastante completa de los contratos temporales y formativos pero no del trabajo a tiempo parcial. Excepcionalmente el Cc. de Establecimientos sanitarios privados de Cádiz contiene una regulación bastante exhaustiva del trabajo a tiempo parcial, el Cc. de Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BOP 4-8-2008) reconoce el derecho preferente a favor de este tipo de personal a pasar a tiempo completo en el momento en que exista vacante y se establece que cuando la

jornada no supere las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada; el Cc. De Comercio en general de Granada contiene asimismo regulación en la materia pero en este caso excesivamente parca y el C. de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP 23-7-2008 Art.20.e) del trabajo fijo discontinuo, aunque en este caso casi con seguridad una parte de esta regulación resulta incompatible con la legalidad vigente. Ningún otro de los convenios analizados contiene normativa a este respecto.

Garantizar en la medida de lo posible la estabilidad en el empleo mediante la conversión de contratos temporales en fijos, constituye, como se vió, un objetivo fijado en las Recomendaciones del Grupo de Igualdad del CARL. En esta materia solo se ha encontrado un convenio, el Cc. de Establecimientos sanitarios privados de Cádiz (BOP 10-10-2008) establece que solo el 30% de la plantilla podrá ser de carácter temporal salvo en vacaciones.

Para garantizar una mayor empleabilidad y una mayor estabilidad en el empleo a las mujeres, es necesario tener en cuenta su formación profesional. La mejor y mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo y en condiciones de igualdad de oportunidades, pasa indudablemente por la mejora de niveles y diversificación de la formación profesional femenina, por ello es necesario favorecer la participación de las mujeres en los cursos de formación que se realicen en las empresas para así superar la situación de desigualdad de partida en la que se encuentran muchos de los colectivos de trabajadoras. Mediante la negociación colectiva debe garantizarse que la formación de las mujeres sea continua, específica e integral, tenga valor profesional, se realice dentro de la jornada de trabajo y se dirija a la formación de mujeres en aquellas especialidades, sectores o profesiones en los que la mujer se encuentra subrepresentada. También es importante cuidar la formación de aquellas mujeres que la precisen para reanudar su actividad laboral después de un periodo largo de apartamiento del mercado de trabajo como situaciones de suspensión o excedencia para cuidado de hijos o familiares. Los estudios realizados ponen de manifiesto que la situación convencional constada es lamentable en esta materia. En la muestra analizada solo se ha encontrado un convenio que adopte algún tipo de medida específica en el ámbito de la formación profesional, el de Estudios técnicos y oficinas de arquitectura, oficinas y despachos de Almería (BOP 30-9-2008 Art.53) que establece que “*Las empresas podrán organizar cursos de formación para mujeres...*” que como se puede observar no impone obligación alguna al respecto.

Parece existir una mayor preocupación de la negociación colectiva en la regulación de la promoción profesional y los ascensos. En este ámbito los convenios suelen reproducir los criterios establecidos en el Art.24 del ET conforme al cual “*los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del emple-*

*ador, debiéndose ajustar a reglas comunes para ambos sexos*". Una tendencia generalizada al respecto es la pérdida de importancia de la antigüedad como criterio para la promoción, que sin duda perjudicaba más a las mujeres. A pesar de que resulta relativamente frecuente la regulación convencional de sistemas objetivos basados en principio en el mérito y la capacidad, la promoción a los puestos de responsabilidad y mando suelen estar reservados a la libre designación del empleador lo que en nada suele colaborar a la eliminación de la segmentación vertical del mercado de trabajo. Muy excepcionalmente se hace referencia a la no discriminación por razón de sexo en la promoción en el trabajo. En la muestra analizada no se ha encontrado medida de acción positiva alguna en este ámbito.

### 3.2. La conciliación y la corresponsabilidad

En esta esencial materia, el Grupo de Igualdad del CARL establece lo siguiente:

- Los Convenios Colectivos facilitarán el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar indistintamente a trabajadoras y trabajadores, promocionando especialmente la utilización de estas medidas por los hombres.

- Se regularán las formas en que la trabajadora o el trabajador puedan ajustar su horario para adaptarlo a sus necesidades familiares.

- Se regulará el procedimiento para la reducción de horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Se podrán acometer el tratamiento de las siguientes materias:

- reglas para acumular en jornada completa el disfrute del tiempo de lactancia;

- reglas para el disfrute de vacaciones por la trabajadora que haya sido madre cuando el parto ha coincido con fechas de vacaciones;

- determinar la duración del periodo de excedencia por cuidado de familiares en cuantía superior al mínimo legal.

Sin lugar a dudas, la conciliación de responsabilidades familiares, personales y profesionales, constituye uno de los temas cruciales de regulación por la negociación colectiva y el concepto de *corresponsabilidad* se convierte en una de las líneas fuerza tanto de la LOIEMH 3/2007 como de la Ley andaluza 12/2007. Como se ha puesto de relieve de forma reiterada, la causa que más ha contribuido a configurar una situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo es el reparto y asignación de los "*roles sociales*". Al hombre le ha sido asignada tradicionalmente la función de producción mientras que a la mujer se le ha venido obligando o incentivando, de formas mas o menos sutiles, a asumir la función de reproducción. Ello significa que el mundo del trabajo

productivo, se ha considerado un mundo *extraño* para las mujeres y ha conducido a que la elaboración de las normas laborales de todo rango u origen se haya realizado tomando en consideración un modelo de trabajador masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares, en otras palabras, dedicado con exclusividad a *su* trabajo. Por el contrario, la asignación del rol reproductivo en exclusiva a las mujeres, ha creado en los empleadores el prejuicio de que la mano de obra femenina resulta más cara y menos productiva, precisamente debido a la necesidad que las mujeres tienen de compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares asignadas.

Si en realidad se asume como objetivo de la negociación colectiva la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género en el empleo, se debe tener en cuenta que el camino para conseguirlo no es precisamente seguir facilitando a las mujeres la compatibilización de responsabilidades familiares y profesionales porque ello en definitiva produciría indudables efectos "*boomerang*". La única vía con efectividad real, es la ruptura de la asignación de roles: al igual que las mujeres se han integrado en el mundo de la producción, los hombres deben integrarse en el de la reproducción, asumiendo sus propias responsabilidades familiares y de cuidado. En otras palabras, la igualdad efectiva en el empleo entre mujeres y hombres pasa más que por facilitar la *conciliación*, por avanzar hacia la *corresponsabilidad*. Por todo ello, si en alguna materia la función de la negociación colectiva es central, insustituible para la eliminación de la situación de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, esta es precisamente facilitar la corresponsabilidad.

En un reciente estudio publicado en esta misma revista<sup>4</sup>, sobre la incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos andaluces se llega a una serie de conclusiones de carácter general que aquí se reproducen parcialmente. Señalan los autores del artículo que, dado el carácter de innovación cultural de la temática de la conciliación en el ámbito social, la negociación colectiva se convierte en una especie de test decisivo para percibir la permeabilidad del ámbito sociolaboral a las consideraciones de la equidad de género en un contexto tradicionalmente muy masculinizado como el laboral. Constatan en su estudio que la regulación de la conciliación laboral-familiar encuentra un clima adverso e incluso de cierta "hostilidad" por parte de los agentes sociales. Esta situación se manifiesta, por un lado, en la resis-

<sup>4</sup> Torres López, J., Matus López, Calderón Vazquez, F., Gómez Narváez, A. "La incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos. El caso andaluz" TEMAS LABORALES. N° 88/2007, pp. 27-53.

tencia por parte de los empleadores a poner en práctica medidas efectivas de conciliación, sobre todo, por considerar el incremento de costes que puede suponer, y por otro, en cierta pasividad o incluso indolencia por parte de los trabajadores a la hora de asumir la necesidad de hacer efectiva la conciliación, fundamentalmente, porque “su” percepción de ese asunto la sitúa en la esfera de “lo femenino”, y en ningún caso como un tema prioritario, sino secundario, complementario en la jerarquía de sus reivindicaciones. La consideración en el entorno sociolaboral de la conciliación, en el mejor de los casos como algo bueno y seguramente positivo, pero no prioritario, explica la lentitud con la que esta materia está entrando como contenido esencial de la negociación colectiva. La persistencia en el medio socio laboral de una cultura anclada en torno al modelo patriarcal (varón proveedor) y reacia, o, si se quiere, poco propensa a reconocer las nuevas realidades laborales (incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo) constituye el principal freno y obstáculo a la difusión y asimilación de la cultura de la conciliación en el ámbito socio laboral desde la óptica de la corresponsabilidad. Esto quiere decir que para poner en marcha de forma efectiva las medidas de conciliación en la negociación colectiva, es inexcusable que se asimile la “cultura” de la conciliación y la corresponsabilidad y eso requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo por parte de los agentes sociolaborales en su conjunto (Administración Pública, Sindicatos, Organizaciones Empresariales, etc.) de cara a la divulgación y difusión de los elementos esenciales de los valores que la definen y conforman. Para ello es decisivo plantear las adecuadas estrategias de generación de estados de opinión colectivos, favorables o receptivos a la conciliación a partir de la toma de conciencia de la relevancia del problema, no sólo para la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, sino también para la sociedad en su conjunto. Mientras esto no ocurra, la tendencia resultante es la que nos encontramos en la mayoría de los convenios colectivos: en el mejor de los casos la reproducción mimética de la Ley, cuando no la remisión directa a la misma de todo lo relacionado con el tema de conciliación, lo que, en definitiva resulta en una pérdida del carácter de mínimo de la regulación legal, para actuar como una suerte de máximo o límite de lo laboralmente correcto.

En relación con la negociación colectiva andaluza, el estudio que se ha realizado sobre el grado en que la negociación colectiva andaluza mejora o no las medidas de conciliación contempladas ya en el Estatuto de los Trabajadores permite establecer las siguientes conclusiones:

1.- En términos generales, la negociación colectiva andaluza apenas mejora las cláusulas de conciliación entre la vida familiar y laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, lo que se demuestra teniendo en cuenta el escaso porcentaje de convenios que contienen esas mejoras.

2°.- Se comprueba que los instrumentos de conciliación que tienen cierta generalización y más facilidades de disfrute entre los trabajadores y trabaja-

doras andaluzas contratados en el marco de la negociación colectiva son los que ya están definidos en el Estatuto de los Trabajadores.

3º.- Puede decirse que la negociación colectiva andaluza prácticamente no ha incorporado ningún nuevo instrumento de conciliación que sea novedoso respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores

4º.- Existe un claro sesgo de género en los resultados de la negociación colectiva referente a los instrumentos de conciliación que se manifiesta, básicamente, en tres circunstancias:

a) Los instrumentos de conciliación que se mejoran y, en consecuencia, los que tienen un tratamiento privilegiado son aquellos que tienen que ver con el reforzamiento de las estructuras familiares convencionales que de por sí implican una división sexual del trabajo muy perjudicial para las mujeres.

b) Mientras que las medidas de conciliación que implican un alejamiento de las mujeres del trabajo gozan de un tratamiento singularmente satisfactorio, ocurre lo contrario con los instrumentos que de manera mucho más coherente, deben ser considerados como prerequisites de la auténtica conciliación entre la vida familiar y laboral: posibilidad de que los trabajadores se ausenten circunstancialmente del trabajo sin pérdida de remuneración, reduzcan su jornada o hagan más flexible su tiempo de trabajo. En otros términos, la lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente es la que consiste en facilitar el alejamiento del trabajo para hacer frente a deberes familiares, en lugar de la que supone una efectiva combinación de las responsabilidades laborales y familiares.

5º.- Los convenios de empresas públicas presentan de modo muy generalizado mejores registros en cuanto a conciliación que los de empresas privadas.

6º.- En general, se observa una asimetría considerable en la distribución de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores, tanto entre las diversas ramas de actividad como entre las diferentes provincias andaluzas, lo cual puede ser interpretado en el sentido de que la ausencia de estas mejoras no es consecuencia de que con carácter general sean consideradas innecesarias, sino que allí donde no se encuentran, es que no han podido conseguirse.

7º.- A la vista de todo lo anterior cabe deducir que la negociación colectiva andaluza no constituye un procedimiento efectivo para introducir mejoras respecto a la legislación vigente sobre conciliación entre vida familiar y laboral, ni tampoco para incorporar nuevos instrumentos que la desarrollen y fortalezcan.

La ordenación del tiempo de trabajo puede constituir un instrumento de primer orden que permita la conciliación de responsabilidades familiares y profesionales o colaborar exactamente en el sentido contrario. Se está mostrando en los últimos años como uno de los aspectos más dinámicos de la

negociación colectiva, incorporándose a los convenios una diversidad de fórmulas de cómputo y distribución de la jornada cada vez mayor. Confluyen en este momento tendencias de distinto signo de forma que, paralelamente a la disminución progresiva de la jornada de trabajo pactada convencionalmente, aumentan los pactos sobre jornadas irregulares, las cláusulas de disponibilidad, el trabajo a turnos, pero al tiempo la negociación colectiva comienza de forma tímida a recoger fórmulas de distribución de la jornada mas favorables al equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Resulta obvio, como ponen de manifiesto de forma reiterada los diferentes Programas de Igualdad de Oportunidades de la UE, que en óptica de género, los tiempos de trabajo deben regularse de tal forma que permitan la conciliación de las responsabilidades familiares con las profesionales. En concreto parece importante que los representantes de personal que participen en la organización del trabajo en la empresa y, específicamente en materia de jornada de trabajo, tengan en cuenta que el pacto de jornadas irregulares perjudica notoriamente más a los trabajadores con responsabilidades familiares -normalmente trabajadoras- y, por el contrario, que el pacto de horario flexible les favorece. Aunque el sistema de horario rígido sigue siendo el mas frecuente, en algunos convenios colectivos sobre todo de ámbito empresarial, se posibilita la incorporación de horarios flexibles, que suelen contemplar un bloque central o troncal de la jornada de presencia obligatoria y dos fracciones móviles a la entrada o a la salida del trabajo, a distribuir a opción del/la trabajador/a previo aviso a la empresa. De la amplitud de estos espacios móviles dependerán las posibilidades de conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

Respecto del horario, es frecuente la estipulación de jornadas continuadas o intensivas sobre todo en los convenios de empresa, que suele suponer una reducción de jornada en determinados periodos de tiempo sobre todo en temporada estival, lo que puede facilitar en cierta forma la conciliación de la vida familiar y profesional en el periodo de vacaciones escolares. Sin embargo ello ocurre básicamente en el sector industrial no en el de servicios que constituye el sector económico con mayor presencia femenina.

También resulta generalizada, sobre todo en el ámbito nacional, la supresión de horas extraordinarias habituales o al menos su reducción lo que también favorece la conciliación. Respecto del pacto de realización de horas extraordinarias, de forma excepcional, algunos convenios colectivos justifican la negativa a su realización cuando existen necesidades de cuidado familiar urgentes.

Así mismo es importante garantizar que los periodos de vacaciones de las personas con hijos, coinciden con los periodos vacacionales en guarderías, colegios o institutos, algo de otro lado frecuente en otros Estados miembros de la UE.

Es de señalar que en la muestra analizada, son pocos los convenios colectivos que contienen cláusulas de jornada irregular pero tampoco se recoge en

ningún convenio el horario flexible, siendo muy escasos los que recogen la posibilidad de reordenación de la jornada por razones familiares. De forma excepcional el Cc. De Hostelería de Huelva (BOP 23-7-2008 Art.8) establece *“La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador/a en el caso en que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a persona o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida”*. El Cc. De Hospitalización asistencia, consulta y laboratorios privados de Almería (BOP 16-7-2008 Art.24) reconoce la posibilidad de flexibilizar el cambio de turno, siempre que se haga con un preaviso de 78 horas.

Son sin embargo cada vez más los convenios que, en caso de coincidencia del periodo vacacional con una situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la maternidad, recogen expresamente el derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento del año; por ejemplo los Cc. de Alimentación de Huelva (BOP 21-1-2008 Art.29), Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 8-9-2008), Cc. de Comercio en general de Sevilla (BOP 8-4-2008), Cc. de Comercio de Huelva (BOP 23-5-2008 Art.29), Cc. de Hospitalización asistencia, consulta y laboratorios privados de Almería (BOP 16-7-2008 Art.24). El Cc. de Lavanderías industriales de Huelva contiene al respecto una cláusula de dudosa legalidad; señala en su Art.17 que las vacaciones que coincidan con una situación de suspensión por embarazo o maternidad *“...se disfrutarán, de mutuo acuerdo con la empresa, cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre dentro del año natural a que corresponden o a lo sumo, dentro del primer mes del año siguiente”*. Tal cantidad de condicionantes parece incompatible con la normativa vigente.

Por lo que se refiere a permisos especiales, con o sin remuneración, con el objetivo de cuidar familiares enfermos o discapacitados, los establecidos legalmente son solo mejorados por dos convenios, el Cc. de Establecimientos sanitarios privados de Cádiz (BOP 10-10-2008 Art.12) reconoce el derecho a disfrutar de un permiso no remunerado de 15 días para cuidado de familiares y el Cc. de Textil de Almería (BOP 20-8-2008 Art.13), reconoce una licencia de hasta seis días *“con sueldo...cuando exista necesidad de atender asuntos propios...a hijos menores de 3 años en caso de enfermedad, siempre que se aporte justificación extendida por facultativo que le atienda...”*.

Por lo general el régimen convencional del resto de derechos de conciliación, constituyen meras repeticiones o remisiones a la legalidad vigente (o, en algunas ocasiones, incluso a la derogada).

### 3.3. La discriminación retributiva

En este ámbito, las recomendaciones del Grupo de Igualdad del CARL son especialmente parcas, en comparación con la situación de discriminación retri-

butiva estadísticamente constatada. Señala el CARL en sus recomendaciones al respecto que:

- Se podrán establecer criterios de evaluación de puestos de trabajo para determinar, si existen, diferencias salariales no justificadas.
- Se prestará especial atención a la forma de cálculo y de generación de derechos en otros ámbitos retributivos y profesionales no estrictamente salariales.

En el origen de las diferencias retributivas por razón de sexo, se encuentra la segmentación ocupacional horizontal y vertical del mercado de trabajo. Es característica la concentración en mismo grupo profesional, categoría laboral o determinados puestos de trabajo de un importante número de trabajadores de un mismo sexo y resulta sorprendente que incluso en los convenios de sector nacional, sigan apareciendo denominaciones de puestos en femenino prohibidas expresamente por el Art.22.4 del ET. Además, los puestos denominados en femenino suelen ser casi siempre los más bajos de las clasificaciones profesionales y por tanto peor valorados y peor remunerados. Este tipo de ilegalidades es también frecuente en los restantes niveles convencionales sobre todo en los provinciales.

Los sistemas de clasificación profesional basados en categorías y su reflejo en el sistema retributivo, han producido diferencias salariales que se han ido perpetuando en aquellos ámbitos de negociación que han reproducido las clasificaciones profesionales y los criterios de valoración que se establecieron en su momento en las derogadas Reglamentaciones de Trabajo, absolutamente obsoletos y la mayoría ilegales. Este tipo de inercias en la negociación colectiva se encuentran también en el origen de las diferencias retributivas estadísticamente constatadas.

El desarrollo de la negociación colectiva en los últimos años pone de manifiesto una paulatina evolución en la sustitución de los tradicionales sistemas de clasificación profesional por otros en los que el concepto *grupo profesional* se hace más relevante y se tratan de introducir sistemas objetivos de valoración de los puestos de trabajo. Uno de los intentos más relevantes en este sentido es el constituido por Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997, que recoge una serie de factores de encuadramiento que a su vez servirán para establecer niveles retributivos, cuya utilización se está generalizando en la negociación colectiva.

Como es sabido, el Acuerdo utiliza como factores de encuadramiento los siguientes: “*conocimientos*”, “*experiencia*”, “*iniciativa*”, “*autonomía*”, “*responsabilidad*”, “*mando*” y “*complejidad*”. De la definición que se realiza de estos conceptos, se puede deducir claramente que, dada la segmentación vertical del mercado de trabajo, esta selección incluye factores que se hallan claramente más presentes o con más intensidad en trabajos con predominio

masculino (“mando”, “iniciativa” “autonomía”), que además son doblemente valorados en tanto la definición del concepto “complejidad” señala que se trata de un factor “para cuya valoración se tendrá en cuenta al número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado”; sin embargo, están ausentes otros posibles, mas neutros desde la óptica del género, como “condiciones de trabajo” y “esfuerzo físico o mental” que no son ni mencionados.

Por lo que respecta al factor “Conocimientos y experiencia” hay que subrayar que su reconocimiento en los trabajos feminizados puede resultar problemática, no tanto en lo que respecta a la valoración correcta de la forma en que se haya obtenido, ya puede entenderse que su definición incluye tanto la reglada como la no reglada (“factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida...”) sino a la hora de medir la “dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia” debido a la existencia de errores sistemáticos y de prejuicio que llevan a la convicción de que ciertos conocimientos y habilidades, son *innatos* en el sexo femenino o fácilmente adquiridos en el hogar desde la infancia, generalmente los relacionados con el trabajo doméstico y de cuidado, convicciones que suelen conducir a ubicaciones funcionales discriminatorias y a la infravaloración de los puestos que requieran de este tipo de conocimientos o habilidades que se consideran *innatas* en las mujeres.

La valoración sesgada en función del género de los diferentes puestos de trabajo, conduce a situaciones de discriminación indirecta y de un estudio detenido de los convenios colectivos puede deducirse la posible existencia de discriminaciones retributivas indirectas en todos los niveles convencionales. Como era de esperar, este tipo de discriminación sigue siendo relativamente visible a poco que se investigue tanto en el nivel nacional de negociación como en el provincial y parece detectarse una mayor frecuencia en los convenios correspondientes a sectores o subsectores más feminizados. No obstante algunos convenios incorporan factores de encuadramiento mas neutros o al menos, de utilizar los mismos que el ACV, contienen una definición de los mismos mas favorables a la prevención de la discriminación retributiva (por ejemplo, *capacidad de interrelación* en la definición del criterio *responsabilidad*, o *destreza manual*).

La muestra convencional analizada para el presente estudio, pone de manifiesto que, lamentablemente, siguen siendo muchos los convenios colectivos que en Andalucía han pasado el control de legalidad y se encuentran publicados y en vigor, que contienen discriminaciones directas en las clasificaciones profesionales e indirectas en materia retributiva. Siguen siendo muchos los convenios que continúan utilizando nomenclaturas tradicionales y discriminatorias

para definir puestos o categorías profesionales, lo que suele ser frecuente en los convenios de hostelería en puestos como “*gubernanta*” o “*subgubernanta*” “*camarera de pisos*”, “*ayudanta de cocina*”, “*lenceras*”, “*lavanderas*”, (Cc. de Hostelería de Huelva (BOP 23-7-2008), sector sanitario, “*enfermeras*”, “*matronas*” junto con “*costureras, planchadoras, lavanderas, limpiadoras*” (Cc. Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios privados de Almería (BOP 16-7-2008) Cc. de Establecimientos privados sanitarios de Cádiz (BOP 10-10-2008) Cc. Empresa José Pascual Pascual S.A. (BOJA 23-4-2008) y probablemente de forma inercial en los de comercio “*cosedora de medias*”, “*empaquetadora*”, “*cosedora de sacos*”. En algunos se sigue aplicando la práctica de designar en masculino todos los puestos de trabajo menos los supuestamente feminizados en cuya denominación se utilizan los dos sexos, ejemplo paradigmático sería el Cc. Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BOP 4-8-2008) que utiliza la nomenclatura “*cajera*” y “*cajera controladora*” junto con “*secretario/a*” y “*empaquetador/a*” mientras los restantes puestos de trabajo están denominados en masculino únicamente. Todos estos puestos de trabajo feminizados suelen traer aparejado el nivel retributivo mas bajo (el Cc. Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios privados de Almería (BOP 16-7-2008) establece para estos puestos de trabajo la misma retribución que para el “*portero*”. En el Cc. Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BOP 4-8-2008) el salario de la “*cajera*” es el mismo que el del “*mozo especializado*” cuando sin duda, la responsabilidad de la primera es muy superior a la del segundo.

También lamentablemente, son muchos los convenios que siguen utilizando el sistema de factores del ACV sin modificación ni adaptación alguna. Los utilizan convenios como el de Comercio de Alimentación de Huelva (BOP 21-1-2008) o el Cc. Comercio en general Huelva (BOP 23-5-2008), Cc. de Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BOP 4-8-2008)

La discriminación retributiva puede afectar tanto al salario base como a los complementos salariales o a las prestaciones extrasalariales como señala el Art.28 ET. El hecho de que las mujeres ocupen mayoritariamente los puestos más bajos de las clasificaciones profesionales (segmentación vertical), se refleja en la cuantía de su salario base y provoca un efecto de arrastre en la fijación de las cuantías complementarias. En algunos casos la infravaloración de las categorías feminizadas salta a la vista con una mera lectura del convenio. Por ejemplo en el Cc. de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP 23-7-2008) todo el personal encargado del manipulado y envasado está en nivel retributivo mas bajo, tiene asignado un salario base de 734.75 €, inferior al de “*peón*” y “*mozo*” que tienen asignado uno de 773,77 y en Cc. Alimentación, ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz

(BOP 4-8-2008) el salario de “*auxiliar administrativo*” es el mismo que el del “*mozo*”. En algunos sectores este tipo de efecto se pretende aminorar mediante la fijación de un salario mínimo de sector o salario mínimo garantizado. No hemos encontrado ningún convenio en la muestra analizada que lo establezca.

La regulación convencional de los complementos puede de su parte reproducir, incrementar o atenuar los efectos de la segmentación ocupacional y de una valoración discriminatoria de los puestos de trabajo mediante el salario base. Sin duda las mujeres se benefician en menor medida que los hombres del complemento de antigüedad debido a su incorporación más tardía al mercado de trabajo y a su alta tasa de temporalidad. Además, la regulación convencional suele vincular a la antigüedad el derecho a la obtención de determinadas mejoras y beneficios sociales como ayudas y premios de jubilación. Por ello, la tendencia a la supresión de este tipo de complementos y su sustitución por otros beneficios sociales como la creación de planes y fondos de pensiones de empresa, puede colaborar en la eliminación de la discriminación retributiva.

Dado el desigual reparto de las responsabilidades familiares, las mujeres acceden con mayores dificultades a complementos como el de disponibilidad horaria o por horas extraordinarias, los de turnicidad o nocturnidad. Asimismo las mujeres acceden con mayor dificultad a beneficios o mejoras que afectan solo o de manera predominante a los trabajadores estables o fijos o a los que disfrutaban de jornada completa, debido a los altos niveles de atipicidad de las modalidades contractuales a que acceden.

Los complementos fijados en función de las condiciones de trabajo (por ejemplo los referidos a trabajos penosos, insalubres, nocivos, tóxicos o pesados) pueden perjudicar a las mujeres si en la determinación de los mismos no se toman en consideración elementos que aparecen con mayor frecuencia en puestos de trabajo feminizados y que, a medio o largo plazo, los hacen tan peligrosos como los masculinizados como la necesidad de atención continua, la velocidad y el sometimiento a ritmos rápidos, las posturas, en otras palabras, si junto a los riesgos de carácter eminentemente físico, no se toman en consideración riesgos de carácter eminentemente psíquico a la hora de determinar los puestos peligrosos a efectos retributivos. Es de destacar que la evaluación de los posibles riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género es prácticamente inexistente en la práctica negociada española.

Es necesario tener en cuenta que los complementos que carecen de causa (tipo complemento convenio) o cuya causa es confusa (no transparente) son susceptibles de servir de instrumento de discriminación retributiva.

En la muestra analizada son aún muchos los convenios que mantienen el complemento de antigüedad, el Cc. de Lavanderías industriales (BOP 23-6-2008) sigue manteniendo el tan denostado *plus convenio*, respecto del que no se especifica causa alguna, que cuantifica en 14 mensualidades de 30€ y un

denominado *plus de transporte* cuantificado en 11 mensualidades de 30€ y sin duda, el más llamativo respecto de la regulación de los complementos es el Cc. de Transportes Generales COMES (BOJA 4.7-2008) que en su Art.11 establece un denominado “*Complemento de producción*” cuya causa no se define pero cuya cuantía se fija en función del año y del grupo profesional, por ejemplo en el año 2007 partiendo de una cantidad de 60€ para todo el personal, se pasa al año 2008 con las siguientes cuantías: *personal de conducción* 83 €, *personal de taller* 72€, resto del personal 68€, para llegar al 2011 con las siguientes cantidades: *personal de conducción* 152€, *personal de taller* 108€, resto del personal 68€. Resulta evidente que tanto el primer como el segundo grupo de personal, son masculinizados mientras que el tercero, en el que puede estar incluido el personal administrativo, el de caja y el de limpieza es probable una mayor feminización y es el que tiene asignado tanto menor cuantía del complemento como menor incremento anual.

### 3.3. La regulación convencional de la salud laboral en óptica de género

En esta materia, el CARL señala lo siguiente:

– Los Convenios desarrollarán las funciones que les encomienda la ley de Prevención de Riesgos Laborales en orden a determinar los puestos con especial riesgo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia así como los puestos alternativos que puedan encomendárseles, sin merma de sus derechos profesionales.

– Se promoverá que la evaluación de riesgos de las empresas se efectúe con un enfoque de género.

– Se promoverá la prevención específica de riesgos que afecten a colectivos en situaciones de riesgo especial, básicamente mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Igualmente se deberá tender a promocionar cláusulas que aborden cuestiones sobre la evaluación de riesgos relativa al género.

La LOIEMH otorga a la salud en óptica de género una importancia especial siendo muchas las referencias que al respecto de garantía y tutela de la salud laboral de las mujeres aparecen en la Ley. De otro lado, la doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto la importancia que en la materia adquiere la negociación colectiva a partir de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales ya que, por su medio, no solo la norma es susceptible de mejora, sino de concreción y adaptación a los diferentes sectores y empresas, por ello, su regulación en los convenios colectivos, constituye desde hace tiempo una reivindicación sindical prioritaria<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> ANC 2007 prorrogado para 2008. Capítulo VII *Seguridad y salud en el trabajo*. En cuanto a posiciones doctrinales ver por todos González Ortega y Carrero Domínguez “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº14, UCM, Madrid, 1999, págs.50 ss.

Las sucesivas encuestas europeas sobre condiciones de trabajo ponen de manifiesto que el tipo de contrato, la edad y el género, constituyen diversidades que marcan la realidad de la salud en el trabajo. Por lo que se refiere al sexo<sup>6</sup>, aunque teóricamente los hombres y las mujeres pueden sufrir los mismos accidentes y enfermedades profesionales, la práctica demuestra que los riesgos para la salud en el trabajo no se distribuyen por igual debido a una serie de razones, algunas de las cuales están relacionadas con la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, pero otras, sin embargo tienen que ver con la insuficiencia de los conocimientos en materia de prevención. Es evidente que, durante muchos años, la cultura predominante sobre salud laboral y prevención ha intentado proteger casi en forma exclusiva frente a los accidentes laborales súbitos y frente a riesgos visibles como exposición a sustancias o elementos tóxicos o peligrosos, ruido, temperaturas extremas, condiciones de trabajo, a las que teóricamente están más expuestas las ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente masculinos. La cultura preventiva dominante, sigue aún hoy considerando como trabajos peligrosos, nocivos o pesados aquellas tareas en las que se manipulan objetos peligrosos, o se prestan en condiciones especialmente gravosas como trabajos subterráneos, en altura etc. que son tareas normalmente desarrolladas por hombres. Sin embargo, al lado de estos riesgos, existen otros, menos visibles pero igualmente nocivos para la salud. Se trata de riesgos laborales que no presentan peligro directo para la vida (que no matan) sino que desgastan, hacen perder la salud poco a poco, no de forma súbita, y las ocupaciones tradicionalmente feminizadas se caracterizan justamente por la presencia de este tipo de riesgos. Todas las encuestas referentes a la percepción de riesgo laboral señalan que los riesgos a los que se encuentran expuestos los hombres están relacionados con la seguridad y la higiene, por el contrario, las mujeres relatan mayoritariamente con los denominados riesgos psicosociales, los relacionados con la organización del trabajo, la ergonomía y la tensión emocional.

Existen además factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres y que tienen que ver con la forma en que estas se han incorporado al mercado de trabajo, con los roles sociales asignados y con las diferencias biológicas entre los sexos y, entre ellos, cuatro son fundamentales: en primer lugar, el embarazo y la maternidad que colocan a la mujer en situación de especial y exclusiva vulnerabilidad ante determinadas condiciones de trabajo; en segundo lugar, la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo sin por ello abandonar el rol social asignado, es decir, asumiendo al tiempo y casi en exclusiva las

<sup>6</sup> Ver al respecto Pérez Del Río y Ballester Pastor *Mujer y salud laboral La Ley Actualidad* S. A. Biblioteca de Prevención de Riesgos, Madrid, 1999

responsabilidades familiares, doble presencia en el trabajo asalariado y en el doméstico, que mayoritariamente deben desempeñar las mujeres, y que produce graves y contrastados efectos sobre la salud; en tercer lugar, la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo: existen trabajos tradicionalmente feminizados y otros, la mayoría, masculinizados, y como ya se ha apuntado, unos y otros presentan riesgos diferentes para la salud y la seguridad; en cuarto lugar e íntimamente relacionado con los anteriores, la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, y la situación de desequilibrio en el poder de hombres y mujeres, convierten a estas en víctimas por excelencia de actuaciones de acoso sexual y sexista, con efectos contrastadamente devastadores sobre la salud.

Resulta absolutamente necesario que los interlocutores sociales y en particular los sindicatos, tomen conciencia de esta realidad en la imprescindible regulación de esta materia, es decir, apliquen el principio de transversalidad de género en la regulación convencional de la seguridad y salud laboral<sup>7</sup>. Sin embargo, de los análisis convencionales realizados se deriva la atribución de una cierta marginalidad a las reivindicaciones planteadas en esta materia por las mujeres. En la muestra analizada son únicamente seis los convenios que recogen expresamente el derecho a cambio de puesto de trabajo en el caso en que este sea peligroso para el embarazo, por ejemplo el Cc. Comercio de alimentación de Huelva (BOP 21-1-2008), que lo reconoce previa prescripción facultativa y sin merma de la retribución, y cuyo redactado siguen casi al pie de la letra todos los restantes que hacen referencia al tema (Cc. de Hostelería de Huelva (BOP 23-7-2008 Art.30) Cc. Comercio de Huelva (BOP 23-5-2008). Todos ellos carecen de listado de puestos con y sin riesgo para la salud de la embarazada y del feto. Solo el Cc. de Establecimientos sanitarios privados de Cádiz (BOP 10-10-2008 Art.16) contiene un listado de “*Actividades tóxicas, peligrosas, penosas y contagiosas*” que puede facilitar la aplicación del precepto. Sin embargo ninguno hace referencia al riesgo durante la lactancia, previsión incluida por la LOIEMH ni a ningún otro tema relacionado con salud laboral en óptica de género, salvo de forma indirecta el Cc. de Comercio de alimentación de Huelva (BOP 21-1-2008 Art.35) que establece para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, “*la obligación de dotar a las líneas de caja de sillas adecuadas*”.

### 3.5. La violencia de género en el trabajo

En esta materia, esencial sobre todo debido a los efectos devastadores que el acoso sexual y el sexista pueden producir y de hecho en la mayor parte de los casos producen, el Grupo de Igualdad del CARL propone lo siguiente:

<sup>7</sup> Vogel, L. “¿Como vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo?. Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa”, Cuadernos de Relaciones Laborales nº14 UCM, Madrid, 1999, pag.135 ss.

– Los Convenios colectivos promoverán acciones de sensibilización y formación contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como sus respectivas definiciones.

– Difundirán buenas prácticas en materia de lucha del acoso sexual y por razón de género estableciendo mecanismos para que la representación legal de los trabajadores informen de los derechos en este ámbito.

– Incorporarán cláusulas con procedimientos y protocolos de actuación de recurso ágil y rápido ante estas conductas, garantizando la confidencialidad de los mismos.

– Abordarán que en los planes de prevención de riesgos laborales se incorporen en medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La violencia de género en sus dos manifestaciones, al acoso sexual y el sexista constituyen las actuaciones discriminatorias más virulentas debido a su afectación al derecho humano por excelencia: el derecho a la vida a la integridad física y psíquica. Como señala reiteradamente la normativa y la doctrina comunitarias y la doctrina española, puesto que el acoso tanto sexual como sexista constituyen uno de los mas importantes problemas con que se enfrentan las mujeres trabajadoras, sobre todo las que se encuentran en una situación mas débil en el mercado de trabajo, la negociación colectiva debe constituir un instrumento para que los agentes sociales tomen bajo su responsabilidad garantizar la consecución de un entorno laboral exento de acoso. Precisamente por ello, tanto la LOIEMH 3/2007 como la LAPIG 12/2007 dotan de especial importancia a la regulación de esta materia.

Es de señalar que los estudios convencionales realizados hasta el momento muestran una mejora notable en el tratamiento convencional de esta materia, siendo pocos los convenios colectivos que no hacen referencia alguna a este tema, y aunque algunos de ellos la realizan muy escueta o de forma técnicamente incorrecta, los convenios que tradicionalmente han prestado alguna atención al tema del acoso sexual han mejorado en los últimos años la calidad técnica de su regulación<sup>8</sup>. De un lado, el lamentablemente insuficiente conocimiento tanto por parte de las víctimas como, al parecer, de los interlocutores sociales, sobre el significado del concepto de violencia de género y, de otro, la posibilidad de que multitud de situaciones sean calificables tanto de acoso sexual como de acoso sexista, hacen imprescindible definir con claridad y amplitud suficiente tanto el concepto de acoso sexual como el de acoso sexista, e incluso, en la medida de lo posible, poner ejemplos que faciliten su comprensión por parte de los/las destinatarios/as de la norma, tanto los o las posibles

<sup>8</sup> CES, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Madrid, 2003, pág.60.

acosadores/as como las posibles víctimas, por ello resulta totalmente insuficiente la regulación que contienen una parte importante de los convenios colectivos que se refieren a estas situaciones limitándose a introducir entre el listado de incumplimientos contractuales sancionables el acoso sexual y sexista sin definirlo. En algunos casos, la definición convencional resulta excesivamente restrictiva lo que conduce a que solo sean calificables de acoso determinadas conductas producidas en circunstancias particulares. Por ejemplo, en algunos convenios se establece que existirá acoso sexual solo cuando la conducta se lleve a cabo prevaliéndose de una situación de superioridad del acosador o cuando esta conducta sea ejercida sobre personas especialmente vulnerables, ya sea por su situación personal -tener responsabilidades familiares, ser madre soltera- o por su situación laboral -trabajador/a temporal-; obviamente, este tipo de definición deja fuera del ámbito de protección múltiples situaciones en las que existirá acoso según la normativa vigente que no exige tales requisitos para configurar el tipo. Si que resulta correcto sin embargo utilizar la relación de superioridad jerárquica del acosador/a respecto de la víctima así como su especial situación de vulnerabilidad como circunstancia agravante.

Con referencia a la calificación y sanción del acoso no resulta correcto, y sin embargo es frecuente, que los convenios colectivos califiquen en todo caso al acoso como falta muy grave ya que ello significa un incumplimiento del principio de proporcionalidad en la graduación de faltas y en la previsión de sanciones que, en último caso, conduce a que muchas actuaciones acosadoras sin ese carácter de muy graves queden impunes. Esta forma errónea de calificación aparece en todos los niveles convencionales. En particular los convenios que diferencian entre chantaje sexual y acoso ambiental suelen calificar de muy grave el primero y de grave el segundo lo cual no es, en principio, rechazable.

La sanción establecida suele coincidir en la mayor parte de los convenios y frecuentemente consiste en la suspensión de empleo y sueldo durante un periodo que puede ir entre 10 y 60 días o el despido; no parece frecuente que se sancione al acosador con el traslado, que sería, de otro lado, lo más lógico y coherente, ya que implicaría la separación definitiva entre este y su víctima y además es lo que sugiere al Código de Conducta comunitario.

Resulta sorprendentemente que sea en el nivel provincial donde se han encontrado las mejores y más completas definiciones del acoso sexual, que en algunos casos, más bien se podrían calificar de *Declaraciones de Principios* propuestas por el Código de Conducta Comunitario, al que a veces se realiza referencia específica. Este tipo de cláusulas, al menos muestran la voluntad de los interlocutores sociales firmantes del convenio en la erradicación de la violencia de género, pero resultan insuficientes si no se acompañan de procedimientos específicos de denuncia, constatación de la veracidad de la misma y sanción del acosador/a. En la medida en que las víctimas del acoso prioritaria-

mente desean que este cese, se trataría de que la negociación colectiva intentara una resolución de la situación mediante un procedimiento no judicial simplificado y sin formalidades excesivas, como sugiere el Código de Conducta Comunitario. La solución mas adecuada quizá sería que la denuncia de acoso se realizara ante los órganos internos de solución de conflictos en la empresa, pero ofreciese soluciones para cuando esta no sea considerada solución idónea -por ejemplo cuando el sujeto activo es el jefe inmediato de la víctima-. El convenio debe garantizar que las investigaciones pertinentes se realizan con absoluto respeto de los derechos fundamentales de denunciado y denunciante y que sean independientes y objetivas.

Lamentablemente es de señalar que son sumamente escasos los convenios que establecen procedimientos específicos para la prevención, control y sanción del acoso en el trabajo. Resulta de indudable importancia la creación de organismos o comisiones *ad hoc* para entender o aplicar los procedimientos de sanción del acoso, integrados por personas formadas específicamente en materia de género, sin embargo son muy escasos los convenios que lo hacen. Excepcionalmente en algunos convenios, se crea un procedimiento especial para combatir el acoso sexual, que responde además a algunas de las características establecidas en el Código de Conducta, tales como la *sumariedad*, en tanto que habrá de ser lo más breve posible; la *confidencialidad* en cuanto se aboga por la máxima discreción; y la *inmunidad* al señalar que no podrán ser adoptadas *ningún tipo de represalias* contra la persona denunciante.

Por lo que respecta en concreto a la muestra convencional analizada, más de la mitad de los convenios contienen alguna regulación más o menos amplia y correcta de la violencia de género en el trabajo, casi todos ellos pertenecientes al ámbito provincial de negociación. En algunos casos, solo contienen la mención del acoso sexual y del sexista como faltas muy graves en el listado de faltas y sanciones de su régimen disciplinario (Cc. de Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de Almería (BOP 16-7-2008 Art. 51) que lo califica directamente sin más especificación como falta muy grave). Algún convenio, repite la definición contenida en la LOIEMH 3/2007 sobre el acoso sexual, pero lamentablemente olvida la de acoso sexista (Cc. Comercio de alimentación de Huelva (BOP 21-1-2008 Art.41). Sin embargo, otros convenios crean con mas o menos éxito definiciones propias (Cc. Comercio de Huelva (BOP 23-5-2008 Art. 40.J) Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 8-9-2008 Art. 36.21), algunos incluso recurriendo a ejemplos sobre conductas calificables como acoso, entre otros el Cc. de Establecimientos sanitarios privados de Cádiz (BOP 10-10-2008) que en su Art.16 establece "*Acoso sexual laboral: las empresas y la representación de los/as trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En*

*este sentido, quedan expresamente prohibidas, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas a título ejemplificativo: a) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia sexual del/a trabajador/a, b) Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actuaciones que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores; c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo; d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso la vejación del/a trabajador/a en razón de su sexo; e) Toda agresión sexual. Las conductas constitutivas de acoso sexual o de discriminación serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista abuso de superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.”*

Similar definición se contiene en el Cc. de Comercio textil, mercería y paquetería de Cádiz (BOP 29-7-2008 Disposiciones varias B). Algún otro convenio contiene la definición de ambas manifestaciones de la violencia de género, al acoso sexual y el sexista, correctas en tanto que constituyen copia de las contenidas en la LOIEMH 3/2007 y un compromiso de vigilancia y control por parte de las empresas y de la representación del personal con la finalidad de erradicar este tipo de conductas, que se consideran “*indeseables, de clara discriminación y que deterioran las relaciones de trabajo en las empresas y afectan a la calidad del empleo*” (Cc. Comercio en general de Sevilla (BOP 8-4-2008 Art.56). Algunos convenios realizan referencia al acoso en la parte del convenio dedicada a la salud laboral, creando un compromiso de adoptar las medidas necesarias para la prevención y erradicación de la violencia en general en el trabajo, y en especial, el acoso sexual, por ejemplo los Cc. de Actividades comerciales diversas de Jaén (BOP 8-9-2008 Art.34) y Comercio de alimentación Jaén (BOP 29-7-2008 Art. 35) contienen la misma cláusula, redactada en los siguientes términos: “*Salud laboral. A) Acoso moral y sexual: El acoso en el trabajo tanto moral como sexual constituye un problema de cierta implantación en el ámbito laboral, es por ello que ante ambos tipos de acoso, las partes firmantes del presente convenio y con los criterios preventivos de las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el trabajo, deberán actuar con el objetivo de que no se produzcan conductas de este tipo. No obstante, en caso de que se detectaran, se deberán adoptar las medidas oportunas para solucionar el problema*”. Otros, no solamente

contienen una definición correcta en el régimen convencional de la salud laboral, sino que además lo regulan como infracción sancionable en el régimen disciplinario, por ejemplo, hace referencia a la violencia de género tanto en la parte del convenio referida a salud laboral como en el régimen disciplinario el Cc. de Estudios técnicos y oficinas de arquitectura, oficinas y despachos de Almería (BOP 30-9-2008) que señala en su Art.34.15 (régimen disciplinario) *“Se considera falta muy grave...15) el acoso sexual entendiendo por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para la trabajadora o trabajador objeto de la misma”* y se diseña un principio de procedimiento de imposición de la sanción correspondiente y, posteriormente, en el Art.47, en la parte dedicada a salud laboral, en concreto a la *“Prevención del acoso sexual y del acoso moral en el trabajo”*, se insiste en que *“De conformidad con la recomendación y el código de conducta (sic) relativo a la protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo de 27 de noviembre de 1991 número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito y que se ofensiva para la trabajadora o trabajador objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título IX del presente convenio. Acreditada la falta será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo establecido en el Art.37 a cuyo efecto constituirá circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.”* En términos similares se expresa el Cc. Textil de Almería (BOP 20-8-2008 Art.55 y Art.74.10).

El Cc. de Oficinas y despachos de Jaén (BOP 8-8-2008) resulta un tanto confuso al confundir los planes de igualdad con los protocolos de tutela frente a la violencia de género, aunque es claramente detectable la buena voluntad de sus partes firmantes. El Capítulo X del convenio se denomina *Igualdad entre hombres y mujeres*, en su Art.41 *Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas* se adopta, más que una cláusula antidiscriminatoria, una verdadera declaración de principios, en la que se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta y las partes se comprometen formalmente a no realizarla y por lo que aquí interesa en el Art.42 se establece lo siguiente: *“Planes de igualdad y acoso sexual. Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del*

*acoso tanto de tipo sexual como por razón de sexo. Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con mas de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de igualdad con escrupuloso cumplimiento con lo establecido en el Art.48 de la Ley 3/2007 el cual se transcribe literalmente...”.*

#### **4. Los Planes de Igualdad en la comunidad andaluza**

Como la doctrina ha señalado de forma reiterada, uno de los avances más importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas producido por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas, es la conceptualización y la obligación de negociar medidas de acción positiva y planes de igualdad en las empresas. Debemos recordar que el Art.46 de la LOIEMH define los planes de igualdad como “.....un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” En otras palabras, se trata de un conjunto de medidas que, recogidas de forma *completa, planificada y sistemática* en un Plan de acción, pueden y deben adoptar dos tipos de objetivos: la eliminación de la discriminación tanto directa como indirecta (*igualdad de trato*) y la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres (*igualdad de oportunidades*) en el ámbito de aplicación del convenio que los incluya.

Para eliminar las situaciones de discriminación en primer lugar es necesario detectarlas y cuantificarlas por ello el Art.46.1 de la ley hace referencia a la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa que deberá adoptar y aplicar el Plan de Igualdad. Este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los Planes sean eficaces ya que realizar un diagnóstico no implica solo fotografiar la situación sino analizar sus causas que será sobre las que se haya de actuar posteriormente mediante el diseño del plan. Resultaría incluso conveniente en las empresas complejas, con mas de un centro de trabajo, realizar el diagnóstico de cada uno de los centros, no de forma conjunta, sobre todo si están ubicados en diferentes comunidades autónomas pues los datos estadísticos muestran que la situación de las mujeres en cuanto a tasa de actividad, desempleo, segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo, varían de una comunidad a otra y es probable que estas diferencias se manifiesten en el seno de las empresas. Como el Art.46.3 puntualiza, si bien normalmente los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, se podrán adoptar medidas especiales consideradas adecuadas para determinados centros de trabajo que presenten una situación específica.

Es necesario tener en consideración que no se puede hacer un plan general aplicable a diversos ámbitos a base de cláusulas modelo ya que tanto la situación de discriminación como sus causas variarán de un ámbito a otro. Un plan eficaz para una empresa del ámbito de la sanidad, puede ser perfectamente ineficaz o incluso contraproducente para una empresa de confección o de limpieza por ejemplo.

Con el objetivo de facilitar la realización del diagnóstico la Ley introduce una modificación en el Art.63.1.1 ET al que se añade un párrafo segundo que establece que los representantes del personal *“También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”* Se modifica también el Art. 64.1.9 al que se añade un una nueva letra c) así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, que introduce entre las competencias de los comités de empresa las de *“vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”* Así como la de *“Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”*

Una vez detectada la situación y sus causas, sigue señalando el Art.46.1.2º párrafo que *“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.....los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*. Respecto de esta última materia el Art.48 LOI señala que *“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”*.

Es decir, una vez diagnosticada la situación concreta y determinadas sus causas, resulta esencial que se establezcan los ámbitos en que es preciso actuar. Como se ve, la ley propone a modo ejemplificativo algunos como el acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo incluidas las retributivas, la conciliación de la vida familiar y profesional, la salud laboral incluida la protección de la maternidad y el riesgo durante el embarazo y la lactancia, dotando de especial relevancia dada la cantidad de derechos fundamentales que estas actuaciones violan, el acoso sexual y moral por razón de género. Es posible que no sea preciso actuar en todos los ámbitos señalados pero lo más probable es que siempre haya que actuar en el ámbito de la salud laboral y la violencia de género en el trabajo dados los resultados que arrojan los estudios sobre negociación colectiva realizados en los últimos años, la importancia que al tema otorga la Ley y la especificidad de las referencias normativas al mismo. Hay que recordar que es preciso cuantificar los objetivos a conseguir de tal forma que, por ejemplo en materia de acceso al empleo, no bastaría con señalar en el Plan que sería necesario aumentar el número de mujeres en la empresa, sino que es preciso cuantificar el número de mujeres que se plantea alcanzar, cuantas se contratarán anualmente en el periodo de aplicación del Plan y en qué sectores, centros o categorías serán ubicadas. Es esencial tener en cuenta que antes de adoptar medidas de acción positiva resulta necesario eliminar las posibles situaciones de discriminación directa o indirecta que sean detectadas.

Es además absolutamente preciso establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Este seguimiento se puede realizar mediante la previsión expresa de la obligación de que el empleador ofrezca una información periódica y durante todo el periodo de aplicación del Plan, a los representantes del personal o, en su caso, a las Comisiones de Igualdad, sobre las modificaciones experimentadas en la plantilla, de forma que si los objetivos no se van consiguiendo se puedan analizar a tiempo las causas de la ineficacia del Plan diseñado e introducir de forma consensuada las reformas necesarias para conseguir los objetivos planteados.

El Art. 27 de la Ley 12/2007 sobre igualdad de género en Andalucía establece que “1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación”.

De su parte, el Documento de Recomendaciones adoptado por la Comisión de Igualdad del CARL señala al respecto que “...la ley de igualdad prevé la posibilidad de adopción de medidas de acción positiva con la finalidad de acelerar el paso hacia la igualdad de trato en la empresa. Ese es el sentido del art. 11 de la ley, que las define y reconoce su licitud en todos los ámbitos, y con alcance laboral, del art. 43, que autoriza a las empresas a implantarlas unilateralmente y también por acuerdo alcanzado a través de la negociación colectiva. Por último, la DA 11 reforma el art. 17 ET nuevamente con la finalidad de legitimar la adopción de estas medidas. Las medidas de acción positiva suponen reconocerles a las mujeres ciertas preferencias en el uso o disfrute de derechos en ámbitos en que se encuentran desfavorecidas, para compensar los efectos de la discriminación, que sólo estarán justificadas en casos en que esa diferenciación o trato desfavorable exista y mientras exista. Pueden ser de dos clases: absolutas, fijando cuotas de disfrute de estas medidas a un número dado de mujeres; o progresivas, metas, que señalan una finalidad a alcanzar, pero de forma gradual y no concretada numéricamente de forma inmediata y exacta. Ambas posibilidades están abiertas a la negociación colectiva, mediante Convenio o Acuerdo, en cualquiera de los ámbitos potenciales que se han expuesto con anterioridad. También pueden ser adoptadas en los Planes de Igualdad.”.

El lento goteo de los Planes de Igualdad firmados, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, evidencia la dificultad que conlleva su negociación de acuerdo a los principios en ella establecidos.

En primer lugar, de acuerdo a la LOIEMH 3/2007, la obligación de negociar planes de igualdad: “Será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”. A este respecto, es necesario tener en cuenta que a lo largo de 2008, se encontraron en fase de negociación 433 convenios de sector nacional, 21 convenios de grupo de empresa, 308 convenios de empresa con más de 250 trabajadores y trabajadoras, la mayoría de los acuerdos generales y sectoriales de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas y del personal funcionario en las Corporaciones Locales. A este importante volumen de convenios y acuerdos colectivos, hay que añadir un indeterminado pero muy elevado número de empresas que tendrán que negociar planes de igualdad por mandato legal o por mandato del convenio colectivo.

En segundo lugar, la ley de igualdad incluye como requisito previo a la elaboración del Plan, la realización de un diagnóstico de situación, requerimiento que implica la necesidad de un trabajo, más o menos prolongado en el tiempo, que dilata un proceso de negociación en el que actualmente se encuentran inmersas un buen número de empresas. Todos los planes adoptados a nivel

nacional, se han firmado tras la realización de un diagnóstico de situación, aunque no en todos los casos realizado con el mismo grado de exhaustividad ni de consenso, y en general responden a la definición legal de “conjunto de medidas” mas que a una estrategia completa y planificada, si bien también se advierten claras diferencias tanto en relación a la amplitud de materias tratadas como en el nivel de compromiso que implican los objetivos asumidos. Prácticamente todos ellos incluyen declaraciones de principios, regulación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, medidas de conciliación y, sobre todo medidas de información, comunicación y/o sensibilización siendo las carencias más significativas apreciables hasta el momento en los planes que han sido firmados, en primer lugar, la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y evaluable para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de las trabajadoras, etc. Tampoco suelen incluir un calendario de desarrollo de las medidas pactadas y pocos cuentan con un organismo específicamente pensado para la evaluación y control de aplicación.

En el ámbito de las Administraciones Públicas y teniendo como referencia no sólo la Ley de Igualdad, sino también el Plan Concilia y el Estatuto Básico del Empleado Público, se han alcanzado acuerdos en Administraciones de Comunidad Autónoma, tanto en Mesas Generales como en Mesas Sectoriales, y en Administraciones Locales que han adoptado, adaptado y, en algunos casos, mejorado las medidas laborales contempladas en estas normas.

Por lo que se refiere al ámbito andaluz<sup>9</sup> se ha comenzado a desarrollar el programa Igualem, Planes de Igualdad en Empresas, que se está aplicando en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer y que está cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Este programa se propone implantar un plan de igualdad en las empresas que se acojan al mismo en el plazo de un año tras su adhesión. El programa Igualem tiene varias fases: en primer lugar, se constituye una comisión de igualdad paritaria entre empresa y sindicato que se encarga de negociar el plan de igualdad y de realizar su evaluación y seguimiento una vez implantado el mismo. A continuación se realiza un diagnóstico sobre la situación de la empresa en materia de igualdad, para el que se recoge tanto información cuantitativa del departamento de recursos humanos como entrevistas personales a informantes claves y cuestionarios a la plantilla. Posteriormente se realiza un análisis del convenio colectivo de la empresa y acto seguido se realizan sesiones informativas, por un lado, a la parte empresarial, de la que se

<sup>9</sup> Información requerida y recibida de la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía el 13 de noviembre de 2008.

encarga el IAM, y por otro, a la sección sindical, de la que se encarga el sindicato responsable de cada empresa. Esta formación se desarrolla en dos partes, una primera sobre la teoría sexo-genero, principios básicos de igualdad y los conceptos y tipos de discriminación, y una segunda parte, que trata específicamente sobre negociación colectiva en la que se comienzan a plantear, a partir del diagnóstico y el análisis del convenio colectivo, los objetivos a incluir en la negociación del plan de igualdad. Finalmente se negociará el plan de igualdad, que una vez implantado deberá ser evaluado previo control de aplicación de las medidas adoptadas, para lo que se realizará un seguimiento periódico.

A finales de 2008, se encontraban integradas en el Proyecto Igualem y en fase de negociación del plan de igualdad siete empresas (Fadais -Fundación Andaluza para la Atención e Incorporación Social-, DAP -Desarrollo Agrario y Pesquero-, Caja Rural de Granada, Cetursa Sierra Nevada, Claros, EPES - Empresa Pública de Emergencia Sanitaria- y Algesa) aunque hay algunas más que se habían puesto en contacto con los sindicatos o con el IAM, pero por diversas circunstancias aún no habían podido iniciar el programa. De los planes en fase de negociación, algunos iban más avanzados que otros, pues se han ido incorporando en distintos momentos al programa.

Además hay algunas empresas que habían negociado planes de igualdad al amparo del programa Óptima, como el de Cajamar que se negoció en concreto, en su última edición, la correspondiente a 2005-2006, se consensuó y acordó en mayo de 2007, después de la puesta en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Se ha acordado y firmado un acuerdo en materia de conciliación, éste último mejora sensiblemente las medidas establecidas por la LOIEMH. Así mismo, en el Acuerdo Laboral de Fusión de CAJASOL incluye en su Capítulo XV el plan de igualdad de la entidad, fruto de la fusión de los planes que la Caja San Fernando y El Monte negociaron y acordaron en el ciclo del programa Óptima 2002-2004. También se firmó un acuerdo en materia de conciliación, donde también establecen mejoras a la ley.

El resto de planes de igualdad de los que tenemos conocimiento están en fase de elaboración, casi todos ellos en la fase de diagnóstico que es la que más tiempo precisa.

## 5. CONCLUSIONES

A la vista de lo señalado hasta aquí, se puede concluir que, si bien es claramente apreciable una evolución favorable en la situación de las mujeres andaluzas en el mercado de trabajo, no ha sido conseguido el objetivo fijado tanto en el Estatuto de Autonomía de Andalucía como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 12/2007 para la

igualdad de género en Andalucía, como de otro lado tampoco lo ha sido en ningún nivel, ni europeo, ni nacional. La única diferencia, es que, a tenor de los datos estadísticos, la situación de desigualdad de género en Andalucía sigue presentando peores ratios que en el resto de los niveles territoriales. Y el problema que se plantea a partir de la situación de crisis que estamos atravesando y que durará algún tiempo según señalan las declaraciones de los diferentes gobiernos, el europeo, el nacional y el andaluz, es que la situación del empleo en todos los niveles está empeorando rápida e intensamente para todos, mujeres y hombres y seguirá haciéndolo a lo largo de 2009.

En la consecución del objetivo de igualdad fijado normativamente, o al menos, en el de evitar el empeoramiento de la situación de discriminación, sigue siendo necesaria, como lo ha sido siempre, la implicación de los interlocutores sociales y este es un hecho asumido incluso por ellos mismos, que han señalado expresamente en sucesivos acuerdos al diálogo social y a la negociación colectiva como instrumentos idóneos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Sin embargo, es probable que si en tiempos de bonanza económica las reivindicaciones de las mujeres nunca han sido consideradas como prioritarias por los negociadores, ocupando siempre un lugar complementario, como se puede deducir de los múltiples estudios realizados sobre la negociación colectiva en óptica de género, en tiempos de crisis pasen a ser totalmente secundarias. La cultura y la ideología en España en general pero en Andalucía en particular, sigue admitiendo como natural la diferenciación de roles sociales en función del sexo: se sigue concibiendo demasiado frecuentemente que el obligado a llevar ingresos a las familias es el varón y por tanto, con bastante seguridad, el mantenimiento del empleo de los varones y el del poder adquisitivo de los salarios, se convertirán a corto plazo en los objetivos centrales, casi exclusivos, de la negociación colectiva. La prueba de ello son las dificultades que están surgiendo en el diseño y acuerdo de los Planes de Igualdad en las empresas. Las informaciones recibidas de los sindicatos ponen de manifiesto la dificultad de realización de buenos diagnósticos y, aún más, el rechazo de parte de las empresas a asumir las situaciones que ponen de manifiesto los diagnósticos realizados, unido a la tendencia a justificar las situaciones de discriminación detectadas en causas externas a las empresas y no a su deficiente organización y la negativa a establecer objetivos cuantificados y evaluables, están conduciendo a que los Planes de Igualdad acordados, en general consistan en un conjunto de declaraciones de buenas intenciones, muy alejados de los requerimientos recogidos en la LOIEMH.

En definitiva, creo que la aplicación de las leyes de igualdad mediante la negociación entre los interlocutores sociales, ha sido y seguirá siendo muy difícil durante la crisis. Esto se podrá comprobar cuando, terminado el periodo

de cuatro años a partir de la promulgación de la LOIEMH, se realice la evaluación prevista en la Disposición final quinta de la Ley que señala que *“Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”*.