

Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva

Ana Isabel PÉREZ CAMPOS
Universidad Rey Juan Carlos
Madrid

Resumen: La Ley de igualdad ha puesto de manifiesto que a pesar de los esfuerzos realizados y de los logros alcanzados en el reconocimiento de derechos, la discriminación entre mujeres y hombres persiste. Transcurridos tres años desde su publicación resulta necesario efectuar un análisis de su incidencia y aplicación en la negociación colectiva.

Abstract: The law of equality has revealed that, in spite of the realized efforts and the achievements reached in the recognition of rights, the discrimination between women and men persist. Three years after its publication is necessary to make an analysis of its impact and implementation collective bargaining.

Palabras clave: Negociación colectiva, igualdad entre hombres y mujeres.

Keywords: Collective bargaining, equality between men women.

Sumario:

- I. Consideraciones previas.**
- II. Cláusulas antidiscriminatorias generales.**
- III. Articulación de medidas de acción positiva.**
- IV. Tratamiento convencional del principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género.**
 - 4.1. Acceso al empleo.*
 - 4.2. Formación y promoción.*
 - 4.3. Condiciones salariales.*
 - 4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

- V. Acoso.**
- VI. Violencia de género.**
- VII. Planes de igualdad.**
- VIII. Lenguaje no sexista.**

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Transcurridos casi tres años desde la adopción de la Ley de Igualdad¹ (en adelante LOI), resulta obligado analizar el alcance de la situación discriminatoria en la que todavía a día de hoy se encuentran las mujeres y, en especial, la regulación de la negociación colectiva por el papel relevante que ésta adquiere en la aplicación de las acciones o medidas de nueva creación implantadas por la citada norma, en concreto, las relativas a los planes de igualdad y las medidas de acción positiva.

La negociación colectiva no se ha detenido en la regulación del principio de igualdad. De hecho, aunque se trata de una materia de suma importancia porque se juzga un derecho fundamental, en la práctica convencional analizada con algunas excepciones, mayoritariamente se encuentran menciones generales al principio de no discriminación. Ello quizá sea debido a razones de diversa índole tales como la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la relegación de la igualdad frente a los temas retribuidos o, incluso, el arrastre de normas procedentes de situaciones pretéritas². En cualquier caso, el tratamiento actual de la igualdad y no discriminación por la negociación colectiva es, hasta ahora, insuficiente y muy desigual, aunque, también existen significativos avances en algunos casos. Las regulaciones contienen, demasiadas veces, formulaciones generales cargadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación resulta más aparente que real.

Las materias abordadas por los interlocutores sociales interesados por lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa suelen circunscribirse mayoritariamente a las manifestaciones clásicas del citado principio de igualdad: el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, sin olvidar el tratamiento específico sobre el alcance

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007.

² LOUSADA AROCHENA, J.F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid 2008, p. 29.

de la igualdad salarial³. Así pues, si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un incremento de las cláusulas convencionales dedicadas al tratamiento de esta cuestión, su carácter ha sido residual en comparación con el asentamiento que tienen otras materias en la negociación colectiva. Los datos sobre el tratamiento de esta materia en el conjunto de convenios colectivos analizados ponen de manifiesto que las cláusulas de no discriminación o promoción de la igualdad han experimentado una evolución positiva, habiéndose incrementado el porcentaje de convenios que contienen este tipo de cláusulas, sin embargo el análisis de la situación de la negociación colectiva también pone de manifiesto que, desafortunadamente, no se están cumpliendo las expectativas previstas.

II. CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS GENERALES

Una práctica bastante habitual en la negociación colectiva es la de recoger cláusulas antidiscriminatorias generales que a veces refieren en exclusiva a igualdad por razón de sexo y, otras veces, son genéricas para toda forma de discriminación. Hay que señalar que se encuentran en un elevado número de convenios colectivos, en tanto que abundan las cláusulas de principios de carácter estático que se limitan a expresar formalmente su interés por la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación, sin abordar otras medidas para garantizar su efectividad⁴. Estas normas colectivas antidiscriminatorias son

³ II CC de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid ; CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas; II CC de Repsol YPF, S.A.; IX CC de Repsol Química, S.A.; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; II CC de Multiprensa y Más, S.L; I CC Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería ; XXII CC de Bridgestone Hispania, S.A-Fábricas; CC estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas; XXI CC de Banca; I CC de Safety Kleen España, S.A.; II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios ; CC de la industria del calzado; CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; IV CC de Plus Supermercados, S. A; CC de Velpa, S.A.; XV CC de la industria química ; CC de La Veneciana Crisa-Norte, S. A., para el período 2007-2009; CC de La Voz de Galicia, S. A ; CC de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales); CC de Fertiberia, S.A. ; CC de Euro Depot España, S.A.; C 172; I CC de Gas Natural Comercial SDG, S.L.; V CC del Instituto Español de Comercio Exterior; I CC de France Telecom España, S. A.; CC estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería ; CC de Naturalia by Poligon, S. L.

⁴ CC de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A.; CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable; CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; CC de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid; CC de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos ; CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas; II CC de Repsol

relativamente eficaces, al no precisar resultados que permitan valorar su cumplimiento. No obstante, contribuyen a la creación de una conciencia general en torno a la existencia de una problemática que nunca ha sido abordada adecuadamente ni por las normas autónomas ni heterónomas y ello a pesar de que la inclusión de este tipo de cláusulas está presente en las recomendaciones de los últimos Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva.

Destacan, en primer lugar, las que establecen compromisos de cumplimiento de la legalidad. Son manifestaciones de los negociadores colectivos en relación con el cumplimiento de la legalidad vigente, de contenido más obligacional que normativo y que no generan más derechos reales a favor de los trabajadores que aquéllos que les correspondan. Algunos convenios, con anterioridad a la LOI y en previsión de su vigencia, manifestaron su compromiso de presente para el cumplimiento de la legalidad futura⁵.

Otro tipo de cláusulas antidiscriminatorias generales son las que establecen declaraciones generales de igualdad⁶. También destacan cláusulas conceptuales sobre discriminación. La diferencia entre estas cláusulas meramente formales se encuentra en la extensión del concepto de discriminación contenido en ellas. En algunos casos reiteran el concepto de igualdad previsto en el art. 14 de la

YPF, S.A.; CC de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A.; CC general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.; CC de Hero España, S. A; CC de Bridgestone Hispania, S.A. –Fábricas. CC estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.;121; II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios; CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC de Velpa, S. A.; CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009. CC de Hijos de Rivera, S.A.; CC de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales). I CC de France Telecom España, S. A.; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

⁵ Como ejemplo destaca el anexo II del CC marco estatal de acción e intervención social donde se establece que *“el proyecto de ley de igualdad será de aplicación plena, a su entrada en vigor, a todas las empresas comprendidas en este sector”*. En el mismo sentido véase también el CC de perfumerías y afines.

⁶ Muy interesante es el CC de la banca que establece hasta cuatro declaraciones generales de igualdad en el sentido de que (1) *“las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por la no discriminación por razón de sexo, (2) que los derechos reconocidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y ala mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento,(3) que “ninguna cláusula de este convenios podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesional, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo” y (4) que “las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres”*.

Constitución española⁷ o en el art. 17 ET, aunque existen convenios que configuran el suyo propio⁸. Ello es posible, habida cuenta de que en la delimitación del alcance del principio de igualdad pueden diferenciarse los espacios socio-laborales -acceso al empleo, selección de trabajadores, formación, promoción, extinción de la relación laboral-, de las circunstancias personales objeto de protección -sexo, origen, religión, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o la lengua, edad, tipo de relación contractual con la empresa, etc.-.

Respecto de los espacios socio-laborales protegidos por la autonomía colectiva frente a la discriminación, son numerosos los convenios que se limitan a salvaguardar a los trabajadores que están dentro de su ámbito de aplicación, es decir, no se extienden a estadios previos a la contratación⁹. No obstante, en algunos casos, la igualdad se garantiza incluso antes de que el trabajador forme parte de una plantilla, esto es, en la ofertas de empleo¹⁰ o en las pruebas selección de personal¹¹.

En lo que refiere a las circunstancias personales protegidas frente a la discriminación cabe señalar que son escasas las cláusulas que extiende la prohibición de discriminación al conjunto de razones exigido comunitariamente -sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación- no obstante, sí pueden encontrarse cláusulas de este tipo¹². En la mayoría de convenios se establecen -manteniendo las situaciones que podrían denominarse clásicas tales como raza, sexo, edad, religión, adhesión sindical, discapacidad- otras más específicas como el nacimiento, condición social, estado civil, lengua, nacionalidad o la orientación sexual¹³. El marco negociador se ciñe a las citadas situaciones, sin

⁷ CC de perfumería y afines; CC de France Telecom España, S. A.

⁸ CC de Gas Natural Comercial SDG, S.L;

⁹ CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; CC de Safety Kleen España, S. A; CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009.; CC de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales).

¹⁰ CC de Repsol YPF, S.A.; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. CC de perfumería y afines. CC de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A

¹¹ CC estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable; CC de Repsol YPF, S.A.; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; CC de Bridgestone Hispania, S.A – Fábricas; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; CC de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales).

¹² CC de Plus Supermercados, S. A.; CC de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L.

¹³ CC Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.; CC de Banca; CC de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. CC de Safety Kleen España, S. A.; CCo de

perjuicio de algunos ejemplos aislados que introducen una situación novedosa al prohibir la discriminación por la maternidad y la asunción de obligaciones familiares¹⁴, o aquellos convenios que se limitan a restringir las situaciones protegidas al sexo, religión o raza¹⁵, añadiendo otros a éstos las de origen y/o edad¹⁶.

Finalmente, existen cláusulas que no ofrecen esta enumeración de situaciones, en tanto que prohíben la desigualdad de hecho que se pueda dar por cualquier causa o circunstancia personal o social¹⁷ y, en particular, por razón de género¹⁸.

En cualquier caso conviene precisar que la autonomía colectiva puede ampliar las circunstancias personales que originan situaciones discriminatorias, así como las situaciones laborales en las que se prohíbe la discriminación atendiendo a la realidad de su sector o empresa.

III. ARTICULACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Las denominadas medidas de acción positiva, pese a ser figuras estelares en las políticas de igualdad, han sido hasta ahora unas auténticas desconocidas en la práctica negocial, teniendo una presencia exigua en la normativa convencional. Dichas normas establecen medidas compensatorias que permiten superar tanto los efectos negativos del mercado como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarles en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida.

Desafortunadamente, este tipo de cláusulas no abunda en la práctica negociadora, aunque sí pueden encontrarse algunas referencias en los convenios colectivos, sin que los agentes sociales la concreten. En algunos convenios colectivos se adopta el compromiso de desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo,

Bombardier European Investments, S.L.U.; CC de Euro Depot España, S.A. CC para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; CC para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización; CC estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; CC del Grupo Cetelem.

¹⁴ CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

¹⁵ CC de Velpa, S. A.; CC de Gas Natural Comercial SDG, S.L.

¹⁶ CC del Grupo de Empresas Bureau Veritas.

¹⁷ CC Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.; CC de Banca.

¹⁸ CC de Bridgestone Hispania, S.A. –Fábricas; CC de perfumería y afines.

formación profesional, promoción y desarrollo e, incluso, enumeran los principios que deben regir dichas acciones, pero no se materializan en unas medidas concretas¹⁹. Otros convenios establecen habilitaciones de acciones positivas de carácter general²⁰. Más allá de las previsiones como éstas, son escasos y aislados los ejemplos de medidas de acción positiva que pueden localizarse en la negociación colectiva suscrita tras la aprobación de la LOI.

En consecuencia, la inclusión de este tipo de acciones o medidas muestran una discreta evolución y sólo ha sido utilizada en un número muy limitado de convenios. En efecto, son escasos los convenios con auténticas acciones positivas, porque, como ya se ha señalado, no basta con que las partes sociales se comprometan colectivamente a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva, sino que deberían manifestar cuáles son esas medidas exactamente.

IV. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resulta llamativa la escasez de preceptos convencionales dedicados a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como a efectos de formación y promoción profesional y condiciones de trabajo.

4.1. Acceso al empleo

El ingreso en la empresa, en todo caso, es objeto de una regulación convencional muy parca a nivel estatal, siendo numerosos los convenios que se limitan a una remisión a la normativa legal de aplicación.

¹⁹ CC del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; CC, de ámbito estatal para las industrias del arroz; CC del Grupo Hc Energía; II CC de técnicos de mantenimiento de aeronaves de la empresa Spanair, S. A.; II CC de la Sociedad Estatal Exposa Agricultura y Ganadería, S. A.; CC de Compañía Española de Petróleos, S. A. (CEPSA).

²⁰ Al respecto es de citar el Convenio de la industria química que bajo la rúbrica de acción positiva establece que *“para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.* En parecidos términos véase también el CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Las referencias que contienen los convenios se refieren a la mera alusión general a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluyen criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante²¹.

A fin de garantizar su cumplimiento se pacta, en algunos casos, la obligación del empresario de facilitar información a los representantes legales de los trabajadores sobre los criterios que se van a tener en cuenta en la selección para que éstos puedan velar por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla²².

También pueden encontrarse algunos ejemplos de cláusulas que se ocupan de prever la discriminación que sufren las mujeres, así como los discapacitados en el acceso al empleo, ya sea a través de acciones positivas a favor del sexo infrarrepresentado²³, de modificaciones en la definición de los puestos de trabajo impidiendo la introducción de diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo o, indirectamente, garantizando el acceso a “fijo de plantilla” a los trabajadores que ocupan puestos temporales, que suelen ser mujeres. Incluso algunos convenios, sin especificar el tipo de acción positiva a desarrollar, refieren a la razón de ser de dichas medidas como es el de compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, incidiendo en los ámbitos de actuación de dichas medidas -acceso en el empleo, estabilidad en la contratación, formación y diversificación profesional, promoción profesional y retributiva-. Resulta, cuanto menos, sorprendente que este tipo de medidas se circunscriban al sexo femenino²⁴.

Un ejemplo de buenas prácticas en materia de selección y contratación es el que establece que las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo²⁵. Se exige que los procedimientos

²¹ CC de Bridgestone Hispania, S.A.–Fábricas.

²² CC nacional de mataderos de aves y conejos y IV CC de Plus Supermercados, S. A.

²³ CC del ciclo de comercio de papel y artes gráficas; VI Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; XV Convenio colectivo de la industria química; CC del Grupo Hc Energía.

²⁴ CC de ámbito estatal, para las industrias del arroz.; CC del Grupo Hc Energía; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

²⁵ II CC de Repsol YPF, S.A.; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; CC de perfumería y afines.

de selección que impliquen promoción se respete el principio de igualdad de oportunidades, de forma que en materia de contratación se promueva que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate²⁶.

En otros supuestos, no se trataría de facilitar el acceso al empleo de las mujeres, en tanto que éstas ya forman parte de la plantilla, pero sí de estabilizar su empleo. Las cláusulas colectivas a las que nos referimos tienen relación con el importante número de mujeres que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales, toda vez que otorgan preferencia para convertirse en fijos de plantilla a los trabajadores en formación o en prácticas, temporales o a tiempo parcial que pudiera haber en la empresa²⁷ o a las mujeres desempleadas o víctimas de violencia de género²⁸.

De carácter menos intenso, pero no por ello menos interesantes, son las cláusulas dedicadas a garantizar la igualdad en el acceso al empleo que evitan quedarse en una mera declaración de principios, haciendo responsables de su cumplimiento a los representantes de los trabajadores²⁹.

En otros casos, no se hace responsable a un tercero -representante legal o a una comisión específica- pero su intervención resulta necesaria para que pueda ser efectiva, en tanto que exigen que no exista entre las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo y para su aplicación se requiere la intervención de los representantes legales o de la comisión de igualdad que interprete las condiciones de contratación que pudieran comportar un trato discriminatorio³⁰.

Otro instrumento para promover la igualdad se contiene en el artículo 45.1 LOI que impone a todas las empresas el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres: medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. Con esta redacción de la LOI se confiere a la

²⁶ XXII CC de Repsol Butano, S. A.; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; II CC de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S. A.

²⁷ IV CC nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes.

²⁸ CC del Grupo Hc Energía.

²⁹ CC de Moderropa, S.A.Convenios; I CC de Acciona Airport Services, S. A.

³⁰ CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; VII CC de Repsol Petróleo, S.A; II CC de Repsol YPF, S.A; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; II CC de Multiprensa y Más, S.L; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; XVII CC de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra; 125; CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009; CC del sector de harinas panificables y sémolas; CC de Hijos de Rivera, S.A.; I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.; I CC de France Telecom España, S. A.

negociación colectiva una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Algunos convenios están incorporando declaraciones programáticas en las que se incluyen cláusulas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, algunas cláusulas convencionales establecen que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor³¹. En parecidos términos, otros convenios establecen una garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas e insta a las empresas a realizar esfuerzos tendentes a la consecución de la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género³².

Como se ha señalado, la inclusión de este tipo de declaraciones en los convenios colectivos no es una cuestión ineficaz, pues la negociación colectiva no sólo cumple una función normativa, sino que también es un elemento de formación, información y sensibilización de los actores sociales.

4.2. Formación y promoción

La formación profesional se convierte en una necesidad esencial de las mujeres en tanto que éstas les ofrecen la oportunidad de promocionar o incluso, en ocasiones, de conservar el puesto de trabajo en un momento en el que las empresas demandan continuamente transformaciones tecnológicas. Las mujeres trabajadoras encuentran generalmente dificultades para acceder a la formación, al tener que compatibilizarla con las responsabilidades familiares, por este motivo las situaciones de las trabajadoras deben tenerse en cuenta en los planes de formación y en la política de acceso a la misma.

En la negociación colectiva pueden encontrarse cláusulas que refieren al acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa; se exige introducir el concepto de igualdad de oportunidades en los cursos de formación promovidos por la empresa, al objeto de sensibilizar a todas las personas que componen la plantilla entre actitudes discriminatorias³³. A este respecto, especialmente significativas son

³¹ I CC de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A.; II CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; IV CC de Cegelec, S.A.

³² VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

³³ VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; IV CC Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

las cláusulas convencionales que refieren a las acciones de formación que incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos -entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género-³⁴.

Sin embargo, las escasas referencias contenidas en los convenios sobre la igualdad en la formación y promoción profesional se limitan a establecer cláusulas genéricas que refieren a la inclusión de programas específicos de formación profesional de la mujer trabajadora y de reciclaje profesional³⁵.

También existen claras desigualdades de las mujeres en la escasa promoción de éstas a trabajos de categoría superior. La relación directa existente entre formación y promoción se manifiesta expresamente en algunos convenios colectivos, aunque no siempre se adopten medidas atendiendo a las dificultades de las trabajadoras. En este sentido, los convenios aluden a que la formación tenga, entre sus objetivos, favorecer el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos e, incluso otros, se comprometen a fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social, pero ninguno de ellos expresa las medidas específicas que se adoptarán a estos efectos³⁶. Tampoco expresan los convenios colectivos las medidas oportunas para lograr la promoción, limitándose a señalar que la empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, sin que subsistan discriminaciones por razón de sexo a nivel salarial o de maternidad de la mujer trabajadora³⁷.

Un ejemplo de buenas prácticas se contiene en algunos convenios al establecer que en la preferencia en el acceso a cursos de formación se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de infrarepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante³⁸. Otra práctica de interés en este campo es permitir la formación y el reciclaje profesional de la mujer, no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también durante los períodos de excedencia cuando está próxima su reincorporación al puesto de trabajo³⁹.

³⁴ XV CC de la industria química;

³⁵ VII CC de Repsol Petróleo, S.A. II CC de Repsol YPF, S.A.; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

³⁶ CC interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A.

³⁷ II CC de Multiprensa y Más, S.L.

³⁸ CC del Grupo Hc Energía.

³⁹ CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.

En definitiva, las medidas adoptadas en este ámbito tratan de incrementar la presencia del colectivo infrarrepresentado en el ámbito empresarial en una categoría determinada o en los puestos de mando. Estas medidas sólo surtirán efectos si se cuenta con los instrumentos adecuados para exigir su cumplimiento y sancionar su incumplimiento.

4.3. Condiciones salariales

No existen cláusulas específicas sobre salario, jornada, permisos o licencias que hagan referencia expresa a su interés por evitar situaciones de discriminación; no obstante, sí que es posible encontrar fórmulas que, al menos indirectamente, traten de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las citadas condiciones laborales, evitando cualquier tipo de discriminación. Destacan especialmente las medidas o acciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Una de las manifestaciones más frecuentes de discriminación entre trabajadores/as se circunscribe al ámbito salarial. En ocasiones, estas diferencias salariales se derivan de la configuración del sistema de clasificación profesional que suele venir predeterminado, a su vez, por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado.

Algunas cláusulas colectivas relacionadas con el salario siguen refiriendo a igual salario para trabajos iguales, sin incluir la fórmula “igual salario para trabajos de igual valor” contenida en el art. 28 ET⁴⁰; no obstante lo anterior se observa una cierta evolución en el contenido de las cláusulas convencionales, al referirse a la igualdad salarial vigente en el Estatuto de los Trabajadores. Así pues, la práctica más habitual consiste en la inclusión de una declaración programática que establece una cláusula tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo⁴¹.

En este sentido, los convenios colectivos perpetúan en ocasiones calificaciones profesionales de dudosa lógica operando una transformación de discriminaciones

⁴⁰ I CC de Acumula, S. A.

⁴¹ VII CC de Repsol Petróleo, S.A.; CC de perfumería y afines; XV CC de la industria química.; IV CC de Cegelec, S.A.; CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; II CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; II CC del Grupo Sogecable; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; II CC de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S. A.

directas abiertas en discriminaciones directas ocultas y optan prácticamente en su totalidad por estructuras salariales clásicas que si bien no han sido consideradas indirectamente discriminatorias al estimarse la concurrencia de una justificación legítima, premian cualidades de hecho fundamentalmente masculinas -antigüedad, desempeño de actividades penosas, peligrosas, etc.- y obvian, por el contrario, las peculiaridades del trabajo femenino -elevado grado de rotación en el empleo, contratación a tiempo parcial, etc.-⁴².

4.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Éste es uno de los temas relacionados con la igualdad de trato más abordado por los agentes sociales en los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa. La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres diseña y delimita los derechos de conciliación como instrumento de igualdad entre hombres y mujeres. Tales derechos afectan a diversos ámbitos de la relación laboral, pero tienen una incidencia especial en aquellas condiciones de trabajo que pueden ser afectadas para posibilitar esa compatibilidad entre vida personal, familiar y laboral: los permisos, la jornada o las causas que permiten la suspensión del contrato de trabajo.

No debe sorprender que una Ley destinada a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedique una buena parte de sus previsiones a la articulación de medidas de conciliación, pues debe tenerse en cuenta que la dificultad de compatibilizar la actividad laboral o profesional y las responsabilidades familiares es una causa de abandono del mercado de trabajo que afecta exclusivamente a las mujeres, haciendo inservibles las medidas que tienen como objetivo la consecución de la igualdad. A ello debe añadirse que la maternidad, asumida casi en exclusiva por las mujeres, actúa en muchos casos como elemento determinante de su expulsión del mercado de trabajo, explicando en buena medida los elevados índices de desempleo que les afectan. Teniendo en cuenta estos datos, resulta evidente que la efectiva igualdad en el empleo exige, inevitablemente, que el trabajo no constituya un obstáculo insalvable e incompatible con la maternidad o con otras responsabilidades familiares.

Desde esta perspectiva, algunos convenios refieren expresamente a la conexión existente entre conciliación e igualdad al establecer que en los

⁴² CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria cuyo art. 25 señala que “por cada tres años de prestación de servicios el trabajador percibirá un complemento personal de vinculación...” así como el art. 57 del CC de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el art. 46 del CC estatal para centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.

derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora, las empresas tendrán en cuenta en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral⁴³.

Generalmente, los convenios reproducen lo previsto en la legislación o remiten a ésta; no obstante también se observa un incremento en los acuerdos o convenios que mejoran lo dispuesto en la norma. Esta práctica es muy habitual en sectores productivos que cuentan con una larga trayectoria de fomento de estos mecanismos, entre los que debe destacarse el sector de intermediación financiera, vertebrado por cuatro convenios de carácter estatal: Bancos privados, Cajas de ahorro, establecimientos de entidades financieras y cooperativas de crédito. Se trata de un escenario negocial muy activo que ha posibilitado la adopción de varios acuerdos colectivos dirigidos a fomentar un tratamiento integral de medidas que posibilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En definitiva, hay que hablar, por tanto, del positivo acogimiento que la Ley ha tenido por parte de la negociación colectiva fundamentalmente en el ámbito sectorial y estatal. Las formas de acogida han sido muy variadas, desde cláusulas que hacen una referencia genérica a la Ley y establecen un compromiso de aplicación⁴⁴ hasta las que introducen mejoras sustanciales que serán objeto de análisis a continuación⁴⁵.

La Ley de igualdad ha reabierto el debate sobre el tiempo de trabajo y la conciliación, y ha entregado el testigo a quienes negocian, que tienen que volver a replantearse cómo alcanzar el equilibrio entre necesidad de tiempo personal/familiar y laboral, desde el convencimiento de que una ordenación adecuada del tiempo de trabajo, ajustada a las necesidades de los diferentes sectores productivos, a las características de cada empresa y a los perfiles de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en ellas, sólo puede tener efectos positivos (quienes trabajan obtendrán una mayor satisfacción en el desempeño de su actividad, se reducirán los accidentes laborales, el absentismo, la impuntualidad, y se producirá más y mejor) y para las empresas, porque verán como una gestión

⁴³ XXI CC de Banca.

⁴⁴ CC de Parker Hannifin España, S. A.; III CC de Elcogas, S. A.; XIII CC de Europcar IB, S.A.; XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

⁴⁵ CC de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el período 2007-2010; I CC del Grupo de empresas Vips (Sigla S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.); CC interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A.; CC de Punto Cash, S.A.

racional del tiempo de trabajo mejorará la productividad y reducirá, en muchos casos, los costes asociados a las dificultades de conciliación.

El derecho, reconocido ya explícitamente en la Ley de igualdad a trabajadores/as, a la adaptación y distribución de la jornada, convierte al convenio colectivo en el eje principal para que el tiempo de trabajo no se convierta en un obstáculo insalvable que impida que mujeres y hombres atiendan a sus intereses personales y familiares. Sin embargo, la negociación colectiva no ha integrado plenamente el desafío que supone acercar al trabajador/a a la familia, porque la cuestión de la flexibilidad del tiempo de trabajo sigue siendo un tema puramente unidireccional, en el sentido de que sólo se adapta a las necesidades productivas de las empresas.

Consecuentemente, la ordenación del tiempo de trabajo se ha convertido en uno de los aspectos más dinámicos de la negociación colectiva, incluyéndose en ellos una importante diversidad de fórmulas de cómputo y distribución de la jornada que en su mayoría no están pensadas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, sino para mejorar la productividad empresarial.

Las previsiones colectivas encontradas en materia de jornada son escasas, a salvo de alguna excepción en la que se prevé, previa autorización de la empresa, la posibilidad de flexibilizar el horario de aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años⁴⁶.

Un ejemplo de buenas prácticas sería el que establece, por un lado, que la prolongación de la jornada y su flexibilidad no será de aplicación a trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia⁴⁷ y, por otro, que tienen prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia, personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo y a los estudiantes, cuando la solicitud tenga carácter permanente, exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio⁴⁸. También destacan las cláusulas que establecen que los trabajadores con hijos menores de ocho años tendrán derecho a permutar el turno de trabajo que les corresponda realizar (mañana, tarde, noche) cuando se solape con otro trabajador del mismo centro de trabajo que realice las mismas funciones y tenga la misma jornada laboral, o el derecho a la elección de horario sobre las nuevas contrataciones⁴⁹.

⁴⁶ I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.

⁴⁷ II CC de Numil Nutrición, S.R.L.; II CC de Nutricia, S. R. L.

⁴⁸ CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

⁴⁹ CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010.

Otras cláusulas relativamente frecuentes en materia de jornada de trabajo aluden a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y, en concreto, a la reducción de la jornada de trabajo⁵⁰ con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible⁵¹, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo⁵².

En cuanto a las licencias relacionadas con asuntos familiares hay que decir que en la mayoría de las ocasiones las cláusulas convencionales se ajustan a las causas legalmente fijadas, siendo ampliadas en pocos convenios, salvo la alusión a licencias de un mes sin sueldo en caso de adopción en el extranjero⁵³; de sometimiento a técnicas de reproducción asistida; de hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge⁵⁴; de acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave⁵⁵.

Conviene precisar que en la mayoría de las cláusulas convencionales se alude a estos permisos y licencias haciendo referencia al cónyuge⁵⁶. No obstante, también buena parte de los convenios refieren a la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de permisos y licencias. En definitiva, en materia de derechos de conciliación las situaciones legales y convencionales previstas a favor de los cónyuges se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente⁵⁷.

Por otra parte, son especialmente significativas las actuaciones dirigidas a permitir una distribución irregular de la jornada. Se trata de medidas que

⁵⁰ CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.; CC de Moderropa, S.A.; XXI CC de Banca.; XV CC de la industria química.

⁵¹ CC de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU. ; CC del Banco de España

⁵² II CC de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid.; IV CC de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes. CC del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo; I CC marco estatal de acción e intervención social; I CC de France Telecom España, S. A.; III CC marco del Grupo Endesa.

⁵³ III CC Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón.

⁵⁴ CC de Arcelor Construcción España, S. L.; CC de Aceralia Construcción Obras, S. L.; III CC marco del Grupo Endesa.

⁵⁵ II CC del Grupo Sogecable.

⁵⁶ Convenios CC de Arcelor Construcción España, S.A., CC de Aceralia Construcción Obras, S. L.; III CC Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón; CC de Ediciones B, S. A.

⁵⁷ II CC de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid; II CC de Repsol YPF, S.A.; II CC de Multiprensa y Más, S.L.; VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A.; II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios; I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.; III CC marco del Grupo Endesa; II CC del Grupo Sogecable.

generalmente se articulan mediante la posibilidad de una banda flexible de entrada y salida, normalmente de una hora de duración; esta posibilidad ya es contemplada en varios convenios colectivos⁵⁸, algunos de los cuales especifican que la flexibilidad horaria se aplicará a las madres o padres que tengan hijos a su cargo en periodo de guardería o preescolar y que tengan dificultad para dejar al hijo en la guardería y consiste en la facultad de retrasar su entrada al trabajo durante un tiempo máximo de 30 minutos, a recuperar durante la jornada⁵⁹.

Otra opción es la posibilidad de “teletrabajar”, es decir la realización de la forma flexible del desarrollo de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y la comunicación”. Se incluye como un mecanismo de conciliación de la vida laboral y familiar en tanto que permite una distribución irregular de la jornada⁶⁰.

En cuanto a los permisos de maternidad y paternidad cabe señalar que buena parte de los convenios se limitan a reproducir la normativa legal aplicable⁶¹, aunque también pueden encontrarse cláusulas convencionales que ni siquiera cumplen con la previsión legal porque no refieren a permiso de paternidad⁶².

El tratamiento convencional del permiso de paternidad se circunscribe a la equiparación de su duración con el de maternidad⁶³, a la ampliación de su duración⁶⁴ e, incluso, algunos establecen que el empresario complementará la prestación de Seguridad Social⁶⁵. Algunos convenios contienen permisos especiales no retribuidos de dos meses de duración con anterioridad al inicio del periodo de suspensión del contrato por maternidad⁶⁶.

Respecto de los derechos garantizados durante la ausencia del trabajo por reducción de jornada por lactancia si bien es cierto que la mayoría de los

⁵⁸ CC del Banco de España; CC del Grupo Hc Energía; III CC marco del Grupo Endesa.

⁵⁹ I CC de IDT-Docuteca, S.A.

⁶⁰ CC del Banco de España; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; CC de Punto Cash, S.A.

⁶¹ II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios; I CC de Acumula, S. A.; CC del Grupo Hc Energía; II CC del Grupo Sogetable.

⁶² Convenios CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010; CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

⁶³ CC de Ediciones B, S. A.; CC, de ámbito estatal, para las industrias del arroz.

⁶⁴ III CC marco del Grupo Endesa.

⁶⁵ CC del Banco de España.

⁶⁶ CC del ciclo de comercio de papel y artes gráficas; CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

convenios se limitan a reproducir lo establecido por la Ley subsisten algunas prácticas aisladas que establecen, a continuación del reconocimiento del derecho a la acumulación en jornadas completas de la lactancia, la posibilidad de que las mujeres puedan sustituir el período de lactancia por un permiso retribuido de 15 días laborales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad⁶⁷. Algunos convenios aluden a días naturales⁶⁸; otros convenios reconocen el derecho del trabajador individualmente considerado -padre o madre- a ampliar la baja por maternidad en trece días, correspondientes a la acumulación de la hora de lactancia⁶⁹.

A este respecto, también es frecuente la cláusula que alude al derecho de las trabajadoras a disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto cuando coincidan con una suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal por razón de embarazo, parto o lactancia natural⁷⁰; o las dirigidas a dar preferencia en la elección de turnos de trabajo o de vacaciones a las personas con responsabilidades familiares⁷¹. En este sentido, algunos convenios colectivos prevén preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos que estén supeditados a sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo⁷².

Finalmente, destacan medidas menos habituales como son las que priorizan la unificación familiar restringiendo la movilidad de las trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia de un hijo menor de nueve meses. Tales medidas aluden al derecho de la trabajadora embarazada o en período de lactancia a no ser desplazado a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular, salvo traslado colectivo, total o parcial de la unidad de adscripción o cierre del centro de trabajo⁷³ o las cláusulas que establecen que los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan traslados⁷⁴.

⁶⁷ CC de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU.

⁶⁸ XXI Convenio colectivo de Banca.

⁶⁹ XIV CC de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima (Servicio post-venta).

⁷⁰ CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; I CC de Acumula, S. A.; CC del Grupo Hc Energía; XIII CC de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; CC de Punto Cash, S.A.; II CC del Grupo Sogecable.

⁷¹ I CC de RENFE-Operadora; III CC marco del Grupo Endesa; I CC de IDT-Docuteca, S.A.

⁷² I CC de RENFE-Operadora; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

⁷³ Convenios I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.

⁷⁴ II CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

V. ACOSO

En línea con lo establecido en la Directiva 2002/73/CE, la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 73 establece que se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A través de esta nueva norma el acoso sexual y el acoso por razón de sexo quedan ligados a la más clásica manifestación de discriminación en el entorno laboral, como es la de la segregación de conflictos laborales por razón de sexo.

En ninguna de estas normas se contienen referencias al acoso moral o laboral no vinculado a ninguna condición o motivo de la persona acosada. El acoso por razón de sexo se da ante situaciones que producen un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de ésta y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Mientras el acoso sexual se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las situaciones mencionadas se considerarán actuaciones discriminatorias, sin embargo, ello no significa que el acoso viole exclusivamente el derecho a la igualdad, en tanto que no deja de ser una actuación pluriofensiva que viola al mismo tiempo varios derechos fundamentales, tales como el derecho a la dignidad y a la intimidad, el derecho a la salud e, incluso, el derecho al trabajo.

Las escasas previsiones normativas existentes en esta materia justifican la necesidad de actuación de la autonomía colectiva. La propia norma comunitaria recurre directamente a los interlocutores sociales en el art. 2.5 al señalar que *“los Estados miembros alentarán la adopción, por parte de empresarios, y los responsables del acceso a la formación profesional, de medidas para impedir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo”*.

Sin embargo, la atención que la negociación colectiva dedica a este tema es todavía claramente insuficiente. Ello en tanto que en la mayoría de las ocasiones se limita a referirse a otros preceptos legales o a sancionar el acoso sexual pero sin definirlo⁷⁵.

⁷⁵ Convenios CC de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU; I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.; III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería; VI CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona; CC de Centro de Estudios Ceac, S.L.; I CC de Numil Nutrición, S.R.L., II

En algunos casos, los agentes sociales toman como referencia y partida un concepto de acoso en el trabajo meramente preventivo -siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria- entendiéndolo por acoso, con carácter general, “toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta, ya sea realizada por compañeros de trabajo, ya sea llevada a cabo por superiores o personas sujetas a su dependencia”⁷⁶. En esta línea, otros convenios lo definen como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁷⁷.

La LOI diferencia entre acoso y acoso sexual sin referirse al acoso moral no relacionado con ninguna razón discriminatoria. Tampoco se realiza esta distinción habitualmente en la negociación colectiva, salvo algunas excepciones. A este respecto, se observa una cierta evolución en los convenios colectivos de 2008, en el sentido de que buena parte de los mismos contienen referencias o definiciones sobre acoso moral⁷⁸.

En efecto, resulta cada vez más habitual encontrar una definición del término acoso moral. Las definiciones varían de unos convenios a otros, pudiendo destacar como más representativas las que aluden a “toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”⁷⁹. En términos similares,

CC de Nutricia, S. R. L.; II CC estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales; IV CC Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

⁷⁶ CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.).

⁷⁷ II CC estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

⁷⁸ CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.); I CC del Grupo de empresas Vips (Sigla S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.); CC de Punto Cash, S.A.; XVIII CC de Diario el País, S.L.

⁷⁹ CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo

otros convenios definen el acoso como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo⁸⁰.

La delimitación de las conductas constitutivas de acoso es sólo uno de los aspectos en los que pueden intervenir los agentes sociales, en tanto que para una protección adecuada de los trabajadores en este ámbito sería importante que el convenio colectivo arbitrara un procedimiento *extra legem* que facilitara la denuncia de los hechos, partiendo de la premisa de que la mayoría de las personas afectadas por el acoso simplemente desean que éste cese, exigiera la intervención de un tercero -representantes legales de los trabajadores, Comisión Paritaria del Convenios, Comisión de igualdad, etc.-, garantizara la intimidad de la persona en el procedimiento y estableciera las correspondientes sanciones.

La solución colectiva más adecuada pasaría porque la denuncia del acoso se realizara ante los organismos internos de solución de conflictos en la empresa y ofreciese alternativas para los supuestos en que el procedimiento informal de solución de conflictos no resulte adecuado -por ejemplo, cuando la persona a quien se imputa el acoso es el jefe directo de la trabajadora-. Además debería garantizarse colectivamente que durante la tramitación del oportuno expediente así como para la imposición de la sanción intervengan, junto a la dirección empresarial, los representantes legales de los trabajadores⁸¹.

En otros convenios se alude al procedimiento de la denuncia del acoso, estableciéndose a este respecto que la persona que se considere víctima de acoso sexual lo ponga en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente o a través de su representante en la misma, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entiendan puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso⁸².

Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.); I CC del Grupo de empresas Vips (Sigla S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.).

⁸⁰ I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

⁸¹ XIII CC de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima.

⁸² I CC del Grupo de empresas Vips (Sigla S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.); XIII CC de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima; XVIII CC de Diario el País, S.L.

No obstante, destaca el procedimiento de denuncia negociado que prevé la intervención del Juzgado de Instrucción. A pesar de ser escasos los convenios que se detienen a elaborar un procedimiento como el citado, éstos no se caracterizan precisamente por su sencillez o informalidad. El procedimiento lo inicia la persona acosada dejando constancia por escrito: de las circunstancias en que se ha producido el hecho, de la persona causante de la conducta así como de sus consecuencias. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales y, en este momento dar audiencia, en su caso a las partes. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Finalizado el expediente y probada la realidad de los hechos, la empresa lo pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción y procederá al despido del trabajador⁸³.

A diferencia de lo preceptuado por la legislación conviene destacar que algunos convenios colectivos refieren a la necesidad de defender la privacidad de los hechos y la intimidad de la persona ante la denuncia de estas situaciones. Así pues, en algunos casos se establece que durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas⁸⁴.

Cualquiera de estas conductas son calificadas en la mayoría de las ocasiones de faltas muy graves, como exige la Ley de infracciones y Sanciones del Orden Social, si bien, existe algún convenio que contraviene dicha previsión legislativa, al permitir que pueda calificarse de graves⁸⁵ e, incluso, leves, en función de la repercusión del hecho⁸⁶.

⁸³ CC del Grupo Hc Energía.

⁸⁴ CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projeet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.). I CC del Grupo de empresas Vips (Sigla S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.); XIII CC de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; XVIII CC de Diario el País, S.L.

⁸⁵ CC de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projeet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.).

⁸⁶ XIII CC de Europcar IB, S.A.

Respecto de la calificación resulta una práctica habitual que en la negociación colectiva prevea que si las conductas se llevan a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada, la sanción se aplique en su grado máximo; siendo menos frecuente la previsión de que esta misma calificación se aplique si este tipo de conductas la sufren trabajadores con contrato laboral no indefinido. En algún caso, se determina exactamente la sanción a imponer -el despido- si se demuestra la realidad de los hechos, sin que el empresario deba atender a la gravedad de éstos⁸⁷.

En definitiva, la negociación colectiva en esta materia adolece de escasez o se limita a la mera reproducción de la normativa comunitaria. Por ello, resultaría necesario que los convenios colectivos aborden estas situaciones. La profusión de actuaciones que pueden calificarse como acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos de éste; de ahí que resultase necesario incluir medidas tanto preventivas como paliativas de estas situaciones que podrían ser acordadas con la representación legal de los trabajadores.

Entre las medidas preventivas que podría contener el Plan de Igualdad, a la luz de la jurisprudencia existente en esta materia, estarían las siguientes: inclusión de una declaración pública de tolerancia cero con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla; creación de procedimientos para la canalización de denuncias con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico; realización de actuaciones de información o sensibilización con todos los trabajadores; desarrollo de planes integrales de prevención del acoso en la empresa.

Respecto de las medidas paliativas producidas ante el acoso podrían señalarse las siguientes: garantía de confidencialidad del denunciante; ofrecimiento de apoyo incondicional al trabajador afectado; inicio de un procedimiento de investigación de incoación de un expediente informativo; separación de la víctima y el presunto agresor, sin que eso signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

En definitiva, cabe constatar que si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un incremento de la regulación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, sin embargo, la mayor parte de esos convenios regulan esta cuestión únicamente desde la perspectiva disciplinaria, omitiendo cualquier régimen específico de tutela de las afectadas.

⁸⁷ XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.

VI. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral. Los empresarios y los sindicatos de trabajadores, cada vez con mayor frecuencia, van tomando conciencia de la importancia de la lucha contra la violencia de género, aunque el reflejo en los convenios colectivos resulta aún minoritario.

No obstante, puede aludirse a la evolución que el tema de la violencia de género propicia en el ámbito de la negociación colectiva, en la medida en que ha pasado de ser un tema que apenas era abordado por la negociación colectiva, a un aspecto de obligada y constante referencia a nivel de negociación. Sin embargo, queda un largo camino por recorrer, toda vez que la mayoría de los convenios colectivos se limitan a la mera reproducción de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos legalmente en virtud de lo dispuesto en la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁸⁸.

A estos efectos pueden encontrarse cláusulas convencionales que se limitan a remitir a la regulación legal los derechos de las personas víctimas de la violencia de género⁸⁹. Otros convenios señalan que, sin perjuicio de las previsiones legales respecto de la trabajadora víctima de violencia en orden a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y, a la extinción de su contrato de trabajo, las víctimas de violencia también podrán acceder a los permisos especiales retribuidos que se ofrecen en el acuerdo⁹⁰.

Pueden encontrarse también convenios que reiteran cláusulas contenidas en la Ley de violencia de género, como por ejemplo, la preferencia de la víctima de violencia a ser trasladada para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses, la posible reducción de jornada u ofrecimiento de un horario flexible; la suspensión del contrato de trabajo por 6 meses,

⁸⁸ CC de Centro de Estudios Ceac, S.L.; II CC estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales; CC interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A.; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; CC de Punto Cash, S.A.; III CC marco del Grupo Endesa; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; II CC de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S. A.; CC de La Veneciana Bética, S. A. (para los centros de trabajo de Badajoz, Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla).

⁸⁹ CC para el año 2007 de Autoobar Spain, S. A.

⁹⁰ CC de Centro de Estudios Ceac, S.L.; CC del Grupo Hc Energía; CC de Punto Cash, S.A.

extensibles hasta 18 meses; la solicitud de extinción del contrato de trabajo manteniendo el derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social⁹¹; la consideración de faltas justificadas, si lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud, a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, impidiendo el juego del art. 54 del ET y del art. 52.2 ET que justifican el despido, disciplinario y objetivo, respectivamente, por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Consecuentemente, cabe destacar que en los últimos tres años se han incrementado notablemente las cláusulas convencionales que establecen tuteladas contractuales para las trabajadoras víctimas de violencia de género; aunque en la inmensa mayoría de los convenios se limitan a recoger -generalmente, en forma parcial- las medidas que en relación a la prestación laboral contempla la Ley Orgánica 1/2004.

VII. PLANES DE IGUALDAD

La negociación colectiva puede ir más allá en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación. En esta dirección, la LOI dota a la contratación colectiva de un papel clave en la prevención o eliminación de conductas discriminatorias, pero también como mecanismo impulsor de una transformación más profunda que sienta las bases de una cultura más igualitaria en la empresa. Con esta finalidad, insta a fomentar el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la promoción de medidas de igualdad y, en su caso, de planes de igualdad.

La negociación colectiva constituye, en consecuencia, una fuente en la fijación de las medidas de igualdad en la empresa. La propia LOI refleja un proceso de transición hacia un modelo flexible de negociación colectiva, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma a favor del convenio colectivo como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que se constituye en el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad. Ello supone que se discute y decide de forma colectiva sobre materias que, en muchos casos, eran competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

⁹¹ IV CC Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.; CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; CC de La Veneciana Bética, S. A. (para los centros de trabajo de Badajoz, Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla).

Si bien es cierto que la LOI insta a la consecución de acuerdos, el estado actual de la negociación colectiva en esta materia se caracteriza por su parquedad y quizás por la amplitud negocial con la que estos planes son definidos en la Ley⁹², elemento que justifica que el número de iniciativas adoptadas colectivamente que puede encuadrarse en la actual definición sea bastante escaso.

El análisis convencional confirma esta tesis: la recepción por la negociación colectiva de acuerdos marco que puedan reconducirse a Planes de igualdad sólo se observa en ciertos convenios colectivos. No obstante, cada vez resulta más frecuente la alusión al compromiso de elaborar el Plan de igualdad durante su vigencia. Así, algunos convenios establecen como una función específica de la Comisión de vigilancia y aplicación del convenio de elaborar, durante su vigencia, un plan de igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas⁹³.

En materia de igualdad y no discriminación la evolución de la negociación colectiva resulta evidente, aunque la mayoría de las cláusulas convencionales son genéricas y sin contenido real de desarrollo; sólo una tercera parte de dichas normas colectivas tienen concreciones, matizaciones o especificaciones de aquello que la Ley ya recoge. Así -y entre las diversidad de ejemplos posibles- son inexistentes o muy escasas las cláusulas convencionales que doten de contenido, aunque sea no normativo, al mandato constitucional de igualdad y no discriminación, por ejemplo estableciendo la obligación de realizar auditorias de la plantilla en relación al género, la eliminación de prácticas sexistas en el lenguaje o las relaciones personales o cibernéticas entre las personas que prestan servicios en las empresas, la articulación de planes concretos de empleo igualitarios, la realización de informes de impacto de género ante nuevas contrataciones, la regulación de garantías de contratación y mantenimiento contractual de trabajadoras embarazadas, el establecimiento de criterios neutros de encuadramiento profesional claramente regulados en el convenio, la eliminación radical de categorías feminizadas, la concreción de tutelas para la promoción

⁹² VII CC de Repsol Petróleo, S.A.; IX CC de Repsol Química, S.A.; XXII CC de Repsol Butano, S. A.; CC de la industria del calzado; CC de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; XV CC de la industria química; CC de la empresa Radio Popular, S. A., COPE; CC de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados; V CC del Instituto Español de Comercio Exterior .

⁹³ Entre otros, CC Repsol Ypf; CC de la industria del calzado; CC sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

paritaria con garantías ante el ejercicio por la persona afectada de sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, la implementación de medidas de control de la paridad salarial por géneros, las declaraciones efectivas de igualdad por todos los conceptos retributivos, la formación específica destinada a la promoción del género con menos representación en una determinada actividad o profesión, la regulación de la variante “género” en la de las personas asalariadas, el incremento de la acción positiva con contenidos concretos y el establecimiento de mecanismos de control al respecto, la tipificación de conductas sancionables en relación a prácticas discriminatorias, etc.

Otro aspecto relevante que deberá contemplar el Plan de igualdad es el relativo a la creación de organismos destinados a tutela y promoción de la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas fórmulas, minoritarias todavía en la práctica negocial española, cumplen una función de vigilancia de situaciones de discriminación por razón de sexo. Cuando no existe esta comisión específica, la encomienda de esta función se dirige a la Comisión paritaria.

La creación de un órgano de vigilancia y control de las medidas sobre igualdad y prohibición de discriminaciones negociadas en el convenio resulta fundamental para que todas sean efectivamente respetadas. Dicho control puede llevarlo a cabo una Comisión de Igualdad o un Defensor e la Igualdad creado ex profeso con este fin, pero no siempre los agentes sociales optan por la creación de una figura nueva, a veces asignan estas competencias a otros órganos ya existentes como la Comisión Paritaria del Convenio⁹⁴, la Comisión técnica del convenio⁹⁵ o los representantes legales de los trabajadores⁹⁶.

Estas Comisiones reciben diferentes denominaciones por parte de los agentes sociales pero independientemente de su designación lo que realmente importa son las funciones que se le atribuyan, en la medida en que suponen un paso adelante en materia de discriminación porque trabajan a favor de aquellos colectivos que sufren diferencias y es el instrumento adecuado para que los principios generales contenidos en la negociación colectiva no sean una mera declaración de intenciones. En otros términos, en los acuerdos de igualdad con cláusulas concretas y específicas que tienen previstos unos resultados es fundamental crear ex profeso un órgano de control que realice un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en ellos.

⁹⁴ CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009; I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.; III CC estatal de la madera.

⁹⁵ CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010; VII CC de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

⁹⁶ IV CC de Plus Supermercados, S. A.

Respecto de estas Comisiones se plantean una serie de cuestiones como su composición, la cadencia de sus reuniones, la naturaleza del tiempo que éstas dedicarán a desarrollar labores específicas en materia de igualdad, el derecho de información o la obligación empresarial de aportar datos, entre otras.

En lo que respecta a su composición, suele ser de carácter paritario y su número de miembros varía de un convenio a otro⁹⁷. No suele importar el sexo del personal que conforman la Comisión⁹⁸, sin perjuicio de alguna excepción que establece que en las distintas Comisiones que se creen en el convenio deberá haber al menos una o dos mujeres⁹⁹ o dos por la parte empresarial como por los representantes legales con independencia de que ocupen o no cargo de responsabilidad sindical¹⁰⁰.

La cadencia de sus reuniones suele ser bimestral, trimestral¹⁰¹ o, incluso, de carácter anual¹⁰². No obstante siempre se prevé la posibilidad de reunirse de forma extraordinaria a iniciativa propia o a instancia de un trabajador/a que haya denunciado una situación, solicitándolo con una antelación determinada¹⁰³.

En relación con la naturaleza del tiempo que las Comisiones dediquen al desarrollo de su trabajo, deberá ser el propio convenio el que atribuyera a sus miembros un crédito de horas para el ejercicio de sus funciones. En esta línea, algunos convenios reconocen a la Comisión de igualdad de oportunidades y empleo un crédito de 600 horas /mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma para desarrollar su trabajo en esta Comisión¹⁰⁴. En otros casos, el crédito horario es más reducido limitándose a otorgarles a los miembros de la Comisión el día efectivo de la reunión y la tarde anterior o la mañana siguiente a la reunión¹⁰⁵. Los citados supuestos constituyen una excepción a la práctica habitual, ya que la mayoría no reconoce ningún créditos horario adicional, ya sea omitiendo referirse a este tema, ya sea, señalando que el funcionamiento de las citadas Comisiones no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

⁹⁷I CC de France Telecom España, S. A.; CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010; VI CC de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

⁹⁸CC de Hijos de Rivera, S.A.

⁹⁹XVII CC de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra.

¹⁰⁰CC del sector de harinas panificables y sémolas.

¹⁰¹CC del sector de harinas panificables y sémolas; CC de Air Liquide España, S.A., Air Liquide Medicinal, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.

¹⁰²VII CC de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U.

¹⁰³III CC de Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio.

¹⁰⁴I CC Gas Natural Comercial SDG, S.L.

¹⁰⁵CC de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009.

Por otra parte, podría plantearse la obligación empresarial de informar a este órgano con funciones específicas en materia de igualdad, porque aunque sus componentes sean representantes legales de los trabajadores, éstos sólo disfrutarán de los derechos de información que les otorga el art. 64 ET, que no contiene información alguna en materia de igualdad. Éstos órganos no pueden desempeñar las tareas encomendadas si no cuentan con la colaboración del empresario que entre otras obligaciones deberá informar a la Comisión de Igualdad de la situación de las trabajadoras/as. Ello significa que habrá que atender a lo previsto en la negociación colectiva que deberá pronunciarse a este respecto a fin de garantizar el funcionamiento de la Comisión. Si tal pronunciamiento no existiera puede entenderse que el deber de información del empresario a estos órganos está implícito en este tipo de cláusulas, sin perjuicio de que su ordenación expresa les otorgue mayor seguridad jurídica. La negativa del empresario a suministrar los datos solicitados por la Comisión, en el supuesto de que no existiera una norma expresa a este respecto, impediría el funcionamiento de este órgano, e indirectamente, provocaría el incumplimiento del convenio. Un ejemplo de cláusula convencional es la que obliga a la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género o la cláusula que obliga al empresario a facilitar anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género¹⁰⁶.

VIII. LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje es un reflejo de las reglas y sistemas culturales que estructuran la sociedad. En este marco, los convenios colectivos pueden ejercer una labor importante como difusores del cambio en el lenguaje estableciendo canales de comunicación interna -anuncios, comunicados, circulares, notas de prensa, publicidad, etc.- de forma que potencien la igualdad de oportunidades en la empresa.

Por ello, la cláusula de lenguaje no sexista, revisando el lenguaje de los convenios y utilizando términos neutros como personal, plantilla o personas trabajadoras o, en su caso, recurriendo al desdoblamiento de términos (trabajador-trabajadora, trabajador/a, delegado/a), supone el reforzamiento de la equiparación por razón de género, en la medida en que contribuye a evidenciar la presencia de mujeres en las empresas.

¹⁰⁶ XXI Convenio colectivo de Banca.

Cada vez con mayor frecuencia se observan referencias convencionales a la utilización de un lenguaje no sexista. El tratamiento dispensado en la negociación colectiva al lenguaje no sexista discurre en una doble dirección, bien las cláusulas convencionales justifican el uso de la terminología en sentido neutro por razón de simplificación del texto¹⁰⁷, o bien se alude indistintamente a trabajadores/as¹⁰⁸. Incluso algunas cláusulas convencionales establecen que se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso¹⁰⁹.

¹⁰⁷ CC del sector de Contact Center ; II CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.

¹⁰⁸ CC de Michelin España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gastéiz, para el período 2007-2010; III CC de ELCOGAS, S. A.; CC de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el período 2007-2010; III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

¹⁰⁹ CC del Grupo Hc Energía.

