

La negociación colectiva desde una perspectiva de género

M.^a JESÚS VILCHES*

Introducción

La negociación colectiva es un instrumento esencial de la población asalariada para la mejora de las condiciones de trabajo, superando en algunos aspectos el contenido de las leyes y concretando de modo práctico algunos de los principios y derechos reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados.

Distintas normas, tanto a nivel nacional como comunitario, otorgan a la negociación colectiva el papel regulador de las relaciones laborales (art. 7, 28 y 37 CE) y de inclusión o mejora de los derechos sociales legalmente reconocidos, entre ellos, el de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

Sin embargo, en relación a eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la negociación colectiva no ha hecho más que pequeños escauceos e incluso a veces se ha utilizado negativamente como han puesto de manifiesto diversos estudios que aprecian la existencia de discriminaciones en distintos convenios colectivos¹. Situación que se produce a pesar de que los documentos de orientación sindical para la negociación colectiva recogen desde hace años, propuestas relacionadas con

* Secretaria Confederal de la Mujer. CC.OO.

¹ Calvo Escartín, Pilar. Alfonso Mellado, Carlos y colaboraciones. La discriminación laboral de las mujeres: experiencias en la Negociación Colectiva en «Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià», S^a Dona CC.OO. P. Valencià. Tirant Lo Blanch, 1996.

Pérez del Río, Teresa; Fernández López y Del Rey Guanter, Salvador, «Igualdad y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva» Instituto de la Mujer, 1993.

Liceras, Dolores; Murillo, Soledad; «La mujer asalariada ante la Negociación Colectiva», Fundación 1^o de Mayo, 1992.

la eliminación de la discriminación y la introducción de medidas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato.

Desde la Unión Europea se presta cada vez mayor atención a la incorporación a la negociación de aspectos relativos a la igualdad de oportunidades. En los distintos Programa de Acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) y (1996-2000), tercer y cuarto programa respectivamente, recogen el objetivo de “movilizar a todos los protagonistas de la vida económica y social en torno a la igualdad de oportunidades».

Las normas comunitarias señalan expresamente que los estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que puedan anularse las cláusulas convencionales contrarias al principio de igualdad.

Así mismo el Consejo de la UE recomienda a los estados miembros «estimular a las partes sociales para que promuevan acciones positivas en su propia organización y en su lugar de trabajo, por ejemplo sugiriendo orientaciones, principios, códigos de buena conducta o cualquier otra fórmula adecuada para ejecutar tales acciones» (Recomendación 84/635/CEE de 13-12-84).

1. La negociación colectiva como instrumento de lucha contra la discriminación

Desde una perspectiva de género la negociación colectiva se caracteriza por la utilización de dos vías de actuación claramente contradictorias:

Por un lado manifiesta indudables deficiencias al producir y mantener situaciones discriminatorias, tales como:

- La existencia de categorías profesionales cuya denominación incluye a las personas de uno u otro sexo, y que conllevan distintas retribuciones económicas en cada caso, siendo menor cuando es específica para mujeres.
- Menor retribución otorgada a las mujeres que realizan tareas diferentes pero de igual valor que los hombres, aunque las categorías profesionales no sean las mismas o las funciones no sean exactamente iguales².
- Atribución de complementos salariales en función de una valoración sexista del trabajo que se establecen para trabajos, considerados «masculinos», pesados o peligrosos en sentido tradicional no considerándose como tales y por tanto no remunerándose otros factores de riesgo a los que están sometidos los puestos de trabajo «femeninos», velocidad, monotonía, atención, etc.
- La percepción de complementos salariales por situación familiar, de cuya aplicación se excluye a las mujeres por una interpretación restrictiva y discriminatoria del término cabeza de familia.

² Ver Sentencia «Gregorio Marañón» STC 145/1991 1 de julio. Igualmente SSTJE sobre asuntos 109/88 y 237/85.

- Establecimiento de diferentes condiciones retributivas, laborales y de protección social en función del carácter temporal y especialmente a tiempo parcial del contrato adjudicados mayoritariamente a mujeres.

- Mantenimiento medidas proteccionistas para el personal femenino.

Por otro lado, abre múltiples posibilidades para actuar como elemento de lucha contra discriminación e instrumento fundamental para la incorporación a la negociación de medidas que favorezcan la introducción del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la posibilidad de poner en marcha acciones positivas.

En este sentido, algunos convenios han recogido expresamente, contenidos relacionados con:

- *La función reproductora de las mujeres*: se introduce el derecho al cambio de puesto de trabajo y permisos para cursos de preparación al parto³, así como el reconocimiento de iguales derechos entre parejas convivientes y casadas con respecto a la maternidad/paternidad.

- *El acceso al empleo y a la formación profesional*: se amplía la contratación a mujeres, se recoge la mejora de la duración del contrato a tiempo parcial o la realización de cursos específicos para mujeres y otros donde la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

- *Salario y clasificación profesional*: eliminación de discriminaciones directas e indirectas a través de la equiparación salarial y de categorías.

- *La introducción del principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo*: cláusulas que recogen expresamente este contenido y propuestas para la creación de Comisiones para la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.

- Se introduce la penalización explícita del *acoso sexual*.

2. Mecanismos para afrontar la discriminación

Tanto la normativa española como la europea contienen mecanismos para afrontar la discriminación por razón de sexo:

El *Estatuto de los Trabajadores* en su *art. 90.5* señala que:

«Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías previa audiencia de las partes.»

La *Directiva comunitaria 76/207* «relativa a la igualdad de trato para hombres y mujeres señala en el acceso al empleo, a la promoción y a la formación profesional y a las condiciones de trabajo» y la *Directiva 75/117* relativa a la

³ Estos aspectos se regularon en la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales.

«aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos», señalan:

«Que los estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuran en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas así como en los estatutos de los profesionales independientes.»

A la vista de los numerosos convenios en que perviven discriminaciones, a pesar de la normativa reguladora existente, es necesario establecer procedimientos adecuados y suficientes que garanticen la no producción o en su defecto la eliminación de la discriminación.

Es preciso continuar un control efectivo, minucioso y periódico de la legalidad de los convenios ejerciendo la vía de la impugnación o denuncia (E.T. art. 90 y L.P.L. art. 161s) desde las propias organizaciones sindicales, cuando atenta a los principios de igualdad y no discriminación. Esta vía presenta dificultades cuando se da la circunstancia de que son los propios representantes legales quienes han firmado los acuerdos, pero es preciso reconocer que, en muchos casos, han sido las propias centrales sindicales las que han impulsado la reacción contra las situaciones discriminatorias, así en los asuntos *CATELSA, PUIG, S.A., GALLETAS FONTANEDA*⁴.

En cualquier caso el control de la no discriminación debería realizarse también desde la propia Administración Laboral y los organismos competentes.

3. Estrategias sindicales para favorecer la introducción de contenidos específicos en la negociación colectiva

Dado el aumento, desde los últimos años, de la precariedad laboral y especialmente desde la aprobación de la Reforma Laboral, se han producido cambios normativos que tienden a una mayor flexibilización del mercado de trabajo y desregulación de las relaciones laborales.

Los cambios políticos y sociales producidos: mayor restricción de la protección social y el aumento de la precariedad laboral, no crean precisamente las condiciones idóneas para favorecer políticas de igualdad de oportunidades, así mismo el desconocimiento existente en esta materia por parte de los componentes de las mesas negociadoras, en su mayoría hombres, produce pasividad cuando no ausencia de reivindicaciones específicas; se hace por tanto imprescindible una mejor utilización de las posibilidades que ofrece la

⁴ Ver Jornadas sobre «Reparto del trabajo y trabajo de igual valor», Secretarías Confederal y Minerometalúrgica de la Mujer de CC.OO., págs. 31 a 36, 1995.

negociación colectiva que posibilite la introducción de contenidos específicos que pasan por avanzar en las siguientes estrategias:

- Tender hacia una estructura de la negociación colectiva que articule los ámbitos más amplios —los de sector nacional— con los convenios de empresa, reduciendo paulatinamente los de ámbito inferior —más desestructurados— *lo que favorecería la inclusión de materias de carácter social o de colectivos específicos, entre ellos mayoritariamente mujeres, generalmente adscritos a convenios de pequeños ámbitos no articulados.*

- Medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, promoviendo su presencia en las mesas negociadoras de los convenios, como forma de asegurar una mayor sensibilización y defensa de los temas de género.

- Sensibilizar a los agentes sociales (empresarios y sindicatos) en la necesidad de realizar una labor de dinamización de las políticas de igualdad e impulsar medidas de acción positiva en las empresas que consigan un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres.

- Creación de comisiones paritarias para la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras que pongan en marcha estrategias que permitan corregir las discriminaciones existentes y establecer la igualdad de oportunidades.

- Introducir la figura del/la agente para la igualdad de oportunidades de las mujeres en las mesas de negociación que velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas discriminatorias o en su caso eliminar las existentes y favorecer la igualdad de oportunidades y de trato.

3.1. *Contenidos específicos de la negociación afectados tras la Reforma Laboral*

Como se sabe, con la negociación colectiva se mejoran y concretan aspectos que se regulan en la ley. Pero con la reforma laboral se ha traspasado totalmente a la negociación colectiva la regulación (para bien o para mal) de aspectos fundamentales de la relación laboral, como puede ser el sistema de clasificación profesional a través del cual se producen una buena parte de las discriminaciones directas e indirectas existentes.

Respecto a la discriminación salarial la Reforma modificó el E.T. y obligada por la Directiva CEE 75/119 y por la Jurisprudencia del TC comunitario y español, la actual redacción implica una prohibición expresa de la discriminación salarial obligando al empleando a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Sin embargo no establece criterios para analizar cuando dos trabajos son de igual valor ni para valorar diferentes puestos de trabajo, por lo que es función esencial de la negociación colectiva que deberá atenerse a los criterios fijados por la Jurisprudencia de los tribunales citados y las recomendaciones y documentos de organismos comunitarios, entre ellos

el Memorándum de la CE de 23 de junio de 1994 sobre igual retribución para un trabajo de igual valor⁵.

Así mismo la reforma plantea la remisión a la negociación colectiva sectorial de la regulación de la estructura salarial, aspecto esencial desde la óptica de la discriminación salarial por razón de sexo, dado que en los niveles de ámbito inferior sobre todo el de pequeña empresa se carece normalmente de mecanismos y recursos que permitan garantizar un sistema salarial no discriminatorio.

Finalmente resulta especialmente peligrosa la remisión al contrato de trabajo individual, en defecto de pacto colectivo, para la regulación de materias, como la estructura del salario, clasificación profesional, movilidad o la duración y distribución de la jornada, esenciales desde una óptica de discriminación por razón de sexo.

4. El porqué de las reivindicaciones específicas

El reconocimiento de que hombres y mujeres afrontan de forma diferente su presencia en el mundo del trabajo en general y en el marco de las relaciones asalariadas en particular, junto con la pervivencia de normas, situaciones y estereotipos que en la práctica discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, hacen necesaria la negociación de reivindicaciones específicas que tienen por objeto eliminar las discriminaciones y garantizar la igualdad de oportunidades y trato.

La situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que constatan la discriminación por razón de sexo: *baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, segregación ocupacional, infravaloración de las profesiones feminizadas, desigual retribución por un trabajo de igual valor, adjudicación, casi exclusiva, de las responsabilidades familiares, mayor precariedad y eventualidad en la contratación, protagonismo en la economía sumergida, menor cobertura por desempleo.*

Ante la comprensión de esta realidad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha producido, sobre todo a partir de 1987, un importante avance en la interpretación del principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo (art.14 CE). Mediante sus fallos han sido introducidos en nuestro ordenamiento jurídico conceptos complejos y novedosos, elaborados y acuñados en el ámbito comunitario que han clarificado y ampliado el concepto de discriminación siendo esenciales en la actualidad para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria.

⁵ Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial. Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO. Sept. 1996.

Estas sentencias han permitido ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la discriminación directa, o sea un tratamiento diferenciado y perjudicial en razón del sexo, sino también incorporar la *noción de discriminación indirecta que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios, de los que derivan, consecuencias desiguales y perjudiciales para uno de los sexos y no esté objetivamente justificado por ninguna razón o condición necesaria no vinculada al sexo de la persona.*

La sentencia del Hospital Gregorio Marañón⁶ supuso un avance esencial al aplicar esta doctrina al principio de igualdad de retribución señalando que el principio de no discriminación en materia salarial debe interpretarse referido *no solo a trabajos iguales sino a trabajos de igual valor, abarcando así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación.*

Así pues estos avances han favorecido una mejor difusión y sensibilización en la defensa y conocimiento de aspectos hasta ahora poco comprendidos e integrados en los distintos ámbitos jurídicos, laborales y sindicales, directamente relacionados con los procesos de negociación y/o denuncia de convenios colectivos.

4.1. *Reivindicaciones concretas*

Con el objetivo claro de eliminar las discriminaciones existentes y avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato es necesario acentuar el papel de la negociación colectiva incorporando medidas en las siguientes áreas de actuación:

En relación a la *segregación ocupacional* el método que propugnamos para combatirla es a través de la participación sindical en los procesos de contratación, de movilidad funcional, de ascensos y promociones y de formación profesional, eliminando los estereotipos que asignan trabajos diferentes a mujeres y hombres, creando las condiciones para una integración racional y no sexista de las personas en los puestos de trabajo de cualquier empresa.

- En relación a la *contratación*, acceso y promoción garantizar la eliminación de la discriminación mediante una selección basada en pruebas objetivas. Así mismo insistimos en la necesidad de mejorar, mediante la negociación colectiva, la duración de los contratos a tiempo parcial evitando los de menos de doce horas de forma que no se produzca discriminación en la protección social y condiciones de trabajo.

- *Potenciar* la creación de nuevos yacimientos de empleo y sus necesidades formativas y *avanzar* en un mejor reconocimiento y revalorización de nue-

⁶ STC 145/91 de 1 de julio.

vos empleos como los llamados servicios de proximidad, realizados mayoritariamente por mujeres, evitando que se constituyan como una nueva generación de segregación, precariedad y desprotección social.

- *Exigencia de que la clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo se haga desde criterios objetivos y medibles.*

- Respecto a la *discriminación salarial* por razón de sexo, edad, temporalidad, reclamando el derecho a la igualdad salarial por trabajos de igual valor. El derecho a la no discriminación salarial debe reclamarse no sólo para trabajos iguales o de igual categoría sino para «trabajos de igual valor», y a través de la eliminación de complementos (antigüedad, disponibilidad) que en la práctica suponen discriminaciones.

- En materia de *formación* es necesario favorecer mejorar los niveles y diversificación de la formación profesional, incentivando la participación de la mujer de forma que se favorezca la promoción y la reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por cuidado de hijos, o por cambio de actividad si así lo precisa el proceso productivo. Es preciso tener en cuenta la jornada que se realiza y la posibilidad de compatibilizar tal formación con la atención de las responsabilidades familiares, que de hecho, recaen sobre las mujeres en mayor medida que sobre los hombres.

- *La movilidad geográfica* puede convertirse en un instrumento discriminatorio para las mujeres debido a su mayor asunción de las responsabilidades familiares por lo que deben adecuarse procedimientos de control que garanticen el carácter voluntario, como mínimo, de las trabajadoras embarazadas y/o con hijos menores de un año y para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.

- En material de *salud laboral* se debe mejorar la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en algunos aspectos que no se han traspuesto de la Directiva comunitaria por matemidad respecto al trabajo de la mujer embarazada y lactante en lo referente a garantías en caso de despido o no prórroga del contrato cuando la mujer este embarazada o en periodo de lactancia y respecto a incorporar los anexos que indican los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.

- *Regulación del acoso sexual en el trabajo* definiendo en qué consiste la conducta y la sanción que corresponda, estableciendo un cauce de tramitación que garantice la protección de la intimidad tanto a la víctima como al denunciado y previendo cauces a través de la movilidad funcional o geográfica al servicio de la víctima y no supongan por contra, un sanción para ella.

- *Mejoras en la regulación del tiempo de trabajo y reparto de las responsabilidades familiares*, a través de una redistribución equilibrada del uso del tiempo como forma indispensable de conciliar vida laboral y familiar, introduciendo cambios en la formas de organizar y concebir el trabajo asalariado y el doméstico, cambios en las mentalidades, por ejemplo, incentivando a los hombres para que hagan uso de permisos y excedencias para cuidado de hijos.

- Introducción y desarrollo de *medidas de acción positiva* como estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades y de trato por medio de medidas que permitan corregir las discriminaciones existentes; medidas que deben ir más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, cuya finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar, con carácter temporal, ventajas específicas a las mujeres.

Se trata de dar respuesta, no sólo a los problemas específicos de las mujeres asalariadas con un marco de negociación estable, sino también a los de aquellas otras, la mayoría, que o bien no han encontrado empleo o están en situación de gran precariedad y por tanto ajenas a la negociación de convenios.

Finalmente, teniendo en cuenta los actuales momentos de nuevos requerimientos de la economía empresarial en el sentido de flexibilizar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, es preciso un análisis sindical permanente para que esta nueva situación no suponga una exclusión para las mujeres. Se hacen imprescindibles mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades y posibiliten un avance tanto en los derechos y conquistas sociales como en las actitudes y mentalidades.