

La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos

Informe Extraordinario

Título: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS. INFORME EXTRAORDINARIO

Edita: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Portal de Castilla, 25. 01007 VITORIA-GASTEIZ
www.euskadi.net/defentsoria

Por parte de la UPV/EHU:
Aitor Bengoetxea (coordinador)

**Por parte de la Defensoría para la Igualdad
de Mujeres y Hombres:**
Maite Erro Jauregi
Pilar Sanz de Pablo

Fecha: Junio de 2009
Nº de ejemplares: 500 unidades
Diseño gráfico: ARISTA
Depósito Legal: SS-599-2009

La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos

Informe Extraordinario



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENTSORIA

La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos

Índice

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
1. METODOLOGÍA	19
1.1 Objetivo del estudio	20
1.2 Campo de estudio	20
1.3 Variables de estudio	21
1.4 Criterios de análisis	21
2. NORMATIVA LABORAL HETERÓNOMA	25
2.1 Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo	26
2.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo	30
2.3 Condiciones de empleo y condiciones de trabajo	32
2.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	37
2.5 Uso sexista del lenguaje	48
2.6 Síntesis de la normativa laboral heterónoma	50
3. RESULTADOS	55
3.1 Descripción de los convenios colectivos sectoriales	56
3.2 Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo	59
3.3 Condiciones de empleo y condiciones de trabajo	67
3.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	73
3.5 Uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales	83
4. SÍNTESIS Y VALORACIÓN	89
5. RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	103
ANEXOS	107

Índice de Tablas, Anexo

Tabla 1		
Descripción de los convenios colectivos sectoriales		108-115
Tabla 2		
Resultados en materia de igualdad de trato y no Discriminación por razón de sexo		116-117
Tabla 3		
Resultados en materia de condiciones de empleo y condiciones de trabajo		118-120
Tabla 4		
Resultados en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal		122-126
Tabla 5, 5.1, 5.2 y 5.3		
Descripción y resultados de los convenios colectivos sectoriales de ámbito Comunidad Autónoma de Euskadi		128-130
Tabla 6, 6.1, 6.2 y 6.3		
Descripción y resultados de los convenios colectivos sectoriales del Territorio Histórico de Álava		132-134
Tabla 7, 7.1, 7.2 y 7.3		
Descripción y resultados de los convenios colectivos sectoriales del Territorio Histórico de Bizkaia		136-142
Tabla 8, 8.1, 8.2 y 8.3		
Descripción y resultados de los convenios colectivos sectoriales del Territorio Histórico de Gipuzkoa		144-149



DEFENTSORIA



Presentación

La Igualdad de Género
en los Convenios Colectivos

Este documento constituye el Primer Informe Extraordinario que la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres presenta al Parlamento Vasco, fundamentado en la responsabilidad que le atribuye la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, al señalar que *“cuando la gravedad o la urgencia de los hechos lo aconsejen el defensor o defensora puede presentar, en cualquier momento y a iniciativa propia, un informe extraordinario ante el Parlamento”* (artículo 74).

Constituye una descripción y análisis de aquellas materias referentes a la igualdad de trato de mujeres y hombres recogidas en los convenios colectivos sectoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) y responde a la función de *“analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres”* que la citada Ley [artículo 64.2.e)] ha atribuido a esta institución.

La finalidad de analizar la igualdad de género en los convenios colectivos sectoriales está estrechamente vinculada con la expresa delimitación al sector privado del asesoramiento y la investigación que, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, compete realizar a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en aras a la defensa de la ciudadanía y a la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Los convenios colectivos, como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado.

Como fuente del Derecho Laboral, el procedimiento de renovación periódica de los convenios representa una excelente oportunidad para la adaptación y adecuación a la realidad sectorial y de empresa, para la atención a las particularidades y situaciones diversas de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, suscribo la valoración del CES en lo relativo a que el convenio colectivo es un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y cumple, en la práctica, un papel divulgativo fundamental en el empoderamiento de personas a las que la normativa legal les resulta lejana y desconocida.

En este sentido, el momento elegido para la realización del presente estudio de los convenios colectivos sectoriales, vigentes en la CAE a 31 de diciembre de 2007, se relaciona con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley representa un hito histórico por la introducción de cambios en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales del sector privado, incluyendo la opción de establecer planes de igualdad y medidas de acción positiva en las empresas, y asigna un protagonismo relevante a la negociación colectiva.

Es reseñable, también, la responsabilidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi de velar para que los convenios colectivos no contengan cláusulas que contravengan el

principio de igualdad de mujeres y hombres establecido por la Ley 4/2005. Responsabilidad que ha sido reforzada por el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores (introducido por la Ley Orgánica 3/2007) que señala que *“la autoridad laboral velará por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”* para lo cual podrá recabar asesoramiento de los organismos de Igualdad.

El objetivo del presente trabajo es evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en las condiciones laborales de las empresas. Sus resultados deben facilitar soporte a la Defensoría para la Igualdad a la hora de facilitar vías de negociación y recomendaciones para corregir situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado. Sin olvidar que el hecho de disponer de un análisis de partida va a permitir a esta institución poder emitir una valoración, en un futuro, sobre los avances y el grado de cumplimiento de las medidas introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 en el marco de la negociación colectiva.

Este Informe es resultado del trabajo en colaboración entre la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi con el profesor Aitor Bengoetxea, responsable y coordinador del equipo de investigación integrado por el profesorado siguiente: Goio Calderón, Silvia Gay, Koldo Irurzun, Oihane Mallagaray, Amaya Martínez de Viegol y Edurne Terradillos, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, a quienes deseo expresar mi reconocimiento.

Maite Erro Jauregi

Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE



DEFENTSORIA



Introducción

El presente Informe Extraordinario tiene origen en el estudio sobre los convenios colectivos sectoriales, adjudicado por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, órgano público para la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La finalidad de este estudio consiste en analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en un espacio jurídico determinado: los convenios colectivos laborales de ámbito sectorial, suscritos en la Comunidad Autónoma de Euskadi, vigentes a 31 de diciembre de 2007.

Se han tenido en consideración estudios previos de naturaleza similar y de gran validez en la elaboración metodológica, referidos al ámbito estatal (Pérez del Río, T., Fernández López, M^a. F^a., y Del Rey y Guanter, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, MTAS, 1993; Pérez del Río, T. y Ballester Pastor, M.A., *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997); y al ámbito de comunidades autónomas (De la Fuente Vázquez, D. coord., AA.VV, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Instituto Navarro de la Mujer, 1998; De la Fuente Vázquez, D. coord., AA.VV, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género: revisión*, Comunidad de Madrid, 2006).

La desigualdad de género está ilustrada en numerosos documentos, entre los que se citan la denominación que Naciones Unidas (Resolución de la Asamblea de 18 de diciembre de 1979) ha otorgado al seguimiento del avance de la igualdad de derechos de las mujeres en el mundo, con la denominación del periodo de sesiones extraordinarias *“Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI”*. Si bien resulta significativa la referencia al respecto que realiza la legislación antidiscriminatoria más próxima, la Ley 4/2005 señala en su exposición de motivos que *“los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social”*.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, a pesar de los notables avances en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, en 2007 el promedio anual de la tasa de actividad de éstas era de un 44,9% frente a un 65% en el caso de los hombres. En cuanto al paro, si el promedio anual para ese año era el 3,0% en los hombres, en el caso de las mujeres ascendía al 3,6%. La tasa de ocupación evidencia también las desigualdades entre mujeres y hombres, que en el caso de las mujeres ha evolucionado del 45,7% en 2001 al 57,3% en 2007, aunque se encontraba muy por debajo de la de los hombres (76,9%) (Eustat, 2008). Sólo 3 de cada 10 puestos de dirección y gerencia (sin distinción de organizaciones o empresas grandes y pequeñas) están ocupados por mujeres, a pesar de constatar en investigaciones de reconocido prestigio que las empresas con mayor representación de mujeres en los puestos de alta

dirección obtienen resultados económicos muy superiores a las empresas que no responden a dicha característica (Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2008).

Asimismo, el salario medio de las mujeres es un 30% inferior al de los hombres, que en nuestra Comunidad Autónoma representa, en el año 2006, en una media de 7.366€ de diferencia en detrimento salarial anual para las mujeres, cuyo salario bruto medio anual se situó en 18.581€ frente a 25.947€ en el caso de los hombres. La brecha salarial persiste en las ocupaciones de mayor responsabilidad, no varía en función del nivel de formación, edad, tipo de jornada o tipo de contrato. Esta realidad se explica por motivos discriminatorios en un 15% (INE, 2008). A su vez, la carga de trabajo total de las mujeres es superior a la de los hombres en la mayoría de los países de la Unión Europea y también en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en la que la carga total de trabajo de las mujeres (6:02 horas) supera en 1 hora diaria a la de los hombres (5:03 horas).

En otro orden de cosas, conviene clarificar el concepto de género, dada la importancia en relación a la igualdad de trato de mujeres y hombres y la controversia que el término ha venido suscitando. Recogiendo la definición institucional publicada por la Unión Europea, este concepto queda delimitado con los contenidos siguientes: *“Glosario de términos: 100 palabras para la igualdad”*, que recoge *“Género, tomado en sentido sociológico: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura”*. En el mismo documento, encontramos la siguiente definición: *“Sistema de género: conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”*.

Igualdad de género y convenios colectivos son los dos elementos clave del análisis que se presenta en este Informe, cuya vinculación jurídica se expone en el preámbulo de Ley Orgánica 3/2007 al señalar que *“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva entre mujeres y hombres (...) es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. (...) El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. (...) La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”*.

La citada Ley constituye una transposición de la Directiva 2002/73/CE y, entre otras cuestiones, señala que *“los estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso*

y el acoso sexual en el lugar de trabajo” y, para ello, deberán adoptar medidas para garantizar que “se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales”.

En esta línea, el artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores explicita que *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

El convenio colectivo es la norma laboral por antonomasia. A diferencia de la Ley o de la propia Constitución, el convenio colectivo encierra un componente democratizador en la conformación del Derecho, puesto que permite la intervención directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida la norma, los propios sujetos protagonistas del escenario laboral: empresarios-empresarias y representantes de las trabajadoras y trabajadores. Constituye un compromiso bilateral y colectivo, cuyo objeto es la regulación de las condiciones de trabajo y empleo.

Sin ahondar en los distintos niveles de eficacia y de ámbito del pacto, interesa resaltar el valor del convenio colectivo como fuente del Derecho y su relevancia como instrumento para lograr la aplicación de la igualdad real, para difundir los derechos que en esta materia asisten a trabajadoras y trabajadores, así como para, con ello, contribuir al empoderamiento de personas a las que la normativa legal les resulta lejana y desconocida.

Es pertinente clarificar el concepto de empoderamiento por la responsabilidad al respecto que compete a los agentes económicos y sociales del sector privado y, en particular, en la cuestión objeto de este Informe. Empoderamiento es un neologismo introducido a raíz de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por Naciones Unidas en Beijing en 1995, para seguimiento de la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que emitió dos documentos suscritos por las 185 delegaciones gubernamentales. El primer documento, la Declaración de Beijing, refiere los compromisos asumidos por los estados firmantes, entre los que se recoge el empoderamiento de las mujeres, concepto que ha precisado de su matización en el idioma español, señalando su doble dimensión: por un lado, significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres; en segundo lugar, el empoderamiento tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder.

El segundo documento, Plataforma de Acción, define un conjunto de objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de las mujeres.

Según el Consejo de Relaciones Laborales en *“Balance de la negociación colectiva en Euskadi 2007”*, la

negociación colectiva incide en la Comunidad Autónoma de Euskadi sobre un total de 607.071 personas trabajadoras. El grueso de la negociación colectiva (un 97%) corresponde al sector privado. Del total de personas afectadas por convenio en esta Comunidad Autónoma, el 70,5% está afectada por convenios negociados en la propia CAE. Asimismo, la gran mayoría se encuentra regulada por convenios de ámbito sectorial (81%). Sin embargo, en cada uno de los distintos ámbitos territoriales el peso de la negociación colectiva sectorial y de empresa difiere; esto es, en tanto en Gipuzkoa prevalece claramente la negociación sectorial (89%), en Álava tiene mayor importancia la negociación de empresa (34%).

En este informe se aborda el análisis de los convenios colectivos sectoriales negociados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, a nivel territorial o interterritorial. Quedan fuera del campo de análisis, por tanto, los acuerdos reguladores del personal funcionario y del personal estatutario de las administraciones públicas (afecta a 107.986 personas), los convenios cuya negociación se realiza en el ámbito estatal (afecta a 124.354 personas de la CAE), los convenios colectivos estatutarios de empresa (573 convenios colectivos estatutarios suscritos a nivel de empresa vigentes en la CAE, que afectan a 70.637 trabajadores y trabajadoras), así como los pactos extraestatutarios.

Se debe asimismo señalar, siguiendo la fuente citada del Consejo de Relaciones Laborales, que en la Comunidad Autónoma de Euskadi se contabilizan 21.962 personas empleadas con contrato laboral sin la cobertura de un convenio colectivo regulador de sus condiciones de trabajo que les sea aplicable.

El presente Informe Extraordinario referido a la igualdad de género en los convenios colectivos se organiza en los siguientes cuatro apartados:

El apartado primero recoge contenidos relacionados con la metodología, detallando los objetivos, el campo de estudio, las variables analizadas y los criterios de análisis.

En un segundo apartado se expone la normativa laboral heterónoma en relación a las variables analizadas: la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; el acoso sexual y acoso por razón de sexo; las condiciones de empleo y condiciones de trabajo; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y planteamientos y orientaciones existentes en materia del uso sexista del lenguaje.

Los resultados se exponen en el tercer apartado. Dicha descripción se lleva a cabo en los subapartados siguientes: descripción de los convenios colectivos sectoriales; igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, incluyendo cuestiones relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; condiciones de empleo y condiciones de trabajo; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y uso del lenguaje en los convenios colectivos desde la óptica de la igualdad de trato de mujeres y hombres.

En el cuarto apartado se expone una síntesis y valoración sobre los resultados constatados en el presente trabajo.

Finalmente, el apartado quinto detalla una batería de recomendaciones dirigidas a las administraciones públicas competentes, a las y los interlocutores sociales y a las mesas paritarias responsables de la firma de los convenios colectivos sectoriales analizados en este trabajo.



DEFENTSORIA



1. Metodología

Dado que la legislación laboral permite al convenio colectivo mejorar la regulación legal, este estudio tiene como finalidad analizar y evaluar la igualdad de género en los convenios colectivos y plasmar -a modo de radiografía- la posible discrepancia existente entre la normativa legal vigente y su transposición en las cláusulas acordadas mediante negociación colectiva en los convenios colectivos sectoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi vigentes a 31 de diciembre de 2007.

1.1 Objetivo de estudio

El objetivo general establecido en este trabajo consiste en analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa legal antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en los convenios colectivos sectoriales.

Su finalidad central es disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar aquellas recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

1.2 Campo de estudio

El campo de estudio a que hace referencia el presente informe está constituido por un total de 135 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunidad Autónoma de Euskadi y vigentes a 31 de diciembre de 2007 (anexo, tabla 1), siendo la fuente de referencia el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-473/es).

De éstos 135 convenios, 14 son de aplicación en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 21 en Álava, 56 en Bizkaia y 44 en Gipuzkoa. Estos convenios colectivos han sido firmados en muy diversos momentos y, la mayoría de ellos, tienen su vigencia prorrogada.

Estos 135 convenios colectivos afectan, según el mapa elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales (www.crl-lhk.org/c_estructura_mapa.htm), a una población laboral de 412.080 personas, cuyas relaciones laborales se regulan por el derecho privado, sea en el sector privado (397.774 trabajadores y trabajadoras) sea en el sector público (14.306 personas que trabajan para la Administración pública en virtud de un contrato laboral).

El criterio de selección de los convenios colectivos sectoriales y de exclusión de los convenios de empresa ha estado motivado, principalmente, porque las relaciones laborales de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de la CAE, del sector laboral remunerado privado, se encuentran reguladas mediante convenios colectivos sectoriales (397.774 con convenio sectorial frente a 70.637 con convenio de empresa). Y suponen el 65,5% del total de la población asalariada con convenio colectivo o acuerdo regulador, que asciende a 607.071 trabajadoras y trabajadores.

Además, el ámbito de influencia de las organizaciones patronales así como de los agentes sindicales tiende a ser más directa en los negociadores y/o negociadoras de convenios colectivos sectoriales y,

los contenidos de estos convenios, cumplen una importante función de ser referentes en la negociación de los convenios de empresa.

1.3 Variables de estudio

De las cinco variables establecidas, la primera variable tiene por finalidad recabar datos generales de carácter descriptivo de los convenios colectivos sectoriales, mediante las siguientes tres se recaban datos para analizar el grado de cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, comparando la regulación convencional con la regulación legal, y la quinta y última variable tiene por finalidad analizar el uso sexista del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales. Estas variables son:

1) Identificación del convenio colectivo sectorial: número, código, agentes firmantes, ámbito territorial, ámbito funcional, ámbito temporal y número y tipo de cláusulas recogidas en los convenios colectivos objeto de estudio.

2) Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo: cláusulas genéricas declarativas y cláusulas genéricas de mejora referidas a ambos conceptos, creación de comisiones y procedimientos específicos, y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3) Condiciones de empleo y condiciones de trabajo: selección de personal, acceso a categorías y profesiones; retribución, clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo; jornada y horario laboral, ordenación del tiempo de trabajo; vacaciones, regulación alternativa; y salud laboral, reconocimientos médicos y ropa de trabajo.

4) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: maternidad biológica, suspensión del contrato y prestación económica de la Seguridad Social; paternidad, suspensión del contrato y prestación económica de la Seguridad Social; prevención de riesgos en el embarazo y lactancia (evaluación de riesgos, adaptación de las condiciones de trabajo, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo, suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, prestación económica, etc.); permisos por nacimiento de hijo y/o hija y exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado y por lactancia; excedencia por cuidado de familiar; reducción de jornada por cuidado de familiar; y despido por causas objetivas, no computar como abstención ausencias relacionadas con la maternidad y la violencia de género.

5) Uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales.

1.4 Criterios de análisis

Teniendo en cuenta las fuentes del derecho laboral, los convenios colectivos no sólo deben respetar las Leyes (artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sino que, además, la legislación laboral permite al convenio mejorar la regulación legal vigente. Es por ello que, para la contrastación convenio-

legislación laboral, se han establecido y utilizado dos criterios para analizar y valorar las cláusulas de los 135 convenios objeto de estudio:

1) Valoración de los convenios en función de tres tipos de cláusulas:

- Cláusulas declarativas: recogen previsiones legales pero no aportan elementos adicionales.
- Cláusulas de mejora: en caso de mejorar la regulación legal, por contener medidas de acción positiva, adaptaciones de la Ley o regulaciones no previstas.
- Cláusulas ilegales: en caso de incorporar contenidos que contravienen a la legislación.

2) Valoración del uso del lenguaje en los convenios. Para esta revisión se ha utilizado la siguiente categorización:

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (limpiadora, costurera, etc.).
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado (medidas sobre conciliación, etc.).
- Utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (por ejemplo, usar el masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para aquellos jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación ocupacional vertical puede inducir a ella: presidente y secretaria, médico y enfermera, director y profesora, etc.).
- Redacción haciendo un uso correcto del lenguaje.
- Redacción en femenino exclusivamente.





DEFENTSORIA



2. Normativa Laboral Heterónoma

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en 1979, y ratificada por España en 1983. Es un principio fundamental en la Unión Europea que, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, considera la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española de 1978 y en el Estatuto de Autonomía del País Vasco, de 1979, normas ambas que señalan la responsabilidad de los poderes públicos para remover o eliminar los obstáculos que impiden o dificultan el pleno ejercicio de la igualdad.

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la igualdad de trato de mujeres y hombres ha sido definido por la Ley 4/2005 como principio general que debe regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos y, en el marco del estado español, por la Ley Orgánica 3/2007 como *“principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

A continuación, se detalla la normativa laboral heterónoma en materia de igualdad de mujeres y hombres, que ha sido organizada en correspondencia con las variables de análisis descritas en el apartado 1 de este Informe, referido a la metodología.

2.1 Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

Las disposiciones de la Unión Europea en esta materia son de gran relevancia, por lo que se ha considerado conveniente incluir una relación cronológica.

a) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo señala en su artículo 2.4 que *“la presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres”* en todas las materias relacionadas con el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, así como a la Seguridad Social.

b) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989, señala en su artículo 16 que *“debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”*.

c) El Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992), afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la *“igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres”* y en el artículo 6.3 considera lícitas y no discriminatorias puesto que este artículo *“no impedirá que cada Estado Miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”*.

d) El Tratado de Ámsterdam (1997) consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: *“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*.

e) La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000) declara asimismo en el artículo 23: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*.

f) La Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE en diversos apartados y convierte el anterior artículo 2.4 en el nuevo 2.8 con la siguiente dicción: *“Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”, y establece que “los Estados Miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas... así como la información sobre estas medidas y su aplicación”*.

g) La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009, como venimos advirtiendo a lo largo de las páginas anteriores.

Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3, que así lo rotula, y declara que *“los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”*.

En el ámbito estatal, la Constitución española de 1978 ha consagrado el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo como derecho fundamental y establecido la responsabilidad de los poderes públicos, como se recoge en los artículos 9.2 *“corresponde a los poderes públicos promover*

las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...”, 10.2 “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España” y 14 “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo...”.

Con respecto a las acciones positivas, el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 indica que “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. Además, añade que “también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

El Estatuto de los Trabajadores prevé de un modo general en su artículo 17.3 que “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad” (artículo 3).

Esta Ley señala que el principio de igualdad de trato es aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público. Asimismo, diferencia y define dos conceptos relevantes: la discriminación directa y la discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se refiere a “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (artículo 6.1). Explicita, además, que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; las represalias por haber presentado queja, reclamación

o recurso para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres; así como toda orden de discriminar directa o indirectamente.

Define discriminación indirecta por razón de sexo como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (artículo 6.2).

Esta Ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato, de las que, en este caso, interesa resaltar la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Realiza una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento, considerando la dimensión transversal de la igualdad, prestando especial atención al ámbito de las relaciones laborales, respecto a lo cual, la exposición de motivos señala que *“la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”*.

En este sentido, queda redactado el artículo 43 en los términos siguientes: *“de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*. Definiendo al efecto la acción positiva como *“medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*, señalando que compete a los poderes públicos, pero también a las personas físicas y jurídicas privadas.

Finalmente, establece que, en cumplimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas *“deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral”*, señalando asimismo en qué casos será obligatorio que tales medidas estén ordenadas en un conjunto al que ha denominado plan de igualdad, así como el concepto, contenido y transparencia en su implementación.

2.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual ha sido definido por la Directiva 2006/54/CE como *“la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”* (artículo 2).

El concepto acoso por razón de sexo definido en la citada Directiva, similar a la expuesta previamente, refiere la *“situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”* [artículo 2.1 c)].

Diversos artículos de la Constitución Española (CE) proporcionan las vías de accionar frente al acoso por razón de sexo. Así, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, el artículo 15 garantiza la integridad física y moral de las personas, el artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la propia imagen, el artículo 24 aborda contenidos sobre tutela judicial efectiva, el artículo 35.1 garantiza el derecho al trabajo, y el artículo 40.2 establece que se velará por la seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, el concepto de acoso sexual a tenor del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 implica que *“sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*; y define el acoso por razón de sexo en los términos siguientes: *“constituye acoso por razón de sexo 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”*.

En relación a ambos conceptos, la Ley 3/2007 dispone que *“se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”* y que *“el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”* (artículo 7).

Específicamente en el ámbito laboral, el artículo 4.2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge como derecho laboral básico en la relación de trabajo *“el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*. Por tanto, es causa justa para la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora o trabajador por incumplimiento grave por parte del empresario o empresaria de su obligación de protección frente a esas violaciones de su dignidad [artículo 50.1 c)]. En base a la infrac-

ción de la persona trabajadora, se consideran incumplimiento grave y culpa del trabajador y, por tanto, causa de despido disciplinario, *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”* [artículo 54.2. g)].

Por su parte, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica de infracción muy grave en materia de relaciones laborales tanto *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”* como *“el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”* (artículo 8.13). Ambos comportamientos pueden ser sancionados con una cuantía graduada entre un mínimo de 6.251€ y un máximo de 187.515€ [artículo 40.1 c)].

A su vez, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla con un mayor detalle y alcance protector frente a comportamientos acosadores, y reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Principalmente a trabajadores y trabajadoras sensibles a determinados riesgos como los riesgos psicosociales. En consecuencia, supone la existencia de un correlativo deber del empresariado de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales (artículos 14, 15, 16 y 25 de la LPRL).

También, en la Ley de Procedimiento Laboral se recoge la posibilidad de accionar frente al acoso en dos artículos, uno referente a la inversión de la carga de la prueba en caso de que de las alegaciones de la parte actora *“se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”* (artículo 96) y el otro mediante la acción por violación de derechos fundamentales (artículo 181 de la LPL).

Finalmente, el Código Penal tipifica como delito el acoso sexual siempre que se de *“en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual”* (artículo 184).

En cuanto a la regulación de los supuestos de acoso por razón de sexo, indicar que no hay una tipificación penal en esta materia. En todo caso, según sea el resultado o los medios utilizados para llevar a cabo este tipo de acoso existiría un delito de lesiones (artículo 147 y ss. CP), un delito de amenazas (artículo 169 y ss. CP), un delito de coacciones (artículo 172 CP), un delito contra la integridad moral (artículo 173 CP), un delito contra la intimidad (artículo 197 CP), un delito de calumnia (artículo 205 CP) o un delito de injurias (artículo 208 CP).

Interesa subrayar, finalmente, que el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 está dedicado a las Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, señalando que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias*

o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Y recomienda acordar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.3 Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

Las condiciones de empleo incluyen aspectos relacionados con la contratación y extinción del contrato e inicio y fin de la actividad laboral. A su vez, las condiciones de trabajo delimitan el desarrollo de la relación laboral, esto es, el salario, la jornada, vacaciones, etc.

Los procedimientos y criterios de selección del personal pueden constituir cauces de exclusión o perjudiciales para el acceso al trabajo en función del sexo de la persona. En este momento inicial, en el que no hay una relación laboral, las personas se encuentran en una situación de desprotección y con serias dificultades para poder acreditar, aunque sea mediante indicios, que se ha producido discriminación por razón de sexo. Dificultades que también se producen en la promoción profesional, situación que se presentará vinculada a una presunta discriminación retributiva.

En la regulación de esta materia están presentes las normas internacionales y, priorizando en el tiempo, la Organización Internacional del Trabajo con el Convenio núm. 111 de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con este Convenio se inaugura la prohibición de discriminación en el empleo y ocupación, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones así como las condiciones de trabajo. Además, obliga a todo Estado para el que este Convenio se halle en vigor *"a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación"*.

Sin embargo, son tres las Directivas europeas que ejercen una mayor impronta en la regulación interna. Entre ellas se encuentra la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Transpuesta al ordenamiento interno por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social) modificadora de diversos preceptos de la legislación laboral. Por su parte, la Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, procede a dar nueva redacción, entre otros, al artículo 3 cuya transcripción literal es fundamental por el futuro devenir de la regulación interna:

"1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos

los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Para ello, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que:

a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;

b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales”.

Especial mención merece la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuyo objeto principal es garantizar la aplicación de dichos principios. Refunde otras Directivas y dedica su Título II, a modo de disposiciones específicas, a la igualdad de trato con la consiguiente prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, en la retribución y en los regímenes profesionales de seguridad social. (Deroga a partir del 15 de agosto de 2009 las Directivas 75/117/CEE del Consejo, 76/207/CEE del Consejo, 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 86/378/CEE del Consejo, 96/97/CE del Consejo, 97/80/CE del Consejo y 98/52/CE del Consejo, “sin perjuicio de las obligaciones que incumben a los Estados Miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las Directivas” anteriores).

En esta materia, el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge una declaración general en cuanto a la igualdad en las condiciones de empleo y en las condiciones de trabajo, cuando indica que “*el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación*

y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Y este precepto también especifica que *“no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*.

También la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge expresamente como derecho laboral básico de la persona el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo (artículo 4.2). Asimismo, insiste en garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo cuando el ingreso al trabajo se lleva a cabo mediante agencias de colocación sin fines lucrativos (artículo 16.2).

Asimismo, la prohibición de discriminación en las relaciones laborales se recoge meridianamente clara al entenderse la nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales empresariales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables o favorables o adversas en el empleo y condiciones de trabajo (artículo 17.1).

Como consecuencia de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, la Ley del Estatuto de los Trabajadores se ha visto enriquecido con un nuevo artículo, el 17.4, por la apuesta por la acción positiva en el acceso al empleo, de manera que *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”*.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores incluye el mandato de que los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (artículo 22.4) y establece que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los y/o las representantes de los trabajadores y trabajadoras, debiendo aplicarse, en todo caso, unos criterios de ascenso de acuerdo a reglas comunes para ellos y ellas (artículo 24). Sin embargo, la aplicación de reglas comunes no garantiza que se estén aplicando criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Esto es, la utilización operativa de ciertos criterios puede arrojar resultados discriminatorios para las trabajadoras.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, tiene especial importancia la salarial. En ese sentido, el principio de igualdad de retribución y otros beneficios sociales va a estar presente, desde hace años, en la normativa internacional en la materia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio núm. 100 de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, entendiéndose en su contenido que *“el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”* y que *“la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”*.

En la misma línea, la Unión Europea aprueba una serie de Directivas incidiendo y regulando materias relacionadas con la igualdad en la remuneración económica y otros beneficios sociales:

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en materia a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (Directiva que será derogada en 2009 como ya ha sido expuesto anteriormente).
- Directiva “refundidora” de 5 de julio de 2006 recoge el principio de igualdad de retribución al preceptuar en su artículo 4 que *“para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”*.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social y modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (ambas Directivas estarán derogadas a partir del 15 de agosto de 2009 en aplicación de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio). Esta Directiva establece que el concepto de regímenes profesionales de la seguridad social se corresponde con prestaciones destinadas a completar las ofrecidas por el sistema de la Seguridad Social, sin excluir ningún tipo de prestación, prohibiendo expresamente establecer en estos regímenes edades diferentes de jubilación para los hombres y para las mujeres y considerando como retribución a los planes de pensiones.

Además del reconocimiento al derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española así como la prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo en su artículo 35, la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores desarrolla el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en materia retributiva, estableciendo en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

El término “*trabajo de igual valor*” se introduce en la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y el concepto “*retribución*”, reemplazando al de “*salario*”, se introduce por el único artículo de la Ley 33/2002, de 5 de julio de modificación del artículo 28 de este Estatuto, transponiendo, al mismo tiempo, la Directiva 75/117/CEE que viene a sustituir el principio de igualdad salarial vigente hasta esa fecha al incorporar expresamente el principio de igualdad retributiva.

En materia de condiciones de trabajo y género, otro elemento a destacar es la nueva redacción del artículo 38.3 de dicho Estatuto (motivado por la Ley Orgánica 3/2007). Este artículo garantiza el derecho íntegro a los días de las vacaciones cuando coinciden en el tiempo con circunstancias relacionadas con la maternidad de la trabajadora, de manera que *“cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”*.

En relación a la sanción de conductas, comportamientos y decisiones discriminatorias por razón de sexo, se encuentra tipificada en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

Esta Ley tipifica de infracción muy grave aquellas decisiones unilaterales del empresariado que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo y en materia de empleo. También es infracción muy grave el establecer condiciones, mediante publicidad, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo (artículo 16.2 LISOS). La sanción económica establecida para ambas infracciones (artículo 40.1) oscila entre un mínimo de 6.251€ y un máximo de 187.515€.

También, la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral viene tratada en la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril) a través de dos mecanismos procesales, uno referido a que el Juez o Tribunal puede recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes (artículo 95.3) y, otro, a la inversión de la carga de la prueba cuando en los procesos se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo (artículo 96).

Finalmente, el Código Penal 10/1995, de 23 de noviembre, no es ajeno a tipificar como delito contra los derechos de los trabajadores aquellas personas que ofrezcan empleo, condiciones de trabajo engañosas o falsas o contraten trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos laborales (artículo 312.1).

2.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La maternidad y la conciliación de los trabajadores así como de las trabajadoras se encuentran reguladas en la legislación internacional. No obstante, en las materias relacionadas con las suspensiones, permisos, excedencias y reducciones de jornadas se profundizan en la legislación española.

Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo ha protegido la maternidad de las mujeres trabajadoras (Convenio núm. 3, adoptado por la Primera Conferencia Internacional del Trabajo de 1919, es el primer Convenio ratificado por España en julio de 1923), habiendo revisado en dos ocasiones su legislación.

La última revisión del año 2000 se justifica por la finalidad *“de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales”* y *“teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad”*. Asimismo, establece diversas prescripciones sobre la protección de la salud, la licencia de maternidad, la licencia en caso de enfermedad o complicaciones o riesgo como consecuencia del embarazo o parto, las correspondientes prestaciones pecuniarias, el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, la protección del empleo de la trabajadora embarazada y la garantía de que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo (convenio 183, artículo 8.1).

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal fue abordado por la Organización Internacional del Trabajo, por primera vez, en 1965. Este organismo dirigió a los Estados Miembros una recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (Recomendación núm. 123 de 22 de junio de 1965, no vinculante) por advertir que *“en muchos países son cada vez más numerosas las mujeres que trabajan fuera del hogar formando parte integrante y esencial de la fuerza de trabajo, que muchas de esas mujeres tienen problemas especiales originados en la necesidad de conciliar su doble personalidad familiar y profesional y que muchos de los problemas especiales que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares no son problemas exclusivos de las trabajadoras, sino de la familia y de la sociedad en su conjunto”*, reconoce que *“se necesita una adaptación social continua para resolver esos problemas en forma que sea compatible con la mejor conveniencia de todos los interesados”*.

La segunda intervención legislativa de dicha Organización Internacional es de 1981 con el Convenio 156 sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Sus contenidos están basados en diversas Declaraciones y Convenciones internacionales que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras y, en particular, en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Este Convenio subraya que *“los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre*

el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia". Además, reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores y se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos y/o hijas a su cargo y respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Hace hincapié en que se aplicará a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías.

Asimismo, la Unión Europea aborda la regulación de la maternidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de diversos instrumentos jurídicos, y estos son:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia prevé un permiso de maternidad de como mínimo 14 semanas ininterrumpidas y distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislación y práctica nacionales (La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la transpone al ordenamiento interno español en lo relativo a seguridad y salud laboral y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en lo que concierne a la conciliación de la vida familiar y laboral). Este permiso por maternidad deberá incluir un permiso obligatorio mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto. Prohíbe el despido por maternidad y establece la suspensión del contrato de trabajo por maternidad con garantía de los derechos del contrato y su retribución o prestación económica de seguridad social adecuada.

- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 (se transpone esta Directiva mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre) relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general europeo (UNICE, CEEP y CES), en el que se establecen las disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de los padres y madres con empleo remunerado. Mediante la cláusula 2.1 se regula la concesión *"de un derecho individual a un permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante, al menos, un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que pueda ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales"*.

A su vez, la cláusula 3.1 prevé que *"los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador"*.

- Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, complementa la Directiva 92/85/CEE al tiempo que modifica la Directiva 76/207/CEE en varios aspectos. En lo que respecta a la materia tratada, procede a dar una nueva redacción al artículo 2.7: *"La presen-*

te Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad. La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia. Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva. La presente Directiva tampoco afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”.

- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto, entre otras, las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009. En los artículos 15: Reintegración tras un permiso de maternidad y 16: Permiso de paternidad y de adopción recoge lo preceptuado en la Directiva 2002/73/CE, referenciado en el párrafo anterior.

Finalmente, la Resolución del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2002 (DOUE C 218/02, de 31 de julio de 2002), relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, insta a los Estados miembros a adoptar las medidas encaminadas a la consecución de la efectiva igualdad y reconoce que “tanto los hombres como las mujeres, sin discriminación fundada en el sexo, tienen derecho a compaginar la vida profesional y familiar”. Dicha Resolución plantea que la igualdad entre hombres y mujeres supone:

- La necesidad de compensar las desventajas de las mujeres en las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en las condiciones de participación en la vida familiar, derivada de prácticas sociales que presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.

- La igualdad de trato entre padres y madres trabajadoras, en particular en cuanto a la necesidad de ausentarse del lugar de trabajo para atender a hijos y/o hijas u otras personas que dependen.

- La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar, porque es una ventaja tanto para los hombres como para las mujeres y constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad, la maternidad, la paternidad y los derechos de los

niños y niñas. Y porque son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.

- El derecho de las mujeres y los hombres a compaginar, sin discriminación por razón de sexo, la vida profesional, familiar y personal.

- La necesidad de llevar a cabo un enfoque global e integrado de la articulación de la vida profesional y familiar como un derecho de los hombres y de las mujeres y un factor de realización personal en la vida pública, social y familiar y privada, un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados miembros y de la Comunidad Europea.

En el marco del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, suele recogerse la protección de la salud de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, aunque sería más propio hacerse constar de forma explícita en los manuales de prevención de riesgos laborales y así explicitarlo en los convenios colectivos.

La protección de la salud durante el embarazo y la lactancia viene regulada en normas internacionales, bien a través de la protección de la maternidad como lo prevé la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio núm. 183 de 2000, o en el ámbito de la seguridad y de la salud de las trabajadoras en el ámbito del trabajo remunerado. En esta materia se encuentran las siguiente dos Directivas:

- Directiva “Marco” 89/391/CEE, de 12 de junio 1989, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva específica 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, exige siempre en las tres situaciones que las trabajadoras comuniquen su estado al empresario según la legislación y práctica nacional (ambas Directivas han sido transpuestas al ordenamiento interno por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de riesgos laborales).

La Constitución recoge esta protección en varios preceptos de los principios que tienen que regir la política social y económica y que los poderes públicos aseguran la protección integral de las madres (artículo 39.2); velarán por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2); y mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad (artículo 41).

Y la Ley del Estatuto de los Trabajadores contiene prescripciones en relación con la extinción del contrato de trabajo. En el despido por la causa objetiva de absentismo, no computan como faltas de asistencia al trabajo las ausencias debidas al riesgo durante la maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia siempre que la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Además de lo expuesto hasta aquí, la protección de la salud durante el embarazo y la lactancia está recogida en la Ley 31/1995, de 9 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Su artículo 26 establece que la evaluación de riesgos debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como en periodo de lactancia, a agentes (sin especificar cuales son esos agentes), procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. En caso de que los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario o la empresaria debe adoptar las medidas pertinentes para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones, o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el caso de requerir el cambio de puesto o función, éste se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de no existir un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Ahora bien, la regulación prevé que si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado (artículo 45.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge como infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales “no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia” (artículo 13.1) y sanciona dicha infracción con una cuantía que se gradúa entre un mínimo de 40.986€ y un máximo de 819.780€ [artículo 40.2 c)].

Además, la Ley 3/2007 introduce en el Título IV -dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades- el Capítulo II que bajo el rótulo de “*igualdad y conciliación*” recoge los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (artículo 44) y señala:

1. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. *El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

3. *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*

A continuación se expone la normativa reguladora de los derechos en materia de suspensiones contractuales, permisos, excedencias y reducciones de jornada.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD

El artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo la maternidad y la adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años [Letra d) redactada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras].

Esta suspensión -que garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo- viene regulada en el apartado 4 del artículo 48 y explicita que “en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo”. Añade que “*el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo*”. E indica que “*no obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal*”.

En referencia al padre, el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto expone que “*en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente*”, refiriéndose al permiso por paternidad que veremos más abajo.

En dicho Estatuto también se regula el parto prematuro o complicado, de manera que *“en los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre”*. Además, *“en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle”*.

A su vez, dispone que *“en los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión”*. Y que *“en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples”*, y *“en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida”*.

El precepto continúa precisando que *“los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen”*. También recoge que *“en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción”*.

En relación al supuesto de suspensión del contrato por maternidad, las personas beneficiarias tienen derecho a un subsidio del 100% de la base reguladora fijada para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes (artículo 133 quater del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra

la Violencia de Género) contempla esta situación como causa de suspensión del contrato de trabajo *“por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”* con reserva de puesto de trabajo *“en el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”*. Además y siempre que reúna los requisitos de carencia, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo en el período de suspensión de su contrato.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

La Ley Orgánica 3/2007 instaura un nuevo permiso por paternidad, incorporado como artículo 48 bis en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

- *“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4”*.
- *“En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro”*.
- *“El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión”*.
- *“La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente”*.

Durante la suspensión del contrato por paternidad, el padre tiene derecho al cobro de la correspondiente prestación de la Seguridad Social, en forma de subsidio, en la misma cuantía que la prevista para el subsidio por maternidad, esto es, el 100% de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes (artículo 133 decies Ley General de la Seguridad Social).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

La Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 45.1 d) reconoce el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses como causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

En desarrollo de esa previsión, el artículo 48.5 dispone que *“en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”*.

En caso de suspensión del contrato de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o lactancia, ésta tiene derecho a percibir un subsidio de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora prevista para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (artículo 135.4 y 135 ter de la LGSS).

PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJA O HIJO

45

El artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a un permiso retribuido de 2 días por el nacimiento de hija o hijo, y cuando por ese motivo el padre deba desplazarse, el plazo será de 4 días.

PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO

El artículo 37.3 de dicha Ley reconoce el derecho a un permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban hacerse dentro de la jornada de trabajo, durante el tiempo necesario para tal efecto.

PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJA O HIJO PREMATURO O QUE DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, añade el apartado 4.bis al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se reconoce un permiso retribuido, tanto a la madre como al padre, de una hora diaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas con carácter prematuro o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

El artículo 37.4 de dicho Estatuto reconoce que la reducción por lactancia ha de entenderse como una reducción de la jornada que tuviera la trabajadora o trabajador en el momento del ejercicio de este derecho. Ello supone la compatibilidad entre el permiso de lactancia y la reducción de la jornada por guarda legal. Este precepto indica que *“las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”*. Añade que *“la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla”*. Finalmente, especifica que *“este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”*.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE MENORES Y MOTIVOS FAMILIARES

El artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los siguientes términos: *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”*.

A su vez, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, amplía el colectivo por el que cabe acogerse a una reducción de la jornada cuando sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada constituye un derecho individual, sin embargo, la disposición permite que, en caso de que dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (introducido por la Ley Orgánica 3/2007) establece que *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*.

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS Y FAMILIARES

El artículo 46.3 de dicho Estatuto establece que *“los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”*. Asimismo, explicita que *“también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”*. Y añade que *“la excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”*.

A su vez, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, introduce un nuevo párrafo al artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en los que la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa. Este artículo dispone que cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

REDUCCIÓN DE JORNADA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, añade un nuevo apartado al artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el séptimo. En el mismo se reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo 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 flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos, o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En general, las violaciones de derechos a los permisos y reducciones de jornada están previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se considera infracción grave la trasgresión de las normas y los límites legales o pactados, entre otras, en materia de permisos y, en general, en materia de tiempo de trabajo (artículo 7.5 LISOS) y sanciona dicha infracción con un mínimo de 626€ y un máximo de 6.250€ (artículo 40.1 LISOS).

En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los derechos descritos en los apartados f), g), h) y j)), hay que subrayar que el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores indica que *“corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria”*.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 ha añadido un nuevo apartado 8 al artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual se establece que *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”* refiriéndose en este caso a supuestos no recogidos como derecho a guarda legal.

La Ley de Procedimiento Laboral establece en su artículo 138 bis (artículo añadido por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) reglas por las que se rige el procedimiento para dilucidar los conflictos que se susciten en torno a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares y que señala que:

“a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días”.

2.5 Uso sexista del lenguaje

Si bien abundan las recomendaciones en materia de uso no sexista del lenguaje, en general, se trata de normativa no vinculante, o vinculante para la propia organización emisora, como indican las diferentes recomendaciones que se enumeran a continuación:

- UNESCO, Organización de Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura, aprobó el uso no sexista del lenguaje y visibilización de las mujeres en sus documentos, a través de la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1) del párrafo 2), 1987, y de la Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3, 1989. Tras ellas, elaboró la publicación *“Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje”* de 1991, que inicia señalando *“El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo”*.

- Recomendación de 21 de febrero de 1990 aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Eu-

ropa, núm. R (90), constituye la primera regulación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, en la que subrayan *"el papel fundamental que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de los individuos y la interacción que hay entre el lenguaje y las actitudes sociales"*, y expresan que *"el sexismo que se refleja en el lenguaje utilizado en la mayor parte de los estados miembros del Consejo de Europa —que hace predominar lo masculino sobre lo femenino— constituye un estorbo al proceso de instauración de la igualdad entre mujeres y hombres, porque oculta la existencia de las mujeres, que son la mitad de la humanidad, y niega la igualdad entre hombre y mujer"*. Advierte, además, que el uso de la forma masculina para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de las que se habla. Y recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el uso del lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para hacerlo:

1. Promover la utilización, en la medida en que sea posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.

2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la Administración pública y la educación estén en armonía con el principio de igualdad de sexos.

3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

- La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 14 sobre criterios generales de actuación de los Poderes Públicos contiene el mandato de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi se debe citar:

- La Instrucción del Lehendakari, de 18 de marzo de 1994, para erradicar el uso sexista en lenguaje e imágenes, dirigida a las instituciones públicas vascas.

- Y la Ley 4/2005 dispone que los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (artículo 18.4). Asimismo, en diversas disposiciones contiene el mandado de un uso no sexista del lenguaje en la docencia universitaria y trabajos de investigación; libros de texto y materiales didácticos; y en los medios de comunicación social. Más específicamente, respecto del contenido del presente informe, el artículo 42.2, establece que *"La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje (...)"*.

2.6 Síntesis de la normativa laboral heterónoma

Seguidamente se presenta una síntesis de la normativa laboral heterónoma de aplicación a las cláusulas agrupadas en las variables objeto de análisis en el presente trabajo:

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

- Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979 (artículo 4.1).
- Unión Europea: Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 (artículo 2.4); Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989 (artículo 16); Protocolo sobre Política Social, Anexo al Tratado de Maastrich (1992) (artículos 2.1 y 6.3); Tratado de Ámsterdam (1997) (artículo 141.4); Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) (artículo 23); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 2.8); Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 3); y Directiva que refunde y deroga a partir del 15 de agosto de 2009 las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE, 98/52/CE y 2002/73/CE.
- Constitución Española (1978): artículos 9.2, 10.2 y 14.
- Ley Orgánica 3/2007: artículos 3, 6, 8 y 11.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995): artículo 17.3.
- Ley 4/2005: artículo 5.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Unión Europea: Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 25 de marzo de 1957 (artículo 2 y 3); y Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 2).
- Constitución Española (1978): artículos 9.2, 15, 18, 24, 35.1 y 40.2.
- Ley Orgánica 3/2007: artículo 7.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995): artículos 4.2. e), 50.1. c) y 54. 2. g).
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2000): artículos 8.13, 8.13 bis y 40.1 c).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995): artículos 14, 15, 16, y 25.
- Ley de Procedimiento Laboral (1995): artículos 96 y 181.

- Código Penal (1995): artículo 184 (acoso sexual) y artículos 147, 169, 172, 173, 197, 205 y 208 (acoso por razón de sexo).

CONDICIONES DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Organización Internacional del Trabajo: Convenio núm. 100 de 1951 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; y Convenio núm. 111 de 1958 relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Unión Europea: Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 3); Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (Título II, artículos de 4 a 16).
- Constitución Española (1978): artículos 9.2, 14 y 35.1.
- Ley Orgánica 3/2007: artículo 5.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995): artículos 4.2. c), 16.2, 17.1, 17.4, 22.4, 24.2, 28 y 38.3.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2000): artículos 16.2 y 40.1. c).
- Ley de Procedimiento Laboral (1995): artículos 95.3 y 96.
- Código Penal (1995): artículo 312.2.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979 (Párrafo decimocuarto del Preámbulo).
- Organización Internacional del Trabajo: Convenio núm. 156 de 1981, relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares; Recomendación núm. 165 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (esta Recomendación reemplaza la inicial Recomendación núm. 123 de 1965 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares); Convenio núm. 183 de 2000, sobre la protección de la maternidad (este Convenio revisa el anterior núm. 103 de 1952); y Recomendación núm. 191 de 2000, sobre la protección de la maternidad (Recomendación revisa la anterior núm. 95 de 1952).

- Unión Europea: Directiva “Marco” 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental (cláusulas 2.1 y 3.1); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002 (artículo 2.7); Resolución del Consejo de Ministros y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2002, relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar; y Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (artículo 15 y 16).
- Constitución Española (1978): artículos 39.2, 40.2 y 41.
- Ley Orgánica 3/2007: artículo 44 (derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral).
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995): artículo 52. d).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995): artículo 26.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2000): artículos 13.1 y 40.2. c).

SÍNTESIS EN BASE A LA NORMATIVA ESPECÍFICA SEGÚN LOS SIGUIENTES APARTADOS:

- *Suspensión del contrato por maternidad*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 45.1 d) y 48.4; y Ley General de la Seguridad Social (1994), artículo 133 quater.
- *Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículos 45.1 n) y 48.6; y Ley General de la Seguridad Social (1994), artículo 208 1.1 e) y 1.2.
- *Suspensión del contrato por paternidad*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 45.1 d) y 48.4; y Ley General de la Seguridad Social (1994), artículo 133 decies.
- *Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y lactancia natural*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículos 45.1 d) y 48.5; y Ley General de la Seguridad Social (1994), artículo 135.4 y 135 ter.
- *Permisos por nacimiento de hija o hijo*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.3.
- *Permiso por exámenes prenatales y preparación al parto*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.3.
- *Permiso y reducción de jornada en caso de nacimiento de hija o hijo prematura o que deba*

permanecer hospitalizado: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.4 bis.

- *Permiso y reducción de jornada por lactancia*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.4.

- *Reducción de jornada por guarda legal de menores y motivos familiares*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.5.

- *Excedencia para el cuidado de hijos y/o hijas y familiares*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 46.3.

- *Reducción de jornada de víctimas de violencia de género*: Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 37.7.

Y normativa específica común sobre permisos y reducciones de jornada:

- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2000), artículo 7.5 y 40.1; Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995), artículo 34.8 y 37.6; y Ley de Procedimiento Laboral (1995), artículo 138 bis.

USO SEXISTA DEL LENGUAJE

53

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1) del párrafo 2), 1987.

- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3, 1989.

- “Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje” publicada por la UNESCO en 1991.

- La Recomendación de 21 de febrero de 1990 aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (núm. R 90)

- Ley Orgánica 3/2007 (artículo 14)

- Instrucción del Lehendakari, de 18 de marzo de 1994, para erradicar el uso sexista en lenguaje e imágenes.

- Ley 4/2005, artículo 18.4 y artículo 42.2.



DEFENTSORIA



3. Resultados

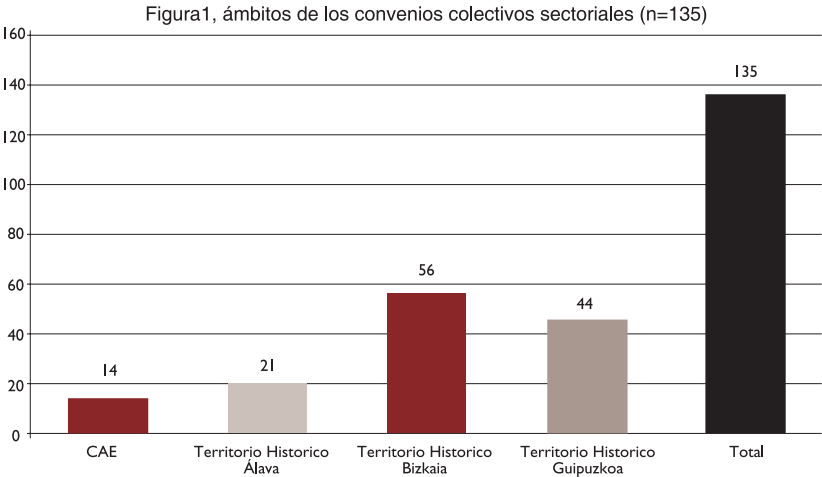
El convenio colectivo constituye la aportación principal del Derecho del Trabajo a las fuentes del derecho. A diferencia de otras ramas del ordenamiento jurídico, emerge de la negociación colectiva y representa un pacto entre la empresa y la representación de trabajadoras y trabajadores, cuya finalidad es lograr consenso sobre la regulación de cuestiones relacionados con los contratos de trabajo así como con derechos y obligaciones en las relaciones laborales. Los acuerdos alcanzados tienen naturaleza de norma jurídica.

Esta herramienta aporta un componente democratizador en la conformación del derecho, puesto que la negociación colectiva permite la participación directa en su creación a los y las representantes a quienes va dirigida la norma. Esta peculiaridad, además de no existir en el conjunto del ordenamiento, dota de potestad a sus agentes para introducir cambios relevantes en materia de relaciones laborales en el derecho privado. Y, en relación a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, está legitimada para incorporar cuestiones para la promoción de la igualdad real y efectiva en las empresas privadas así como para acordar medidas específicas dirigidas a erradicar desigualdades históricas hacia las mujeres, tal y como recoge el artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Capítulo III del Título IV de la Ley 3/2007.

En el presente Informe Extraordinario se exponen los resultados constatados en el análisis de los 135 convenios colectivos sectoriales vigentes a 31 de diciembre de 2007 en la Comunidad Autónoma de Euskadi. La exposición de los mismos se efectúa en base a las variables objeto de estudio expuestos en el apartado 1: descripción de los convenios colectivos; igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, incluyendo cuestiones específicas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo; condiciones de empleo y condiciones de trabajo; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales.

3.1 Descripción de los convenios colectivos

Los convenios colectivos sectoriales seleccionados en este trabajo son los 135 publicados en la página web de la Consejería de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y con vigencia a 31 de diciembre de 2007. La fecha de firma de los mismos oscila entre julio 1981 (Empleados de fincas urbanas, nº 62) y octubre 2007 (Pastelerías y confiterías, nº 78, y Comercio en general, nº 98).



En cuanto al ámbito de aplicación, los datos expuestos en la figura 1 constatan que 14 convenios colectivos regulan las relaciones laborales de trabajadoras y trabajadores a nivel de Comunidad Autónoma, 21 se circunscriben al Territorio Histórico de Álava, 56 al de Bizkaia y, finalmente, 44 corresponden a Gipuzkoa (anexo tabla 1).

Estos 135 convenios colectivos afectan, según el mapa elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales, a una población laboral de 412.080 personas cuyas relaciones laborales se regulan por el derecho privado, sea en el sector privado (397.774 trabajadores y trabajadoras) sea en el sector público (14.306 personas que trabajan para la administración pública en virtud de un contrato laboral; a ellas se refieren 6 de los convenios analizados).

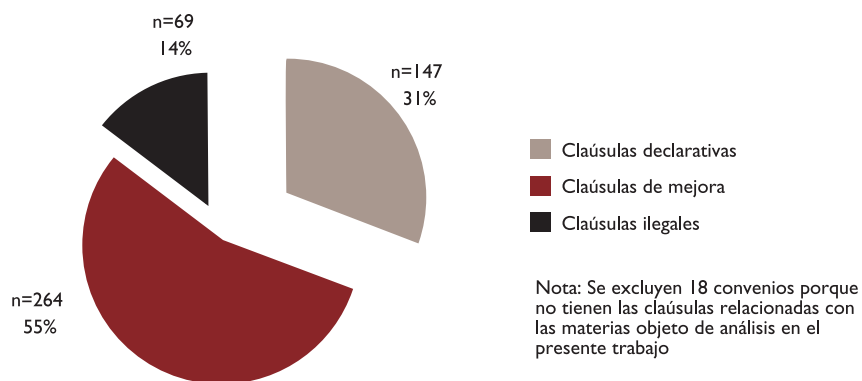
De los 135 convenios objeto de estudio, 13 (9,6%) han sido firmados tras la aprobación de la Ley 3/2007. Tanto el ámbito como el sector de los mismos son:

- CAE, Colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social, nº 6.
- CAE, Ikastolas, nº 8.
- Álava, Comercio del calzado, nº 16.
- Álava, Hostelería, nº 24.
- Álava, Servicios sociales de intervención y asistencia a la infancia, juventud y familia, nº 32.
- Bizkaia, Artes gráficas, manipulados de papel y cartón y editoriales, nº 37.
- Bizkaia, Bingos, nº 41.
- Bizkaia, Pastelerías y confiterías, nº 78.
- Gipuzkoa, Comercio en general, nº 98.
- Gipuzkoa, Comercio textil, nº 100.
- Gipuzkoa, Construcción, nº 101.
- Gipuzkoa, Oficinas y despachos, nº 125.
- Gipuzkoa, Peluquerías, institutos capilares y gimnasios, nº 127.

En un primer análisis de las cláusulas recogidas en los 135 convenios colectivos sectoriales se constata que 18 de ellos no incluyen cláusula alguna vinculada con el desarrollo de la igualdad de trato de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Por ello, quedan excluidos los siguientes convenios: nº 18, 20, 22, 31, 32, 42, 47, 54, 55, 62, 63, 73, 80, 84, 94, 86, 118 y 126 del análisis expuesto en todos los subapartados, excepto en el correspondiente al uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales (subapartado 3.5).

Estos 117 convenios colectivos sectoriales recogen un total de 480 cláusulas regulando múltiples y variadas cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Lo que representa una media de 4,1 cláusulas por cada convenio colectivo sectorial. Como muestra la figura 2, estas cláusulas responden a las tres tipologías establecidas: 264 cláusulas (55%) recogen contenidos que mejoran la regulación legal; 147 (30,6%) reproducen o recuerda la previsión legal; y las 69 restantes (14,4%) reproducen o recuerda la previsión legal.

Figura 2, Tipología de las cláusulas (n=480) recogidas en 117 convenios colectivos sectoriales



En el anexo de este Informe se incluyen las tablas 5, 5.1, 5.2 y 5.3; 6, 6.1, 6.2 y 6.3; 7, 7.1, 7.2 y 7.3; y 8, 8.1, 8.2 y 8.3. En ellas se exponen datos relativos a la descripción y a los resultados de los convenios colectivos sectoriales según el ámbito de aplicación de los mismos.

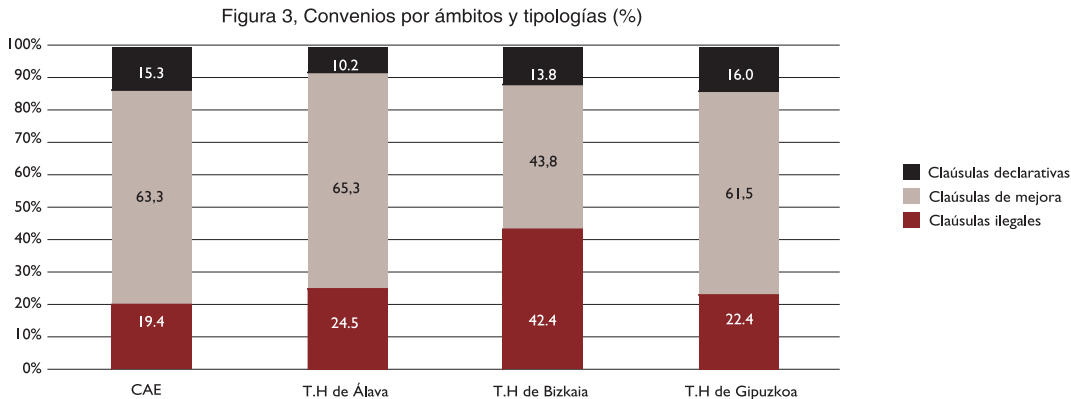
Así, en las tablas 5, 5.1, 5.2 y 5.3 se recogen las 72 cláusulas abordadas en los 14 convenios colectivos sectoriales de ámbito de aplicación de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las cuales 47 (65,3%) introducen mejoras a la regulación vigente; 14 cláusulas (19,4%) reproducen o recuerda la previsión legal; y 11 cláusulas (15,3%) contravienen la previsión legal.

A su vez, en las tablas 6, 6.1, 6.2 y 6.3 son 49 las cláusulas recogidas en los 21 convenios colectivos sectoriales de aplicación en el Territorio Histórico de Álava. De éstas, 32 (65,3%) aportan mejoras a la regulación vigente; 12 cláusulas (24,5%) reproducen la regulación vigente; y 5 cláusulas (10,2%) son de naturaleza ilegal.

Asimismo, en las tablas 7, 7.1, 7.2 y 7.3 se exponen las 203 cláusulas recogidas en los 56 convenios colectivos sectoriales del Territorio Histórico de Bizkaia. De las mismas, 89 (43,8%) introducen mejoras a la regulación vigente; 86 cláusulas (42,4%) transponen en los convenios la regulación vigente; y 28 cláusulas (13,8%) contravienen la normativa.

Finalmente, las tablas 8, 8.1, 8.2 y 8.3 describen la distribución de las 156 cláusulas recogidas en los 44 convenios colectivos sectoriales del Territorio Histórico de Gipuzkoa. De estas cláusulas, 96 (61,5%) tienen como finalidad introducir mejoras a la regulación vigente; 35 cláusulas (22,4%) únicamente transponen contenidos ya regulados por la normativa vigente; y 25 cláusulas (16%) contravienen lo establecido por la legislación.

Una síntesis de los datos recogidos en dichas tablas se expone en la figura 3.



A continuación se pasa a describir la distribución de éstas 480 cláusulas en función de las materias que aglutinan cada una de las variables objeto de análisis. Estos datos están recogidos en las tablas 2, 3 y 4 y anexadas al presente Informe Extraordinario.

3.2 Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

En este subapartado, tal y como se expone en la tabla 2 del Anexo, se constata que, del total de 480 cláusulas, 74 (15,4%) regulan contenidos relacionados con los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, y acoso sexual y acoso sexista por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa del sector privado (con la salvedad de los 6 convenios colectivos sectoriales que afectan a personal al servicio de administraciones públicas). Estas 74 cláusulas se encuentran recogidas en 55 convenios colectivos sectoriales. La media de cláusulas por convenio es de 1,3.

Se analizan, en este subapartado, tres cuestiones referidas a: cláusulas genéricas declarativas o de mejora relativas a los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (30 cláusulas); creación de comisiones y/o procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (4 cláusulas); regulación del acoso sexual y acoso por razón de sexo (39 cláusulas) y otras cláusulas (1 cláusula).

CLÁUSULAS GENÉRICAS DECLARATIVAS O DE MEJORA RELATIVAS A LOS CONCEPTOS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Hay 30 cláusulas genéricas vinculadas a estas materias y recogidas en 29 convenios colectivos sectoriales. La gran mayoría de las mismas son de naturaleza declarativa genérica (22 cláusulas, 22 convenios) y sólo 8 cláusulas, recogidas en igual número de convenios, inciden mejorando la normativa

vigente en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

En relación a las cláusulas de naturaleza declarativa genérica, destacan los convenios colectivos sectoriales siguientes:

- El convenio de Centros privados de enseñanza reglada de la Comunidad Autónoma Vasca (nº 5), que regula la contratación reconociendo la aplicación de las condiciones laborales recogidas en el convenio a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo, con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.
- En parecidos términos recoge dicha cuestión el convenio de Conservas y salazones de pescado de Bizkaia (nº 51) cuando explicita el compromiso a erradicar cualquier tipo de discriminación, que pueda existir o pudiera darse, en materia de sexo, uso del lenguaje, contratación, etc.
- El convenio de la Construcción de Bizkaia (nº 53) establece como principio de igualdad que ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su raza, sexo, religión, pertenencia a partido político u organización sindical.
- También el convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) incluye una cláusula en términos similares (igualdad y no discriminación en función de la ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, antecedentes penales, etc.). No obstante, llama la atención que entre sus contenidos no mencione la discriminación por razón de sexo.
- El convenio de Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAE (nº 6) contiene una cláusula declarativa genérica estableciendo que las condiciones del convenio afectan a todo el personal que desarrolla su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo. En términos similares regulan dichos contenidos el convenio de Industria cerámica de Gipuzkoa (nº 108), el de Colectivo de la industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas de Gipuzkoa (nº 117), y el convenio de Hostelería de Gipuzkoa (nº 106).
- El correspondiente a Artes gráficas de Gipuzkoa (nº 93) se limita a acordar que en la empresa los trabajadores y trabajadoras no serán discriminados por ninguna cuestión.
- Finalmente, el convenio de Cemento de Álava (nº 21) y el de Hormigones y canteras de Bizkaia (nº 65) incluyen una cláusula genérica de no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, resulta de interés destacar el grupo de convenios colectivos que incluyendo cláusulas declarativas genéricas contienen, también, una regulación contraria a la legislación vigente. En esta situación se encuentran:

- El convenio de Icastolas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia (nº 8) contiene una cláusula de no discriminación en las condiciones laborales por razón de, entre otras, la modalidad contractual,

edad y sexo, si bien es restrictiva al establecer el criterio de a igual categoría igual retribución cuando la legislación vigente establece la equivalencia entre retribución y trabajo de igual valor (artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*).

-El convenio de Instalación y mantenimiento de aire acondicionado y calefacción (nº 67) recoge una cláusula declarativa de respeto al principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos e incluye también, en contra de la legislación vigente (artículo 28 ET), una cláusula reconociendo “la igualdad salarial a trabajador de igual valor”.

- En similar situación de vulneración de la legislación vigente sobre el principio de “igual salario por trabajo de igual valor” se constata en las cláusulas declarativas genéricas recogidas en el convenio de Autoescuelas de Bizkaia (nº 38) así como en el de Intervención Social de Bizkaia (nº 68).

- Merece destacar la regulación contenida en el convenio del sector de panaderías de Bizkaia (nº 77) y en el de Industria y comercio de la alimentación de Gipuzkoa (nº 115). Ambos incorporan cláusulas declarativas genéricas de fomento de igualdad de oportunidades en la contratación, la prohibición de discriminación en razón de sexo o edad y diferente retribución en puestos de trabajo similares, cuando debieran recoger el principio de “igual retribución a trabajos de igual valor”.

Finalmente, se constatan otro tipo de cláusulas declarativas genéricas en los siguientes convenios:

- El convenio de Distribuidores de butano de Bizkaia (nº 57), el cual establece que la empresa respetará lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras.

- La recogida en el convenio del sector de Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (nº 70) explicitando que los derechos sindicales, incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido como representante de personal y sindical, se ejercerán sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

- Y la cláusula recogida en el convenio de Pastelerías y confiterías de Bizkaia (nº 78) que recoge que serán nulos los actos o pacto por el que se acuerde despedir, sancionar o cesar a un trabajador o trabajadora por razón de su raza, sexo, religión, lengua u origen de procedencia.

En relación a las cláusulas genéricas de mejora en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, llama la atención que únicamente 8 cláusulas, recogidas en igual número de

convenios, incidan con la finalidad de mejorar la normativa vigente en estas materias. Ello evidencia que ambas cuestiones no se encuentran recogidas en 127 convenios colectivos sectoriales, ni tampoco en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos.

Entre los convenios colectivos que incluyen cláusulas de mejora relativas a los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, son a destacar:

- El convenio de Residencias de personas mayores de Gipuzkoa (nº 129) que contiene una cláusula específica sobre políticas de igualdad en base a tres pilares fundamentales: el de igualdad de oportunidades; prevención y procedimiento de actuación en materia de acoso sexual, y prevención y procedimiento de actuación en materia de violencia de género.
- De similares características es el convenio para el Personal laboral docente y educativo dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 12) que, en cumplimiento de las recomendaciones de la UE así como lo establecido en el III plan de Acción Positiva para las Mujeres de la CAV, recoge el compromiso de velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones (Planes de igualdad, acuerdos, etc.) a fin de erradicar posibles desigualdades de trato y evitar situaciones de discriminación por razón de sexo, garantizando la aplicación de las medidas de acción positiva. Los agentes firmantes también se comprometen a emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la discriminación por razón de sexo y sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, etc.

CREACIÓN DE COMISIONES Y/O PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Llama la atención que, de 480 cláusulas recogidas en 117 convenios colectivos sectoriales, sólo en 4 cláusulas las partes negociadoras acuerdan compromisos para la creación de comisiones y/o procedimientos específicos con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales del sector privado. Dichas cláusulas se encuentran recogidas en 4 convenios colectivos sectoriales y tienen la finalidad de mejorar la regulación vigente, y son a destacar los siguientes:

- El convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) recoge que, tomando como base la diferente participación de trabajadores y trabajadoras en el sector, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria de mujeres y hombres. Para ello, establece que se propiciará la creación de Comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el fin de implementar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras, siempre sobre la base diagnóstico de la situación, y con el objetivo de concretar las medidas de actuación en cada ámbito específico, teniendo en cuenta la realidad de las empresas. Estas medidas se dirigirán, entre otras, a las políticas de contratación, promoción, salarios, permisos, jornadas, etc., y se incluirán las de acción positiva.

- El convenio de Intervención Social de Bizkaia (nº 68) establece que las partes firmantes se comprometen a trabajar, desde la Comisión Paritaria, la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social en Bizkaia, de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia el 21 de Octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: *“Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”*.
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que refleja la directiva 2002/73/CE, aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

- El convenio de Limpieza de edificios y locales (nº 119).

- Finalmente, el convenio de Residencias de personas mayores de Gipuzkoa (nº 129), que acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades laborales entre hombres y mujeres, con participación de la representación sindical y empresarial en cada empresa adscrita al presente convenio. Dicha estructura se encargará de realizar un diagnóstico de situación que servirá de base para un plan de actuación, recabando la ayuda técnica necesaria. Asimismo, impulsará una campaña de sensibilización respecto al principio de igualdad de oportunidades, poner los instrumentos para impulsar actitudes de respeto entre las personas, entre otros, la utilización de lenguaje no sexista y el tratamiento adecuado de los soportes gráficos, incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como fijar criterios en materia de formación y promoción.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De las 39 cláusulas relativas a estas materias recogidas en 38 convenios colectivos sectoriales, la gran mayoría recogen regulaciones de mejora (32 cláusulas). Sin embargo, también es preocupante que existan 6 cláusulas de naturaleza ilegal o que vulneran la legislación vigente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado. Finalmente, hay una cláusula de naturaleza declarativa genérica.

La gran mayoría de los convenios colectivos que recogen cláusulas que mejoran contenidos relacionados con el acoso sexual (32 convenios) son aquellos que incluyen la regulación del acoso sexual desde la perspectiva de la falta disciplinaria. No obstante, llama poderosamente la atención que sólo el 23,7% (32 convenios) del total de convenios colectivos sectoriales regule el acoso sexual como falta disciplinaria (135 convenios).

Los 6 convenios que regulan expresamente el acoso sexual como falta muy grave son:

- El convenio de Empresas de colectividades en comedores escolares dependientes del Gobierno Vasco (nº 3).

- El convenio Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 14).

- El convenio de Torrefactores de café de Bizkaia (nº 88),

- El convenio de Limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa (nº 119).

- El convenio de Farmacia de Gipuzkoa (nº 124).

- Y el convenio de Peluquerías, institutos capilares y gimnasios de Gipuzkoa (nº 127).

Todos ellos regulan el acoso sexual como falta muy grave. Además, los dos primeros (nº 3 y 14) establecen como circunstancia agravante que la persona se valga de su posición jerárquica.

Con matices diferenciadores pero en la misma línea de regulación de falta muy grave se encuentran los siguientes convenios colectivos:

- El convenio del Comercio del metal de Bizkaia (nº 46) contempla la ofensa verbal o física de carácter sexual como falta muy grave y como agravante que dicha conducta se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

- En similares términos regulan los convenios colectivos del Comercio de alimentación de Álava y Bizkaia (nº 15 y 44); los convenios del Comercio textil de Álava y Bizkaia (nº 19 y 49); los convenios del sector Siderometalúrgico de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa (nº 33, 85 y 113); el convenio de Mayoristas de pescado de Merca Bilbao (nº 81); y el de Mayoristas de pescado y marisco de Gipuzkoa (nº 123).

En referencia a los dos últimos convenios colectivos (nº 81 y 123), es relevante añadir que recogen, además, matizaciones importantes en materia reguladora del acoso sexual. Así, explicitan que en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre las personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado. En similares términos se encuentra redactada la cláusula recogida en:

- El convenio de Autoescuelas de Bizkaia (nº 38), el cual recoge que serán de máxima gravedad aquéllas faltas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan interpuesto denuncia previamente.

- El convenio de la Autoridad portuaria de Bilbao (nº 39) contempla como falta muy grave las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

- De similares características es la regulación del convenio de Tintorerías y lavanderías de Bizkaia (nº 87) y la de Industria de panadería de Gipuzkoa (nº 110).

Los convenios colectivos sectoriales que consideran el acoso sexual como falta muy grave pero no incluyen tipificación alguna sobre circunstancias agravantes son:

- El convenio del Consorcio de Haurreskolak (nº 7).
- El convenio de empresas de Exhibición cinematográfica de Álava (nº 23).
- Y el convenio de la Industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas de Gipuzkoa (nº 117).

Los 7 convenios colectivos sectoriales que carecen de regulación en materia de acoso sexual, ejercida por parte de una persona prevaleciendo de su situación de superioridad jerárquica, como falta y la correspondiente sanción son los siguientes:

- El convenio de Comercio en general de Gipuzkoa (nº 98).
- El convenio de Comercio del metal de Gipuzkoa (nº 99).
- El convenio de Comercio textil de Gipuzkoa (nº 100).
- El convenio de Hostelería de Gipuzkoa (nº 106).
- El convenio de la Industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa (nº 115).
- El convenio de Comercio e industrias de confiterías de Gipuzkoa (nº 116).
- El convenio de Oficinas y despachos de Gipuzkoa (nº 125).

De estos 7 convenios colectivos sectoriales los contenidos de 3 de ellos son reprobables (nº 100, 106 y 125) porque que han sido firmados tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, y no recogen que “el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como faltas laborales”.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 la Ley del Estatuto de los Trabajadores introduce como incumplimientos contractuales, en su artículo 54, “*el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”. No obstante, si bien en algunos convenios se prevé el acoso sexual como falta laboral, en ninguno de los convenios colectivos

sectoriales se contempla el acoso por razón de sexo como incumplimiento contractual, a pesar de que algunos de los convenios han sido suscritos tras la entrada en vigor de dicha Ley Orgánica.

Finalmente, entre los convenios colectivos sectoriales especialmente reseñables en cuanto a su regulación con cláusulas que mejoran la regulación existente en materia de acoso sexual, se encuentran los siguientes:

- El convenio del Consorcio de Haurreskolak de la CAE (nº 7) regula la prevención y procedimiento o protocolo de actuación ante el acoso sexual rechazando, expresamente, conductas de acoso sexual y haciendo suya la Recomendación Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991 en cuanto a su definición. Aunque atribuye a la Comisión paritaria la potestad para la concreción de los criterios con los que se elaborará y divulgará el procedimiento o protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

- El convenio de Instalación de aire acondicionado y calefacción de Bizkaia (nº 67) incorpora una regulación en la que se incluye la definición del acoso sexual así como un protocolo específico y cuestiones relacionadas con la prevención (artículo 38.2: *“se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso”*).

- En similares términos regulan esta materia el convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) y el de Residencias de personas mayores de Gipuzkoa (nº 129).

- Finalmente, el convenio de Limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa (nº 119) establece que se creará una comisión de igualdad en materia de acoso sexual.

Entre los 6 convenios colectivos sectoriales que incorporan cláusulas que contravienen la regulación vigente son a destacar los siguientes:

- El convenio de la Industria del mueble y auxiliares de Gipuzkoa (nº 111).
- El convenio de la Industria de la madera de Álava (nº 25).
- El convenio de la Industria de Gipuzkoa (nº 109).

Estos convenios contienen una regulación ilegal al establecer como falta muy grave el que el personal tenga una *“condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa”*.

- El convenio de Peluquerías y salones de belleza de Álava (nº 30) establece que serán falta laboral las conductas constitutivas de acoso sexual y/o moral tipificadas como delito en el vigente Código Penal, definiendo el acoso sexual aquellas conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

- Finalmente, el convenio de la Construcción de Bizkaia (nº 53), si bien no prevé el acoso sexual como falta laboral, establece que constituye falta laboral la ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros, regulación en la que se incluirían los casos en los que el personal teniendo conocimiento de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo no los denuncian.

A modo de síntesis sobre las cláusulas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo hay dos constataciones reseñables: el escaso número de convenios colectivos sectoriales incorporando cláusulas reguladoras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 38 convenios de los 135 analizados, esto es, el 28,1%; y la falta de transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, y en especial del acoso por razón de sexo que no se encuentra incluida en ninguno de los convenios colectivos analizados, a pesar de que algunos de ellos han sido suscritos tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

3.3 Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

En este subapartado, tal y como se expone en la tabla 3 del Anexo, se constata que del total de 480 cláusulas, 79 (16,4%) regulan contenidos relacionados con las condiciones de empleo y condiciones de trabajo. Estas 79 cláusulas se encuentran recogidas en 56 convenios colectivos sectoriales. La media de cláusulas por convenio es de 1,4.

En este tercer subapartado se analizan 79 cláusulas referidas a: selección de personal (7 cláusulas); retribución, clasificación profesional/valoración de puestos de trabajo (15 cláusulas); jornada y horario laboral (3 cláusulas); vacaciones (24 cláusulas); salud laboral, reconocimientos médicos (16 cláusulas); salud laboral, ropa de trabajo (8 cláusulas); y otras cláusulas (6).

SELECCIÓN DE PERSONAL

Hay 7 cláusulas, incluidas en igual número de convenios colectivos sectoriales, que regulan cuestiones relacionadas con la selección de personal. Se trata de los siguientes convenios:

- El convenio de Almacén de licores y vinos de Bizkaia (nº 69) que reconoce el derecho al acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.
- El convenio de Artes gráficas de Gipuzkoa (nº 93) y de Bizkaia (núm. 37).
- El convenio de Fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa (nº 104).
- Y el convenio de la Industria de bebidas refrescantes de Gipuzkoa (nº 107).

Los 4 últimos convenios citados establecen, en relación a la selección de personal, que se respetará *“el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad, manifestándose que cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida”*.

Siendo los dos siguientes más destacables, por favorables:

- El convenio de la Industria de la cerámica de Gipuzkoa (nº 108) que establece que el Comité de Empresa y la Sección Sindical, en su caso, serán informados de los criterios de selección, para garantizar que no exista discriminación.
- Y el convenio del sector de Ayuda a domicilio de Bizkaia (nº 40) por recoger una cláusula sobre ingreso y nuevas contrataciones en la que se prioriza la contratación del personal de las bolsas de trabajo y, de no haber personal disponible en la bolsa, se prevé que la contratación se efectuará dentro de la legalidad vigente atendiendo al principio de igualdad y no discriminación.

Finalmente, se constata una regulación desfavorable en esta materia en la cláusula del:

- Convenio del personal de Servicios auxiliares del departamento de Interior (nº 13). Dicha cláusula puede no garantizar la igualdad de trato al permitir que la provisión de los puestos de trabajo se realice, además de a través de los sistemas de concurso de méritos, mediante la libre designación.

RETRIBUCIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se constatan 15 cláusulas, recogidas en igual número de convenios colectivos sectoriales, que tienen por finalidad regular cuestiones relacionadas con la clasificación profesional y/o valora-

ción de puestos de trabajo. Preocupa que de estas 15 cláusulas, 11 sean de naturaleza ilegal, 3 correspondan a cláusulas declarativas y sólo 1 cláusula mejore la regulación vigente. Este último convenio es:

- El convenio de Transporte de mercancías por carretera de Bizkaia (nº 90) mejora la regulación legal al establecer el derecho al percibo de la gratificación especial con motivo de la festividad de S. Cristóbal (10 de julio) al personal dado de alta, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren (bajas, vacaciones, maternidad, etc.).

Los 11 convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas que contravienen la regulación legal vigente (de cuya aplicación pudieran derivarse la brecha salarial entre hombres y mujeres) son:

- El convenio de la Industria siderometalúrgica de Gipuzkoa (nº 113), si bien recoge una cláusula reconociendo la igualdad entre mujeres y hombres, la regulación es ilegal al establecer la equivalencia de igual salario a igual trabajo cuando la legislación vigente (artículo 28 ET) establece “igual salario por trabajo de igual valor”.
- Por su parte, el convenio del sector de la Industria de Álava (nº 33), en la cláusula declarativa sobre promoción del empleo de las mujeres, reconoce igual salario a igual trabajo, infringiendo el contenido del artículo 28 del ET en su doble vertiente, al limitar la retribución al salario, y el trabajo de igual valor a igual trabajo.
- El convenio de Consignatarios de buques de Bizkaia (nº 52) establece, como principio regulador de las relaciones entre la empresa y sus empleadas y empleados, que a igual trabajo debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad. Es evidente que se trata de una regulación convencional restrictiva porque va en contra de la legislación vigente que regula “igual retribución a trabajos de igual valor”.

En similares términos se encuentran los 8 convenios colectivos sectoriales restantes por contener cláusulas ilegales en lo referente a “igual salario por trabajo de igual valor” (nº 8, 16, 38, 68, 69, 77, 78 y 108).

JORNADA Y HORARIO LABORAL

Sólo hay 3 cláusulas que regulan la jornada y el horario de trabajo, en igual número de convenios colectivos sectoriales, desde el principio de la igualdad de trato de mujeres y hombres. Estas cláusulas introducen mejoras a la regulación legal vigente y los convenios son:

- El convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) prohíbe a las personas menores de 18 años y a las mujeres embarazadas prorrogar la jornada de trabajo.

- El convenio de Tintorerías y lavanderías de Bizkaia (nº 87) regula un derecho específico de las mujeres al establecer que no se computarán como pérdidas de trabajo las relativas a los problemas de la maternidad. En consecuencia, no se considerarán faltas de asistencia injustificadas las relacionadas con los problemas derivados de la maternidad. No obstante, la redacción debiera cuidarse más para evitar la relación entre embarazo o maternidad y problemas laborales.

- Y el convenio de Residencias de personas mayores de Gipuzkoa (nº 129) establece medidas de acción positiva en materia de ordenación del tiempo de trabajo, en favor de las víctimas de violencia de género.

VACACIONES

La regulación de cuestiones relacionadas con las vacaciones tiene presencia en 22 convenios colectivos sectoriales a través de 24 cláusulas, de las cuales 19 son cláusulas que introducen mejoras a la regulación legal vigente, los contenidos de 3 transponen al convenio lo regulado por Ley y hay 2 cláusulas que contravienen lo regulado por la normativa en materia de vacaciones.

Entre los convenios colectivos sectoriales que contienen cláusulas de mejora se encuentran:

- El convenio del Personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 12) reconoce el derecho a disfrutar de los días de vacaciones cuando mediaran circunstancias de maternidad, enfermedad o accidente, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el interesado o la interesada y la Delegación Territorial, pudiendo ser acumulados por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Dicha cláusula constituye una mejora con respecto a la regulación legal existente a la fecha de la firma del convenio (12/2004) y que posteriormente la Ley Orgánica 3/2007 reconoce.

- En similares términos se expresan los restantes convenios colectivos que mejoran la regulación legal, como el convenio colectivo de la Autoridad portuaria de Bilbao (nº 39), que establece que el periodo de disfrute de las vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia de parto.

- Otra de las mejoras se constata en la contenida en el convenio de Mayoristas de pescados y mariscos (nº 123), que reconoce el derecho al disfrute de vacaciones cuando coincida con la licencia por maternidad, pero debiéndose disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural. Dicha cláusula constituye una cláusula de mejora a la fecha de la firma de este convenio (12/2003), si bien es regulada y mejorada por la Ley Orgánica 3/2007.

Las 2 cláusulas que contravienen la regulación vigente en materia de vacaciones se recogen en los convenios colectivos sectoriales siguientes:

- El convenio de Peluquerías, institutos capilares y gimnasios de Gipuzkoa (nº 127), suscrito (07/2007) tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, contiene una regulación convencional contraria a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley Estatuto de los Trabajadores. Esto es, establece que las 16 semanas de descanso por maternidad no podrán ser absorbidas en todo o en parte por las vacaciones, disfrutándose éstas dentro del año que corresponda.

- Y el convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) que, a pesar de haber sido suscrito en mayo de 2007, vulnera la legislación vigente al establecer que las vacaciones anuales cuando coincidan con el descanso por maternidad deberán disfrutarse dentro del año natural.

SALUD LABORAL: RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se constatan 16 cláusulas recogidos en 15 convenios colectivos sectoriales que regulan aspectos relacionados con los reconocimientos médicos. De las cuales casi la totalidad (15 cláusulas) mejoran la regulación legal, sólo 1 cláusula contraviene dicha regulación.

Especial mención merece el convenio del Consorcio Haurreskolak (nº 7) que contiene una disposición sobre salud laboral atendiendo a las necesidades específicas de las trabajadoras, pero también contiene una cláusula ilegal contraria al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al regularse la posibilidad de realizar revisiones médicas una vez cada dos años.

Los 14 convenios colectivos sectoriales restantes contienen una regulación de mejora en materia de reconocimientos médicos, entre ellos son reseñables los siguientes:

- El convenio de la Autoridad portuaria de Bilbao (nº 39) establece que al margen de la actividad preventiva encuadrada en la vigilancia de la salud específica, el Servicio de Prevención desarrollará otros programas preventivos, tales como prevención de la cardiopatía isquémica, dislipemias, hipertensión arterial, diabetes, cáncer de mama, o cáncer ginecológico, de carácter voluntario.

Los siguientes 4 convenios colectivos sectoriales recogen en sus cláusulas el reconocimiento del derecho de las mujeres a revisión ginecológica:

- El convenio del Comercio del textil de Álava (nº 19).
- El convenio de Comercio en general de Gipuzkoa (nº 98).
- El convenio de Industria y comercio de vid, cervezas y bebidas de Gipuzkoa (nº 117).
- Y el convenio de Oficinas y despachos de Gipuzkoa (nº 125).

A su vez, hay 3 convenios colectivos sectoriales que en sus cláusulas establecen la incorporación necesaria de las revisiones ginecológicas de las mujeres. Estos convenios son:

- El convenio del Comercio textil de Gipuzkoa (nº 100).
- El convenio de la Industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa (nº 115).
- Y el convenio del Comercio e industrias de confiterías de Gipuzkoa (nº 116).

Un convenio colectivo sectorial que circunscribe las revisiones ginecológicas sólo para las mujeres embarazadas es:

- El convenio de Panaderías de Bizkaia (nº 77).

Finalmente, hay un convenio colectivo sectorial a destacar por su regulación favorable en materia de controles médicos, y es:

- El convenio de Tintorerías y lavanderías de Bizkaia (nº 87) recoge que el control médico en la empresa es extensible a problemas específicos de las mujeres. Dicha cláusula es abierta y englobaría otros campos de la prevención y protección.

SALUD LABORAL: ROPA DE TRABAJO

Hay 8 cláusulas recogidas en igual número de convenios colectivos sectoriales que contienen cláusulas ilegales. Estas cláusulas contravienen la regulación vigente por establecer una distinción en las ropas y prendas de trabajo para mujeres y hombres, poniendo de manifiesto la segregación profesional por razón de sexo (con la STC 84/2006 referida a las prendas de personal de trabajo del AVE, se perdió una interesante oportunidad de argumentación jurisprudencial al respecto). Entre estos convenios se encuentran:

- El convenio de Empresas concesionarias del servicio de limpieza de centros educativos dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 2). Este convenio distingue la ropa de trabajo para hombres y mujeres: dos batas y dos delantales para las mujeres, que podrán sustituir por casaca y pantalón -no por buzo-; y dos buzos y dos delantales para los hombres.
- El convenio de Empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (nº 4) prevé la entrega de pantalón, calzado y chaqueta para ambos sexos, sin embargo, para las mujeres se les facilita casacas y a los hombres camisas.
- Y el convenio de Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (nº 70) prevé que a partir del 1 de enero de 2005 las trabajadoras pueden optar, previa solicitud, por cambiar batas por un conjunto de casaca-pantalón.

OTRAS CLÁUSULAS EN MATERIA DE CONDICIONES DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se constatan 6 cláusulas en igual número de convenios colectivos que recogen cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo y condiciones de trabajo. De las cuales 2 son de naturaleza declarativa, otras 2 introducen mejoras a la regulación y las 2 restantes contravienen la legislación vigente.

Las 2 cláusulas que regulan contenidos que contravienen la legislación vigente son las incorporadas en los convenios colectivos siguientes:

- El convenio de Conservas y salazones de Bizkaia (nº 51) establece los límites para el transporte, braceo o acarreo en 20 Kg. para el personal femenino y en 35 Kg. para el personal masculino, en contra de lo establecido en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 4 y 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Y el convenio de Transporte de viajeros por carretera de Bizkaia (nº 91) contiene una cláusula declarativa que expresamente reconoce que en materia de seguridad y salud laboral respecto a la protección de la maternidad, se aplicará lo recogido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Uno de los convenios colectivos sectoriales que incluye mejoras a la regulación vigente es:

- El convenio de Servicios auxiliares del Departamento de Interior del Gobierno Vasco (nº 13) explicita que, en caso de coincidir la incapacidad temporal y la maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad, reconoce el derecho a disfrutar de esos días en otras fechas.

3.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En este subapartado, tal y como se expone en la tabla 4 del Anexo, se constata que del total de 480 cláusulas, 327 (68,1%) recogen materias relacionadas con la maternidad y con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estas 327 cláusulas se encuentran recogidas en 114 convenios colectivos sectoriales. La media de cláusulas por convenio es de 2,9.

Los contenidos de las 327 cláusulas agrupadas en este tercer subapartado analizan cuestiones referidas a: maternidad (48 cláusulas); paternidad (3 cláusulas); embarazo y lactancia (43 cláusulas); riesgos en el embarazo y lactancia (11 cláusulas); permisos por exámenes prenatales y por nacimiento de hija o hijo (122 cláusulas); permisos/reducción de jornada por hospitalización de hija o hijo prematuro y lactancia (54 cláusulas); excedencia por cuidado de familiar (22 cláusulas); reducción de jornada por cuidado de familiar (6 cláusulas); no computar como absentismo au-

sencias relacionadas con la maternidad y la violencia de género (4 cláusulas); otras cláusulas (14 cláusulas).

MATERNIDAD BIOLÓGICA, SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD

A través de 24 cláusulas, 22 convenios colectivos sectoriales recogen cuestiones relacionadas con la suspensión legal del contrato laboral motivado por la maternidad. De la cuales, 11 son de naturaleza declarativa (trasciben la regulación vigente), 8 cláusulas mejoran la regulación legal vigente y 5 cláusulas contravienen la regulación legal.

Los 8 convenios colectivos sectoriales que recogen las 8 cláusulas de mejora sobre la regulación legal del descanso por maternidad, lo hacen ampliando el periodo de descanso por maternidad, el derecho de disfrute de las vacaciones aún expirado el año natural (derecho incorporado a la legislación laboral por la Ley Orgánica 3/2007) y medidas para incentivar a los padres a ejercitar este derecho. No obstante, ni el número de convenios que recogen estas cláusulas ni sus contenidos son suficientes.

Por un lado, 4 convenios colectivos sectoriales de ámbito de Comunidad Autónoma disponen la misma regulación referente al reconocimiento a los padres varones del derecho a disfrutar 2 semanas adicionales cuando, al menos, hayan hecho uso de cuatro semanas del descanso por maternidad. Es precisamente esta última medida la que efectivamente promueve y pretende conseguir la corresponsabilidad, esto es, el efectivo reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, cambiando roles estereotipados atribuidos a uno y otro sexo. Estos convenios son:

- El convenio del Consorcio Haurreskolak de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa (nº 7).
- El convenio del Personal laboral al servicio de la administración pública de la CAE (nº 9).
- El convenio del Personal laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 11).
- El convenio del Personal laboral dependiente-educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 12).

Los 4 convenios colectivos restantes que recogen cláusulas de mejora sobre la regulación legal del descanso por maternidad, ampliando el periodo de descanso por maternidad/paternidad y el derecho de disfrute de las vacaciones aún expirado el año natural, son:

- El convenio del Personal laboral de religión dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 10).
- El convenio de Ambulancias de Álava (nº 36).

- El convenio de Intervención social de Bizkaia (nº 68).
- Y el convenio del sector Transporte de ambulancia de enfermos y accidentados (nº 133).

En relación a los convenios colectivos sectoriales que recogen las 5 cláusulas ilegales, entre los mismos se encuentran:

- El convenio de Ayuda a domicilio de Bizkaia (nº 40) limita a 18 semanas el descanso por maternidad en el supuesto de parto múltiple. Sin embargo, el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores prevé una ampliación de 2 semanas más por cada hija o hijo adicional a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- El convenio de Autoescuelas de Bizkaia (nº 38) reduce de 2 a 1 las semanas adicionales a partir del segundo hijo o hija en caso de parto múltiple.
- El convenio de la Autoridad portuaria de Bilbao (nº 39) establece que en el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 4 semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período. La regulación convencional no puede introducir variables en el derecho irrenunciable de la madre a organizar el tiempo de la suspensión por maternidad (el ET señala que: la madre, en caso de que ambos trabajen, al iniciarse el permiso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de ese permiso pudiendo disfrutar de forma simultánea o consecutiva, reservándose siempre a la madre seis semanas inmediatas al parto). Por tanto esta cláusula se vería afectada por la norma de la nulidad parcial que proclama el artículo 9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

MATERNIDAD BIOLÓGICA, PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son las 24 cláusulas recogidas en 23 convenios colectivos sectoriales que incorporan cuestiones relacionadas con la prestación económica de la Seguridad Social en materia de maternidad biológica. Casi la totalidad de las mismas (22 cláusulas) recogen contenidos que mejoran la regulación legal vigente y las 2 restantes son de naturaleza declarativa. No obstante, las mejoras recogidas a tenor de esta materia no varían entre unos y otros convenios colectivos sectoriales, dado que sus cláusulas se limitan a garantizar la retribución, el salario real o la retribución salarial. A modo de ejemplo se exponen los siguientes:

- El convenio del Colectivo de centros de iniciativa social de la CAE (nº 6) establece que el trabajador o trabajadora en situación de licencia por paternidad o maternidad recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total. Sería más adecuado garantizara la retribución total, sin hacer referencia a la retribución salarial o extrasalarial.
- El convenio de la Industria de bebidas refrescantes de Gipuzkoa (nº 107) completa hasta el 100% de las tablas del Convenio.

Finalmente, si bien no ha sido objeto del presente estudio, se ha constatado que en la negociación colectiva son numerosas las mejoras (o complementos) recogidas con respecto a las prestaciones de la Seguridad Social. Principalmente en materia de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, tengan o no origen laboral. Sin embargo, esta sensibilidad y/o voluntad de la negociación colectiva no se constata en las mejoras en las prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, ni en el número de convenios colectivos que mejoran la prestación por riesgo durante el embarazo.

PATERNIDAD: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

Aun teniendo en cuenta que la aprobación legislativa en esta materia es reciente, no se puede olvidar que los siguientes 13 convenios colectivos sectoriales han sido firmados tras la aprobación de la Ley 3/2007, como queda señalado al inicio del apartado 3.1.

Por ello, es preocupante que sólo las cláusulas de 2 convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, vigentes en diciembre de 2007, recojan contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad. Estos datos son verdaderamente preocupantes, no garantizan avanzar en la implicación real y efectiva de los padres varones en las tareas de cuidado.

Además, se debe señalar que, de estas 2 cláusulas recogidas, una es de naturaleza declarativa y la otra contraviene la legislación vigente, y son:

- El convenio del colectivo de Centros de enseñanza de iniciativa social (nº 6) prevé la prestación por paternidad reconociendo este derecho en los mismos términos regulados en la legislación vigente.
- El convenio del colectivo de Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa (nº 8) fija la suspensión del contrato durante los 13 días ininterrumpidos en el período comprendido desde la finalización de la licencia de permiso por nacimiento de hijo o hija hasta la finalización de la licencia maternal. Sin tener en cuenta que la legislación vigente también prevé su disfrute inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad (artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

PATERNIDAD: PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sólo un convenio colectivo sectorial recoge una cláusula que mejora la regulación legal introducida por la Ley 3/2007 en esta materia. Este convenio es:

- El convenio de Autoescuelas de Bizkaia (nº 38) garantiza el 100% de la retribución salarial total durante la suspensión del contrato por paternidad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Hay 43 cláusulas recogidas en 42 convenios colectivos sectoriales con el objetivo de incorporar cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Más de la mitad de esta cláusulas reproducen la regulación legal (26 cláusulas declarativas), 14 cláusulas contravienen la regulación legal y 3 mejoran la misma.

A modo de ejemplo se exponen dos convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas que sólo reproducen la regulación legal en materia de prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia y que las cláusulas del resto de los convenios recogen en términos similares:

- El convenio de la Industria siderometalúrgica de Álava (nº 33) reconoce el derecho a que se facilite transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación médica, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa.
- El convenio de Confección y comercio de peletería de Bizkaia (nº 50) establece la obligación de las empresas de acomodar, dentro de sus posibilidades, a las trabajadoras en otro puesto de trabajo durante el embarazo, en caso de que el ocupado habitualmente sea nocivo para su estado.

Entre los convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas que contravienen la regulación legal cabe reseñar:

- El convenio de Hostelería de Gipuzkoa (nº 106) reconoce, a partir del 5º mes de gestación, el derecho de las mujeres a ocupar otro puesto de trabajo. La ilegalidad de esta cláusula se debe a que este derecho no depende del mes de embarazo, sino del estado de la mujer embarazada y del feto.
- Similar regulación contiene el convenio de Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (nº 70) que establece el cambio del puesto de trabajo a partir del 6º mes de embarazo y, además, prevé la reducción de la jornada en un 1/4 en caso de que dicha trabajadora coja las 6 semanas de baja antes del parto.
- El convenio de Artes gráficas de Gipuzkoa (nº 93) y el de la Industria siderometalúrgica de Gipuzkoa (nº 113) establecen, para poder cambiar de puesto de trabajo, que las trabajadoras embarazadas desempeñen un trabajo penoso o peligroso. La regulación legal (artículo 26 LPRL) se refiere a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mujeres embarazadas o en la de los fetos y no a trabajos penosos y peligrosos, ambos términos son más restrictivos que el legal.

Finalmente, entre los convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas que mejoran la regulación legal, cabe destacar:

- El convenio de Conservas y salazones de Bizkaia (nº 51) excluye a las mujeres embarazadas de las labores de carga, descarga y acarreo.

Se concluye constatando que un reducido número de convenios colectivos sectoriales recogen de manera específica cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. La regulación parcial e insuficiente pone de manifiesto la falta de compromiso de los agentes económicos y sociales en el cuidado de la salud en dichas materias.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA: PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son 11 las cláusulas recogidas en igual número de convenios colectivos sectoriales que refieren a la prestación económica durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. De estas cláusulas 10 incluyen contenidos que mejoran la regulación legal y 1 cláusula es de naturaleza declarativa.

La prestación económica, durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, es del 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Dicha mejora en la prestación no debiera justificar la ausencia de cláusulas garantizando el 100% de la retribución de las trabajadoras, puesto que dentro de la retribución pueden existir conceptos retributivos que se encuentran exentos de cotización y, en consecuencia, no serían abonados en las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Las cláusulas que mejoran la regulación legal refieren al complemento de la prestación (salario o retribución) y a la base reguladora. Y entre los convenios colectivos sectoriales que incluyen este tipo de cláusulas merecen destacar los siguientes:

- El convenio de Peluquerías y salones de belleza de Álava (nº 30) reconoce a las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad transitoria por accidente, enfermedad común o riesgo del embarazo, desde el primer día de la baja y hasta el decimoquinto inclusive, el 85% del salario, incrementándose hasta el 100% a partir del decimosexto día.
- El convenio de Instalación de aire acondicionado y calefacción de Bizkaia (nº 67) reconoce que en el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, se abonará el complemento necesario para completar el 100% de la base reguladora. Este derecho es reconocido por la Ley Orgánica 3/2007.
- Y el convenio de Limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa (nº 119) prevé un complemento del 100% del total de las retribuciones salariales durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA

La licencia retribuida por nacimiento de hija o hijo se encuentra recogida en 96 cláusulas y en 94 convenios colectivos sectoriales. Además, casi la totalidad de las mismas (90 cláusulas) introducen mejoras a la regulación legal, esto es, amplían el número de días que reconoce el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De las 6 cláusulas restantes, 5 reproducen la regulación legal en esta materia y 1 cláusula contraviene la regulación legal. Esta cláusula ilegal se encuentra en:

- El convenio de Marroquinería y similares de Bizkaia (nº 74) establece para los casos en los que se requiera desplazamiento 1 día adicional de permiso. Cuando el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce 2 días. Mediante otra cláusula, este convenio mejora la regulación legal ampliando el permiso en 1 día en caso de nacimiento por cesárea.

PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

De las 26 cláusulas recogidas en igual número de convenios colectivos sectoriales ninguna mejora la regulación vigente, esto es, 22 transcriben la regulación legal y las 4 restantes contienen contenidos que contravienen dicha regulación.

A modo de ejemplo de convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas ilegales merece destacar:

- El convenio del Consorcio de Haurreskolak de la CAE (nº 7) así como el convenio del Personal laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (nº 11) fijan un límite máximo de 4 horas semanales para el disfrute de esta licencia.
- Y el convenio de la Industria textil de Bergara (nº 114) prevé esta licencia a partir del 6º mes de embarazo.

PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJA O HIJO PREMATURO O QUE DEBE PERMANECER HOSPITALIZADO

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, añadió el apartado 4 bis al artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconoce un permiso retribuido, tanto a la madre como al padre, de 1 hora diaria para las situaciones previamente recogidas. Dicha Ley, también, reconoce el derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Los datos expuestos en la tabla 4 constatan que una única cláusula, de las 480 recogidas en los 117 convenios colectivos sectoriales, regula este derecho. Este convenio colectivo sectorial es:

- El convenio de las Autoescuelas de Bizkaia (nº 38) regula esta materia transcribiendo, exclusivamente, la regulación legal.

PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

Un total de 53 cláusulas, recogidas en 49 convenios colectivos sectoriales, regulan cuestiones relacionadas con el permiso o reducción de jornada por lactancia. De esta cláusulas más de la mitad (29 cláusulas) incorporan mejoras a la regulación legal, 17 cláusulas transcriben lo regulado y 7 contravienen la regulación legal.

Entre las mejoras recogidas, se constata las relativas a la ampliación de la reducción de jornada de ½ hora prevista por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta 1 hora. Otra de las mejoras es relativa a la ampliación de la edad del o la lactante a 10 meses, superando el límite legal establecido en 9 meses. Finalmente, se encuentran las mejoras en cuanto al derecho a la acumulación del permiso de lactancia, facultad que la Ley Orgánica 3/2007 reconoce.

En relación a convenios colectivos sectoriales que amplían en ½ hora el régimen legal sobre la reducción de jornada para lactancia, recogido en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se encuentran:

- El convenio de Industria del vidrio de Gipuzkoa (nº 112).
- El convenio de Industria y comercio de confiterías de Gipuzkoa (nº 116).
- Y el convenio de Mayoristas de pescados y mariscos (nº 123).

A este respecto, se constata que ninguno de los convenios objeto de análisis contiene cláusulas para incentivar el ejercicio de este derecho por parte de los padres. Incluso, el hecho de reconocer el derecho a la acumulación del periodo de lactancia a favor, exclusivamente, de las mujeres, puede considerarse una medida desincentivadora para que los hombres ejerciten este derecho y responsabilidad.

En cuanto a las cláusulas ilegales, se exponen las incluidas en los siguientes convenios colectivos sectoriales:

- El convenio de la Autoridad portuaria de Bilbao (nº 39) que exige acreditar que la madre renuncia o no puede disfrutar de la licencia para que el padre pueda ejercer este derecho. Sin embargo, en virtud de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a menos que la madre se decante por la lactancia natural, este permiso-derecho no se reconoce exclusivamente a la madre.
- El convenio de Almacén y fabricación de licores y vinos de Bizkaia (nº 69) y el convenio de la Industria de bebidas refrescantes de Gipuzkoa (nº 107) obligan a que la reducción sea disfrutada

al principio o final de cada jornada. Olvidando que la regulación legal (artículo 37.4 ET) permite al trabajador o trabajadora elegir el momento del disfrute de este derecho, y no necesariamente al inicio o al final de la jornada.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

Hay 22 cláusulas, recogidas en 19 convenios colectivos sectoriales, regulando cuestiones relacionadas con la excedencia por cuidado de familiar. De ellas, 10 incluyen mejoras a la regulación legal, 7 cláusulas contravienen dicha regulación y 5 cláusulas son de naturaleza declarativa, esto es, se limitan a transcribir la regulación legal.

En relación a las cláusulas que incorporan mejoras a la regulación legal, sus contenidos refieren a la ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo hasta los 3 años en los casos de excedencia por cuidado de hijos y/o hijas, así como a la garantía de reingreso automático. Convenios colectivos sectoriales que recogen este tipo de regulación son:

- El convenio de Almacén y fabricación de licores y vinos de Bizkaia (nº 69) reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- El convenio de la Industria de panadería de Gipuzkoa (nº 110) reserva el mismo puesto de trabajo o uno similar.
- Y el convenio de Hospitalización y clínicas médico-quirúrgicas de Gipuzkoa (nº 105) mejora la duración de la excedencia para el cuidado de hijas e hijos, estableciendo el cómputo del año desde la finalización del descanso por maternidad.

A modo de ejemplo de los convenios colectivos sectoriales que recogen cláusulas declarativas se exponen los siguientes:

- El convenio de Establecimientos sanitarios de hospitalización de Bizkaia (nº 58) transcribe la regulación legal en materia de derecho a la excedencia por cuidado de familiar.
- El convenio de Pastelerías y confiterías de Bizkaia (nº 78) y el convenio de Exhibición cinematográfica de Gipuzkoa (nº 103) se remiten a la legislación en vigor.

En cuanto a la regulación convencional ilegal, es de destacar:

- El convenio de la Industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas de Gipuzkoa (nº 117) limita a 2 años el ejercicio de la excedencia para el cuidado de hijos y/o hijas.

Ante la restricción al ejercicio de este derecho, el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta puede

limitar su ejercicio simultáneo de la excedencia por razones justificadas de su propio funcionamiento.

En contra de dicha regulación se encuentra:

- El convenio de Conservas y salazones de Bizkaia (nº 51) porque establece que cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho a la excedencia.

Nuevamente, en el ejercicio del derecho a la excedencia para el cuidado de familiares, se constata que ninguno de los convenios colectivos sectoriales recoge medidas incentivadoras para los hombres, esto es, medidas que contribuyan a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Resulta preocupante que sólo 6 cláusulas declarativas, recogidas en 5 convenios colectivos sectoriales, regulen cuestiones referentes al derecho a la reducción de jornada para el cuidado de familiares. Estos convenios que se limitan a transcribir la regulación legal son:

- El convenio del Comercio de la alimentación de Bizkaia (nº 44).
- El convenio del Comercio del textil de Bizkaia (nº 49).
- El convenio de Establecimientos sanitarios de hospitalización (nº 58).
- El convenio de Intervención social de Bizkaia (nº 68).
- Y el convenio de Panaderías de Bizkaia (nº 77).

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS: NO COMPUTAR COMO ABSENTISMO LAS AUSENCIAS RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Son 4 cláusulas las que recogen disposiciones en esta materia, recogidas en igual número de convenios colectivos sectoriales, entre estos convenios se encuentran:

- El convenio de Almacén y fabricación de licores y vinos de Bizkaia (nº 69), en una disposición sobre derechos de las mujeres, reconoce que las ausencias al trabajo durante el embarazo, parto o posparto no se computarán a los efectos del despido objetivo previsto en el artículo 52. d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Y el convenio de Hormigones y canteras de Bizkaia (nº 65) incluye el contenido literal del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al incluir que no se computarán como días

de baja para la aplicación del despido por causas objetivas los días utilizados en el embarazo, parto o posparto.

OTRAS CLÁUSULAS RELACIONADAS CON CUESTIONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Hay 14 cláusulas, recogidas en 13 convenios colectivos sectoriales, abordando cuestiones relacionadas con la conciliación. De ellas, 8 transcriben contenidos de la regulación legal y 6 cláusulas introducen mejoras en dicha materia.

En relación a convenios colectivos que recogen cláusulas declarativas, son a destacar los siguientes:

- El convenio de la Industria y comercio de panaderías de Álava (nº 26).
- Y el convenio de Peluquerías y salones de belleza de Álava (nº 30).

Ambos convenios reconocen la licencia, por el tiempo necesario, para el acompañamiento de hijos y/o hijas menores de 12 años al médico del Servicio Público de Salud, en caso de que ambos cónyuges tengan un trabajo remunerado y sus horarios de trabajo sean coincidentes. Este tipo de licencias, de escasísima presencia en los convenios, merece una especial atención por su importancia en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Su regulación garantizaría una implicación equitativa de los padres varones en la corresponsabilidad.

Otras cláusulas, de naturaleza declarativa, remiten a la principal legislación de referencia. En esta línea se encuentran:

- El convenio de Fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa (nº 104) incorpora las modificaciones introducidas por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- Y el convenio de Artes gráficas de Bizkaia (nº 37) así como el convenio de Marroquinería y similares de Bizkaia (nº 74) explicitan que es de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás leyes que la desarrollen y sustituyan.

3.5 Uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales

Uno de los fenómenos más graves, por su extensión, de discriminación y subordinación lingüística consiste en el uso del género gramatical masculino como universal. Esto es, atribuyéndole la potestad de representar tanto a hombres como a mujeres. Esta regla, como el resto de las reglas

gramaticales, no es de orden natural, sino un reflejo de la visión androcéntrica del mundo y de la lengua, que se transmite a través de textos o documentos, normalizándola, particularmente en las lenguas de género como el castellano. El androcentrismo lingüístico puede definirse como una forma de violencia simbólica que también genera discriminación, puesto que pone límites al imaginario y al orden simbólico, limita lo pensable y lo decible.

Mientras que el androcentrismo tiende a no citar, a invisibilizar a las mujeres, el sexismo las incluye en el discurso pero siempre haciendo referencia a cualidades y contextos considerados por la tradición como femeninos o propios de su responsabilidad. El sexismo, fundamentalmente, denota una actitud de menosprecio y desvalorización, por exceso o por defecto, de lo que son o hacen las mujeres. El sexismo es una actitud derivada de la supremacía masculina, basada en la hegemonía de los hombres y en todas aquellas creencias que la respaldan y la legitiman. También se define como el conjunto de métodos utilizados por el patriarcado para seguir manteniendo en una situación de subordinación a las mujeres.

Las creencias y prácticas sociales sexistas, además de limitar las actividades de las mujeres, son una manera no pertinente de marcar distinciones entre los sexos.

Es desde estos planteamientos que se ha considerado pertinente y necesario incluir, también, el análisis del uso del lenguaje en los 135 convenios colectivos sectoriales. Los criterios establecidos con esta finalidad han sido explicitados en el apartado Metodología.

En términos generales, los datos constatan que de los 135 convenios colectivos sectoriales, 117 (86,7%) hacen un uso incorrecto del lenguaje en la redacción de sus cláusulas y únicamente 18 convenios (13,3%) han sido redactados respetando las orientaciones y regulación en esta materia. La distribución de los datos en base a cada uno de los 6 criterios establecidos los resultados son los siguientes:

De los 18 convenios que hacen un uso correcto, casi la mitad (8 convenios) son de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi y 5 de ellos corresponden a la administración pública: convenio del Consorcio Haurreskolak (nº 7), convenio del Personal laboral al servicio de la administración de la CAE (nº 9), convenio del Personal laboral de Religión dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación de Gobierno Vasco (nº 10), convenio del Personal laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación de Gobierno Vasco (nº 11), convenio del Personal laboral docente-educativo dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación de Gobierno Vasco (nº 12).

Los ámbitos de aplicación de los 10 convenios colectivos sectoriales restantes son: 6 convenios de Bizkaia, 3 de Gipuzkoa y 1 de Álava.

Teniendo en cuenta los ámbitos geográficos de aplicación y el número de convenios colectivos sectoriales respetuosos con el uso del lenguaje, se constata que los convenios de ámbito de la

Comunidad Autónoma son los que mayor sensibilidad demuestran en el uso no sexista del lenguaje, 57,1%, seguidos por los de Bizkaia, 10,7%, Gipuzkoa, 6,8%, y Álava, 4,7%, respectivamente.

A su vez, analizando los sectores de actividad de los convenios colectivos sectoriales, de estos 18 convenios, 15 corresponden a ámbitos funcionales que responde a profesiones o actividades profesionales con presencia importante de mujeres. Por ejemplo, sectores de la enseñanza, servicios sociales, ayuda a domicilio, asistencia en los centros de la tercera edad, peluquerías y artes gráficas. El ámbito funcional de los 3 convenios restantes son: el convenio de Consignatarios de buques de Bizkaia (nº 52), Hormigones y canteras de Bizkaia (nº 65) y Mayoristas de pescados y mariscos de Gipuzkoa (nº 123).

La distribución de los 117 convenios colectivos sectoriales en función del uso sexista del lenguaje es el siguiente: 81 hacen un uso generalizado del masculino en su redacción y 68 denominan las categorías profesionales en masculino, con valor genérico.

33 convenios colectivos sectoriales denominan las categorías profesionales en masculino, excepto cuando hacen referencia a profesiones feminizadas, encontrándose términos como *limpiadora*, *costurera*, *dependienta*, *mujer de la limpieza*, *vendedora*, *empaquetadora*, *gobernanta*, *encargada de lencería y lavandería*, *auxiliar administrativa* y *mecanógrafa*.

2 convenios colectivos sectoriales recogen algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente y son: el convenio de Tintorerías de Gipuzkoa (nº 131) y el de Distribución cinematográfica de Bizkaia (nº 56). En el primer convenio se denomina en femenino las categorías de recepción, envío y entrega así como las del personal de limpieza, utilizando expresamente las categorías profesionales de *encargada*, *oficiala*, *ayudanta* y *mujer de la limpieza*. En el segundo convenio se denomina en femenino la categoría de repasadora y las categorías restantes en masculino.

Hay 2 convenios colectivos sectoriales de Gipuzkoa (Hospitalización y clínicas médico-quirúrgicas, nº 105, e Industria textil de Bergara, nº 114) en cuyas redacciones se utiliza el masculino, excepto en los casos que se recogen cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado, por ejemplo al recoger en las cláusulas medidas de cuidado de hijas y/o hijos. El primero recoge expresamente que *el alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria no superior a tres años, desde que termine el descanso voluntario por maternidad* y el segundo utiliza similares términos al regular estas materias.

Hay otros convenios colectivos sectoriales que hacen un uso del lenguaje incidiendo en las fórmulas asimétricas. Esto es, nombran o establecen categorías profesionales en femenino cuando recogen categorías profesionales de menor prestigio social y jerárquicamente inferiores, como es el caso del convenio del Comercio textil de Álava (nº 19), el de Conservas y salazones de Bizkaia (nº 51), el convenio de Residencias de personas mayores de Gipuzkoa (nº 129) y el de Hospitalización, clínicas médico-quirúrgicas de Gipuzkoa (nº 105). En este último convenio se recogen las profesiones de *camareras*, *limpiadora* y *matronas en femenino* y aquellas de mayor reconocimiento,

jerarquía y prestigio son redactadas en masculino. Por ejemplo, *presidente, director, jefe, subjefe, técnico de seguridad, porteros, encargado de cafetería, oficial administrativo, panadero, cocinero, conductor, hortelano, jardinero*, etc.

En la misma línea, el convenio de Conservas y salazones de Bizkaia (nº 51) recoge algunas de las categorías profesionales sólo en masculino, como *Jefe de Administración*, siendo especialmente censurable la distinción entre la categoría de *Maestra* (salario diario 23.83 euros), en el Grupo 4ª (Personal de Fabricación), frente al *Maestro* (salario diario 25.53 euros), en el Grupo 5ª (Personal de Oficios Varios).

Finalmente, es destacable el convenio para el sector de Servicios de ayuda a domicilio de Álava, (nº 31) por utilizar en sus cláusulas un texto exclusivamente redactado en femenino, explicitando en su disposición adicional segunda que *“En el texto del Convenio se ha utilizado el femenino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja, y teniendo en cuenta que la inmensa mayoría del personal afectado es mujer”*.

A pesar de dicha aclaración, se ha incluido entre los convenios que hacen un uso sexista del lenguaje, toda vez que el uso del género femenino como genérico para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres no es la solución adecuada frente a la situación de desigualdad de las mujeres, máxime cuando ello se realiza en un sector feminizado como es el de ayuda a domicilio. Además, justificar el uso del género gramatical femenino o masculino como genérico para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres en base a la economía en el lenguaje, es desconocer que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para expresarse con precisión y neutralidad. Estas situaciones parecen ser más bien el resultado de una falta conciencia, voluntad, práctica y, en su caso, de formación en el uso no sexista del lenguaje.





DEFENTSORIA



4. Síntesis y valoración

La evolución del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, queda proclamada en la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y aprobada por la Asamblea General de la ONU, en 1979. El acuerdo adoptado sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 2, sus miembros se comprometen a *“asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”*. Unos años más tarde, en mayo de 1999, entra en vigor el Tratado de Amsterdam y la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de los estados miembros de la Unión Europea. De acuerdo al artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad real y efectiva.

A pesar de la positiva evolución en dichas materias, el Consejo de Europa (2006) subraya que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres son instrumentos esenciales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. La estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo reconoce también la contribución de la igualdad entre hombres y mujeres a la realización de los objetivos de Lisboa. De manera reiterada se plantea que, a fin de no desaprovechar el potencial de productividad de la mano de obra europea, es necesario promover la participación y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Como ha sido expuesto, la igualdad formal entre hombres y mujeres en el ámbito laboral remunerado se encuentra recogida a través de múltiples textos legales y, en lo que se refiere a las relaciones laborales en el sector privado, la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge y desarrolla lo estipulado en el marco regulador superior. Asimismo, para reducir la distancia entre la igualdad formal recogida en el artículo 14 de la Constitución Española hasta la igualdad real en el ámbito laboral remunerado explicitado en el artículo 9.2 de esta Constitución, el instrumento óptimo de regulación jurídica es el convenio colectivo. Dado que el convenio colectivo está jurídicamente dotado de los componentes para ser el principal tractor en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales. El convenio colectivo dispone de mecanismos de autorregulación de las condiciones de trabajo a desarrollar en las empresas, según acuerdos consensuados entre los agentes económicos y sociales.

Esto es, proclamada la igualdad formal en las leyes, al convenio colectivo le corresponde recoger y plasmar dicha regulación, de manera efectiva, en el entorno laboral. Y, principalmente, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la representación empresarial y la de los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de incluir medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procesos de negociación colectiva que se inicien tras su entrada en vigor. Asimismo, a los poderes públicos les compete el control de legalidad de los convenios (artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) previamente a su publicación.

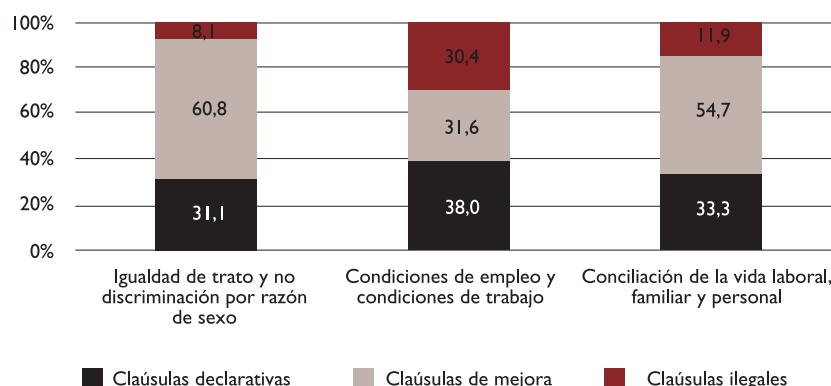
Sin embargo, los datos constatados en este trabajo ponen en evidencia que existe un largo camino por recorrer en la aproximación entre la igualdad formal y la igualdad real en el ámbito laboral, como se expone, a modo de síntesis, en las páginas siguientes.

SÍNTESIS DE RESULTADOS SEGÚN BLOQUES TEMÁTICOS ANALIZADOS

Se presenta a continuación una síntesis de los resultados según los tres bloques temáticos analizados: la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; las condiciones de empleo y condiciones de trabajo; y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; cuya distribución de la tipología de cláusulas se ilustra en la figura 4.

El presente estudio se refiere a los 135 convenios colectivos sectoriales vigentes en la CAE a 31 de diciembre de 2007. De ellos, 18 convenios no hacen ninguna referencia a la igualdad de mujeres y hombres, por lo que han sido excluidos del análisis siguiente, que queda referido a los 117 convenios restantes.

Figura 4, Tipología de cláusulas distribuidas por bloque temático (%)



- De las 480 cláusulas incluidas en los 117 convenios colectivos sectoriales, se constata que el bloque temático “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*” es el que agrupa más de los dos tercios del total de las cláusulas analizadas (327 cláusulas, 68,1%). De éstas más de la mitad introducen mejoras a la legislación vigente (179 cláusulas, 54,7%). Entre las cláusulas restantes, el 33,3% (109 cláusulas) transpone a los convenios colectivos sectoriales lo ya recogido por Ley y el 11,9% (39 cláusulas) contraviene la legislación vigente.

- El segundo bloque temático más tratado en los convenios colectivos es el relativo a las “*Condiciones de empleo y condiciones de trabajo*”. En él se agrupan 79 cláusulas (16,4%) recogiendo materias directamente relacionadas con derechos y deberes que regulan el ámbito laboral remunerado. De las 79 cláusulas, 30 (38,0%) son de naturaleza declarativa, 25 cláusulas (31,6%) recogen mejoras a la regulación legal y 24 cláusulas (30,4%) contravienen la regulación legal.

- Finalmente, el bloque relativo a la “*igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo*” es el

que menor número de cláusulas agrupa (74 cláusulas, 15,4%). De ellas, 45 cláusulas (60,8%) recogen mejoras a la regulación legal, 23 (31,1%) transponen contenidos establecidos en la normativa y 6 cláusulas (8,1%) son de naturaleza ilegal.

SÍNTESIS DE RESULTADOS SEGÚN TIPOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS

En cuanto a la distribución de las 480 cláusulas en base a su presencia de mayor a menor número, se extraen las conclusiones siguientes:

En relación a las 264 cláusulas de mejora (55,0%)

- Las cuestiones recogidas con un número superior a 10 cláusulas son: permiso por nacimiento de hijo o hija; acoso sexual y acoso por razón de sexo; permiso o reducción de jornada por lactancia; maternidad biológica, prestación económica de la Seguridad Social; vacaciones, regulación alternativa; Salud laboral, reconocimientos médicos; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, prestación económica de la Seguridad Social; y excedencia por cuidado de familiar.

- En número inferior a 10 cláusulas han recogido materias relacionadas con: cláusulas genéricas de mejora relativas a los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; maternidad biológica, suspensión de contrato por maternidad; creación de comisiones y/o procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; jornada y horario laboral, ordenación del tiempo de trabajo; prevención de riesgos en el embarazo y la lactancia; retribución, clasificación profesional/valoración de puestos de trabajo; y paternidad: prestación económica de la Seguridad Social.

- Entre los contenidos que no han estado en la agenda de la negociación colectiva se encuentran: selección de personal, acceso a categorías y profesiones; Salud laboral, ropa de trabajo; permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; permiso o reducción de jornada por hija o hijo prematuro o que debe permanecer hospitalizado; reducción de jornada por cuidado de familiares; y relativas al despido por causas objetivas, no computar como absentismo las ausencias relacionadas con la maternidad y la violencia de género.

En relación a las 147 cláusulas declarativas (30,6%)

- En número superior a 10 cláusulas han sido recogidas las cuatro materias siguientes: prevención de riesgos en el embarazo y la lactancia; cláusulas genéricas declarativas relativas a los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; permiso o reducción de jornada por lactancia; y maternidad biológica, suspensión de contrato por maternidad.

- Las cláusulas que han sido recogidas en número inferior a 10 son: selección de personal: acceso a categorías y profesiones; reducción de jornada por cuidado de familiar; excedencia por cuidado

de familiar; permiso por nacimiento de hija o hijo; despido por causas objetivas, no computar como absentismo las ausencias relacionadas con la maternidad y la violencia de género; vacaciones, regulación alternativa; retribución, clasificación profesional/valoración de puestos de trabajo; maternidad biológica, prestación económica de la Seguridad Social; paternidad, prestación económica de la Seguridad Social; acoso sexual y acoso por razón de sexo; y permiso o reducción de jornada por hija o hijo prematuro o que debe permanecer hospitalizado.

- En sólo 4 de los 135 convenios colectivos se han incluido materias relativas a la creación de comisiones y/o procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; jornada y horario laboral, ordenación del tiempo de trabajo; salud laboral, reconocimientos médicos y ropa de trabajo; y paternidad, prestación económica de la Seguridad Social.

- Finalmente, teniendo en cuenta que las cláusulas declarativas se limitan a recoger la legislación vigente, sin aportar mejoras u otros beneficios adicionales para los trabajadores y trabajadoras ni suponen un coste adicional para las empresas, se echa en falta una presencia numérica mayor de cláusulas declarativas. Dado que el hecho de explicitar en los convenios colectivos el mayor número de cláusulas declarativas recogiendo aspectos de la legislación vigente supone, por una parte, acercar a las trabajadoras y trabajadores dicha información y, por otra, pone de manifiesto la voluntad expresa de las empresas para cumplir con la referida normativa.

En relación a las 69 cláusulas ilegales (14,4%)

- En número superior a 10 cláusulas que contravienen la regulación vigente han sido recogidas en dos cuestiones: la prevención de riesgos en el embarazo y la lactancia y los aspectos relacionados con la retribución, clasificación profesional/valoración de puestos de trabajo.

- Cláusulas ilegales en número inferior a 10 se recogen en materias relativas a: salud laboral, ropa de trabajo; permiso o reducción de jornada por lactancia; excedencia por cuidado de familiar; acoso sexista y acoso por razón de sexo; maternidad biológica, suspensión de contrato por maternidad; permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; vacaciones, regulación alternativa; salud laboral, reconocimientos médicos; permiso por nacimiento de hija o hijo; y paternidad, suspensión de contrato por paternidad.

SÍNTESIS DEL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

En lo que respecta al uso no sexista del lenguaje en castellano, el resultado es absolutamente desfavorable: 117 de los 135 convenios muestran uso incorrecto, reflejando la falta de interés en esta materia de las partes negociadoras. De ellos, 81 hacen un uso generalizado del masculino y es particularmente grave el caso de aquellos que denominan las categorías profesionales en masculino, salvo para referirse a las categorías con menor prestigio social o jerárquicamente inferiores, como el caso de *encargada*, *oficiala*, *ayudanta* y *mujeres de la limpieza*.

Sólo 18 convenios hacen un uso correcto del lenguaje, que corresponden mayoritariamente a ámbitos profesionales con importante presencia de mujeres: enseñanza, servicios sociales, ayuda a domicilio, peluquerías, etc. (de ellos, 5 son convenios de la administración pública).

Ahora bien, se debe insistir en la responsabilidad que al respecto tiene la Administración, en función de lo establecido en el artículo 42.2 de la Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres. En el mismo, se establece que la Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que hagan un uso no sexista del lenguaje.

CONSTATACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Se debe señalar, asimismo, que algunos de los convenios analizados incluyen compromisos en materia de igualdad de género, y tales cláusulas pueden servir de ejemplo en el desarrollo de los acuerdos y la redacción de los mimos. Entre ellos, se cita a modo de ejemplo:

- Los convenios nº 37, 68, 119 y 129 acuerdan compromisos para la creación de comisiones y/o procedimientos específicos con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- El convenio nº 51 explicita el compromiso de erradicar cualquier tipo de discriminación (...) en el uso del lenguaje.
- Los convenios nº 93, 37, 104 y 107 establecen, en relación a la selección de personal que se respetará *“el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad, manifestándose que cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida”*.
- El convenio nº 90 mejora la regulación legal al establecer el derecho al percibo de la gratificación especial con motivo de la festividad de S. Cristóbal al personal dado de alta, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren (bajas, vacaciones, maternidad, etc.).
- El convenio nº 37 prohíbe a las personas menores de 18 años y a las mujeres embarazadas prorrogar la jornada de trabajo.
- El convenio nº 39 establece que, al margen de la actividad preventiva encuadrada en la vigilancia de la salud específica, el Servicio de Prevención desarrollará otros programas preventivos, tales como prevención de (...) cáncer de mama o cáncer ginecológico, de carácter voluntario.
- En la misma línea, los convenios nº 19, 98, 117 y 125 recogen en sus cláusulas el reconocimiento del derecho de las mujeres a revisión ginecológica gratuita.

- Los convenios nº 7, 9, 11 y 12 reconocen a los padres varones el derecho a disfrutar 2 semanas adicionales cuando, al menos, hayan hecho uso de cuatro semanas del descanso por maternidad.
- Los convenios nº 112, 116 y 123 amplían en ½ hora el régimen legal sobre la reducción de jornada para lactancia.
- Los convenios nº 26 y 30 reconocen la licencia, por el tiempo necesario, para el acompañamiento de hijos y/o hijas menores de 12 años a atención médica en Servicio Público de Salud, en caso de que ambos cónyuges tengan un trabajo remunerado y sus horarios de trabajo sean coincidentes.

VALORACIÓN FINAL

Se puede concluir, en base al análisis expuesto en el presente informe, que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos.

- De los 135 convenios colectivos sectoriales vigentes en la CAE a 31 de diciembre de 2007, que han sido objeto de análisis, 18 no incluyen cláusula alguna vinculada con el desarrollo de la igualdad de trato.
- Los 117 convenios restantes agrupan una suma total de 480 cláusulas, siendo una tercera parte de ellas cláusulas meramente declarativas (162), esto es, que trasponen lo establecido por ley; resultando que sólo la mitad (249) de las cláusulas referidas a la igualdad de género en los convenios cumplen su función de mejorar la legislación vigente.
- Se han detectado 69 cláusulas ilegales en materia de igualdad de género en los convenios analizados. Entre otras, llaman la atención la “errónea” transposición del principio de “igual retribución a trabajos de igual valor”. Este precepto legal, introducido en 1994 en el Estatuto de los Trabajadores, aparece redactado, en ocasiones, sustituyendo el concepto de retribución por el de salario y, otras veces, refiere igual trabajo, en lugar de trabajo de igual valor.
- Se constata que la “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*” es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, ya que agrupa 179 de las 249 cláusulas de mejora. Se debe señalar que 90 de ellas se refieren a ampliación del número de días de permiso reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hija o hijo, y 29 al permiso de lactancia.
- Sin embargo, ningún convenio contiene cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres y, pese a que 13 de ellos han sido firmados tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, sólo 2 convenios vigentes en diciembre de 2007 recogen contenidos relacionados con la suspensión del contrato por paternidad.

- Un reducido número de convenios colectivos sectoriales recogen de manera específica cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

- Es muy escasa la presencia de cláusulas declarativas o de mejora referidas al compromiso con la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (30), así como a la creación de comisiones y procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (4).

- Son muy escasas las referencias (4) al compromiso para adopción de medidas específicas o la elaboración de planes de igualdad en los 135 convenios colectivos sectoriales analizados, pese a que, como ya se ha señalado, 13 de ellos han sido firmados con posterioridad a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007.

- La prevención o intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo están escasamente desarrolladas en los convenios colectivos (39 cláusulas en 38 convenios de los 135 analizados). Asimismo falta la transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, siendo invisible la situación del acoso por razón de sexo, recogida en la Ley Orgánica 3/2007.





DEFENTSORIA



5. Recomendaciones y Propuestas

Los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y tienen un papel fundamental en la divulgación de la normativa legal, de otro modo lejana y desconocida para la ciudadanía media. En lo que se refiere a la igualdad de género, la Ley Orgánica 3/2007 reconoce ese papel y refuerza su protagonismo. Sin embargo, del análisis presentado en el presente informe, se desprende que el potencial del convenio colectivo en la divulgación y en la aplicación de la igualdad de género es en general infrautilizado y, en ocasiones, utilizado en sentido contrario al que la ley propugna, por lo que requiere del desarrollo de medidas complementarias. Para cuya finalidad, se incluyen a continuación una serie de propuestas y recomendaciones.

Generales:

- Introducir la igualdad de género de manera transversal por las instituciones públicas y privadas implicadas.
- Difundir el ordenamiento jurídico en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, para lo que se estima útil y pertinente la difusión del presente Informe, así como la elaboración y difusión de una Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género.

Propuestas dirigidas a la Autoridad Laboral:

- Vigilancia activa desde el registro de Convenios Colectivos.
- Analizar las 69 cláusulas que en este informe han sido calificadas como cláusulas ilegales y aplicar lo señalado en el artículo 42.2 de la ley 4/2005 y el 90.6 del ET (tras la Ley O 3/2007) que señala que *“la autoridad laboral velará por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”*. Y para tal fin podrá recabar asesoramiento del Instituto de la Mujer u Organismos de Igualdad de las CCAA. También informará a estos cuando se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias.

Propuestas dirigidas al Consejo de Relaciones Laborales:

- Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva. Más concretamente, incorporar en el balance de la negociación colectiva 2007 la principal conclusión del presente informe de la ausencia de transposición del principio de igualdad de género en los convenios colectivos sectoriales de la CAE.
- Acordar en el seno de CRL compromisos y medidas básicas.

Recomendaciones dirigidas a las organizaciones sindicales, empresariales, así como consultoras y asesorías laborales a empresas:

- Formación a los delegados sindicales y negociadores.
- Difusión de la síntesis y valoración recogidas en el presente informe.

Recomendaciones individualizadas a cada una de las mesas paritarias negociadoras, a través de:

- Síntesis y valoración del presente Informe.
- Valoración general del convenio concreto.
- Indicación acerca de las cláusulas ilegales.



DEFENTSORIA



Bibliografía

Consejo Económico y Social. *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Sesión ordinaria del Pleno de 22 de octubre de 2003*. CES, 2003.

Consejo de Relaciones Laborales en “*Balance de la negociación colectiva en Euskadi 2007*”, www.crl-lhk.org/datos/balance07.pdf

Comisión Europea.: *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos para la igualdad entre mujeres y hombres*.
http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

De La Fuente Vázquez, D. (coord.), AA.VV, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Instituto Navarro de la Mujer, 1998.

De La Fuente Vázquez, D. (coord.), AA.VV, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género: revisión*, Comunidad de Madrid, 2006.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco
www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-473/es

EUSTAT. Igualdad de Mujeres y Hombres.
www.eustat.es/elem/ele0004600/not0004636_c.html

INE. Encuesta Estructura Salarial INE 2006. www.ine.es/prensa/np525.pdf

Martínez Tola, E., Güenaga, G., Goñi, I. *Las mujeres y los puestos directivos: Espejismo de la igualdad. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, 2008.

Pérez del Río T., Fernández López, M^a.F^a., Del Rey Guanter, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. MTAS, 1993.

Pérez del Río, T., Ballester Pastor, M.A., *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1997.

