

## **EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**DANIEL PATIÑO MIÑANA**

S<sup>a</sup> ACCIÓN SINDICAL CC.OO. PV

**RESUMEN:** La negociación colectiva posibilita la transformación social hacia una igualdad real entre mujeres y hombres en el mundo laboral. El presente artículo presenta un diagnóstico con las variables actualizadas sobre diferentes aspectos que influyen en la desigualdad y se centra en la recopilación de textos normativos y del marco de negociación colectiva en la *Comunitat Valenciana* en relación con el reciente estudio presentado sobre Enfoque de Género en la Negociación Colectiva.

Palabras clave: igualdad; brecha salarial; negociación colectiva; corresponsabilidad.

**SUMARIO:** 1. A modo de Introducción. 1.1. Contexto Social. 1.2. Contexto Laboral de Desigualdad. 1.2.1. Brecha Salarial. 1.2.2. Marco Normativo. 2. La Negociación Colectiva con Enfoque de Género. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

**ABSTRACT:** Collective bargaining enables social transformation towards real equality between women and men in the workplace. This article presents a diagnosis with updated variables on different aspects that influence inequality and focuses on the collection of normative texts and collective bargaining framework in the *Valencian Community* in relation to the recent study presented on Gender Approach in the Collective negotiation.

**Keywords:** equality; wage gap; Collective bargaining; co-responsibility

## 1. A modo de Introducción

### 1.1. Contexto Social

Uno de los desafíos más importantes al que la sociedad ha de hacer frente de manera prioritaria y urgente es la igualdad efectiva y plena de los dos sexos en el mercado laboral. Este desafío requiere todo nuestro empeño desde los diferentes ámbitos en los que cada persona ocupa, de manera transversal y consensuando objetivos comunes en los que cada parte se sienta representada.

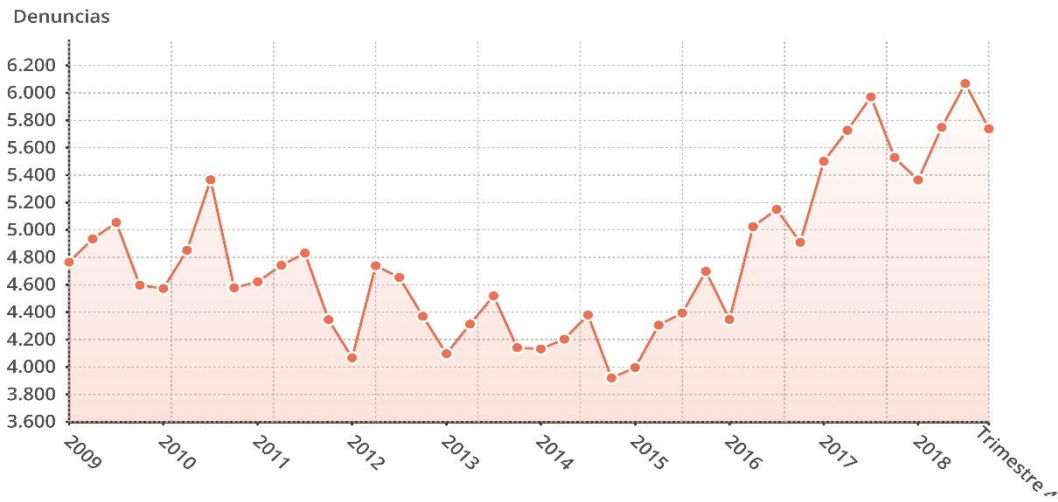
Socialmente, nos encontramos en un punto de inflexión donde el movimiento feminista ha situado sus reivindicaciones en una posición muy interesante y nada desdeñable desde el punto de vista político, empresarial, sindical y social. Las demandas sociales reivindicadas en los pasados 8 de marzo suponen la alteración de los paradigmas que desde hace muchos años colectivos diversos de mujeres y algunos hombres han venido defendiendo en pos de uno de los principios de justicia social, la igualdad.

Para un análisis completo resulta necesario proporcionar a la persona lectora alguna de las claves en las que se sustentan estas reflexiones.

En primer lugar, situar una perspectiva desde lo más evidente, desde la punta del iceberg de ese conflicto estructural que hace escalar prioridades sociales en beneficio de esa justicia social. La violencia machista.

Vivimos una época convulsa atenazada por multitud de incertidumbres y los miedos que ellas generan, uno de ellos reside en el cambio de *statu quo* en el rol de las mujeres en la sociedad, en los espacios de decisión, y en los cambios necesarios que devengan. Los datos de la infausta anomalía social ocasionada por la violencia machista respecto a denuncias presentadas son los siguientes:

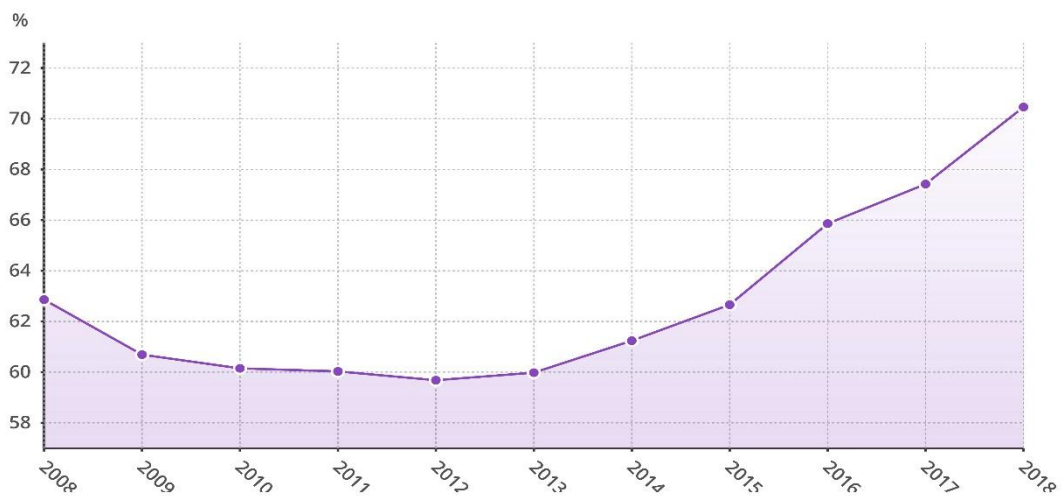
## Evolución de denuncias de violencia de género en Comunidad Valenciana



Fuente: Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)

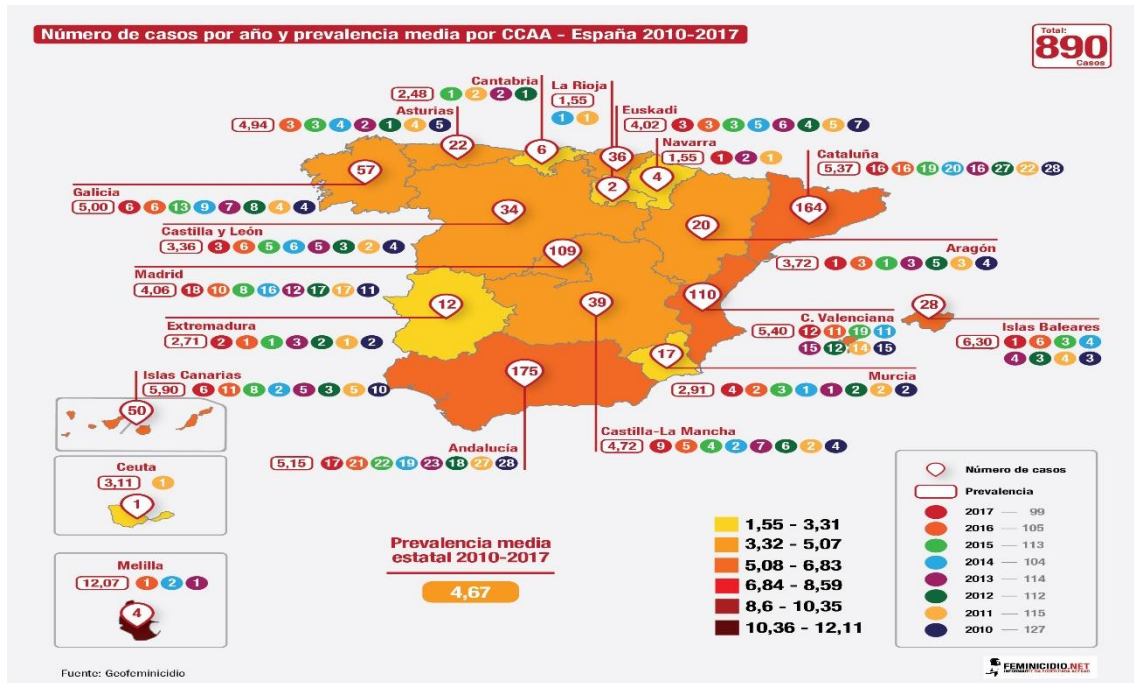
De este gráfico se colige, por tanto, que la actividad judicial se ha incrementado sustancialmente. La conciencia social, debido a las reiteradas campañas de sensibilización y las continuas denuncias del movimiento feminista, sobre los mecanismos de protección a la víctima permean lentamente en el poder judicial. Sin embargo, laten cada vez más fuerte como se desprende de la siguiente comparativa entre 2008-2018.

## Las condenas por violencia de género en los tribunales, en máximo histórico



Fuente: CGPJ

Y apuntamos esa impregnación lenta pues la realidad cruda y sin justificación alguna radica en la siguiente infografía.



Cualquier sociedad que se considere avanzada no puede sino considerar un problema de estado el hecho de soportar, con 890 mujeres asesinadas en 8 años. Sin embargo, las preocupaciones estadísticas según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), señalan en marzo de 2019 que solo el 7,9% de las personas encuestadas lo sitúa entre los tres principales problemas del país, por lo que aún queda mucho camino por recorrer en cuanto a conciencia social pese a los avances en este campo.

En segundo lugar, si se parte de la centralidad del trabajo como eje principal de nuestras vidas en la distribución de aspectos tan relevantes como la ubicación en la que nos instalamos, nuestra condición económica en la sociedad, nuestra distribución de tiempos y nuestra forma de desarrollarnos como sociedad, hemos de señalar que el trabajo de las feministas alertando de multitud de déficits que junto a los roles asignados educacional y culturalmente se convertirán en desigualdades, discriminaciones y violencias.

## **1.2. Contexto Laboral de Desigualdad**

### **1.2.1. Brecha Salarial**

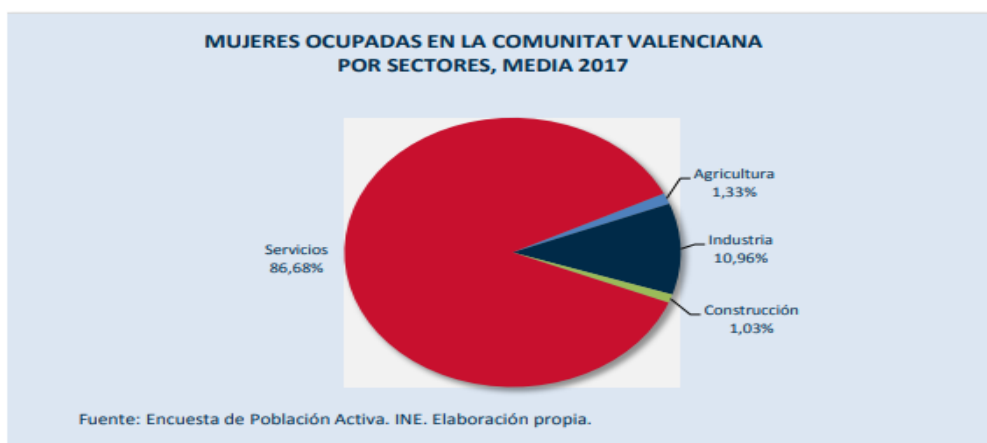
Según la Encuesta de Estructura Salarial del INE referida al año 2.016, la distribución salarial por Comunidades Autónomas y por sexo presenta los resultados de la siguiente Tabla,

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujeres/Hombres
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	
<b>TOTAL</b>	<b>23.156,34</b>	<b>0,2</b>	<b>20.131,41</b>	<b>0,4</b>	<b>25.924,43</b>	<b>-0,3</b>	<b>77,7</b>
Andalucía	21.268,41	-0,5	18.177,37	-0,9	24.026,82	-0,7	75,7
Aragón	22.248,76	-0,4	18.766,21	-1,0	25.326,91	-0,9	74,1
Asturias, Principado de	23.095,83	1,2	19.077,92	0,8	27.010,87	1,9	70,6
Baleares, Illes	21.478,34	0,4	19.702,60	0,9	23.286,85	-0,5	84,6
Canarias	19.749,03	-0,5	18.211,44	-0,4	21.149,44	-0,9	86,1
Cantabria	22.063,02	0,9	18.216,84	1,5	25.210,05	-0,2	72,3
Castilla y León	21.551,57	1,2	18.662,42	0,7	24.445,65	1,3	76,3
Castilla-La Mancha	20.825,87	0,8	18.213,71	0,6	22.871,41	0,5	79,6
Cataluña	24.454,64	0,5	21.110,34	0,8	27.572,76	0,2	76,6
Comunitat Valenciana	21.168,81	1,1	18.349,52	3,0	23.672,18	-1,0	77,5
Extremadura	19.475,20	-0,5	17.360,28	0,3	21.554,75	-1,2	80,5
Galicia	21.082,12	2,2	18.294,47	1,1	23.774,21	2,5	77,0
Madrid, Comunidad de	26.330,14	-0,4	23.371,33	-0,4	29.111,20	-0,7	80,3
Murcia, Región de	21.242,50	1,5	18.033,05	2,8	23.947,99	0,7	75,3
Navarra, Comunidad Foral de	25.468,38	2,4	20.946,00	1,9	29.098,99	1,3	72,0
País Vasco	27.480,71	-0,3	23.428,18	-0,5	31.001,21	-0,3	75,6
Rioja, La	21.999,02	1,1	19.047,20	1,5	24.653,37	0,5	77,3

Fuente: Encuesta Estructura Salarial INE.

Sin entrar a enumerar ni valorar el resto de informes que, con ocasión de la conmemoración del día de la igualdad salarial (*22 de Febrero*) se publican por diferentes instituciones y agentes variando levemente según la metodología utilizada, la conclusión evidente es que existe una diferenciación salarial en todas las comunidades autonómicas por razón de sexo. De manera resumida, enunciaremos algunos de los factores que influyen en esta desigualdad salarial.

*Según actividad empresarial*, nos encontramos ante la segmentación del mercado de trabajo relacionada con la división sexual del trabajo, en la actualidad aún muy pronunciada, recalando el peso salarial de sectores industriales, financieros y construcción mayoritariamente masculinizados sobre los sectores servicios o de cuidados, mayoritariamente ocupado por mujeres.



Fuente: Memoria Socioeconómica del CES CV 2017

Por *carrera profesional*, los puestos de mayor remuneración son ocupados mayoritariamente por varones, en lo que se ha llamado “*techo de cristal*”, esto es, la imposibilidad de idéntico desarrollo profesional entre sexos por diferentes razones, entre ellas, la interrupción de la carrera profesional consecuencia de la maternidad, y de la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados y domésticas. “Según la *Encuesta de Fecundidad del Instituto Nacional de Estadística (INE)*, hay más de 2,1 millones de mujeres con hijos menores de 10 años. De ellas, sólo 354.000, el 16,6% del total, no utiliza ninguna alternativa para sus cuidados (personal educativo, clases extraescolares<sup>1</sup>), lo que significa que cinco de cada seis familias necesitan de alguna alternativa para poder compaginar su vida familiar con la profesional”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9817609/04/19/Conciliar-es-un-verbo-ruso-cinco-de-cada-seis-familias-necesitan-extraescolares-nineras-o-abuelos-para-sobrevivir.html> (Fecha de Consulta: 13/04/2019).

### Excedencias por Cuidado de Familiar 2.018

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	4657	526	5183	-120	-2,26%
<b>ALICANTE</b>	1715	175	1890	-67	-3,42%
<b>CASTELLÓN</b>	553	53	606	-78	-11,40%
<b>VALENCIA</b>	2389	298	2687	36	+0,94%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### Prestaciones por Maternidad 2.018

	Total	Mujer	Hombre	Variación			Importe	
<b>Com. Valenciana</b>	<b>24.515</b>	<b>24.130</b>	<b>385</b>	<b>-5,70%</b>	<b>-5,85%</b>	<b>4,62%</b>	<b>133.099.628,78</b>	<b>-2,85%</b>
Alicante	8.487	8.383	104	-6,05%	-6,08%	-3,70%	45.520.870,10	-1,62%
Castellón	2.925	2.886	39	-5,31%	-5,16%	-15,22%	15.258.574,19	-3,97%
Valencia	13.103	12.861	242	-5,56%	-5,86%	13,08%	72.320.184,49	-3,38%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Según estos datos, continua mayoritariamente la interrupción de las carreras profesionales por parte de las mujeres con respecto al hombre, generando situaciones de desigualdad laboral tanto en el desarrollo profesional, como posteriormente en prestaciones de la seguridad social por resultar más cortas las carreras laborales, sin

perjuicio de algunas medidas<sup>2</sup> o pronunciamientos judiciales<sup>3</sup> que intentan corregir esta situación deviniéndose insuficientes a la vista de las estadísticas en la cuantía de las prestaciones por jubilación.

*Por tipo de jornada en la relación laboral*, el 76% de los contratos a tiempo parcial obran en poder de las mujeres, representando el 11% del empleo total. Sin alcanzar los datos a una distribución autonómica, podría ser susceptible de ser superior en nuestro ámbito, debido a que los sectores de comercio, hostelería, limpieza y servicios en general aglutinan mayor peso de la parcialidad en sus relaciones laborales y, por ende, mayor número de personas bajo esta modalidad de jornada.

*Por acceso al empleo*,

---

2 El redactado del artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social tras la aprobación del Rdl 8/2019 de 8 de Marzo queda de la siguiente manera:

Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

3 Al respecto, pronunciamiento del TJUE en el asunto C-173/13 de 17 de Julio de 2014 (Asunto: Leone), sobre bonificaciones por antigüedad ante un supuesto de jubilación anticipada.



**EVOLUCIÓN DEL PROMEDIO ANUAL DE LAS VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO  
COMUNITAT VALENCIANA, 2011-2017**

En miles de personas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pobl. de 16 y más años	4.162,1	4.154,9	4.126,8	4.116,3	4.104,2	4.098,7	4.115,2
- Hombres	2.053,3	2.046,3	2.027,4	2.019,9	2.011,9	2.005,9	2.012,5
- Mujeres	2.108,8	2.108,7	2.099,4	2.096,5	2.092,4	2.092,8	2.102,7
Población Activa	2.486,6	2.477,1	2.461,7	2.427,8	2.425,6	2.433,5	2.432,3
- Hombres	1.370,4	1.367,2	1.343,9	1.324,0	1.311,7	1.305,1	1.315,0
- Mujeres	1.116,2	1.109,9	1.117,8	1.103,8	1.113,9	1.128,4	1.117,3
Población Ocupada	1.890,2	1.803,6	1.771,2	1.800,9	1.873,1	1.932,0	1.990,3
- Hombres	1.045,6	993,2	979,9	992,8	1.024,3	1.058,3	1.098,4
- Mujeres	844,6	810,4	791,3	808,1	848,8	873,7	891,9
Población Parada	596,4	673,5	690,5	626,8	552,6	501,5	442,0
- Hombres	324,8	374,0	364,0	331,2	287,4	246,8	216,6
- Mujeres	271,6	299,5	326,5	295,7	265,2	254,7	225,4

Fuente: Memoria Socioeconómica 2017 del CES CV (a partir de datos de Encuesta de Población Activa del INE).

Como se puede observar, en todas las categorías permanecen situaciones de desigualdad entre sexos, tanto en población activa, ocupada y parada; que si bien, avanzan en su corrección de forma liviana, resisten a cambios reales que modifiquen tal paradigma.

Con estos datos, resulta improbable la consecución de los objetivos marcados por la Unión Europea para alcanzar en 2020 una tasa de empleabilidad del 75% de mujeres y hombres, además del escaso impacto de la Recomendación de la Comisión Europea sobre la transparencia salarial de 2014, como mecanismo importante para la lucha contra la brecha salarial. Como lamenta el CESE, *“habida cuenta de que las responsabilidades familiares son uno de los principales motivos de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, los objetivos de Barcelona son de*

*crucial importancia, si bien no se han alcanzado suficientemente. Las pruebas demuestran una correlación positiva entre los servicios de atención a la infancia y la tasa de empleo femenino. Más de quince años después de su adopción, los objetivos de Barcelona solo hayan sido alcanzados por un número tan reducido de países”<sup>4</sup>*

### **1.2.2. Marco Normativo**

Numerosas resultan las referencias normativas que enuncian la igualdad y la no discriminación. A modo introductorio, apuntamos a la de mayor afección tanto por su profundidad como por el impacto en las personas, sin perjuicio de que abordar este apartado en toda su dimensión daría lugar a una extensión no pretendida en esta comunicación.

En ámbito supranacional, partiremos de la referencia en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la que proclama en su artículo 1: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y en su artículo 2: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de (...) sexo”*. Así como en su artículo 23.2 *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*. Se introduce aquí un concepto que desarrollaremos posteriormente, fijar las condiciones de igual trabajo.

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 23 establece que *“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 en favor del sexo menos representado”*

El Pilar Europeo de Derechos Sociales consagra la igualdad de género y la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor como uno de los veinte principios esenciales para unos mercados laborales y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente.<sup>5</sup>

Tanto el Tratado de la Unión Europea (TUE) realiza una proclamación formal de los valores superiores de la Unión, entre los que se encuentran la igualdad y la no

---

4 Dictamen CESE **“La igualdad de género en los mercados laborales europeos”** SOC/586 – EESC-2018-02567-00-01-AC-TRA (EN) Aprobado en Pleno 12/12/2018

5 Cf. *supra* (apartado 1.13)

discriminación, como el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en su doble mención a la igualdad, por un lado de modo genérico (art. 2) como por su dimensión de igualdad entre mujeres y hombres (art.6). La promoción de igualdad entre hombres y mujeres también se recoge en los arts. 18, 19 y 157.

Respecto al derecho derivado de la Unión Europea, quedan expresamente recogidos los principios de igualdad y no discriminación de las que destacaremos las siguientes Directivas:

- Directiva del Consejo 76/207/CEE, 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<sup>6</sup>
- Refundición de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Esta Directiva, de gran trascendencia, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, las condiciones de trabajo, la retribución, y los regímenes profesionales de seguridad social. Asimismo, prevé que *“los atentados a la igualdad de trato mayoritariamente revisten la forma de discriminaciones encubiertas o indirectas”*, con tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, consecuencias desiguales perjudiciales a los trabajadores de uno u otro sexo a causa de la diferencia de sexo<sup>7</sup>.

---

6 Incorporada al ordenamiento español por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, junto a la 2002/73/CE, a pesar de que su artículo 2 refleja la obligación de transposición a más tardar el 5 de Octubre de 2005. Esta Directiva reforma la 76/207/CEE, 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro

7 *Ibid* nota 4. Algunas de las recomendaciones que emite encarecidamente el CESE en su Dictamen son *“la adopción de sistemas salariales neutros en materia de género, ya que fomentan un enfoque imparcial para la contratación y la remuneración”*, así como reconoce el papel de los interlocutores sociales para reconsiderar el valor de las competencias y las profesiones. *“El diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para alcanzar este objetivo y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres”*.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha consensuado en numerosos Convenios acciones de intervención en la materia, entre los que destacan los de **gobernanza**, al considerar estos instrumentos como "prioritarios", ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa. Se refieren concretamente al tripartismo, la política de empleo y la inspección del trabajo. Sobre la eliminación de toda discriminación mencionamos el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), señalando ya en su preámbulo considera que, *"de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"*.

O los Convenios Internacionales **fundamentales**, a modo enunciativo, como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En el marco jurídico español, *"La Constitución insta un sistema de derechos fundados en el trabajo que pretende invertir profundamente el orden autoritario del franquismo. Aunque el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE será una pieza fundamental en el desarrollo por el Tribunal constitucional de toda una línea de orientación y desarrollo de los derechos compensando la omisión de la perspectiva de género en el texto aprobado"*<sup>8</sup>. En efecto, los principios de igualdad y no discriminación regulados tienen influencias en otras constituciones europeas<sup>9</sup>. No obstante, la diferenciación entre igualdad formal e igualdad real sigue latente a pesar

---

8 Baylos Grau, A. (2018). Constitución y Trabajo. *RDS 84* (Octubre-Diciembre 2018) págs 27-41

9 Pegoraro, L. (2005). El Derecho Comparado y la Constitución Española de 1.978. La Recepción y «Exportación» de Modelos. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional 2005*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1986391.pdf>. (Fecha de Consulta: 13/04/2019)

A modo de ejemplo, la Constitución alemana prevé en su Artículo 3 [Igualdad ante la ley] (2) El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes. (3) Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo; o del polémico art.2 de la Constitución italiana, o el artículo 1 de la Constitución Francesa de 1.958. Todas ellas parten de la estructura general con multitud de referencias a la liberal-democracia y al Estado Social. Han sido los Tribunales los que han venido delimitando las discriminaciones positivas en favor del sexo más perjudicado bajo el no siempre pacífico triple juicio de necesidad, idoneidad y proporcional.

de los lentos pero continuos avances, y ello ha derivado multitud de pronunciamientos del Tribunal Constitucional<sup>10</sup> en el ámbito laboral. El mismo radica en el artículo 35 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

La traslación constitucional a la normativa laboral se recoge en el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores (TRET) estableciendo que *“en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo”*, o en el artículo 17 sobre no discriminación en las relaciones laborales, el cual prevé la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, ahondando en la posibilidad de establecer medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de personas demandantes de empleo, además de proporcionar a la negociación colectiva la posibilidad de incardinar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, mediante reservas y preferencias en las condiciones de contratación, condiciones de clasificación profesional, promoción y formación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

Del mismo modo, en su artículo 28 obliga al empresario a la igualdad de remuneración por razón de sexo por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Como señalamos previamente, se apunta a uno de los ejes de nuestra comunicación, la precisión al considerar trabajos de igual valor. El precepto lo define cuando la

---

10 Baste señalar, a modo de ejemplo, pronunciamientos sobre diferentes aspectos de la discriminación por razón de género en el ámbito laboral (salarial, acceso al empleo, extinción contractual, etc.), las sentencias 166/1988, de 26 de septiembre, 241/1988, de 19 de diciembre, 109/1993, de 25 de marzo, 58/1994, de 28 de febrero, 173/1994, de 7 de junio, 286/1994, de 27 de octubre, 317/1994, de 28 de noviembre, 136/1996, de 23 de julio, 198/1996, de 3 de diciembre, 183/1998, de 17 de 02 septiembre ó 224/1999, de 13 de diciembre. No es, pues, éste un tema infrecuente en el Tribunal Constitucional y ello demuestra que la preocupación por la cuestión deriva de una conflictividad cierta.

naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Factores en su mayoría de ocasiones no precisos y que han de concretarse entre las diferentes fuentes del derecho, por lo que, con carácter previo, anticiparemos una de nuestras conclusiones, el elemento potenciador de la igualdad retributiva y no discriminación que favorece la negociación colectiva en toda su extensión.

Finalmente, referiremos el artículo 37 CE sobre la negociación colectiva, objeto de este trabajo para resaltar la fuerza vinculante de los convenios colectivos garantizado el derecho a la negociación colectiva basada en un sistema de representatividad entre parte empresarial y parte social. A pesar de no profundizar, queremos hacer mención a los mismos como una de las acciones a desarrollar y una de las recomendaciones que se desprenden del estudio presentado sobre la composición de esa representatividad, incorporando reequilibrios al sexo menor representado.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO<sup>11</sup>

Ciertamente, no resulta una temática novedosa pues amplia es la literatura científica y doctrinal desarrollada en estas últimas dos décadas. Sin embargo, no podemos dejar pasar el hecho de que el Derecho Colectivo del Trabajo, entendido como grupo de normas reguladoras de los sujetos colectivos se había mantenido impermeable al principio de igualdad entre mujeres y hombres, *“acaso en la creencia –la misma creencia, dicho sea de paso, que ha retardado la impregnación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en amplios ámbitos del ordenamiento jurídico- de su neutralidad, olvidando tanto la dificultad de conseguir la neutralidad de la norma jurídica cuando el trabajador prototipo en la realidad laboral sigue siendo el trabajador varón –el empleo masculino es mayor y de más calidad-, como que, aunque se consiguiese la neutralidad, decir neutralidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es mantener el statu quo perjudicial para las mujeres”*<sup>12</sup>.

Ninguna de las modificaciones legales<sup>13</sup> contenían si cabe alguna referencia al derecho colectivo. Es por ello, que la autonomía de las partes, impregnado por esos prototipos y esa ausencia de marco regulador, ha mostrado cierta laxitud y tímidos avances.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) 3/2007 de 22 de marzo modifica este paradigma. La propia Ley remite a la negociación colectiva el papel fundamental a la hora de determinar medidas desde la acción positiva, a la promoción de la calidad en el empleo, a la negociación de planes de igualdad, etc. En sus 33 menciones sienta las bases para iniciar un camino que nos lleva hasta estos días.

Entre medias, la situación económica, la evolución tecnológica y la velocidad a la que transcurre el cambio climático han supuesto que nuevamente nos situemos 12 años después en tesis muy similares a las previas. La inacción política en España del último

---

11 Confederación Empresarial de la *Comunitat Valenciana* (CEV). (2019). Enfoque de género en la negociación colectiva en la *Comunitat Valenciana*. Diagnóstico y Retos. Acordado en Pleno del Consejo Tripartito de RR.LL. y en colaboración con *Key Executive*. Disponible en <https://cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ENFOQUE-DE-GENERO-INTEGRADO-1.pdf> (Fecha de consulta: 14/04/2019)

12 Lousada Arochena, J.F. (Coord). (2008). El principio de igualdad en la negociación colectiva pps 16-17. CNCCC

13 cf. Ley 3/1989 de 3 de marzo o la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

lustro, y las reformas del mercado laboral de 2010 y 2012 han supuesto un misil en la línea de flotación de la determinación de avances como sujetos colectivos en beneficio de mecanismos de huida del derecho del trabajo (véase desfragmentación productiva, la clara apuesta política por la individualidad y el fomento del emprendedurismo como respuesta a la crisis de empleo, las modificaciones en políticas sociales y fiscales debilitando las arcas públicas, o los fenómenos tecnológicos que tratan de releer el derecho del trabajo en toda su extensión), y la particular diferencia radica en la velocidad a la que se están llevando a cabo estos cambios.

Tímidas respuestas políticas que bien por la ola social comentada *ut supra*, bien por inercias supranacionales, bien por el lastre en productividad que esto supone<sup>14</sup>, o bien por el más que conocido fracaso de las políticas de austericidio llevadas a cabo en Europa y que han devenido fundamentalmente en 3 fracasos: fracaso en su política migratoria, fracaso ante movimientos populistas de ideología fascista que amenazan seriamente la cohesión de Europa y el fracaso en el peso geopolítico estratégico ante potencias mundiales emergentes que avanzan a un ritmo mucho más elevado que la vieja Europa.

En ámbito nacional, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 de 7 de marzo, convalidado recientemente, puede aportar respuestas a corregir esta situación desde el ámbito de la negociación colectiva. Desde el punto de vista formal, se ha envuelto en cierta polémica más, a nuestro juicio, a una sobreactuación propia a la situación actual de nuestros días, en lo que se ha venido a denominar “*viernes sociales*” que han contado con la oposición política y patronal en los que se alega, entre otras razones, la falta de diálogo en la tramitación de este proyecto normativo. En efecto, en el mes de julio de 2018 se formalizan unas mesas de negociación tripartita entre las que destaca la Mesa por la Igualdad, que no ha tenido el desarrollo esperado. Sin embargo, hay que reseñar que en ese momento existían 2 proposiciones de Ley presentadas en el Congreso de los Diputados que han sido ninguneadas permanentemente y de una

---

14 *Ibid* nota 4. Apartado 2.6. La actual brecha de empleo entre hombres y mujeres representa una pérdida económica y social importante para la UE, que se calcula en 370 000 millones EUR anuales. Con el reto demográfico y la disminución de la población en edad de trabajar, Europa necesita aprovechar plenamente el potencial que representa el conjunto de las mujeres en el mercado laboral, teniendo en cuenta la intersección de la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, el sexo, la discapacidad o la condición de refugiado o migrante, que pueden constituir obstáculos específicos para su participación en el mercado laboral. Se estima en una pérdida de 370.000 millones de Euros al año el lastre en competitividad la no integración de la mujer en algunos sectores de especial impacto en la economía.



forma torticera en ampliaciones de plazos de enmiendas injustificadas y jamás vista en la democracia española, así como el bloqueo permanente en la mesa del Congreso, que, entre otras cosas, producen una desafección política al no verse representados los intereses manifestados en las demandas sociales que se estaban concentrando en las calles y en la dialéctica mediática.

A pesar de estas contingencias, el objetivo de este Rd-ley trata de corregir *esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años y exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española, como así se establece en su preámbulo.*

En interés de este informe, se formulan 4 menciones a la negociación colectiva que abordan mecanismos para corregir la desigualdad en supuestos de adaptación y distribución de jornada, reducciones de jornada en caso de maternidad o paternidad, o el potencial de los planes de igualdad a la hora de determinar diagnósticos en los que, obligatoriamente, contendrán aspectos relacionados con la promoción profesional, las categorías profesionales, formación, condiciones de trabajo -incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres-, infrarepresentación femenina, o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En relación a los **planes de igualdad**, destacar el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de Convenios, con la obligación a las empresas de ese registro. De igual forma, se establece un periodo transitorio de hasta 3 años, en el que se reduce en número de personas en plantilla para la obligación de negociar estos planes de igualdad, concluyendo en empresas de más de 49 personas trabajadoras. Rebajar el número de personas puede tener un impacto sumamente positivo habida cuenta el volumen de empresas en la *Comunitat Valenciana*<sup>15</sup> que no alcanzan las 250 personas asalariadas como recogía la Ley anterior.

---

<sup>15</sup> Conviene apuntar la existencia del sello autonómico "*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*" (Disponible en: <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>) que posibilita el acceso a determinadas subvenciones o favorece la concurrencia a la contratación pública valenciana y a incluirse en el Registro de Entidades valencianas socialmente responsables en virtud de la Ley 18/2018 de 13 de Julio, de la *Generalitat*, para el Fomento de la Responsabilidad Social.

ÁMBITO	TOTAL EMPRESA	MENOS DE 200 <sup>16</sup>	MÁS DE 200
Comunitat Valenciana	356.480	355.988 (99'86%)	492 (0'14%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE.

Respecto a las **auditorías salariales**, hecho relevante para abordar un diagnóstico correcto y transparente de la desigualdad salarial, emplaza al desarrollo reglamentario. No obstante, el marco normativo adicionalmente se ha visto modificado por la *Ley 11/2018 de 28 de diciembre*, que, en su artículo primero, modifica el artículo 49.6 del Código de Comercio de 1.885 sobre el estado de información no financiera, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.

b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

1. Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.
2. Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.
3. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta

Esta información no financiera, recogerá, entre otras cuestiones de indudable interés sindical, social, y medioambiental, indicadores de brecha salarial, remuneración de trabajos iguales o la remuneración media de los consejeros y directivos.

El informe objeto de nuestro comentario, constata alguna de las aseveraciones vertidas previamente, sin perjuicio de determinar cambios en las posiciones negociales, especialmente en la parte social, a la hora de determinar elementos prioritarios en la negociación.

---

<sup>16</sup> Alertar que el desglose por número de personas trabajadoras en el DIRCE no alcanza a las 250 por su metodología.

Desde el punto de vista **cuantitativo**, resaltar el muestreo por la amplitud del mismo, consistente en un total de 106 convenios colectivos sectoriales (18 autonómicos, 88 provinciales -14 Castellón, 40 Alicante y 34 Valencia-) suscritos en la *Comunitat Valenciana*, cuya vigencia se extienda entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018. La población asalariada afectada asciende a 676.077 personas -416.143 hombres, 259.934 mujeres-. Sobre las cláusulas objeto de análisis alcanza 1.465 cláusulas que, de forma más o menos intensa, regulan cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y género. Del número total de cláusulas, 837 (el 57%) son meramente declarativas, es decir, que simplemente transponen la previsión legal que resulta aplicable; 599 cláusulas (41%) mejoran las previsiones legales, aportando contenidos que, en principio, potencian la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; y 29 cláusulas (2%), por el contrario, comprometen dicho principio constitucional, ya sea de forma directa -por ser contraria a una disposición legal-, ya sea de manera indirecta -sin contravenir la legalidad, propicia situaciones que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

El primer aspecto a destacar es el *efecto pedagógico* del convenio colectivo, dado que la traslación de la negociación al ámbito cotidiano de las relaciones laborales puede dejar por el camino aspectos de la normativa que, fundamentalmente por falta de información y formación, se dejan de aplicar. Sin embargo, no es menos destacable que el 41% avancen en el contenido normativo, generalmente en aspectos como los relacionados con la maternidad, y cuidado de hijos o familiares, en lo que en algunas ocasiones tiene un efecto bienintencionado, pero perverso en sus consecuencias, pues lo que acrecenta son las interrupciones y las medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y laboral por la vía de poner cotos a la carrera profesional, consecuentemente, generador de brechas indirectas.

No obviamos reseñar las cláusulas comprometedoras del principio legal, de lo que se deduce alguna mala praxis en la negociación por parte de los agentes intervinientes, así como una situación de carencia de control de la autoridad laboral en su registro y publicación.

Desde el punto de vista **cuantitativo**, a nuestro juicio el de mayor trascendencia, se comparten diferentes opiniones que proporcionan una visión de amplias miras sobre las que reflexionar.

El principal consenso entre las organizaciones que mayoritariamente desarrollan la negociación colectiva, radica en el reconocimiento expreso y mutuo de la potencialidad de la negociación colectiva para abordar la desigualdad por razón de sexo en todas sus materias, desde el acceso al empleo, las modalidades de contratación, las medidas de promoción y desarrollo profesional, las condiciones relacionadas con la distribución del trabajo y jornada, así como las previsiones sociales y garantía de derechos fundamentales. Es decir, aspectos controvertidos tratados anteriormente como pueda ser el establecimiento del valor al trabajo, las condiciones laborales y la exposición a los riesgos laborales, el equilibrio entre el poder empresarial del artículo 20 TRET y la capacidad democrática de las personas trabajadoras en intervenir en la organización del trabajo, o la tutela y protección de derechos fundamentales como el tratamiento de datos, la integridad y dignidad humana, etc.

También parece que existe un amplio consenso entre las personas participantes del informe en caminar hacia la centralidad de la negociación colectiva como mecanismo de garantía de competitividad empresarial y trabajo decente, por lo que se antoja de manera urgente y de extrema necesidad revertir la primacía del convenio colectivo de empresa como elemento fragmentador de las relaciones laborales habida cuenta el resultado que ha tenido la reforma del *artículo 84.2 del TRET*, esto es, la devaluación salarial y de condiciones de trabajo que ha premiado la ventaja competitiva vía precios y no la especialización productiva. A ello ha contribuido la subcontratación de servicios de gran intensidad de mano de obra (especialmente en los sectores de vigilancia, limpieza, restauración), y la utilización de la contratación pública primando el precio y aceptando, en numerosas ocasiones, situaciones de ofertas anormalmente bajas. En la actualidad, la transposición de las Directivas de cuarta generación han venido a establecer normas en el ordenamiento español que van en la dirección contraria, sin perjuicio de que el marco normativo laboral no ha tenido el mismo empuje.

En tercer lugar, existe un claro avance en cuestiones relacionadas con la identificación del *lenguaje inclusivo*. Afortunadamente, la negociación colectiva, salvo excepciones de carácter residual, va un poco más rápido que una parte de la sociedad en el uso del lenguaje, y poniendo en valor el papel desarrollado por las organizaciones que han priorizado este aspecto, la reivindicación del movimiento sindical ha sido constante y eficaz en todos los espacios.

Finalmente, existe cierto consenso en la negociación colectiva para abordar situaciones de violencia, tanto en lo que corresponde al acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género, así como situaciones de

violencia machista. Aquí podemos observar que la igualdad formal aún no tiene el impacto en la igualdad real, contemplando el *law in paper* por delante del *law in action*, es decir, una proactividad que anticipe las situaciones de protección por la vía de la correcta implementación de la ley de prevención de riesgos laborales, especialmente en lo que refiere a las evaluaciones de riesgos psicosociales y la intervención en la organización del trabajo en situaciones de exceso de jornada, o la calificación de liderazgo en la estructura empresarial.

Hemos observado cierto consenso en la estructura de la articulación de la negociación colectiva desde la centralidad del sector y en ámbitos superiores hacia la descentralización. Sin embargo, este consenso se ve desvirtuado con los procesos productivos y la forma de entender la flexibilidad laboral. La modificación en la regulación del paso desde las categorías profesionales a la definición de áreas funcionales ha ampliado las funciones a desarrollar por las personas trabajadoras difuminándose en el mismo nivel retributivo por lo que ha ocasionado ciertos desequilibrios en la relación laboral, consecuentemente en el incremento de la brecha salarial.

Unos mecanismos de establecimiento del principio de igual valor que han abstraído la especialización del trabajo realizado. A esto ha servido uno de los datos más preocupantes del mercado laboral español, la sobrecualificación en titulaciones acorde a las demandas del mercado<sup>17</sup>. Es por ello que la traslación a la empresa, en términos generales, sitúan el artículo 28 del TRET *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes* en una posición de debilidad a la que únicamente la negociación colectiva puede corregir. Si bien se han modificado algunos mecanismos, nulidad de las cláusulas contractuales; aún existe una dificultad probatoria y unos mecanismos (Inspección de Trabajo y pronunciamientos judiciales) con cierto grado de incapacidad para abordar la definición correcta y concreta de este fenómeno.

---

17 España supera en la media a la Unión Europea en porcentaje de personas entre 25 y 34 años con titulación universitaria, pero con un grave desequilibrio en porcentajes de personas sin titulación alguna. <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-radiografia-universitarios-espanoles-graficos-20170912191902.html> (Fecha de Consulta: 14/04/2019)

En la aplicación de la negociación colectiva también ocasiona algún perjuicio los fenómenos de descentralización productiva, especialmente la subcontratación. La definición de la actividad principal del artículo 42 del TRET debe corregirse a través de la negociación colectiva, y en estos casos, aún representa un desarrollo minoritario, y no siempre homogéneo, en la negociación colectiva. Ejemplos como el convenio colectivo de la provincia de Alicante con mayor impacto poblacional consideran que las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) de la empresa subcontratada tengan las mismas condiciones salariales. Por el contrario, no sucede lo mismo en el resto de aspectos laborales que influyen en los salarios. De forma enunciativa, las disposiciones reguladoras del establecimiento de jornada anual, la definición de categorías, o la protección establecida en la exposición de riesgos laborales, mecanismos de participación, información y consulta o los permisos retribuidos. Todos ellos con estrecha relación al establecimiento del concepto de trabajos de igual valor con posibilidad de crecimiento de brechas salariales.

Acompasar y reequilibrar los intereses de ambas partes en la negociación, esto es, la demanda del mercado sobre una flexibilidad laboral con alto grado de adaptación a los cambios del mercado, con enorme incertidumbre y en entornos globalizados, con la protección de un trabajo decente en toda su extensión, se antoja indispensable para un crecimiento sostenible desde la triple dimensión social, económica y medioambiental. Para ello, fomentar elementos de transparencia y principios de responsabilidad social no solo tienen un impacto positivo en el interno de la empresa (mejora en la posición competitiva de la empresa, mejora del clima laboral, etc), sino en el externo a la organización (mejor reputación, mayor expectativa de beneficios y durabilidad de la empresa, mayor resiliencia a los cambios del entorno). Para ello, el informe objeto de comentario opta por una doble vía que puede repercutir en resultados positivos si se hace una correcta y masiva difusión del informe con la pedagogía necesaria en cada ámbito.

Por una parte, sitúa en las buenas prácticas una vía de intervención en el resto de agentes negociadores. Este camino del *soft law* por parte de la organización empresarial consideramos que puede tener un impacto positivo, aún a pesar de resultar el más costoso en tiempo y recursos, pues partimos de una situación social de ciertas tendencias hacia la deslegitimación a los sistemas de representación, unido a políticas que fomentan el individualismo sobre un asociacionismo representativo necesario si apostamos por la cohesión social tras episodios similares en las primeras décadas del siglo XX. La reconstrucción reputacional de las organizaciones representativas que, se ha iniciado en la *Comunitat Valenciana*, camina lenta pero

segura, y desde este punto de vista, solamente manifestar cierto grado de ilusión por un futuro lleno de retos y desafíos, y una oportunidad para no repetir errores pasados y caminar hacia el interés general, primando objetivos comunes con acuerdos que mejoren las vidas de nuestras personas representadas.

Por otra parte, exponer un muestreo tan amplio dispone de herramientas alineadas con esa transparencia necesaria comentada anteriormente. La foto resultante detecta líneas de actuación precisas, por lo que en las manos de los agentes que intervienen en el diálogo social estará la definición de este futuro del trabajo<sup>18</sup>.

El papel del diálogo social integrador y reforzado tiene indudables aspectos positivos. Para la consecución de la meta 5.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) *“es fundamental que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Si estos órganos y equipos cuentan con más mujeres, el diálogo social no sólo será más pertinente y aportará más capacidad de respuesta a la vida laboral de las mujeres, sino que también impulsará cambios transformacionales en otras esferas sociales, siempre y cuando se aliente y se forme a las mujeres y a los hombres para hacer avanzar la igualdad de género en el diálogo social, en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo en general”*<sup>19</sup>. Para ello, reforzar el papel de la representatividad de los mandantes como interlocutores para desarrollar el mismo requiere una mayor sindicalización en las empresas, pues queda probado que *“los lugares de trabajo sindicalizados aportan una serie de ventajas a las mujeres en el trabajo, por ejemplo, a través de la adopción de prácticas de empleo y de contratación no discriminatorias. En lo que respecta a la igual remuneración por trabajo de igual valor, los sindicatos promueven a menudo sistemas inclusivos de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos, junto a medidas para mejorar la representación de las mujeres en las negociaciones salariales. Los sindicatos no solo contribuyen a mejorar los salarios y las condiciones de empleo de los trabajadores, sino que también pueden contribuir a mejorar los índices de aplicación de los derechos de éstos”*<sup>20</sup>.

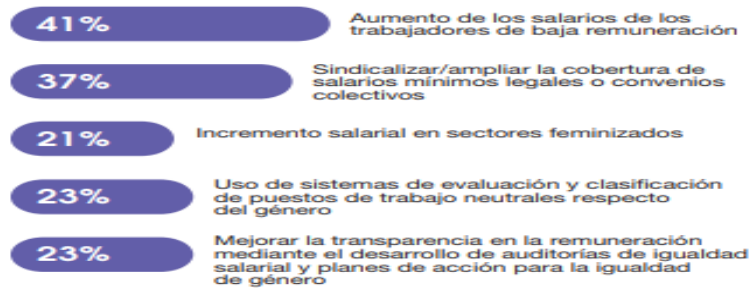
---

18 En alineación con las recomendaciones contenidas en el informe del centenario de la OIT El Futuro del Trabajo que queremos. Enero 2019. Una visión interactiva del informe disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/future-work/global-commission#more> (Fecha de Consulta: 14/04/2019)

19 Informe temático OIT. Abril 2019 La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_679961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf) (Fecha de consulta: 14/04/2019).

20 *Ibid* nota 18.

**Cuestiones prioritarias identificadas por los sindicatos sobre el fortalecimiento de la igualdad de género en el diálogo social**



Fuente: OIT, *Cerrar la brecha salarial de género*, de próxima publicación.

Del mismo modo, la inclusión plena de las mujeres en las organizaciones sindicales ha de resultar una prioridad sindical y no ser obstaculizada por reminiscencias pretéritas que mantengan el *statu quo* porque el avance es imparable. Si bien estas brechas se han reducido sustancialmente en los puestos de dirección y de toma de decisiones en las organizaciones sindicales, así como en la representación de la afiliación, aún se encuentran, y el informe así incide en una de sus recomendaciones, situaciones a corregir. La presencia de las mujeres en las mesas de negociación han de ser plenamente representativas de la población a la que van dirigidas. La identificación de las personas trabajadoras con su convenio colectivo ha de ser total, puesto que en ese paraguas se recogen muchas de las acciones que preocupan y ocupan en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Para ello, además de las acciones de participación, difusión, vigilancia y control, la integración y participación en la toma de decisiones de las mujeres en las mesas de negociación colectiva, así como corregir las situaciones de sexo menor representado mediante medidas de acción positiva en la obligación de cumplir todos los requisitos legales.

No queremos dejar pasar la oportunidad de trazar unas ideas acerca de dos aspectos que el informe no contempla en la misma proporción que las prioridades sindicales.

Hacíamos mención al tiempo de trabajo y a la distribución del mismo. El impacto que tenía las interrupciones de la carrera profesional por el desarrollo del trabajo de cuidados en el ámbito privado. Las remisiones que la negociación colectiva establecía en medidas bienintencionadas tendentes a la mejora de la ley, pero con un efecto contraproducente que resultaba agrandar la brecha. A modo de ejemplo, en los trabajos reproductivos y de cuidados, el 91,9% de las mujeres declara realizar trabajos relacionados con el hogar y la familia (no remunerados), mientras tan sólo el 74,7% de los hombres hace algún trabajo en este ámbito. Además, las mujeres dedican casi dos



horas diarias más que los hombres a estos trabajos. Es por ello que avanzar en **permisos iguales e intransferibles** *“puede repercutir en el impacto positivo con el valor de un uso flexible del permiso (permitiendo su disfrute de manera fragmentada o a tiempo parcial) en la medida que ambas decisiones permiten a padres y madres permanecer cerca de sus hijos y de sus empleos. En relación al impacto de la retribución del permiso parental, se ha de partir de que su remuneración no solo asegura la continuidad de la independencia económica durante este periodo suspensivo, sino que está constatado que la existencia de un permiso retribuido incrementa su utilización por los hombres, máxime si se existen márgenes de flexibilidad en su disfrute, por ejemplo, permitiendo que sean fraccionables y se puedan tomar a tiempo parcial, compatibilizando así el subsidio y el salario”*<sup>21</sup>.

La segunda idea sobre la que reflexionar estiba en las materias en las que la negociación colectiva tiene mucho a desarrollar y que la velocidad de los cambios de la realidad merecen ser gobernados por la inestimable repercusión que en ámbitos laborales merecen. Nuestra forma de vida está plenamente alineada con la posesión de teléfonos móviles y tecnología en general. Además de modificar nuestra forma de consumo, de comunicación y hasta de movilidad, existen multitud de aspectos que, de no ser gobernados, pueden ejercer un factor desequilibrador con un claro impacto desde la perspectiva de género. En primer lugar, el tratamiento y la protección de datos ofrece multitud de situaciones en las que la negociación colectiva ha de prever, anticipar y determinar.

Pues solamente los amplios acuerdos en el marco del diálogo social pueden dar respuesta. El oro del siglo XXI, como ha sido denominado, no puede quedar al albur de decisiones unilaterales que pudieran ser corregidas en sede judicial. El control empresarial en el tratamiento y uso de los datos ha de quedar delimitado a lo estrictamente necesario para la consecución de la prestación laboral, por lo que la delimitación de los tiempos, el impacto en la salud de las tecnologías, el control de los sistemas de videovigilancia, geolocalización, las medidas disciplinarias como consecuencia de su uso han de trascender a lo meramente establecido en el triple juicio de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Desde la regulación de las formas de desconexión digital, a la limitación del poder empresarial a la consecución de objetivos y no la permanente supervisión y control de la prestación laboral, o las

---

21 Nieto Rojas, P. La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado. 2018. Blazquez Agudo, E.M. (Dir). *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*. Dykinson. Pps 49-70

correctas evaluaciones del impacto de los tecnoriesgos ha de ser velada y tutelada en el marco de la negociación colectiva.

De igual forma, los nuevos procesos productivos basados en la economía digital encuentran su espacio en la negociación colectiva, con el fin de evitar abusos pasados, relecturas del derecho del trabajo o nuevos ejemplos de discriminación salarial bajo el argumento de la objetividad del algoritmo. Los fenómenos de la robotización, digitalización e inteligencia artificial han de ser gobernados por el ser humano, puesto que en su creación ha habido humanos y ser tan ingenuos de pensar que el algoritmo es neutro nos produciría mayores efectos indeseados. *“Un algoritmo NUNCA es neutro, siempre está sesgado por los valores que el creador del algoritmo le dio. Que el algoritmo no establezca diferencias directas (cobras menos por ser mujer) no quiere decir que sea neutro”*<sup>22</sup>.

---

22 Todolí Signes, A. 27/02/2018 Argumentos en Derecho Laboral. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2018/02/27/uber-saca-un-estudio-que-culpa-a-las-mujeres-de-la-brecha-salarial/> (Fecha de consulta: 14/04/2019). Comentario sobre estudio de Cook, Diamond, List, and Oyer. Uber The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Última versión: 8 de Marzo de 2019. Recuperado de: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf> (Fecha de consulta: 14/04/2019)

### 3. CONCLUSIONES

De lo analizado anteriormente podemos formular algunas conclusiones: el marco regulatorio analizado en el triple ámbito es prolijo, sin embargo, la multitud de declaraciones, el ingente contenido declarativo de la norma y la cantidad de ellas no ha conseguido reequilibrar la situación de ambos sexos en su papel de ciudadanía ni en su papel en el mundo del trabajo. La existencia de una norma no garantiza su eficacia práctica; para ello debe reunir los siguientes requisitos: 1) Aceptación social. 2) Precisión y claridad para evitar su fácil elusión. 3) El papel de las instituciones del trabajo en la labor de vigilancia y control. 4) La claridad en la conceptualización de la norma como elemento esencial probatorio de la transgresión de la misma. Estos factores no siempre están presentes en las normas que protegen a la mujer frente a su exclusión laboral y ello explica que no siempre sean eficaces. Se ha constatado que el trabajo de la mujer se desarrolla en un ámbito social propicio a la discriminación y requiere un tratamiento específico en aras al restablecimiento de la igualdad a cargo de la legislación nacional.

En el mundo laboral, el papel del convenio puede *“entrar a regular el trabajo de la mujer, la garantía de la igualdad en el medio laboral, y al respecto, su papel puede resultar trascendente. Ahora bien, no hay que ver las regulaciones de los convenios en esta materia como algo homogéneo”*<sup>23</sup>. Los convenios colectivos pueden actuar en favor de la igualdad de trato en su amplio sentido, o introducir regulaciones discriminatorias. El informe objeto de comentario aborda ambas cuestiones desde el punto de vista de la experiencia de las partes intervinientes y desde el punto de vista cuantitativo de las cláusulas en la negociación colectiva sectorial en la *Comunitat Valenciana*.

Resalta nuestra atención desde el punto de vista cuantitativo, la labor «pedagógica» del convenio colectivo y del papel que los agentes le proporcionan. Vigilar el establecimiento de las reiteraciones en precaución a no mantener en el tiempo conductas discriminatorias mantenidas por la propia inercia negociadora.

Desde el punto de vista cualitativo, existen numerosas materias en las que la perspectiva de género ha de incorporarse de inicio, esto es, desde la constitución de las mesas negociadoras con un papel activo de la mujer en ambas partes, a la

---

23 Alfonso Mellado, C.L. y Fabregat Monfort, G. 2002. Igualdad y Discriminación de Género en la Negociación Colectiva. Arxius núm. 6, Juny 02 pps 113-135

elaboración de las propuestas objeto de la negociación. Incorporando, como señala el informe, las perspectivas asesoras desde el mundo del derecho, la psicología, la sociología, o la gestión de los recursos humanos. Es por ello que valoramos el informe como punto de partida para que las mesas de negociación fomenten avances significativos en el marco del diálogo social y un trabajo decente.

A continuación, reseñamos diferentes opiniones vertidas por los agentes intervinientes en el informe y que acercan un poco más las conclusiones y propuestas que desde este trabajo se ha pretendido mostrar a la persona lectora.

Resulta innegable que hablar de igualdad no puede referir únicamente a conciliación ya que *“esto es una etapa con una visión limitada y ya superada, sino en la corresponsabilidad: flexibilidad de horarios y organizativa”*. Por lo que conviene avanzar hacia la regulación de permisos iguales e intransferibles para luchar contra la discriminación.

Sin embargo, suscita ciertas dudas la dinámica en la negociación habida cuenta el papel que hasta la actualidad han tenido los planes de igualdad. Se requeriría un mayor compromiso por ambas partes para *“sacar la materia de igualdad de la dinámica del conflicto y negociarlo en la fase valle de la negociación colectiva en el marco del diálogo social”*, por lo que abrir espacios de negociación de carácter confederal desarrollando materias concretas y que sirvan de eje y, por qué no, de eficacia general allá donde las mesas de negociación sectorial no alcanzan, se antoja un ofrecimiento que puede enriquecer y fortalecer el marco de relaciones laborales de carácter autonómico.

Porque tenemos claro que *“la igualdad en la negociación colectiva tiene que ser asumida por todas las partes y fijar objetivos comunes”*, desde el respeto, la legitimación y el compromiso. Las demandas sociales y los retos que abordamos como sociedad nos instan a ello.

Y si bien desde las organizaciones sindicales hemos cometido errores, desde luego no es nada desdeñable el papel que nos otorga la Constitución Española como legítima interlocución social y económica, por lo que la herramienta resulta *“tan potente que tenemos que ser conscientes que tiene mucho más desarrollo...es como tener una herramienta que te permite subir al Himalaya o al Everest de una forma más cómoda y preferimos quedarnos a menos altura y no utilizarla”*.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G. (2002). Igualdad y Discriminación de Género en la Negociación Colectiva. *Arxius* núm. 6, Juny 02 pps 113-135
- BAYLOS GRAU, A. (2018). Constitución y Trabajo. *RDS 84* (Octubre-Diciembre 2018) págs 27-41
- CESE Dictamen (12/12/2018). La igualdad de género en los mercados laborales europeos SOC/586 – EESC-2018-02567-00-01-AC-TRA (EN)
- CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (CEV). Marzo 2019. Enfoque de género en la negociación colectiva en la *Comunitat Valenciana*. Diagnóstico y retos. En colaboración con *Key Executive*.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (Coord). (2008). El principio de igualdad en la negociación colectiva pps 16-17. CNCCC
- NIETO ROJAS, P. La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado. 2018. Blazquez Agudo, E.M. (Dir). Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino. Ed: Dykinson. Págs 49-70
- OIT Enero 2019. El Futuro del Trabajo que queremos.
- OIT. Abril 2019 La contribución del diálogo social a la igualdad de género.
- PEGORARO, L. (2005). El Derecho Comparado y la Constitución Española de 1.978. La Recepción y «Exportación» de Modelos. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional* 2005
- TODOLÍ SIGNES, A. (27/02/2018) Blog Argumentos en Derecho Laboral.