

DIÁLOGO SOCIAL, ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EVA SALDAÑA VALDERAS

Profesora Titular Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo
Universidad de Cádiz

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación Colectiva, Igualdad

Aunque con reservas, es posible afirmar desde la reflexión crítica que el diálogo social español ha terminado asumiendo como objeto y objetivo propio la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones en las relaciones laborales, dentro de una dinámica de cierta transversalidad. La situación económica y las actuaciones de los responsables públicos han tenido influencias determinantes en este proceso. Estos vectores terminan confluyendo en el ámbito de la interlocución social nacional, constituyéndose en guía para la conclusión de una serie de pactos intersectoriales de contenido global destinados a consolidar un marco de orientaciones para la negociación colectiva, entre las cuales la consecución de la igualdad efectiva sin distinción de género, a través de la incidencia en el mercado laboral y la reformulación de las condiciones de trabajo, ha ido ganando protagonismo y un carácter cada vez más desagregado. Sin embargo, a pesar de la evolución producida, es posible detectar insuficiencias tanto en los acuerdos alcanzados como en sus resultados.

ABSTRACT

Key Words: Collective Bargaining, Equal Treatment

Even being conservative we can ensure from a critical perspective, that the social dialogue in Spain has assumed for its object and its objective the promotion of equal treatment and opportunities between men and women, and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, all together embraced in a transversal dynamics. The economic situation and people responsible of public affairs have influenced and shaped such process. These trends merge in the national social dialogue, being a guide in one way, allowing a series of inter-sectorial agreements for collective bargaining. Among these agreements we find the one about equal treatment without gender distinction, and through the impact on the labour market and the working condition reformulation which have been taken a greater role by being more separated. Nevertheless, and even with its evolution, it's possible to detect insufficiencies both in those agreement reached and their results.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO
3. LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, DE INTERDICCION DE DISCRIMINACIÓN Y DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO COMO MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL
4. LAS ACTUACIONES DEL DIÁLOGO SOCIAL ESPAÑOL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO: LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 4.1. El ANC 1997: la igualdad entre mujeres y hombres como orientación residual
 - 4.2. El ANC 2002: cambio estratégico y objetivos desagregados
 - 4.3. El ANC 2003: avances en el camino trazado
 - 4.4. El ANC 2005: soluciones concertadas y nuevas orientaciones
 - 4.5. El ANC 2007: la ratificación de criterios y el Proyecto de LOIEMH como elemento de influencia
 - 4.6. La prórroga del ANC 2007 para 2008: la implementación de la LOIEMH
5. DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
6. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo, con ausencia de cualquier tipo de discriminación basada en el género, es un logro social que implica tanto el respeto a la dignidad de las personas como el desarrollo de la economía. Los poderes públicos y los agentes sociales tienen la responsabilidad compartida de su consecución y garantía. Como se observa en las experiencias de otros países de nuestro entorno, el diálogo social y la negociación colectiva constituyen una herramienta extraordinariamente versátil para el fomento e integración de la igualdad entre mujeres y hombres que complementa las acciones de los poderes públicos. En esta línea, la finalidad de este trabajo es el estudio del tratamiento de la cuestión de género en el diálogo social español, entendido en un sentido amplio, a través del examen de la etapa iniciada en 1997. La reflexión parte de la perspectiva de su contexto en los últimos años para terminar abordando cuáles han sido los diversos resultados formales, específicamente en el plano de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (en adelante ANC), pactados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en este ámbito de interlocución. Esta propuesta metodológica obedece a la idea de que es factible distinguir ciertas claves en la actuación de los agentes sociales que conducen finalmente al examen de las actuaciones realizadas en la materia y a su ponderación. Si se procede a su sistematización, al lado de determinantes externos provenientes primordialmente del marco comunitario cuyo análisis superaría la extensión del presente trabajo y respecto de los cuales bastará aquí alguna referencia inelu-

dible, cabría hablar de una serie de factores internos, como la singular posición de las mujeres en el mercado laboral español y la política de promoción transversal de la igualdad de oportunidades y de trato por parte de los responsables públicos. Estos vectores confluyen en el ámbito del diálogo social nacional dando lugar a la conclusión de una serie de pactos de contenido global destinados a consolidar un marco de orientaciones para la negociación colectiva, entre las cuales la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha ido ganando terreno progresivamente, convirtiéndose en un objetivo desagregado. Los convenios colectivos negociados a su tenor habrán de resultar, en última instancia, los instrumentos adecuados para integrar la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales de cada empresa.

2. LAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

Las contribuciones del diálogo social en nuestro país se vienen desarrollando en un marco conformado por las actividades estatales orientadas a alcanzar objetivos económicos y de empleo en coherencia con las directrices comunitarias¹. El contexto del singular mercado de trabajo español actúa como un factor determinante en el diseño de las líneas maestras de intervención de los partícipes sociales, como se plasma expresamente en no pocos de los compromisos alcanzados a lo largo de los años. En este sentido, en lo que respecta al ámbito de este estudio, se debe destacar que los agentes sociales se enfrentan a la situación laboral de las mujeres españolas, de clara desventaja estructural, bastante más acentuada que en la mayoría de los países avanzados². Según resultados recientes del Índice de Brecha de Género de 2008³, España se sitúa

¹ Desde el mencionado enfoque, Consejo Económico y Social, Economía, Trabajo y Sociedad, 2007. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, Madrid 2008, pg. 295. Desde la perspectiva de los propios interlocutores sociales españoles, vid. *infra* ANC 2007, BOE de 24 de febrero de 2007, Cap. II.

² Claramente constatada, por ejemplo, desde el ANC 2002, BOE de 17 de enero de 2002. Vid. en el sentido descrito Cap. II.1. Con carácter general, Consejo Económico y Social, Economía, Trabajo y Sociedad, 2007. Memoria..., cit., pg. 300. Para datos comparativos, Hausmann, R., Tyson, L.D. y Zahidi, S., *The Global Gender Gap. Report 2008, World Economic Forum*, Geneva 2008, pgs. 8, 18 y 144, disponible en www.weforum.org. En el ámbito europeo, puede verse Eurostat, *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*, Luxemburgo 2008. Por ejemplo, para la ratio empleo-género, pg. 252.

³ Hausmann, R., Tyson, L.D. y Zahidi, S., ob. cit., pgs. 8, 18 y 144.

en el puesto 17, de un total de 130 países. Esta sola constatación considerada aisladamente tendría una lectura positiva si no fuera porque nuestro país ha bajado puestos desde el anterior estudio realizado en 2007. Desde el punto de vista de los subíndices con significado laboral, como, por ejemplo, “Participación económica y oportunidades”, ahora nos situamos en el puesto 89 tras haber ocupado el 45. Más flagrante es la referencia a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor, *item* en el que ocupamos la posición 124 y que tiene mucho que ver con el descenso en el *ranking* general. Análogamente, a la luz de los datos estadísticos nacionales puede corroborarse que, a pesar de la paulatina y creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la gradual reducción de algunos aspectos de la brecha de género⁴, éste se halla profundamente sesgado por la variable sexo. Se trata de aspectos fundamentales, enormemente sensibles a las variaciones en la dinámica económica, algunos de los cuales explican en gran medida las divergencias con la media europea, como las tasas de actividad, desempleo y ocupación, muy segregada por sectores y puestos⁵; la tasa de contratación temporal⁶; el recurso al trabajo a tiempo parcial⁷; la remuneración –el salario bruto anual medio de las mujeres puede cifrarse en el 71,12 % del de los hombres⁸–, y las interrupciones de la trayectoria profesional no deseadas debidas a los obstáculos existentes para ejercer el derecho a la natalidad y a conciliar la vida laboral y familiar⁹.

En suma y a grandes rasgos, esta es la descripción de una situación percibida claramente por los interlocutores sociales españoles¹⁰, frente a la cual

⁴ En esta línea, vid., entre otros, los datos aportados por Ministerio de Trabajo e Inmigración, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Observatorio de la negociación colectiva, Boletín N.º 13, enero–febrero 2009 e INE, *Mujeres y Hombres en España 2009*, pg. 34.

⁵ Consejo Económico y Social, *Economía, Trabajo y Sociedad*, 2007. Memoria..., cit., pg. 332 e INE, *Mujeres y Hombres en España*, cit., pgs. 38 y 39.

En el sentido descrito, ANC 2007, BOE de 24 de febrero de 2007, Cap. III, Consideraciones sobre la Estabilidad y el Empleo, apartado Empleo y Estabilidad.

⁶ INE, ob. cit., pg. 35.

⁷ INE, ob. cit., pg. 35.

⁸ Desde un punto de vista evolutivo, vid. respectivamente los diferenciales salariales de 2004 (28’88%) y 2008 (26’3%) en INE, *Encuesta de estructura salarial 2002, 2004 y Encuesta de estructura salarial 2006, 2008*.

⁹ INE, ob. cit., pgs. 37 y 38.

¹⁰ En este sentido, vid. por ejemplo ANC 2007 y Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, BOE de 14 de enero de 2008. También CC.OO. y UGT, *Criterios unitarios para la negociación colectiva y el empleo. Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas*, 2009, versión electrónica, pg. 12.

intentan adoptar una posición activa, al menos formalmente, y que actúa como marco de influencia en la conclusión de nuevos compromisos; la vigencia de los objetivos ya trazados y la adición de contenidos renovados a los mismos¹¹.

3. LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, DE INTERDICCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO COMO MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

Puede afirmarse que el papel del diálogo social español en la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, de prohibición de discriminación y de transversalidad de género se halla conformado por la estrategia programada a escala comunitaria así como por las sucesivas intervenciones estatales en la materia. Aunque no es el objetivo de este estudio, no puede dejar de mencionarse que ambos aspectos se hallan conectados. Como muestra del nexo existente, es ineludible la referencia a la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹², donde se prevé que los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato¹³.

Como es sabido, la Constitución consagra la igualdad como valor superior y la prohibición de cualquier discriminación por género, tanto directas como indirectas, a través del art. 14. Conexasmente, establece en su art. 9.2 el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Los correlatos de estos preceptos se hallan en el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)¹⁴, así como en la Ley Orgánica

¹¹ ANC 2005, BOE de 16 de marzo de 2005. Vid. Cap. I. Balance y Consideraciones iniciales.

¹² Del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, DOCE L N° 204, de 26 de julio, que refunde el texto de la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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, DOCE L N° 269, de 5 de octubre de 2002.

¹³ Art. 21.

¹⁴ De 24 de marzo, BOE de 29 de marzo de 1995. Vid. en este sentido, entre otros, los arts. 4.2 c) y 17.

3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH)¹⁵, que, a través de la consagración de principios generales y de la reforma del citado ET, incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo. Específicamente, intensifica el rol de los representantes de trabajadores y empresarios, enriqueciendo el papel de la autonomía colectiva en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en las empresas a través de diversas remisiones a la negociación colectiva, como sucede, por ejemplo, con las dedicadas al establecimiento de medidas de acción positiva en favor de las mujeres o a los planes de igualdad¹⁶.

En conexión con lo expuesto, parece evidente que reducir los destinatarios del principio de transversalidad de género a los poderes públicos, es discutible además de ineficaz¹⁷. Está claro que la negociación colectiva no es un sustitutivo de la normativa legal para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, pero los interlocutores sociales son colaboradores y responsables de su promoción a través de su uso como instrumento complementario de la legalidad¹⁸. No hay que olvidar que, aunque su significado es debatido¹⁹, el citado principio supone una evolución en la política sobre igualdad de oportunidades en la que se avanza desde el establecimiento de medidas aisladas específicas en favor de la mujer hasta un planteamiento global basado en dos herramientas complementarias: la instrumentación de la eliminación de las discriminaciones mediante la integración del objetivo de la igualdad de forma desagregada en todos los niveles, acciones y políticas generales que tengan repercusiones directas o indirectas en los individuos en función del género, y la previa realización de una evaluación de impacto sobre mujeres y hombres antes de adoptar las decisiones correspondientes²⁰. Coordinadamente, exige la participación de

¹⁵ BOE de 23 de marzo de 2007.

¹⁶ Vid. art. 17. 4 y 5 del ET en relación con el art. 11 de la LOIEMH.

¹⁷ En esta línea, vid. el art. 15 de la LOIEMH.

¹⁸ AA.VV., Refuerzo e integración de la igualdad de oportunidades mediante la negociación colectiva, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, www.eurofound.europa.eu, diciembre 2005, pg. 2.

¹⁹ Vid. Moltó Carbonell, M.L. La Estrategia Europea de Empleo en España desde la perspectiva de género, Seminario Política Fiscal y Género, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid 14 de abril de 2005, cuyos planteamientos se aplican en este estudio; igualmente para referencias a los diversos significados del concepto de *gender mainstreaming*.

²⁰ Según la Plataforma para la Acción adoptada en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, Beijing 1995, como se reseña en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003–2006, 7 de marzo de 2003, versión electrónica, pg. 9.

nuevos sujetos en la elaboración, adopción e implementación de las medidas citadas, entre los que cabe destacar a los representantes de los trabajadores y empresarios²¹. En esta línea de intervenciones horizontales, no se puede soslayar que los partícipes sociales han sido siempre reconocidos como parte interesada y agentes principales en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato²². En el contexto de las relaciones laborales, esta idea significa que las energías dirigidas a la integración de las mujeres en el mercado de trabajo solo serán efectivas si se acompañan de esfuerzos transversales para cambiar las condiciones de trabajo y en esta labor, el potencial de los interlocutores sociales a través de los acuerdos adoptados es indudable²³.

Además, como complemento del razonamiento expuesto, cabe traer a colación el impulso estatal a las medidas orientadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres concretado y coordinado, entre otros instrumentos, a través de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades promovidos por el Instituto de la Mujer (en adelante PIOM), que poseen sus correspondientes correlatos en los niveles periféricos. Específicamente, el IV PIOM 2003-2006, junto a la visión transversal, establece como criterio rector el principio de cooperación de todos los sujetos implicados, entre los que se encuentran los partícipes sociales, hecho que en última instancia supone la asignación de competencias en su favor²⁴. El reconocimiento de su relevancia responde al hecho de que las actuaciones de corte tradicional para mejorar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español no han sido muy eficaces y viene a abonar el argu-

²¹ Lombardo, E., El mainstreaming de género en la Unión Europea, *Aequalitas* vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pgs. 6 y ss.; en su versión electrónica, pg. 5.

²² Entre otros instrumentos ejemplificativos de lo señalado, vid. Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), COM (2000) 335 final, pg. 17; Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006, Bruselas 22 de febrero de 2006, COM(2006) 71 final, pgs. 9 y 10; Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2007, Bruselas 7 de febrero de 2007, COM(2007) 49 final, pg. 9 y Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre mujeres y hombres 2009, Bruselas 27 de febrero de 2009 COM (2009) 77, pgs. 10 y 12.

²³ Grünell, M. y Schaapman, M., *Gender mainstreaming in industrial relations*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, www.eurofound.europa.eu/eiro, 2004.

²⁴ Cit., pg. 7.

mento de que apostar en exclusiva por las intervenciones legislativas es un planteamiento incompleto. No hay que olvidar que la aplicación eficaz de la legislación en materia de igualdad de oportunidades y de trato depende, entre otras cosas, no sólo del empeño de las autoridades nacionales sino también del apoyo complementario de las medidas no legislativas para combatir la discriminación²⁵. En esta misma línea de necesaria cooperación entre agentes públicos y privados se instala, por último, el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-201²⁶.

En conclusión, es indudable que los agentes sociales son destinatarios de un marco jurídico que han de respetar en todas sus actuaciones y que les otorga notables facultades de acción en el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato y en la erradicación de las discriminaciones basadas en el género, aunque no siempre sean reconocidas y ejercidas como tales. Puede decirse que, desde los últimos años, el enfoque integral de género en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se está convirtiendo, al menos formalmente, en un objetivo normalizado que debe alcanzarse a través de la cooperación de todos los agentes implicados, entre los que cabe destacar como colaboradores de los responsables públicos, a los interlocutores sociales.

4. LAS ACTUACIONES DEL DIÁLOGO SOCIAL ESPAÑOL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO: LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aunque todavía con reservas, es posible afirmar que el diálogo social español ha terminado asumiendo como objeto y objetivo propio la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la contribución a la eliminación de las discriminaciones directas e indirectas en el marco de las relaciones laborales, dentro de una dinámica de cierta transversalidad. Progresivamente alcanza más protagonismo en sus actuaciones, proyectándose tanto en compromisos tripartitos como en instrumentos autónomos generados a partir del diálogo social, básicos para lograr estos fines debido a su especial permeabilidad a la introducción de estrategias que permitan el fomento de la paridad²⁷.

²⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, Bruselas 28 de mayo de 2004, COM (2004) 379 Final, versión electrónica, pg. 7.

²⁶ Ministerio de Igualdad, diciembre 2007, versión electrónica. Por ejemplo, Objetivos estratégicos 1, 1.2 y 4, 4.2, pgs. 108–109. Vid. también Objetivo estratégico 1, 1.3, pg. 108.

²⁷ Cit., pg. 18.

De hecho, puede decirse que desde 1997 hasta la fecha se asiste a un proceso de desarrollo del tratamiento de la situación laboral de la mujer en el diálogo social inseparable del crecimiento global del mismo. Este ha venido siendo pautado básicamente a través de instrumentos fruto del consenso tripartito de indudable peso y concretado, en lo que aquí interesa, mediante los ANC²⁸, al estilo de muchos modelos comparados, aunque con diferencias²⁹. En esta línea, hay que recordar que, como acuerdos de tipo intersectorial nacional, durante su vigencia tienen como misión orientar la negociación y el contenido de los convenios colectivos³⁰, basando su mecánica de aplicación en el papel rector que desempeñan las confederaciones firmantes, quienes deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones sectoriales para establecer con ellas, con respeto a la autonomía colectiva de las partes, los cauces más adecuados que permitan la asunción del texto pactado y el ajuste de sus comportamientos a las reglas y procedimientos previstos en el mismo.

Como desarrollo de lo anterior, desde la perspectiva específica de la observación crítica del papel de los interlocutores sociales en la asunción e implementación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato y de transversalidad de género, mediante el ejercicio de la autonomía colectiva en el nivel señalado, es posible someter a reflexión una serie de acuerdos formales con diversa proyección en la materia, en los que unas veces resulta contemplada de manera global o indirecta frente a otras ocasiones en las que se eleva a objetivo desagregado.

4.1. El ANC de 1997: la igualdad entre mujeres y hombres como orientación residual

Inicialmente habría que referirse al ANC firmado en 1997, cuya vigencia fue cuatrienal³¹. Con la racionalización de la estructura de la negociación colectiva como orientación-guía, este acuerdo trató de distribuir las materias negociables entre los distintos niveles de interlocución por razón de la especialidad de las mismas, con la finalidad de aprovechar al máximo la capacidad y compe-

²⁸ Respecto de su naturaleza jurídica, pueden verse, entre otros, Cruz Villalón, J., *El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica*, Relaciones Laborales Nº. 2, 2003, pgs. 363 y ss.; y Luján Alcaraz, J., *El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003*, Aranzadi Social Nº. 21, marzo 2003, versión electrónica, pg. 1.

²⁹ Grünell, M. y Schaapman, M., ob. cit., pg. 15.

³⁰ Vid. art. 83.2 del ET.

³¹ BOE de 6 de junio de 1997.

tencia para obligar de los distintos interlocutores sociales representativos en cada ámbito negocial³². Sin embargo, a pesar de las sinergias favorables que ello podía generar por lo que se refiere al objeto de este estudio, hay que subrayar que las consideraciones sobre las cuestiones de género ocuparon escasamente la atención de los firmantes, con ausencia de cualquier enfoque integrado. En este sentido, el texto se limitó a recomendar en su Preámbulo que los convenios colectivos pactados durante su vigencia deberían poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones, entre otras causas, por razón de sexo, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriese en infracciones que pudieran poner en tela de juicio el respeto a los preceptos constitucionales³³. Este insuficiente tratamiento se vio aun más minimizado: ni referencias genéricas a la igualdad entre mujeres y hombres, ni mucho menos menciones expresas como objetivo desagregado en el régimen de evaluación a que se comprometían las partes, como tampoco a la hora de determinar las funciones de la Comisión paritaria encargada de interpretar y aplicar lo pactado³⁴.

4.2. El ANC 2002: cambio estratégico y objetivos desagregados

El posterior ANC 2002³⁵, exigido por el vencimiento del ANC 1997 y con una vigencia notablemente más corta, supuso un cambio estratégico en el tratamiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, para cuya comprensión es necesario remontarse a sus antecedentes. Cuatro años antes de su conclusión, en 1998, las centrales sindicales CC.OO. y UGT presentaron una iniciativa para el establecimiento de un acuerdo interconfederal sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva, esquema del que pueden encontrarse ejemplos comparados (como sucede en Francia con el *Accord National Interprofessionnel relatif a la mixité et a l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, de 1 de marzo de 2004), que no contó con el apoyo de las organizaciones empresariales más representativas. Estas, sin embargo, terminaron cediendo parcialmente en sus reservas, y se permitió la posterior conclusión, si no de un ANC temático, si de un ANC de contenido global pero con notable proyección en la materia. Los propios interlocutores sociales vinieron a señalar que este ANC abrió el camino, incor-

³² I y IV.

³³ Vid. Preámbulo *in fine*.

³⁴ V y VII.

³⁵ Cit.

porando importantes declaraciones y orientaciones para favorecer un tratamiento adecuado de la cuestión en los convenios colectivos³⁶. Son tres los planos en los que se produce, con intensidad y desagregación graduables:

- Cabe mencionar inicialmente el reconocimiento a nivel introductorio de la oportunidad ofrecida por la propia conclusión del pacto para la promoción de la igualdad de oportunidades en general, mediante la formulación de criterios, orientaciones y recomendaciones dirigidos a la negociación colectiva, que es considerada a estos efectos como un instrumento de primera magnitud.
- Cuando se aborda el problema del empleo como tema general, se introduce la primera mención específica a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como objetivo, en aspectos tales como el impulso de la cualificación profesional de ambos sexos y la preferencia por la contratación indefinida de las mujeres, como colectivo con dificultades³⁷.
- Aun siendo importantes las referencias expuestas por su carácter pionero, lo verdaderamente destacable es la circunstancia de que la promoción de la paridad entre mujeres y hombres y la contribución a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se eleva por primera vez a nivel de ANC a objetivo desagregado, aunque todavía sin independencia formal³⁸. Constituye una de las líneas maestras de los criterios, orientaciones y recomendaciones que constituyen el texto del acuerdo. En este sentido, se establecen diversas directrices que parten de la constatación de la situación de inferioridad de la mujer en el mercado de trabajo. Específicamente, el ANC 2002 registra que, si bien en los contenidos de la negociación colectiva no suelen aparecer diferencias formales por razón de género, operan desequilibrios injustificados en su aplicación práctica³⁹. Particularmente, se establecen como objetivos la necesidad de promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar desigualdades salariales directas o indirectas

³⁶ Como se indica en «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2003, de 17 de febrero de 2003, que puede consultarse en CC.OO., Cuadernos de Información Sindical, N.º. 36.

³⁷ Cap. II, 3, Criterios en materia de empleo, 1.º.

³⁸ Cap. II, 3.3.º.

³⁹ Cap. II, 3.3.º.

motivadas por razones de género, así como la exclusión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones⁴⁰. A tales fines, la negociación colectiva es calificada como instrumento adecuado para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promuevan la diversidad profesional de las mismas y su acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por varones, promoviendo contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgo durante el embarazo⁴¹. Frente a la inercia negocial, fuente de cláusulas obsoletas, se estipuló que los convenios colectivos deberían actualizar sus previsiones sobre permisos y protección de la maternidad, de conformidad con las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, que fue auspiciada por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Permiso Parental⁴².

Junto a lo todo anterior, hay que destacar que el ANC 2002 adoptó un compromiso orientado a la identificación de los obstáculos condicionantes de la vida laboral de las mujeres y la búsqueda de fórmulas concretas o buenas prácticas, con el objetivo de su promoción entre los responsables de la negociación colectiva sectorial y empresarial, cuyo papel resulta subrayado⁴³. Para ello se optimizó la creación de una Comisión encargada de la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado⁴⁴, con competencias en el estudio y propuesta de acciones en diversas materias, entre las que se encontraba precisamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁴⁵. A estos efectos, se iniciaron los correspondientes trabajos que se mantuvieron en ejecución a lo largo de la vigencia del acuerdo.

⁴⁰ *Ibidem.*

⁴¹ *Ibidem.*

⁴² *Ibidem.* Publicada en BOE de 6 de noviembre de 1999. Vid. Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, DOCE L 145 de 19 de junio de 1996.

⁴³ ANC 2002, Cap. I, punto 3.

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ ANC 2002, Cap. I, punto 3.

4.3. EL ANC 2003: avances en el camino trazado

Progresando en la misma tendencia, con el trasfondo de la entonces reciente Directiva 2002/73⁴⁶, actual 2006/54⁴⁷, el ANC 2003 se vino a mostrar más incisivo en el tratamiento de la cuestión de género con aportaciones específicas y singulares⁴⁸. Por añadidura, incorporó al ámbito de la negociación colectiva interna el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo⁴⁹, mediante el compromiso de los sujetos firmantes de promover la adaptación y desarrollo de su contenido a la realidad española con la significación que puede poseer a los efectos de este estudio⁵⁰. Como respuesta a un mercado laboral singular, el ANC 2003 ratifica el papel fundamental del diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos correctores de las desigualdades existentes en las condiciones laborales de las mujeres⁵¹, destacándose como elemento estratégico el propio fomento de la igualdad de oportunidades y de trato⁵². Su promoción como objetivo prioritario es abordada con una amplitud inédita que tendrá continuidad: no sólo desde una perspectiva general o preambular, sino desde diversas ópticas referidas a los aspectos más decisivos de las condiciones de trabajo, en una línea de implementación del principio de transversalidad de género –muy tenue, desde luego–, a través de la fijación de objetivos desagregados en las relaciones laborales mediante la orientación del contenido de los convenios colectivos.

- De acuerdo con estas apreciaciones, el ANC 2003 considera criterios generales que deberán ser tenidos en cuenta por la negociación colectiva el mantenimiento del empleo y su promoción, así como el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo⁵³. Desde la perspectiva especí-

⁴⁶ Cit.

⁴⁷ Cit.

⁴⁸ BOE de 24 de febrero de 2003.

⁴⁹ Cap. VII. De 12 de julio de 2002, firmado por la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP. El texto se incorpora en el Anexo.

⁵⁰ Consideraciones sobre la competitividad y el empleo, punto 5. y Cap. V Punto 1. Criterios generales.

⁵¹ Cap. I.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ Cap. V, titulado Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo, punto 1, especialmente letras a), y d). Vid. también en el mismo Cap. el punto 2, apartado 2.2, letra c).

fica de los grupos con dificultades para acceder al mismo por prejuicios o condicionantes del propio mercado de trabajo⁵⁴, se indica que la acción de la negociación colectiva debe contribuir al fomento de actuaciones concretas encaminadas a eliminar cualquier tipo de discriminación⁵⁵. Entre estas, se ejemplifican en el caso de las mujeres medidas generales como la necesaria facilitación del acceso al mercado de trabajo, la diversificación y promoción profesional y el respeto a la igualdad de derechos cuando se hallen sujetas a contratación atípica⁵⁶.

- Además de lo anterior, hay que reseñar que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propiamente, es objeto de un tratamiento desagregado formalmente autónomo. Ocupa por primera vez un capítulo específico dentro de las sucesivas ediciones de los ANC⁵⁷. Se vertebra en torno a dos herramientas: la propuesta de criterios generales adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva y el establecimiento de las buenas prácticas que la Comisión de Seguimiento se comprometió a elaborar y, ahora, a difundir⁵⁸. En el primer sentido, se proponen desde la adopción de cláusulas generales declarativas antidiscriminatorias y la depuración de contenidos convencionales obsoletos hasta la inclusión de cláusulas de acción positiva en fomento del acceso de las mujeres al empleo; la incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones y programación de la formación, conciliadoras de necesidades productivas y personales, pasando por el énfasis en la lectura en términos de impacto de condiciones de trabajo especialmente proclives a albergar discriminaciones fundadas en el género, como sucede con los sistemas de valoración de puestos y los marcos funcionales-retributivos⁵⁹.

También merece mención la propuesta sobre la evaluación de la aplicación de los convenios desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, a través del seguimiento realizado bien por la propia Comisión paritaria o mediante su delegación en comisiones de trabajo *ad hoc*, previsión ésta que ha de comple-

⁵⁴ Cap. V, punto 2, apartado 2.4.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ Cap. V, punto 2, apartado 2.4.

⁵⁷ Se le dedica el Cap. VI, rubricado La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

⁵⁸ Con carácter introductorio, Cap. I, apartado 3.5. Se establece el compromiso de elaboración, transformado en compromiso de difusión en el específico Cap. VI.

⁵⁹ Cap. VI.

mentarse con las líneas de mejora fijadas con carácter general para el funcionamiento eficaz de este tipo de órganos⁶⁰. En continuidad con su predecesor, el ANC 2003 recomienda la materialización de las propuestas a través del establecimiento de buenas prácticas. Como se ha esbozado, estas tenían como germen los trabajos de la Comisión de Seguimiento creada por el ANC 2002, que fructificaron en el documento denominado «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva»⁶¹. Su objetivo no es otro que incidir en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres mediante la difusión de las posibilidades de intervención de los negociadores sobre un conjunto de *items* de tratamiento habitual en los convenios colectivos con indudable impacto de género, a través de la propuesta de cláusulas o medidas consideradas modélicas por sus efectos positivos.

4.4. El ANC 2005: soluciones concertadas y nuevas orientaciones

Agotada la prórroga del ANC 2003 para 2004⁶², la adopción del ANC 2005⁶³, con vigencia prorrogada para el año 2006⁶⁴, se produce en un contexto de diálogo social tripartito, manifestado en la precedente “Declaración para el diálogo social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social”, de 8 de julio, suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con vocación de marcar el rumbo del diálogo social durante los cuatro años correspondientes a la legislatura. Dicha declaración de voluntades vino a consensuar la articulación del futuro proceso de diálogo social que debía desarrollarse en el corto y medio plazo, abriendo nuevos horizontes en torno a una serie de ámbitos configurados por orientaciones generales, materias y objetivos, unos encomendados al diálogo bipartito y otros al tripartito⁶⁵. Entre las materias susceptibles de ser abordadas en el proceso cuyos inicios inaugura la “Declaración”, dentro del objetivo de incrementar el empleo y la participación en el mercado de trabajo, se consagraron

⁶⁰ Cap. VI *in fine*, en relación con lo dispuesto en el Cap. IX.

⁶¹ Cit.

⁶² Acordada el 22 de diciembre de 2003 y vigente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2004, publicada en BOE de 31 de diciembre de 2003.

⁶³ Cit.

⁶⁴ BOE de 10 de febrero de 2006.

⁶⁵ Preámbulo. Se fijaron trece grandes temas, para los que se constituyen distintas mesas de negociación, en unos casos tripartitas y en otros bipartitas. Vid, específicamente, Parte III, Ámbitos del diálogo social.

específicamente los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación como referentes para el diálogo social⁶⁶. De conformidad con éstos, se señaló que el Gobierno y los agentes sociales buscarían de manera concertada soluciones para promover la integración laboral de las mujeres y la mejora de sus condiciones de trabajo, así como la conciliación de la vida familiar y laboral mediante los instrumentos a su alcance⁶⁷. Uno de los frutos emblemáticos de este compromiso serían las medidas laborales y de Seguridad Social establecidas en la LOIEMH, introducidas a raíz del acuerdo con las centrales sindicales CC.OO. y UGT.

En este marco, el ANC 2005 debe su conclusión a la necesidad de dar continuidad a compromisos ya alcanzados, insistir en los objetivos de sus predecesores y añadir nuevos contenidos, condicionado por la persistencia de un contexto de incertidumbre económica que demanda respuestas⁶⁸. De conformidad, viene a abordar un conjunto de cuestiones y criterios generales que deberían reflejarse en los textos de los convenios colectivos firmados durante su vigencia, entre los que se halla de nuevo como elemento de reacción el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en una línea parecida a la del ANC 2003⁶⁹, aunque también se introducen algunas cuestiones novedosas en estos niveles de interlocución. Empleo e igualdad de oportunidades son los dos vectores que incorporan estas referencias. A ellos ha de sumarse la mención de la responsabilidad social de las empresas (en adelante RSE), que es necesario mencionar por sus potencialidades aunque no se incorporen referencias específicas de ningún tipo.

- En cuanto al empleo, hay que destacar que el ANC 2005 realiza un tratamiento de la cuestión de género similar al de su predecesor. Aun siendo un objetivo general, se abordan en este campo dos aspectos diversos de la problemática objeto de este estudio con diferente intensidad. Ante un mercado laboral en el que imperan el insuficiente nivel de empleo y la alta tasa de temporalidad, los interlocutores sociales establecen de nuevo como criterios generales que deberán tener en cuenta los convenios colectivos el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁷⁰. En el área dedicada a la contratación,

⁶⁶ Punto 2.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Cap. I. Balance y Consideraciones iniciales.

⁶⁹ Cap. I y específicamente, Caps. V y VI.

⁷⁰ Cap. V, apartado Empleo.

se ofrece la orientación general del recurso voluntario a la fórmula contractual del teletrabajo y en el espacio dedicado a la flexibilidad y seguridad en el empleo, se preconiza conexamente la gestión flexible del tiempo de trabajo como mecanismo que permite avanzar en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁷¹.

Hay que señalar que por primera vez se introduce en los compromisos bipartitos de este nivel la promoción de buenas prácticas de RSE, aspecto que conviene resaltar. Aunque se trate de una propuesta que no incluye referencias u objetivos específicos, ha de vincularse con la implementación del principio de igualdad de oportunidades y de trato y el enfoque integrado de género en la gestión empresarial. No hay que olvidar que las prácticas de RSE engloban aquellos comportamientos de las organizaciones que, de forma voluntaria y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan el compromiso de asumir determinados valores o principios⁷², como sucede con los que se acaban de citar. El ANC 2005 es pionero en incorporar el tratamiento de una materia que venía siendo omitida por sus predecesores, a pesar de que los años 2001 y 2002 constituyeron hitos cronológicos claves en el amplio debate internacional sobre el tema⁷³, y de que dicho debate ha venido teniendo su reflejo en España mediante propuestas de diversa índole. Desde el punto de vista de este estudio, hay que concluir que el impulso decisivo en la materia se debió a la decisión del Gobierno y los interlocutores sociales de introducir la RSE en el marco de la “Declaración para el Diálogo Social 2004”, según se expresa en el propio ANC 2005⁷⁴, a instancias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social. El tratamiento de la RSE en estos niveles de interlocución y sus potenciales repercusiones en otros futuros ámbitos tienen una significación específica desde nuestra óptica, que ha de conectarse con el papel que más tarde le otorgará la LOIEMH.

⁷¹ Cap. V, apartado Flexibilidad y seguridad en el empleo.

⁷² Cap. VIII.

⁷³ Como demuestran respectivamente, entre otros hechos, la elaboración del Libro Verde de la Comisión Europea, titulado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» Bruselas, 18 de julio de 2001, COM (2001) 366 Final y la «Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible», Bruselas, 2 de julio de 2002, COM (2002) 347 Final.

⁷⁴ Cap. VIII.

- Como se ha apuntado, el ANC 2005 incorpora modificaciones respecto de sus inmediatos antecedentes en el tratamiento de la igualdad de oportunidades que han de ser destacadas. Dedicó un capítulo completo a la materia, con una organización formal y temática distinta a los anteriores, configurado por dos apartados: uno sobre igualdad de trato y oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo, donde no se olvida la perspectiva de género, y específicamente, otro para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁷⁵. Otra vez, la premisa de partida es el papel que la negociación colectiva puede jugar en la corrección de fenómenos de desigualdad promoviendo actuaciones concretas encaminadas a erradicar discriminaciones directas e indirectas mediante la adopción de estas líneas maestras como criterios de la negociación⁷⁶. En este sentido, se considera el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos existentes, y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la presencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales⁷⁷.

Cuando el ANC 2005 aborda desagregadamente la igualdad de oportunidades desde el enfoque de género se ofrece a los negociadores una propuesta específica triple: una serie de criterios generales para su tratamiento por la negociación colectiva, que reitera sugerencias precedentes; el recurso a la guía de buenas prácticas para avanzar en la aplicación de estos criterios elaborada a sus instancias; y la consideración de la negociación colectiva como cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la entonces reciente Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género⁷⁸. Por lo que respecta a la primera cuestión, hay que explicar que, en general, se establecen aspectos o criterios para la negociación colectiva que abundan o reiteran incluso las recomendaciones sobre temas ya tratados por el ANC 2003, como sucede, por ejemplo, con la inclusión de cláusulas de acción positiva para disminuir la infrarrepresentación femenina, la igualdad de trato en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; la erradicación de denominaciones funcionales en femenino; o

⁷⁵ Cap. VI.

⁷⁶ Cap. VI, apartado Igualdad de trato y oportunidades.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ BOE de 29 de diciembre de 2004.

como ocurre con el reubicado tratamiento del tiempo de trabajo como instrumento para la conciliación de la vida laboral y familiar y, en dimensión distinta, con la evaluación de la aplicación del convenio, a través del seguimiento realizado por la Comisión paritaria o comisiones específicas⁷⁹. No obstante, a pesar de la notoria reiteración, hay algunas diferencias materiales respecto de su predecesor: ahora se proponen a los agentes sociales aspectos que tienen un tenor más incisivo o concreto, por ejemplo en las conversiones de contratos temporales a indefinidos, lo cual merece una valoración positiva; y por el contrario, discutiblemente se eliminan criterios que aún siguen siendo de necesaria aplicación porque la problemática que justifica su inclusión continúa vigente (es el caso de las cláusulas declarativas antidiscriminatorias de tipo general y el recordatorio de la necesaria puesta al día de los convenios colectivos de acuerdo con las normas vigentes, que se tratan en el apartado inicial general del capítulo); o incluso se suavizan inexplicablemente, como sucede con la eliminación del criterio general de revisión de las diferencias retributivas sexistas que pudieran pervivir por conculcación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Junto a lo anterior, en segundo término, hay que subrayar que se insufla nueva vida al documento “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, que mantiene su vigencia y utilidad, según dispone el tenor del acuerdo⁸⁰. En tercer lugar, entre las novedades donde, como se apuntó antes, se enfatiza expresamente el papel de la negociación colectiva para facilitar el ejercicio efectivo de derechos⁸¹, hay que reseñar las impuestas por la entrada en vigor de la citada Ley Orgánica 1/2004, que vino a incluir un conjunto de disposiciones laborales novedosas, como, por ejemplo, el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia a la reordenación de su tiempo de trabajo (por adaptación del horario o aplicación del horario flexible; por reducción de jornada con disminución salarial proporcional); a la movilidad geográfica; al cambio de centro de trabajo; a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo e incluso, finalmente, a la extinción del contrato⁸².

4.5. El ANC 2007: la ratificación de criterios y el Proyecto de LOIEMH como elemento de influencia

La firma del ANC 2007 obedeció a la necesidad de dar continuidad a la línea iniciada a principios de la legislatura con la “Declaración para el Diálogo

⁷⁹ Cap. VI, apartado Igualdad de trato y oportunidades.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ Cap. VI, apartado Igualdad de trato y oportunidades *in fine*.

⁸² Cap. VI *in fine*.

Social 2004”⁸³. La influencia de la entonces proyectada LOIEMH, que entró en vigor un mes después que el acuerdo, aparece también como elemento distintivo del pacto. Este aborda una serie de cuestiones y criterios interrelacionados en una tendencia de incorporación de los resultados del proceso del diálogo social desarrollado y de mantenimiento de los objetivos de acuerdos anteriores con la idea de orientar la negociación de los convenios colectivos⁸⁴, cuya conclusión y adecuada articulación son imprescindibles⁸⁵.

- De conformidad con el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, de 9 de mayo de 2006, el ANC 2007 prevé que los convenios colectivos pactados bajo su vigencia deben tener en cuenta el cumplimiento y promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo⁸⁶, como vector que corre parejo al mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, en particular para los colectivos que tienen especial riesgo de desempleo. Por ello, los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo con los criterios, entre otros, de promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las normas e instrumentos vigentes destinados a grupos con especiales dificultades de inserción laboral, como ocurre específicamente con las mujeres, objeto de reiterada consideración aunque sea indirectamente, en tanto que pueden encajar en diversos perfiles necesitados de promoción, como sucede, por ejemplo, con la mención a las personas víctimas de violencia de género⁸⁷, o de manera mucho más general, como colectivo particularmente sometido a la rotación temporal⁸⁸.

⁸³ Ambos cit.

⁸⁴ Cap. I *in fine*.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ Cap. V, titulado Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta, apartado 3, dedicado a Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo.

Los contenidos del mencionado Acuerdo fueron recogidos por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, BOE de 30 de diciembre de 2006, que vino a aportar un programa de bonificaciones al empleo estable y nuevas normas en materia de contratación y de subcontratación.

⁸⁷ Cap. V, apartado 1, Empleo y contratación.

⁸⁸ *Ibidem*.

Por sus potenciales repercusiones negativas en las trabajadoras, las recomendaciones en materia de estructuras profesionales han de ser contempladas con cautela, sobre todo la remisión realizada en última instancia a los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 1997⁸⁹. Recuérdese que el elenco de factores de encuadramiento profesional propuesto en este pacto para la elaboración del sistema de grupos profesionales es bastante cuestionable por su carácter sesgado, incompatible en muchos aspectos con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos iguales o de equivalente valor.

La cuestión de la conciliación se trata sin especificidades relativas a las trabajadoras, en una tendencia que apunta a la corresponsabilidad como criterio orientador de la negociación colectiva. En este sentido, de nuevo, se apuesta por la gestión flexible del tiempo de trabajo en los convenios colectivos, a través de instituciones como la duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias y la utilización de sistemas flexibles de jornada, con el objetivo de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras⁹⁰. Esta línea parece comunicar el espíritu de la LOIEMH, aun en tramitación parlamentaria cuando se inicia la vigencia del ANC 2007. Recuérdese que el citado texto legal introduce un nuevo apartado en el art. 34 del ET, prescribiendo que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales⁹¹.

Progresando en el perfil abierto por el ANC 2005⁹², el pacto formula aportaciones, bastante ambiguas por otro lado, sobre la RSE, materia en la que los firmantes reclaman un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas, estando previsto abordarlo en el diálogo tripartito en 2007: en este sentido, la incorporación de la RSE al temario de la agenda del diálogo social por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales dio lugar a que la Mesa de Diálogo Social sobre RSE elaborase durante la vigencia del acuerdo el documento de consenso “La RSE. Diálogo Social”⁹³, aprobado a finales de 2007 por la Comisión de Seguimiento

⁸⁹ Cap. V, apartado 3. La referencia se hace al texto publicado en BOE de 29 de junio de 1997.

⁹⁰ Cap. V, apartado 3.

⁹¹ Disp. Ad. 11^a.3.

⁹² Como se indica en el Cap. VIII.

⁹³ Puede consultarse en www.mtas.es/empleo/economía/soc.

y Evaluación del Diálogo Social. Como también se indicaba ya en el propio ANC 2007⁹⁴, diálogo social y negociación colectiva resultan reforzados por el mismo. Aunque no existen referencias expresas al tema que nos ocupa, entre sus objetivos interesa destacar la extensión de las buenas prácticas laborales y las políticas de igualdad de oportunidades⁹⁵, especificación de algunos de los propuestos en el propio ANC que le sirve de telón de fondo⁹⁶.

- De una forma bastante continuista, salvo algunas matizaciones específicas, la igualdad de trato y oportunidades se aborda desde la reiterada idea-fuerza de que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas⁹⁷. Por esta causa, debe ser un criterio de la negociación reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales. Para ello, debería abordar aspectos como la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos de los convenios; la adecuación del contenido de los mismos a la normativa vigente o su mejora, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de la igualdad de trato, como ya se indicaba en el ANC 2005. En una línea precursora, se especifica que esta adecuación debe extenderse también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual. Se postula además que la gestión de la diversidad ha de contemplar la igualdad de condiciones laborales, la promoción de la estabilidad laboral, la formación, acceso y mantenimiento del empleo. Desde este enfoque se vuelven a introducir las mismas referencias expresas a la cuestión de género contenidas en su antecesor, que no procede reiterar.

Con la sistemática ya empleada anteriormente, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se trata como un apartado desagregado dentro del bloque dedicado a la igualdad de trato y oportunidades. El pacto ratifica la vigencia y actualidad de los criterios que desde el año 2002 se han venido

⁹⁴ Cap. VIII.

⁹⁵ Punto 6.

⁹⁶ Cap. VIII.

⁹⁷ Cap. VI.

considerando, introduciendo la declaración expresa de su adecuación a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la aun futura LOIEMH. Incomprendiblemente desaparece la mención directa a la vigencia y utilidad del documento “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”, subrayadas por la edición de 2005, aunque habrá de entenderse su continuidad como referencia⁹⁸. Como su precedente, el ANC 2007 establece de nuevo la consideración de la negociación colectiva como cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por la Ley Orgánica 1/2004⁹⁹.

Finalmente, la evaluación del desarrollo de las orientaciones propuestas por el acuerdo en materia de igualdad de género se contempla desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, las organizaciones firmantes se comprometen a analizar, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, la aplicación de los contenidos del mencionado Proyecto de LOIEMH. De otro, como se establece en su antecesor, se contempla como criterio general adecuado para su tratamiento por la negociación colectiva la evaluación de la aplicación de los convenios desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la propia Comisión Paritaria o por delegación en comisiones de trabajo específicas¹⁰⁰.

4.6. La prórroga del ANC 2007 para 2008: la implementación de la LOIEMH

El ANC 2007 fue prorrogado para el año 2008, lo cual supuso ampliar la vigencia de los criterios, orientaciones y recomendaciones propuestos¹⁰¹. No obstante, no puede hablarse de una mera prórroga del mismo ya que se introducen algunas actualizaciones necesarias derivadas del vigor de la LOIEMH. Además, su vigencia se solapa con la “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social” de 29 de julio de 2008, firmada por los interlocutores sociales y el Gobierno con vocación de pautar el diálogo social hasta 2012.

- Por lo que se refiere a la primera línea de comentario, se declara literalmente que el capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportuni-

⁹⁸ Vid. nota 8 del ANC 2007.

⁹⁹ Vid. *supra*.

¹⁰⁰ Cap. VI, apartado dedicado a Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁰¹ Acta de prórroga..., cit.

dades mantiene plena vigencia, si bien, por un lado, debe sustituirse la referencia al Proyecto de Ley Orgánica por la lógica alusión a la LOIEMH, en vigor desde marzo de 2007. Los criterios pactados conservan su vigencia y actualidad –incluidas las previsiones sobre la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género– en tanto que se adecuan a los contenidos previstos para la negociación colectiva en la citada norma¹⁰², acentuándose su carácter desagregado. El ANC 2008 enfatiza el potencial de la negociación colectiva en la implementación de los principios de igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras alineándose con el articulado de la citada disposición. En este sentido, resulta muy útil la llamada a la unificación conceptual de las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo y discriminación por embarazo o maternidad empleadas por los convenios colectivos, que han de ser concordantes con las contenidas en la LOIEMH¹⁰³. Desde una perspectiva estratégica, son dignas de comentario las excesivamente someras orientaciones propuestas acerca de la figura legal del plan de igualdad para las empresas, preceptivo para las organizaciones de más de 250 trabajadores, que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores¹⁰⁴. El ANC 2008 prevé que la articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los futuros convenios colectivos, sin que se precise en modo alguno, en la misma línea de indeterminación legal.

En lo que respecta a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como se ha apuntado antes, la LOIEMH prescribe que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo. En concordancia con el citado texto legal, el ANC 2008 remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario el establecimiento de los términos en que el trabajador ejercerá el mismo, pero sin mayor concreción¹⁰⁵.

Es importante subrayar que también se abordan, aunque muy escuetamente, las medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la

¹⁰² Anexo II.

¹⁰³ Arts. 6, 7 y 8 de la LOIEMH.

¹⁰⁴ Art. 45 de la LOIEMH.

¹⁰⁵ Art. 34.8 del ET introducido por la LOIEMH, ya mencionado en texto. Vid. igualmente los concordantes arts. 37.4 y 48 bis del ET.

realización de campañas informativas o acciones de formación, que habrán de ser negociadas con los representantes de los trabajadores¹⁰⁶. En relación con este tema, aunque con el consiguiente cambio de perspectiva, igualmente hay que mencionar la asunción del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo por los firmantes de la prórroga del ANC 2007, cuyo texto se incorpora a los efectos de su transmisión a los negociadores y representantes empresariales y sindicales¹⁰⁷. Aunque se dirige a todos los trabajadores y sectores en general, no hay que dejar de reconocer que existen determinados colectivos especialmente afectados por esta problemática, como sucede paradigmáticamente con las trabajadoras.

Finalmente, aunque es muy difícil predecir los futuros resultados, hay que concluir indicando que la “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social” atiende a la voluntad de reforzar la función de los interlocutores sociales, que en un contexto de compleja situación económica es todavía más decisiva. Establece como objetivos tanto cuestiones pendientes de desarrollo como nuevas prioridades. En este sentido, la problemática de las trabajadoras se aborda, en términos generales, como se ha venido haciendo en los propios ANC: como colectivo destinatario de las políticas de empleo enfocadas a los grupos con más dificultades y con un tratamiento específico, destinado a poner de relieve, que junto a los logros alcanzados, es necesario continuar progresando en la ampliación de la participación de las mujeres, evitar la discriminación salarial y avanzar en la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

5. DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde la óptica que guía este trabajo, hay que subrayar que el contenido de los convenios colectivos ha pasado de regular exclusivamente una serie de cuestiones casi estandarizadas a ocuparse del tratamiento de materias que antes

¹⁰⁶ Acta de Prórroga..., cit., en relación con el art. 48.1 de la LOIEMH.

¹⁰⁷ De 26 de abril de 2007, firmado por *Business Europe*, UEAPME, CEEP y la CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros), incorporado en el anexo IV de la prórroga. En este sentido, vid. Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento europeo, por la que se transmite el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo, Bruselas 8 de noviembre de 2007, COM/0686 Final.

¹⁰⁸ Vid. Cruz Villalón, J., El marco normativo de la negociación colectiva en España, *Temas Laborales* N°. 76, 2004, pg. 19.

estaban consideradas de tipo secundario¹⁰⁸, o que eran simplemente ignoradas, como sucede con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la visión transversal de género¹⁰⁹. Parte de esta favorable evolución es debida a intervenciones del diálogo social concretadas a través de los ANC, que han servido de orientación para los negociadores. Frente a los riesgos de la inercia negocial, estos acuerdos pueden resultar enormemente válidos para implantar en los diversos ámbitos negociales un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo, donde la tendencia sea la paridad y la eliminación de los menoscabos de los derechos de las trabajadoras y, en su caso, la inclusión de acciones positivas, todo ello dentro de un enfoque integrado. Ante los resultados de su proceso evolutivo sólo cabe concluir una valoración favorable, aunque con cautelas, principalmente por las dificultades existentes para la traslación de tales pautas a niveles inferiores y, seguramente, debido además a que la complejidad de los objetivos a alcanzar parece exigir medidas mucho más ambiciosas y concretas.

Por último y como complemento de lo anterior, hay que recordar que nuestro ordenamiento viene a configurar diferentes posibilidades de intervención de la negociación colectiva en un amplio abanico de materias entre las que se halla el campo de la igualdad de género¹¹⁰. Este aspecto ha sido reforzado por las modificaciones introducidas por la LOIEMH¹¹¹, que, aunque muy genérica en bastantes aspectos¹¹², ha establecido el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, en su caso, planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva¹¹³, así como la facultad de establecer medidas de acción positiva¹¹⁴. Estas previsiones

¹⁰⁹ Consejo Económico y Social, La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, Madrid 2003, pg. 31. Vid. también Criterios unitarios CC.OO. UGT...2009, cit., pg. 7. Para una visión evolutiva, pueden verse, entre otros estudios, Pérez del Río, T., Fernández López, M.F., y Del Rey Guanter, S., Discriminación e igualdad en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer, Madrid 1993; AA.VV. (Pérez del Río, T., coord.), La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer, Madrid 1997 así como AA.VV., La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar, Observatorio de la negociación colectiva, Madrid 2008.

¹¹⁰ Vid. arts. 82.2 y 85 del ET.

En el mismo sentido, Consejo Económico y Social, La negociación colectiva..., cit., pg. 32.

¹¹¹ Vid. el Título IV.

¹¹² Escudero Rodríguez, R., Igualdad entre mujeres y hombres, en AA.VV., La negociación colectiva...cit., pgs. 194 y 195.

¹¹³ Art. 85.1 y 2 del ET.

¹¹⁴ Vid. art. 43 de la LOIEMH en relación con el art. 17.4 del ET.

legales han de anudarse a la idea de que la promoción de la paridad desde un enfoque transversal significa buscar la integración de las mujeres en el mercado de trabajo mediante la realización de los esfuerzos que sean necesarios para cambiar las condiciones de trabajo en aspectos que vienen marcados en gran medida por patrones sesgados, como el acceso al empleo; la infrarrepresentación en sectores y niveles; la formación, selección y promoción profesional; la contratación atípica; la brecha salarial; el ejercicio del derecho a la natalidad; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la protección social. Al margen de los mecanismos legales para su control, su supresión exige a los interlocutores sociales la revisión crítica de las regulaciones contenidas en los convenios colectivos y la normalización de la realización de análisis previos de impacto a los efectos de aplicar eventuales acciones correctoras, así como protocolos de seguimiento de la aplicación de los mismos¹¹⁵, a los efectos, en su caso, de replantear formulaciones. La efectividad de estas intervenciones depende en gran medida tanto de su planificación y articulación como de su homogeneidad, condiciones que pueden ser satisfechas por los ANC, con respeto desde luego a la autonomía colectiva, a través de la inclusión de objetivos específicos convenientemente trazados.

6. CONCLUSIONES

En la estrategia de eliminación de las desigualdades estructurales que determinan la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español, la participación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social y la negociación colectiva, es fundamental para lograr la igualdad efectiva sin distinciones basadas en el género. Los agentes sociales son destinatarios de un marco jurídico que han de respetar en todas sus actuaciones y que les otorga amplias facultades de acción en esta materia, aunque no siempre asumidas y ejercidas con eficacia. A pesar de ello, puede concluirse que, debido tanto a la persistencia de las características del mercado laboral y sus efectos como a las sucesivas intervenciones públicas, los partícipes sociales han terminado asimilando como objetivo propio la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la eliminación de las discriminaciones en el marco de las relaciones laborales, desde un enfoque, que aunque susceptible de notables mejoras, no deja de ser cada vez más transversal. Desde 1997 hasta la fecha se asiste a un proceso de desarrollo del tratamiento de la situación laboral

¹¹⁵ En el mismo sentido, Escudero Rodríguez, R., ob. cit., pgs. 195 y 196.

de la mujer por parte del diálogo social, observándose que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato ha ido adquiriendo protagonismo con un carácter cada vez más desagregado. Ha venido pautado básicamente a través de las diversas ediciones de los ANC, que han servido de orientación dentro de un contexto de reconocimiento progresivo del papel estratégico de la autonomía colectiva frente a las disfunciones existentes en un mercado de trabajo fuertemente sesgado y cuyo propósito es el establecimiento de los criterios generales que han de orientar la dirección que debe prevalecer en la negociación de los convenios colectivos. Aun con sus deficiencias, la asunción de estas directrices por los negociadores ha determinado una cierta evolución cualitativa en sus clausulados, que paulatinamente comienzan mostrar una perspectiva de género. Sin embargo, la valoración ha de realizarse con cautela y los frutos calificarse de discretos, principalmente por las dificultades existentes para la traslación de tales pautas intersectoriales a niveles inferiores con su correspondiente seguimiento y a que la complejidad de los objetivos a alcanzar parece exigir medidas más incisivas. En este sentido, habrá que esperar a los resultados de la negociación colectiva en el marco de la implementación de la LOIEMH para, en su caso, replantear las fórmulas establecidas.