

La presencia equilibrada en las mesas de negociación de los convenios colectivos y su influencia en las medidas de igualdad. Un estudio de la Comunidad Valenciana en el periodo 2007 a 2015

Lucía Romani Sancho

Agente de Igualdad en el Ayuntamiento de Vila-real

romani@uji.es

Resumen

La negociación colectiva es un proceso de diálogo social que regula las condiciones de trabajo en un determinado ámbito. Las partes negociadoras tienen un papel fundamental en el contenido de los convenios colectivos. Los convenios colectivos se han entendido como un instrumento eficaz para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, al menos desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Pero, como también se ha demostrado, los convenios no lo están consiguiendo en los términos que se esperaba. Este artículo es el resultado de un trabajo de tesis doctoral, que ha tenido como objetivo principal estudiar si la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana en el periodo 2007-2015 está relacionada, directa o indirectamente, con la introducción de cláusulas negociadoras para la igualdad efectiva y antidiscriminatorias.

1. Introducción

El presente artículo, es la síntesis de un estudio de tesis doctoral¹, que tiene como objetivo principal conocer si una presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana está relacionada, directa o indirectamente, con la introducción de las cláusulas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en esta fuente reguladora de los derechos y obligaciones de las relaciones laborales (arts. 37 Constitución Española y 3 Estatuto de los Trabajadores).

¹ Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género, organizado por las siguientes Universidades: Universidad de Alicante, Universidad de les Illes Balears, Universidad de La Laguna, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alcalá de Henares, Universidad de Huelva, Universidad Rey Juan Carlos y Universitat Jaume I, con la calificación de sobresaliente cum laude, el día 14 de noviembre de 2022.

Los convenios colectivos se han entendido como un instrumento eficaz para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, al menos desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Pero, los convenios no lo están consiguiendo en los términos que se esperaba, y una de las causas que pueden explicar las apreciables limitaciones de los convenios colectivos en materia de igualdad efectiva puede radicar en la infrarrepresentación de las mujeres en sus mesas negociadoras.

La LOI está concebida como código-ley de igualdad dedicado a remover los obstáculos sociales que impiden alcanzarla y combatir las manifestaciones de discriminación por razón de sexo, ha incluido en su contenido la participación de las mujeres en la toma de decisiones, por un lado, y la negociación colectiva de las medidas de igualdad, por otro.

Con estos parámetros, la hipótesis de partida de la investigación de la tesis doctoral, fue: “Si la existencia de un déficit de mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras que acuerdan las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, influye directamente en las medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en los convenios colectivos.”

Y siguiendo un orden lógico para la exposición de este análisis y con objeto de sintetizar el trabajo de tesis doctoral, este artículo se ha estructurado en tres apartados.

En el apartado segundo, bajo el título “La desigualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión”, se realiza una breve aproximación a analizar el déficit de mujeres en los puestos de toma de decisión, explicando las soluciones propuestas al respecto con el objetivo de identificar la estrategia o medida más adecuada, o bien una combinación de ellas, para solucionar la desigualdad de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisión. Y también se muestran cuáles siguen siendo los principales obstáculos que dificultan alcanzar la igualdad real y efectiva en los procesos de toma de decisiones.

En el apartado tercero, bajo el título “La igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión: revisión normativa”, se ha extraído las principales normativas en esta materia de Naciones Unidas, el derecho comunitario de la Unión Europea y el ordenamiento interno, con la legislación española estatal y autonómica.

Y por último, en el apartado cuarto, bajo el título “La presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras y su impacto en el contenido de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana”, se ha hecho una aproximación a las principales fuentes metodológicas y de resultados sobre la composición de las mesas de negociación y en qué medida la presencia de mujeres y hombres en ellas está relacionada con el contenido en materia de igualdad de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, que es el campo de estudio seleccionado.

El inicio del periodo estudiado se ha hecho coincidir con el año de aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, en el 2007. El estudio de los 8 años posteriores, hasta 2015², tiene por objeto llevar a cabo un análisis ininterrumpido de todo el periodo, sin saltar ningún año, para apreciar si se ha producido algún tipo de evolución o cambio. Por otro lado, la extensión del universo (1.034 Convenios Colectivos), y la muestra (133 Convenios Colectivos) que se desprende de este, ha resultado suficiente para verificar la hipótesis de investigación.

Este artículo finaliza con un apartado de conclusiones, donde se ha intentado sintetizar los resultados de mayor relevancia de la tesis doctoral y las principales conclusiones alcanzadas con su elaboración.

2. La desigualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión

Los países democráticos han integrado en sus textos constitucionales el derecho a la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo, y han desarrollado disposiciones legales para que la igualdad sea real y efectiva, incluyendo la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder y, en particular, en las formaciones políticas que concurren en los órganos parlamentarios y gubernamentales.

El aumento de la presencia de las mujeres es innegable, siendo la esfera política donde su presencia ha aumentado en mayor proporción durante la última década. Pero su participación aún no ha llegado a alcanzar la de los hombres, o por lo menos sigue sin ser proporcional y, todavía en muchos casos, ni equilibrada ni paritaria.

Las mujeres han aumentado más su liderazgo en el ámbito de la política que en el ámbito empresarial. Y siguen apareciendo en segundo plano en los datos de ámbito social. En cambio, en aquellos ámbitos donde la presencia de mujeres y hombres depende de pruebas objetivas, como es la función pública, los porcentajes de mujeres se disparan. También es destacable observar la escasa o casi nula presencia de mujeres en los puestos de presidencia, en cualquiera de los ámbitos que se observe.

El techo de cristal sigue patente y pesado, quebrarlo no está siendo tan rápido como debería esperarse e, incluso, la presencia de mujeres no se consolida y se producen retrocesos, especialmente en periodos de crisis. Para superar el déficit democrático que esta situación genera, es necesario establecer medidas legales que obliguen a una presencia paritaria de mujeres y hombres, ya que solo en aquellos espacios donde esto sucede, o donde hay pruebas objetivas a superar, la presencia de las mujeres es al menos equilibrada en relación con la de los varones. De lo contrario, para alcanzar las cuotas de poder en igualdad con los hombres que requiere una verdadera democracia, se deberá esperar un tiempo que no se tiene ni se quiere esperar.

² A estas cuestiones, se ha añadido el compromiso de confidencialidad suscrito con la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de 20 de enero de 2016. Según su cláusula segunda, conté con autorización para acceder a las actas de las comisiones negociadoras de la Comunidad Valenciana únicamente en los años seleccionados.

Si la igualdad formal ha alcanzado con plenitud en todos los ámbitos de las sociedades democráticas, la igualdad material, aun no cuenta con el mismo grado de eficacia, la organización patriarcal que sigue impregnado en instituciones, en el ordenamiento, en la costumbre, y, en definitiva, en la sociedad. El objetivo es alcanzar la neutralidad como punto de partida.

Las principales medidas que se han introducido en la legislación para facilitar el acceso de las mujeres en los espacios de poder han sido las acciones positivas, mediante la aplicación de cuotas, y el principio de presencia equilibrada o la paridad.

Todas ellas tienen una doble función: por un lado, identificar o detectar la discriminación, y, por otro lado, eliminar las desigualdades y dotar de un nuevo contenido el derecho antidiscriminatorio.

Las acciones positivas cuentan con importante respaldo internacional, han sido introducidas por la ONU y la OIT en textos de relevancia, y también cuentan con el respaldo de la Unión Europea. En España, la Ley Orgánica de igualdad las regula y en la misma línea están algunos Estatutos de Autonomía, y la práctica totalidad de leyes de igualdad de ámbito autonómico.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Igualdad introdujo el principio de presencia equilibrada (el mínimo del 40% y máximo del 60%), tiene como objetivo acelerar la igualdad de hecho y enriquecer la democracia y es entendido como el mecanismo adecuado para garantizar una verdadera participación y representación de las mujeres en los espacios de poder. Los porcentajes se marcan teniendo en cuenta la masa crítica necesaria para que el grupo infrarrepresentado se convierta en una minoría decisiva.

En definitiva, estamos ante un cambio significativo en el reparto de poder, para posibilitar que las mujeres que no están formando parte de los espacios de poder participen en estos y contribuyan a un cambio sustancial en las relaciones de poder.

Sin embargo, para alcanzar un equilibrio de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión, se sostiene que deben producirse cambios más profundos, que trascienden a la propia participación de la mujer en los espacios de poder, es la renegociación del contrato social, colocando a las mujeres como sujetos equiparables con el hombre.

Es un cambio de planteamiento en la aplicación de la igualdad, de tal forma que lo público y lo privado no se puedan analizar por separado, ya que lo público y lo privado interactúan, y lo que sucede en un ámbito afecta de forma positiva y negativa en el otro ámbito. Y de la misma manera, la forma de entender individualmente estos dos ámbitos repercute positivamente o negativamente en la sociedad, y más concretamente, en la igualdad efectiva de las mujeres.

La fórmula que permita ejercer la democracia de forma diferente a como la conocemos consiste en la búsqueda de una democracia paritaria que manifieste una igualdad de estado, que vertebre todas las instituciones, el ordenamiento y que acabe

repercutiendo en las sociedades, más justas e igualitarias, más respetuosas con los derechos humanos.

Sin este cambio de paradigma político-jurídico, y a pesar de las evidencias científicas, las mujeres seguirán ocupando una posición en desventaja con respecto a los hombres, seguirán sufriendo discriminaciones por ser mujeres y seguirán siendo las víctimas de la violencia sexista, repercutiendo negativamente en la sociedad y originando democracias “a medio hacer”.

3. La igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión: revisión normativa

La Organización de Naciones Unidas ha buscado desde sus orígenes establecer políticas sobre la igualdad de mujeres y hombres en todos aquellos países que operan bajo las directrices de los principios democráticos. Su papel es un referente para los países democráticos, ya que, por un lado, visibiliza y sitúa la discriminación de género en el mapa político y, por otro lado, establece mecanismos para erradicar estas desigualdades.

La ONU ha sido determinante en muchas de las políticas de igualdad que a día de hoy contamos. Conceptos como las acciones positivas, la transversalidad de género, la participación equilibrada en los espacios de poder, han sido adoptados en muchos textos normativos a nivel nacional como consecuencia de su trabajo. Cada uno de los movimientos de la ONU ha sido clave para poner el foco donde “nadie” lo ponía: visibilizar la falta de mujeres en cualquier ámbito, la falta de estadísticas o las discriminaciones de género en la esfera pública.

A pesar de sus esfuerzos, todavía existen discriminaciones más de setenta años después de su nacimiento. Es posible que el carácter supranacional de la ONU y la escasa fuerza normativa de los textos que en ella se promulgan haga difícil traspasar la barrera de la igualdad formal y convertirla en igualdad material.

Por su parte, el papel de la Unión Europea en términos de igualdad también ha sido fundamental para el desarrollo de la normativa española sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. A la estela de lo que iba ya marcando la ONU, la Unión Europea no se podía quedar atrás en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres. Pero con un matiz importante, la pertenencia de España a la UE y la aprobación por parte de esta institución de directivas para la consecución de la igualdad real y efectiva, especialmente en el ámbito laboral, que necesariamente debían ser integradas en el marco normativo interno, ha dotado y sigue dotando de una protección y unas garantías mayores.

Además, en la Unión ha habido momentos determinantes para la igualdad de mujeres y hombres. El que supuso un cambio de rumbo fue la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999. Este dota la igualdad con un rango normativo inédito hasta ese momento, supuso un cambio en la concepción de la igualdad de mujeres y hombres, y convierte a la mujer en sujetos activos de las políticas de la UE. El Tratado

de Àmsterdam reguló la igualdad, como un fin y como un elemento estructural de la UE.

En cuanto a España, su revisión debemos iniciarla con la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que ha supuesto un antes y un después en el ordenamiento jurídico español en materia de igualdad. La LOI viene a desarrollar el mandato constitucional. Que las mujeres de forma sistemática sigan sufriendo discriminaciones no casa con una verdadera democracia, por lo que la LOI da un paso en firme para una sociedad democrática y, haciendo suyos buena parte de los mandatos y recomendaciones que se venían desarrollando tanto por la ONU como por la UE, asume la función de ley-código de igualdad de mujeres y hombres, y la integra de forma transversal en todos los ámbitos del ordenamiento.

Uno de los saltos cualitativos más importantes que establece la LOI, como ya se ha comentado, es la regulación del principio de presencia o composición equilibrada. Revisando la LOI el legislador tiene claro que es para paliar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad, y así queda patente a lo largo de su articulado.

Sin embargo, el grado de imperatividad que el legislador dota a la aplicación de dicho principio no tiene el mismo alcance en todos los casos. A pesar de que el propio texto advierte de la “todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica”, la solución que formula mediante el principio de presencia equilibrada es idónea para corregir esa situación, pero todavía no se aplica de manera generalizada a cualquiera de los ámbitos dónde se adoptan decisiones.

Por su parte, desde inicios del año 2000, la mayoría de los gobiernos autonómicos han aprobado normativa en materia de igualdad. Incluso varias CCAA se adelantaron a la propia LOI, iniciando un marco normativo que generaba presión e influencia para impulsar la redacción de la Ley Orgánica 3/2007.

Todas las CCAA que han aprobado leyes en materia de igualdad regulan de uno u otro modo la igualdad en los ámbitos de toma de decisión y el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder.

4. La presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras y su impacto en el contenido de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana

La premisa para llevar a cabo la investigación social es sencilla de formular. Si el legislador español ha regulado como herramienta para contrarrestar la falta de mujeres en los puestos de toma de decisión el principio de presencia equilibrada, las mesas negociadoras, en la medida que son espacios donde se decide el contenido de los convenios colectivos, también deberán contar una composición equilibrada, o por lo menos eso se espera de una verdadera democracia. Este razonamiento se apoya en las siguientes referencias legales:

- El artículo 5 de la LOI establece que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará (...) en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales”.
- La Disposición Adicional Primera de la LOI, define el principio de presencia o composición equilibrada.
- Y, finalmente, los agentes activos que forman parte de la negociación son fundamentalmente las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales.

El artículo 5 dice explícitamente que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, por lo que podemos interpretar desde un punto de vista sistemático que esta participación debe respetar el principio de presencia equilibrada.

Como las organizaciones sindicales y empresariales participan en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, y en tanto en cuanto se trata de una de sus facetas públicas más sobresalientes, siendo el resultado de la negociación y el acuerdo fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral, esto es los convenios colectivos, la composición de dichas mesas debería respetar el principio de presencia equilibrada.

Aunque de manera directa el legislador no establece la aplicación del principio de presencia en las mesas negociadoras, una interpretación conjunta de los tres preceptos señalados nos conduce a proponer la obligatoriedad de su aplicación también en las mesas negociadoras.

El estudio de campo, comprende los Convenios Colectivos de la Comunidad Valenciana, de ámbito autonómico y de ámbito provincial desde el 2007 hasta el 2015, y para el desarrollo de la investigación social se completaron las siguientes fases:

1.ª Fase. Establecer contacto con la autoridad laboral que autoriza acceder a los datos objeto de estudio.

2.ª Fase. Búsqueda y clasificación de los Convenios Colectivos, para determinar el universo de estudio. Se realizó una búsqueda a través de la Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de la WEB REGCON, y se cotejó la información con los Boletines Oficiales correspondientes, obteniendo 1.034 convenios de universo.

3.ª Fase. Seleccionar la muestra. A partir de este universo se definió la muestra sobre la que trabajar. La selección de la muestra es estructural, con el objetivo de que estuviera representado todo el universo. En este caso, para la estratificación del universo se tuvo en consideración las siguientes variables: ámbito territorial, ámbito funcional, actividad económica, año de aprobación, porcentaje de mujeres y hombres del ámbito de aplicación del convenio (sector feminizado, mixto, masculinizado) y titularidad de la empresa (para los Convenios de Empresa: pública o privada). La muestra del estudio son 133 convenios.

4.ª Fase. Transformar los datos en información. La transformación se realizó desde una doble panorámica: por un lado, se revisaron las actas de las comisiones de negociación de los convenios colectivos, que a través de la categoría sexo, nos permitió extraer el número de mujeres y hombres en dichas comisiones; y por otro, la revisión del contenido de los convenios colectivos, que nos permitió realizar un análisis desde la perspectiva de género.

5.ª Fase. Analizar la información. El análisis de la información dio como resultado estos tres productos: la presencia de mujeres en las mesas de negociación; el impacto de género en los convenios colectivos; y la influencia de la presencia de mujer en las comisiones negociadoras en la elaboración de los convenios.

La participación de mujeres en las mesas de negociación de los 133 convenios colectivos de la muestra es apreciablemente inferior a la de los hombres. En datos absolutos, son 370 mujeres frente a 937 hombres, lo que en porcentaje responde a un 28% de mujeres y a un 72% de hombres.

Aunque se trata de un dato global, la presencia de mujeres no solo es menor a la de los hombres, sino que además está muy por debajo del 40% que propone el principio de presencia equilibrada. Además, este resultado vuelve a confirmar el incumplimiento sistemático del principio de presencia equilibrada cuando no está exigido legalmente.

En relación a la participación de las mujeres en la representación sindical, no se aprecian diferencias significativas cuando revisamos los datos por convenios de sector o empresa, o según el ámbito territorial. Y tampoco se aprecia una evolución positiva con el paso de los años. Los porcentajes de mujeres en el ámbito sindical oscilan en torno al 34%.

Al resultado anterior se añade que en el 59% de los convenios la representación de mujeres era nula o menor al mínimo del 40%; en el 18% de los convenios la participación de mujeres era equilibrada; y sólo en el 22% la representación de mujeres superaba el 60%.

En la participación de las mujeres en la representación empresarial tampoco se aprecian diferencias cuando revisamos los datos por convenios de sector o empresa, o según el ámbito territorial, y tampoco con el paso de los años. Los datos son apreciablemente peores en comparación con la representación sindical: la media de mujeres está entorno al 19%.

En la parte empresarial en un 83% de los convenios la presencia de mujeres era nula o menor al mínimo del 40%. En un 11% de los convenios la representación de mujeres se ajustó al principio de presencia equilibrada. Solo en el 5% de los convenios la presencia de mujeres superaba la barrera del máximo del 60%.

Cuando sumamos la presencia de mujeres en las dos partes de las mesas de negociación, observamos que la presencia de mujeres en los convenios de empresa son un poco superiores a los convenios de sector: el 30% en los de empresa y el 26% en los convenios de sector. Los datos por mesa de negociación son ligeramente

mejores en buena medida porque ambas representaciones, sindical y empresarial, se compensan, gracias a la aportación de los sindicatos.

En ambas representaciones, en el 68% de convenios la presencia de mujeres es nula o menor al mínimo del 40%. Solo en el 20% de los convenios se ajusta al principio de presencia equilibrada y en el 11% la presencia de las mujeres es mayor al máximo del 60%.

Otro dato destacable es que en el 35% de los convenios estudiados la representación sindical eran hombres, frente al 7% de los convenios donde la representación está formada únicamente por mujeres. La diferencia es mayor en la representación empresarial: el 58% de los convenios solo tienen hombres negociando y el 4% de los convenios solo cuentan con mujeres negociando en representación de las empresas. Estos datos nos sirven para corroborar que la presencia de mujeres es muy inferior que la de los hombres.

En más del 65% de los convenios estudiados las mujeres o no están o su presencia no llega al mínimo. El equilibrio de mujeres y hombres solo lo encontramos en el 20% de los convenios. También debemos destacar que en términos generales la presencia de mujeres es siempre mayor en la representación sindical que en la representación empresarial, siendo un 15% superior como media.

En relación a las cláusulas contenidas en los convenios colectivos, en la mayoría de los casos se ciñen a lo estrictamente establecido en las leyes. Y dadas las características de los convenios, por su cercanía con la realidad de un sector determinado o una empresa, deberían ser más concretos en sus regulaciones, ya que, la negociación es una herramienta efectiva para erradicar las discriminaciones en el trabajo.

En relación con el acceso al empleo, contratación y promoción, las principales cláusulas detectadas están relacionadas con el acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación, el fomento de la contratación a distancia o teletrabajo, el fomento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción laboral, la contratación indefinida frente a la eventual, la promoción en igualdad de condiciones y sin discriminaciones, y el establecimiento de sistemas de promoción y ascenso teniendo en cuenta la preferencia por el sexo menos representado. El 39% de los convenios objeto de estudio contiene una o varias de las cláusulas enunciadas.

Por su parte, las principales cláusulas reguladas para la conciliación y corresponsabilidad son la ampliación de excedencia por maternidad y paternidad; la regulación de la jornada continua en periodo estival; el permiso de lactancia para ambos progenitores como derecho de la madre y el padre; la regulación y adaptación de la jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; y también la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La mayoría de las cláusulas se ciñen de nuevo a lo marcado por las leyes. En el 83% de los convenios objeto de estudio han incluido cláusulas sobre conciliación y corresponsabilidad.

En el ámbito de la clasificación profesional el número de cláusulas detectadas es bajo, apenas un 16%. Están relacionadas con la clasificación profesional bajo el mandato de

la igualdad de oportunidades, la regulación del encuadramiento bajo criterios objetivos, la regulación de la polivalencia funcional con complementos retributivos y la regulación que, a igualdad de méritos, ascenderá o promoverá a una plaza vacante la persona del sexo menos representado en ella. Apenas se han detectado cláusulas relativas a la clasificación profesional que integren medidas antidiscriminatorias y de igualdad.

En la revisión de un uso del lenguaje inclusivo para la clasificación profesional, en el 43% de los convenios se hace un uso correcto, entendiéndose también que el uso es correcto cuando existe una cláusula de uso neutro del lenguaje.

La regulación de cláusulas de formación también es muy limitada, solo el 13%. Se ajusta a un acceso sin discriminación, a la regulación del tiempo de formación en condiciones no discriminatorias y al establecimiento de programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadoras y, de forma excepcional, al acceso a los programas de formación favoreciendo al sexo menos representado en las categorías superiores.

En el ámbito donde más cláusulas se han detectado ha sido en lo relativo a las retribuciones, en el 65% de los convenios se ha identificado alguna cláusula antidiscriminatoria y de igualdad efectiva. En tipo de cláusulas identificadas reproducen la igualdad retributiva expresada por el artículo 28 ET, establecen ayudas económicas que facilitan la conciliación, se regulan complementos económicos bajo criterios objetivos, se establece la regulación por la que desaparece progresivamente del complemento de antigüedad y regulan premios de fidelidad mediante criterios antidiscriminatorios.

La salud laboral es aún uno de los ámbitos menos trabajados desde la perspectiva de género, por lo menos en lo que respecta a la negociación colectiva, representan el 29% de los convenios estudiados. Estas se limitan a reproducir lo que establece la LOI sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y lo previsto sobre régimen disciplinario.

Las medidas concretas identificadas en los convenios se limitan a la remisión a la LOI y a la Ley integral de violencia de género, o establece cláusulas generales de igualdad y no discriminación. En el 54% de los convenios hay alguna cláusula sobre igualdad y no discriminación. Y solo en el 1% de los analizados, se regulan medidas de acción positiva.

Y lo mismo sucede con la regulación dentro del propio convenio de elaborar planes de igualdad. El 40% de los convenios se hacen eco de lo que la legislación establece y, solo de forma excepcional, en algunos se establece la obligación de tener planes de igualdad. Hay que destacar que es la ley la que marca qué empresas deben de tener planes de igualdad, el que haya convenios que además lo integren, no exime a aquellos que no lo recogen y que tienen dicha obligación. En cualquier caso, que un convenio lo establezca no es baladí, ya que no hay que olvidar que los convenios colectivos son fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral.

El 19% de los convenios establece algún tipo de cláusula sobre medidas de igualdad en relación a las comisiones. Las principales cláusulas detectadas son la creación de

Comisiones especiales para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de igualdad y el seguimiento de los Planes de Igualdad, y la atribución de funciones para ese mismo cometido a las Comisiones Paritarias. Pero en ningún convenio objeto de estudio se aplica el principio de presencia equilibrada en la composición de sus comisiones, ni para las paritarias propias del convenio, ni para las específicas creadas en materia de igualdad o de seguimiento de los planes de igualdad.

Las cláusulas que perpetúan sesgos de género y generan discriminaciones se han reducido bastante. Solo el 3% de cláusulas puede generar discriminaciones indirectas en el ámbito del acceso al empleo (criterio de antigüedad), la conciliación y la corresponsabilidad (ampliación del permiso de lactancia), la clasificación profesional (criterio de prevalencia) y la formación (incentivo económico por hacer la formación fuera de la jornada laboral). Mención especial merece el ámbito de las retribuciones. Como ocurría con la detección de cláusulas antidiscriminatorias y de igualdad, es donde mayor número de cláusulas discriminatorias se han identificado, concretamente un 64%. Regulan el complemento por antigüedad, la realización de horas extra, la regulación de complementos de disponibilidad, o el establecimiento de ayudas sociales o premios con criterios poco objetivos. Por último, solo se ha detectado cláusulas de discriminación directa en dos convenios: un uso sexista del lenguaje para la clasificación profesional y el pago de pensiones a las “viudas”.

La composición equilibrada de las mesas de negociación tiene una clara relación con las medidas adoptadas. Un mayor número de medidas de igualdad y antidiscriminatorias se prevén en las mesas cuya composición es más equilibrada. Por el contrario, en las mesas masculinizadas es donde más cláusulas discriminatorias se detectan.

También hay que señalar que la composición de las mesas se acerca al equilibrio gracias fundamentalmente a la parte sindical. Es decir, si la composición de las mesas negociadoras se acerca al equilibrio es porque la mayor presencia de mujeres en representación de la parte sindical compensa su apreciable infrarrepresentación en la parte empresarial.

5. Conclusiones

La participación de las mujeres en las mesas de negociación es muy inferior a la de los hombres, no alcanza ni el mínimo del 40%. La presencia de las mujeres en este ámbito de decisión, al igual que ocurre en otros, no va a estar en los mínimos que hemos entendido como democráticos hasta que una ley obligue a respetar el principio de presencia equilibrada en la negociación colectiva, ya que, como muestran los datos de mujeres en las candidaturas electorales, su presencia solo está consolidada y garantizada cuando responde un imperativo legal, en nuestro caso establecido en la LOI mediante la aplicación de la presencia equilibrada en las listas electorales. La presencia y participación de mujeres en las mesas de negociación no solo es mucho menor que la de los hombres, sino que, además, está muy alejada de lo que la propia

LOI estima recomendable, una presencia mínima del 40% para entenderse que la composición de las mesas respeta la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, puede afirmarse a la luz de estos datos que las mujeres padecen una situación discriminatoria en las mesas de negociación en la medida que su presencia en las mesas negociadoras no es equilibrada y, la igualdad de mujeres y hombres no es efectiva en este ámbito de la toma de decisiones.

La integración de cláusulas de igualdad efectiva y antidiscriminatorias en el ámbito de la negociación colectiva es muy limitada. En términos generales, se ajusta a lo establecido en las leyes y reproduce lo indicado en estas. Se pierde la oportunidad que dan los convenios de regular a través del principio de cercanía y proximidad una realidad concreta de mujeres y hombres en el trabajo para integrar de forma efectiva y real la igualdad. Si tenemos en cuenta que las cláusulas no van más allá de lo establecido en las leyes, deberemos exigir su modificación, en virtud de los mandatos constitucionales (art. 1, 9.2 y 14 de la CE), para que en la negociación colectiva se haga efectiva la igualdad de mujeres y hombres.

En este punto, es conveniente recordar dos normas: el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, sobre los planes de igualdad y su registro. En ambos casos, el legislador ha advertido que era necesario integrar medidas correctivas para garantizar el mandato constitucional, ya que no es suficiente con meras recomendaciones, pues éstas no están generando cambios. Cuando se quiere generar cambios, primero se debe querer hacer el cambio, y segundo, se tiene que integrar dicho cambio en el ordenamiento jurídico.

Por lo que sería conveniente una modificación del Estatuto de los Trabajadores para integrar la regulación del principio de presencia o composición equilibrada en las mesas encargadas de negociar los convenios colectivos, e incluso regular sanciones en aquellos supuestos que no se cumpla dicha composición.

El impacto de la presencia de mujeres en las mesas de negociación en relación al contenido de los convenios es positivo. Prueba de ello es que, en términos generales, una composición equilibrada o feminizada de las mesas de negociación muestra una relación positiva con un mayor número de cláusulas que generan igualdad y un descenso en las cláusulas que generan discriminaciones. En contraposición, la falta de mujeres en las mesas de negociación disminuye las cláusulas sobre igualdad y no discriminación.

Aunque fuera por la lógica de la aplicación del principio de igualdad debería trasladarse la Disposición Adicional primera de la LOI al Estatuto de los trabajadores y a la ley orgánica de libertad sindical. Si, además, como se ha demostrado en este trabajo, la presencia de mujeres en las mesas negociadoras incrementa la regulación de medidas en favor de la igualdad y la no discriminación, podemos afirmar que una regulación explícita tendría efectos expansivos en favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

En definitiva, la participación de las mujeres en las mesas de negociación no solo es mucho menor que la de los hombres, sino que, además, está muy alejada de lo que la

LOI estima una presencia equilibrada, esto es, del 40%, para poder entender que la composición de las mesas respeta su igualdad efectiva con los hombres. Si, además, la ausencia de las mujeres de las mesas negociadoras mantiene una relación directa con las cláusulas de igualdad presentes en los textos convencionales, podemos sostener también que la negociación colectiva no está haciendo efectiva la igualdad de mujeres y hombres, tanto porque la presencia de las mujeres en las mesas negociadoras no es equilibrada, como porque el contenido de los convenios colectivos, en parte como consecuencia de lo anterior, no garantiza completamente el derecho a la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo, en contra de lo establecido en el art. 5 de la LOI.

6. Referencias bibliográficas

ALONSO, ALBA; DIZ OTERO, ISABEL; LOIS GONZÁLEZ, MARTA IRENE (2010): «La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: un análisis de los informes de impacto de género», en Revista española de ciencia política, 24, 107-136.

ARCHENTI, NÉLIA; TULA, MARÍA INÉS (2008): «Algunas cuestiones iniciales sobre las Leyes de Cuotas», en Mujeres y política en américa latina. Sistemas electorales y cuotas de género, Coord. Nélia Archenti y María Inés Tula, Ed. Heliasta: Buenos Aires, 9-29.

ASTOLA MADARIAGA, JASONE (2017): «Los Pactos constituyentes contra natura o la subordinación sistémica de las mujeres», en Cuadernos Manuel Giménez Abad, (Ejemplar dedicado a: Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), N° Extra 5, 43-57.

BARRÉRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2014): El Derecho Antidiscriminatorio y sus límites. Especial referencia a la perspectiva iusfeminista, Lima: Grijley.

BENITEZ ORTIZ, PATRICIA; CABALLER GARRETA, MARTA; GONZÁLEZ TEJEDO, ESTHER; PITARCH GIMENO, TANIA; PONS ALEMÁN, BETLEM; CIFRE, EVA (2015): «Género y salud ocupacional: revisión de su situación en España», en Àgora de Salut, 585-590.

BLACKETT, ADELLE; SHEPPARD, COLLEEN (2003): «Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad», en Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 4.

BONINO COVAS, CARLA; ARAGÓN MEDINA, JORGE (2003): «La Negociación Colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres», en Colección Informes y Estudios: Serie Relaciones Laborales, 55, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CABEZA PEREIRO, JAIME (2007): «Los planes de igualdad y la negociación colectiva», en Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 21, 2007, 35-46.

CABEZA PEREIRO, JAIME; PÉREZ DEL RÍO, TERESA (2007): «Negociación colectiva como instrumento de igualdad antes y en la Ley Orgánica de igualdad efectiva», Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo (Dir. Fernando Lousada Arochena), 145-157.

DAHLERUP, DRUDE (1986): «De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la "masa crítica" aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava», en Ponencia presentada en el XI Congreso Mundial de Sociología, Nueva Delhi (18 al 22 de agosto de 1986) y en el Seminario Internacional del Comité de Investigación en Papeles Sexuales y Política de IPSA, Nueva Delhi (14 al 17 de agosto de 1986), 125-160.

DOMÍNGUEZ MORALES, ANA (2018): «El impacto de los derechos fundamentales a la igualdad de trato y de la no discriminación sobre la negociación colectiva», en Revista de Información Laboral, núm. 10/2018.

DURÁN Y LALAGUNA, PALOMA (2007): Sobre el género y su tratamiento en las Organizaciones Internacionales, Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

ESQUEMBRE VALDÉS, M^a DEL MAR (2006): «Género y ciudadanía, mujeres y constitución», en Feminismo/s, n° 8, 35-52.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2021): «Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género», en Femeris, 6, 2, 12-33.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^a FERNANDA (2008): «La respuesta negociada a las conductas discriminatorias: un área de negociación ralentizada» en La tutela laboral frente a la discriminación, Madrid: La Ley

FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (2008): «Igualdad por razón de sexo / género en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional», El principio de igualdad en la negociación colectiva, Fernando Lousada (Coord.), Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 95-123.

FIGUERUELO BURRIEZA, ÁNGELA (2013): Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados, Albacete: Bomarzo.

GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO (2021): «La discriminación por omisión de acciones positivas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 134/2021, de 24 de febrero», en Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, n. 459, 255-262.

GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO; ASUNCIÓN VENTURA FRANCH (2021): «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad», en Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 9, núm. 2, 141-178.

GARCÍA DÍAZ, MARGARITA (1991): «Igualdad de la mujer acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo», en Acciones e investigaciones sociales (Ejemplar dedicado a: Diferenciación), 1, 115-140.

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN (2019): La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid, Madrid: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO (dir.), Garrigues Giménez, Amparo (coord.) (2007): Comentarios a la Ley de Igualdad, Valencia: CISS.

GARCÍA SORIANO, MARÍA VICENTA (2008): «El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG», en Feminismo/s (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad / coord. por María Nieves Montesinos Sánchez, María del Mar Esquembre Cerdá), 12, 135-154.

GARCÍA TRASCASAS, ASCENSIÓN (2013): «Retribución y no discriminación por razón de sexo. Algunas reflexiones en torno a la negociación colectiva», en Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados, Albacete: Bomarzo, 79-124.

GARRIGUES GIMÉNES, AMPARO (2017). Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial, Madrid: Reus.

LEÓN ALONSO, MARTA (2013): «El enfoque jurídico-constitucional de la igualdad y de la no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva», en Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados, Ángela Figueruelo Burrieza (dir.) y María Luisa Martín Hernández (coord.), Albacete: Bomarzo, 167-201.

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2013): «El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva», en Aequalitas: revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 33, 12-17.

MACÍAS JARA, MARÍA (2011a): «El principio de presencia equilibrada en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV, 223-249.

MARÍN MALO, MIRENTXU (2021): «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», en Femeris, 6, 2, 34-60.

MERINO SEGOVIA, AMPARO (2012): La Negociación colectiva tras las reformas de 2012, Albacete: Bomarzo.

MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA (2012): Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implantación de una política de igualdad de género, Granada: Comares.

MORARU, GRATIELA-FLORENTINA (2019): «Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras», en Femeris, 4: 2, 154-175.

ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, FRANCISCO MIGUEL (2019): «Salud laboral y perspectiva de género», en Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI: Un análisis multidisciplinar (coord. por Alejandra Selma Penalva), 217-230.

PERÉZ DEL RÍO, TERESA; FERNÁNDEZ LÓPEZ, FERNANDA; DEL REY GUANTER, SALVADOR (1993): Discriminación e igualdad en la negociación colectiva, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer, 36.

PONTÓN MERINO, PALOMA; PASTOR GOSÁLBEZ, INMA (2014): «Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. estudio de caso: la industria química en tarragona», en Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, 18, 113-136.

POQUET CATALÁ, RAQUEL (2021): «¿Avances en la lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo?», Femeris, 6, 2, 118-143.

PORTAL NIETO, ANA MARÍA (1998): Mujeres, derecho, participación política y empleo, Comunidad Europea: Fondo Social Europeo.

REY MARTÍNEZ, FERNANDO (1999): «Cuotas electorales reservadas a mujeres y Constitución», en Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 1, 52-59.

RÍOS RODICIO, ÁNGEL DE LOS (2007): «De la Ceca a la moneda única», en Revista de estudios europeos, 46-47, 99-109.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA; MARTÍNEZ BARROSO, M^a. DE LOS REYES; ÁLVAREZ CUESTA, HENAR; BARREIRO GONZÁLEZ, JOSÉ MARÍA (2016): Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi Thomson Reuters.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, BEATRIZ (2019): «La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad», en Noticias CIELO, 4.

ROMANI SANCHO, LUCÍA (2016): «La Posición de Mujeres y Hombres en los Primeros Puestos de las Listas Electorales. Impacto la de Presencia Equilibrada», en Oñati socio-legal series, vol. 6, n. 3, 771-794.

RUIZ PÉREZ, ESTHER (coord.) (2003): Mujer y trabajo, Albacete: Bomarzo.

SALAZAR BENÍTEZ, OCTAVIO (2017): «Género, Poder y Ciudadanía», en Cuadernos Manuel Giménez Abad, (Ejemplar dedicado a: Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), N° Extra 5, 58-74.

SALDAÑA DÍAZ, MARÍA NIEVES (2008): «Transversalidad de la participación equilibrada de género en el marco internacional: su recepción en la ley de igualdad española», en Revista Feminismo/s 12, diciembre, 79 – 134.

SEMENT VIDAL, MARÍA JOSÉ (2011): «El principio de presencia equilibrada en el ámbito del derecho privado», en *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*. (Coord. Laura López de la Cruz, Marta Otero Crespo, María Paz García Rubio, Rosario Valpuesta Fernández), 1281-1312.

SERRANO ARGÜELLO, NOEMÍ (2010): «¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo* (Ejemplar dedicado a: La igualdad en la construcción del modelo laboral), 11, 271-311.

SEVILLA MERINO, JULIA (2004): *Mujeres y ciudadanía: la democracia paritaria*, Valencia: Col.lecció Quaderns Feministes.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2003): «Estado, Derecho y Estudios de Género», *Feminismo/s*, 1, 177-194.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2007): «Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2, 15-51.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO (2007): «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (Ejemplar dedicado a: Derecho social Internacional y Comunitario), 67, 63-82.

SIERRA HERNÁIZ, ELISA (2020): «Hacia una salud laboral con dimensión de género una incorporación al contenido de los planes de igualdad», en *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves* (coord. por Sonia Isabel Pedrosa Alquézar; Elisa Sierra Hernáiz (dir.), Ruth Vallejo Dacosta (dir.)), 483-508.

TOBIAS OLARTE, EVA (2016): *Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas*, Cizur Menor, Navarra: Ed. Aranzadi.

TORNER ÁVALOS, NATALIA; GRACIA CAMPÁ, SANTIAGO (2020): «La participación política de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana durante el periodo 2007-2019», en *Revista de treball, economia i societat*, 97, 1-36.

TORRES GARCÍA, ISABEL (2010): «Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad», en *Revista Derecho Electoral. Tribunal Supremo de Elecciones*, 10/Segundo semestre, 165-181.

TUR AUSINA, ROSARIO (2014): «Los mitos de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 671-683.

VALLEJO DACOSTA, RUTH (2019): *Salud laboral, igualdad y mujer aspectos jurídicos*, Albacete: Bomarzo.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2017): «La reforma constitucional desde la perspectiva de género», en Poderes públicos y privados ante la regeneración constitucional democrática, Edition Dykinson, 217.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ (2018): El Derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007, Cizur Menor, Navarra: Editorial Aranzadi.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; IGLESIAS BÁREZ, MERCEDES (2020): Manual de derecho Constitucional español con perspectiva de género. Constitución, órganos, fuentes y organización territorial del Estado, Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; ROMANI SANCHO, LUCÍA (2014): El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de Igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011), Valencia: Tirant Lo Blanch.

VILCHES, M^a JESÚS (1996): «La negociación colectiva desde la perspectiva de género», en Cuadernos de relaciones laborales, 9.