

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN LA
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL SECTOR ANDALUZ
DE LA CONSTRUCCIÓN.**

Román Onsalo, Marisa

Departamento de Administración de Empresas y Marketing

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Sevilla

onsalo@us.es

Torres Martos, María Jesús

Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica

Universidad de Sevilla

mjesus2510@hotmail.com

Infante Perea, Margarita M^a

Departamento de Ingeniería Gráfica

Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica

Universidad de Sevilla

margaritainfantep@gmail.com



Resumen:

Es bien reconocido que la Negociación Colectiva es la herramienta por excelencia para regular las condiciones de trabajo y, por ello, constituye el marco idóneo donde fomentar la igualdad de género en las relaciones laborales.

Tanto directivas comunitarias como normativa estatal, encomendaron a la negociación colectiva la capacidad de incorporar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad. Se hace imprescindible por tanto, el papel que en este campo están representando los Convenios Colectivos, tanto de ámbito estatal como provincial.

En la presente ponencia se analizan tanto el IV Convenio General de la Construcción 2007-2011, como los Convenios Colectivos Provinciales andaluces vigentes o, en su defecto, los últimos publicados. En ellos se analiza su contenido bajo la perspectiva de género, con la finalidad de identificar discriminaciones en aspectos tan relevantes como los sistemas de selección de personal, contratación, promoción, prevención de riesgos laborales, sistemas retributivos, conciliación de la vida personal y profesional, salud laboral (protección de la maternidad y lactancia), permisos de maternidad, entre otros.

Palabras clave: negociación colectiva, discriminación por género, medidas de igualdad, sector de la construcción

NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL SECTOR ANDALUZ DE LA CONSTRUCCIÓN.

1. Introducción

Desde que se aprobaran la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, y la Ley 12/2007, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía, aun no se ha implantado en la mayoría de las empresas andaluzas del sector de la construcción una conciencia en materia de igualdad.

Es bien reconocido que la Negociación Colectiva es la herramienta por excelencia para regular las condiciones de trabajo, ya que es vinculante, se centra en un ámbito temporal y espacial mucho más concreto que la Ley y así se determina en la vigente legislación estatal y andaluza en materia de igualdad.

Tanto directivas comunitarias como normativa estatal (la propia Constitución Española y, específicamente, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres), encomendaron a la negociación colectiva la capacidad de incorporar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Se hace imprescindible por tanto, el papel que en este campo están representando los Convenios Colectivos, tanto de ámbito estatal como provincial, ya que deben ser éstos los que marquen las pautas e impongan las bases para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Sin embargo, se advierte que los propios convenios colectivos presentan carencias en materia de igualdad de género, y se detectan discriminaciones en su contenido.

Para negociar la igualdad se deben de cumplir una serie de premisas, como es el conocer la legislación sobre esta materia, condición no presente en la mayoría de mesas de negociación. Además, hay que interpretarla de forma favorable para el trabajador o trabajadora e, inexcusablemente, deben implantarse acciones positivas en los convenios para fomentar la igualdad.

Para analizar el conjunto de la negociación colectiva que es de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es necesario estudiar tanto la de ámbito estatal, que le afecta con carácter supletorio, como los distintos convenios de cada una de las ocho provincias andaluzas, cuyo ámbito territorial afecta a su término provincial respectivo.

A continuación se detallan la relación de convenios colectivos objeto de análisis de este estudio, todos publicados después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual se inicia al día siguiente de su publicación en el BOE, siendo el 24 de marzo de 2007 la fecha desde la que deben hacerse efectivos los principios de actuación que la ley establece, obligando a

las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a adoptar medidas para evitar toda discriminación laboral entre mujeres y hombres, y negociar en su caso estas medidas con la representación legal de los/as trabajadores/as.

- IV Convenio General de la Construcción 2007-2011, de ámbito estatal (vigente desde 6 de septiembre de 2.007)
- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Almería 2008-2011 (vigente desde 25 julio de 2008)
- Convenio Colectivo Provincial del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cádiz 2008 (vigente desde 17 octubre de 2008)
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Córdoba 2008 (vigente desde 19 junio de 2008)
- Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada, años 2007-2009 (publicado 28 octubre de 2008)
- Convenio Colectivo de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huelva 2009 (vigente desde 1 enero 2009)
- Convenio Provincial para la Construcción y Obras Públicas de Jaén 2008-2009 (vigente desde 7 septiembre 2009)
- Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrial de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su provincia para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (vigente desde 1 enero 2008)
- Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla para el año 2008 (vigente desde 1 enero 2008)

La Ley Orgánica 3/2007 nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva¹. Es por ello que cobra mayor relevancia el hecho de abordar esta cuestión en las negociaciones acordadas, inscritas y publicadas tras la entrada en vigor de la ley, lo que, en principio, constituiría el contexto idóneo para su análisis. A su vez, obliga a que en todos los convenios colectivos denunciados desde su entrada en vigor, se negocien medidas y planes de igualdad, teniendo mayor relevancia en la negociación de nivel estatal, ya que repercute en la totalidad de empresas de su ámbito, con independencia del tamaño de la misma.

2. Objetivos y metodología

Se define como principal objetivo de este estudio el análisis de las medidas adoptadas no discriminatorias en la implantación de políticas de igualdad en la Negociación Colectiva vigente del Sector de la Construcción, cuyo ámbito territorial afecte a la comunidad autónoma de Andalucía, buscándose así conocer si se está cumpliendo o no con la legislación vigente en materia de igualdad de género.

La principal técnica de investigación utilizada en el presente trabajo es el análisis documental, además de la observación y entrevistas a personas expertas.

¹ Informes de la Fundación. Volumen nº 14. Igualdad de género y negociación colectiva. Fundación 1º de Mayo. 2009.

El análisis documental se ha efectuado principalmente a través de las páginas Web de los distintos organismos y entidades públicos y privados especializados en igualdad de género; con la finalidad de buscar estudios e informes publicados que traten materia sobre negociación colectiva; así como de los convenios colectivos del sector de la construcción con la finalidad de conocer la existencia o no de medidas de acción positiva y específicas en materia de igualdad, y detectar discriminaciones contenidas en los mismos.

El análisis de las páginas Web nos ha permitido obtener el conjunto de normativa estatal y autonómica en materia de igualdad de género, en conciliación de la vida familiar y laboral, en protección integral contra la violencia de género y en la promoción de la igualdad de género, así como informes y estudios relacionados con el sector de la construcción.

Posteriormente a este análisis, hemos asistido a conferencias y mesas redondas en las que se han expuesto intervenciones relacionadas con la aplicación de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el importante papel que juega la negociación colectiva como instrumento para regular las condiciones de trabajo, constituyendo por ello, el marco idóneo donde fomentar la igualdad de género en las relaciones laborales. Es así como el marco de la negociación colectiva se ha convertido en el objeto primordial de análisis en el presente trabajo.

Una primera aproximación al mismo, la hemos llevado a cabo al contactar con las sedes autonómicas de los principales sindicatos del sector, en los que, tras entrevistarnos con la Secretaria de la Mujer, hemos recibido documentación específica sobre la negociación colectiva con perspectiva de género.

El siguiente paso ha sido recopilar y analizar los contenidos del IV Convenio General de la Construcción 2007-2011 así como de los Convenios Colectivos Provinciales de las respectivas provincias andaluzas, tomando los que se encuentren vigentes o, en su defecto, los últimos publicados. En ellos se analiza su contenido bajo la perspectiva de género, con la finalidad de identificar discriminaciones en aspectos tan relevantes como los sistemas de selección de personal, contratación, promoción, prevención de riesgos laborales, sistemas retributivos, conciliación de la vida personal y profesional, salud laboral (en lo referente a protección de la maternidad y lactancia), permisos de maternidad, entre otros.

3. Análisis de la implantación de medidas de igualdad en la Negociación Colectiva.

La figura del Convenio Colectivo se regula en el Estatuto de los Trabajadores, que ha sido modificado por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (1999) y por la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007). Así, ésta última establece en su Disposición Adicional Undécima. “Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”:

“...b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados

convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

En la Disposición Transitoria Cuarta de la misma ley L.O. 3/2007. “Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad” establece que lo dispuesto en materia de igualdad, según la redacción antes citada, será de aplicación en la negociación colectiva cuando el convenio se denuncie a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.

Con toda esta disposición de rango normativo, se justifica sobradamente la necesidad de proceder a realizar el análisis sobre la implantación de medidas de igualdad en las negociaciones colectivas vigentes, así como el grado de cumplimiento de las prescripciones legales que la ley establece.

3.1. Contexto de la negociación colectiva

El presente estudio se elabora en una situación económica bien distinta de la existente en el momento en que se suscribieron los convenios colectivos objeto de análisis. Actualmente se está produciendo una destrucción de empleo que dificulta el contexto de la negociación colectiva. Surge la necesidad de un cambio de estrategia, en el que cobra fuerza incorporar medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desechando todos aquellos mecanismos discriminatorios y obsoletos, que no han conseguido resultados satisfactorios para el conjunto de la sociedad trabajadora².

No son pocas las voces que consideran que las circunstancias adversas en que se contextualiza la negociación colectiva, no deben mermar ni sus contenidos ni su extensión. Al contrario, puede y debe verse interpretada como un factor que complemente el avance hacia otro modelo productivo, necesitando para ello una mayor participación de trabajadoras y trabajadores en la definición de las condiciones de trabajo para obtener los resultados requeridos con criterios no discriminatorios (Bajo, F., S. Llopis, E., Arroyo, L. 2009).

Dado lo reciente de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad (marzo 2007), muchos convenios que se han negociado en este tiempo, habían sido denunciados con anterioridad a la publicación de la Ley. Sin embargo, se comprueba que, empresas relevantes, han empezado a incluir Cláusulas de Igualdad en sus convenios. Son compromisos de elaboración de un Plan de Igualdad, en los que se declara la intención de las partes de garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y poner en marcha los medios para que ello sea posible. Proceso comprensible, desde el punto de vista del tiempo necesario para la elaboración de los planes (Paz, M. en Román, M. 2009).

Esto demuestra que en el sector privado, son las grandes empresas las que tienen que encabezar, por propia iniciativa, el proceso de cambio, para que pueda extenderse al conjunto del mundo empresarial.

² Informes de la Fundación. Volumen nº 14. Igualdad de género y negociación colectiva. Fundación 1º de Mayo. 2009.

3.2. Análisis de la Negociación Colectiva de ámbito estatal.

La negociación colectiva del sector de la construcción se estructura, conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes niveles:

- Convenio General del Sector de la Construcción, aplicable en todo el ámbito sectorial (CGSC).
- Acuerdos Sectoriales.
- Convenios Colectivos Provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma.

Esta estructura se rige por unos principios de concurrencia definidos en el artículo 13 “Concurrencia de Convenios” del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que se resuelve por: los principios de jerarquía (la unidad preferente de negociación es la de ámbito estatal), de seguridad (los convenios provinciales que estén vigentes al entrar en vigor el convenio estatal, mantienen su vigencia hasta la conclusión de su ámbito temporal, o pueden acogerse si hay acuerdo de las partes), de complementariedad y subsidiariedad (el convenio general complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo supletorio en todo lo no previsto en los mismos), y principio de territorialidad (será de aplicación el convenio provincial o autonómico vigente).

Por la aplicación de estos principios, al convenio estatal se le reservan una serie de materias de competencia exclusiva, dejándose otras específicas para el ámbito provincial o autonómico, en su caso. Es por ello, que para facilitar la comprensión del presente estudio, se procede a analizar por separado el convenio de ámbito estatal por un lado y, por otro, los ocho convenios de ámbito provincial.

El análisis se realizará sobre las materias en las que el convenio general tiene carácter de norma exclusiva, como son: ingreso en el trabajo, contratación, clasificación profesional, ordenación y prestación del trabajo, productividad y rendimientos, promoción, percepciones económicas, tiempo de trabajo (en cuanto a jornada, turno de trabajo, vacaciones, permisos y licencias), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión y extinción de la relación laboral, faltas y sanciones, representación de los trabajadores y comisiones mixtas.

En los artículos donde se detallan las **condiciones generales de ingreso** (ingreso en el trabajo, pruebas de aptitud, vigilancia y control de la salud y periodo de prueba) y contratación (contrato fijo de plantilla, contrato fijo de obra, otras modalidades de contratación y subcontratación) no se mencionan medidas relativas a la igualdad de oportunidades ni a la conciliación de vida laboral y personal.

La **clasificación profesional** publicada se define como provisional, hasta la elaboración, por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, de una nueva clasificación adaptada que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector. Se establece un plazo de un año para dicha labor, la cual, hoy día, sigue sin realizarse, por lo que se sigue empleando un modelo desfasado, con categorías que no reflejan la realidad funcional al no adaptarse a los puestos laborales actuales.

Esto conlleva, además, arrastrar un uso sexista del lenguaje, al emplear en todo momento el masculino para la denominación de las categorías profesionales, y en el nivel XII, especificar ambos géneros en el puesto “limpiador/a”, como único trabajo posible a desempeñar por la mujer. Obsérvese la clasificación publicada en el presente convenio (figura 1).

Figura 1. Clasificación profesional vigente.

<p>Disposición transitoria primera.</p> <p>En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 24, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:</p> <p>Nivel I: Personal Directivo. Nivel II: Personal Titulado Superior. Nivel III: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.^a, Jefe Sec. Org. 1.^a Nivel IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General. Nivel V: Jefe Administrativo de 2.^a, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.^a, Jefe de Compras. Nivel VI: Oficial Administrativo de 1.^a, Delineante de 1.^a, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.^a, Técnico de Organización de 1.^a Nivel VII: Delineante de 2.^a, Técnico de Organización de 2.^a, Práctico Topografía de 2.^a, Analista de 1.^a, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio. Nivel VIII: Oficial Administrativo de 2.^a, Corredor de Plaza, Oficial 1.^a de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.^a Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.^a de Oficio. Nivel X: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.^a Nivel XI: Especialistas de 2.^a, Peón Especializado. Nivel XII: Peón Ordinario, Limpiador/a. Nivel XIII: Botones y Pinches de 16 a 18 años. Nivel XIV: Trabajadores en formación.</p>
--

Fuente: Disposición Transitoria primera. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Los capítulos relativos a la **Ordenación y Prestación del trabajo, Productividad y tablas de rendimiento, Promoción en el trabajo y Percepciones económicas**, no hacen ninguna referencia en cuanto a materia de igualdad de género. Es más, se redactan en un lenguaje neutro, impersonal, empleándose criterios en los que formalmente no se incurre en discriminación.

Cabe destacar, la importancia del contenido antes referido ya que representa un tercio de las materias abarcadas por la negociación de ámbito estatal y constituyen la mayoría de los puntos a negociar y/o tener en cuenta entre trabajador/a y empresa.

No obstante, la realidad demuestra que la discriminación retributiva hacia las mujeres no siempre se manifiesta en el salario base o en las restantes percepciones económicas, sino en los distintos complementos personales procedentes de la discreción empresarial, que deben ser erradicados (Bajo F., S. Llopis, E. y Arroyo, L., 2009).

En cuanto al **Tiempo de trabajo** (jornada, turnos de trabajo, jornadas especiales, vacaciones, permisos y licencias) encontramos medidas de conciliación de la vida

familiar y laboral, de forma que cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho al disfrute de las mismas en fecha distinta (art. 69, apdo. 5). Así mismo, se les concede a las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria (art. 70, apdo. 4).

No obstante, en el apartado siguiente del mismo artículo, se hace una referencia expresa a que una reducción de jornada descrita anteriormente, constituye un derecho individual para mujeres y hombres, lo que se manifiesta como una discriminación indirecta, si se compara con el resto del texto.

Los capítulos de **movilidad funcional y geográfica** tampoco mencionan medidas de igualdad.

En el apartado de **Suspensión de la relación laboral**, cabe destacar algunas de las causas por la que puede suspenderse un contrato de trabajo, y que son, entre otras, la maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, y por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género (art. 86, apdo. 1), **medidas de conciliación y protección imprescindibles**, aunque no se constituyan las medidas de igualdad de género que desarrollarían estos derechos.

Destaca en el artículo 89, en su apartado 2 la implantación de unas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, referentes al derecho de disponer de un periodo de excedencia para atender a hijos, por adopción, acogimiento y al cuidado de un familiar, con los límites que en la negociación se imponen.

En el resto de capítulos del convenio, no se aprecian medidas, siendo destacable su falta en el apartado de los **representantes de los trabajadores**, órgano de representación laboral en el que recae una gran responsabilidad sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y cuya composición constituye un reflejo de la situación en cuestión de género e igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

Se generaliza en todo el texto del convenio la **utilización sexista del lenguaje**, empleando el masculino como genérico, refiriéndose a mujeres en aquellos apartados que le son de competencia exclusiva, como embarazo, lactancia, víctimas de violencia de género, lo que adolece al articulado de falta de revisión de contenidos y de transversalidad de género.

Este Convenio General concluye con una relación de Anexos entre los que se incluyen modelos tipo válidos para su empleo en diversas circunstancias de la relación laboral, así como el formato de la TPC (Tarjeta Profesional de la construcción) y su modelo para la renovación o solicitud. En el caso de la TPC, se emplea un lenguaje no sexista, ya que se mencionan ambos géneros, lo cual se valora positivamente. En el Modelo de renovación de Contrato Fijo de obra (Anexo II) y Modelo de recibo de Finiquito de la Relación (Anexo III), se emplea en todo momento el género masculino, pese a que en la mayoría de los formularios tipo, públicos y privados de uso extendido, ya se emplea un lenguaje no discriminatorio haciendo referencia a mujeres y hombres.

En la tabla 1 adjunta, se muestra de forma esquemática el análisis anteriormente descrito bajo la perspectiva de género, a modo de localizador de medidas y discriminaciones detectadas en el convenio objeto de análisis.

Tabla 1. Ficha del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Análisis de contenido bajo la perspectiva de género.

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN		
	MEDIDAS DE IGUALDAD	DISCRIMINACIONES
Condiciones de ingreso en el trabajo	No se establecen	
Contratación	No se establecen	
Clasificación profesional	No se establecen.	Discriminación en tabla de clasificación profesional. Disposición Transitoria primera.
Ordenación y prestación del trabajo	No se establecen	
Productividad y tablas de rendimientos	No se establecen	
Promoción en el trabajo	No se establecen	
Percepciones económicas	No se establecen	
Jornada de trabajo	No se establecen	
Turno de trabajo	No se establecen	
Vacaciones	Disfrute de vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal en caso de embarazo, lactancia, parto. (art. 69. apdo. 5)	
Permisos y licencias	Permiso por lactancia de hijo menor de nueve meses a 1 hora diaria de ausencia, o reducción de jornada para mismo fin. (art. 70, apdo.4)	Aclaración expresa de derecho de reducción de jornada en caso de guarda legal, válida para mujeres y hombres.(art. 70, apdo.4)
Movilidad funcional	No se establecen	
Movilidad geográfica	No se establecen	
Suspensión de la relación laboral	Causado por maternidad, riesgo durante embarazo, riesgo durante lactancia, adopción o acogimiento, por decisión de trabajadora víctima de violencia de género. (art. 86)	
Excedencias	Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, acogimiento, cuidado de familiar. (art. 89, apdo. 2)	
Extinción de la relación	No se establecen	

laboral		
Faltas y sanciones	No se establecen	
Representantes de los trabajadores	No se establecen	
Comisiones mixtas	No se establecen	
Anexos	No se establecen	Falta de indicación de género femenino en los modelos tipo. (Anexos II y III.)

Fuente: Elaboración propia

3.3. Análisis de la Negociación Colectiva andaluza de ámbito provincial

Ya que la estructura de la negociación colectiva se rige, entre otros, por el principio de jerarquía, al constituirse el Convenio General como unidad preferente de negociación y supletorio en lo no contemplado en los convenios provinciales, y toda la materia analizada en el apartado anterior constituye competencia exclusiva de ámbito estatal; se procederá en este punto al estudio de las cuestiones en materia de implantación de medidas de igualdad y discriminaciones, en su caso, detectadas en los siguientes convenios provinciales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Sevilla.

Mantiene la misma estructura de contenido que el convenio sectorial estatal, reproduciendo gran parte de su articulado, añadiendo mejoras y desarrollando aquellas materias que le son competencia específica. Esto facilita la comparación entre ambos, con lo que se detectan con mayor rapidez las inclusiones que en materia de igualdad, conciliación y medidas de protección contra la violencia de género se hayan incluido en el convenio de la provincia de Sevilla.

En este apartado se especificarán aquellas cuestiones que difieran del Convenio General y que supongan la introducción de medidas positivas de igualdad, o discriminación, en su caso, agrupándose en distintos apartados según el contenido de las mismas.

- a) Medidas de protección a mujeres víctimas de violencia de género.

En el artículo 18 “Otras modalidades de contratación”, en su apartado 5, se concede el derecho a las empresas de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, si formalizan contratos de interinidad durante el periodo de suspensión de la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo o haya ejercitado su derecho de cambio de centro de trabajo al ejercitar su derecho de movilidad geográfica. Tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso judicial (artículo 58, apartado 9).

En cuanto a la movilidad geográfica, y como medida de protección, se le concede a la trabajadora derecho preferente de ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga

vacante en cualquier otro centro de trabajo, en caso que se vea obligada para hacer efectiva su protección (artículo 65, apartado 5).

Se consideran faltas justificadas las ausencias de la trabajadora motivadas por su situación física o psicológica, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas en la mayor brevedad (artículo 88, apdo. 5).

- b) Medidas de acción positivas para mujeres embarazadas o en período de lactancia.

En cuanto a los turnos de trabajo, si resultase necesario a fin de prevenir la salud de una trabajadora embarazada o el feto, ésta no realizará turno de noche si así se determina por prescripción médica (art. 54, apartado 5).

Como medida de conciliación se establece que los trabajadores o trabajadoras con hijos o personas dependientes a su cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares (artículo 58, apartado 9).

En los casos de trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud, se reconoce a las trabajadoras embarazadas el poder solicitar un cambio de puesto de trabajo, en caso que un médico certifique que sus condiciones de trabajo supongan un riesgo para ellas o para el feto, ampliándose dicho periodo durante la lactancia si fuera necesario (artículo 64, apartado 1)

- c) Acta de Acuerdo de la Comisión deliberadora del Convenio General de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2008.

Cabe destacar, en su punto quinto, la orden de incluir en el articulado del convenio los temas siguientes:

- Conciliación de vida familiar,
- Movilidad funcional y geográfica por Violencia de género, y
- Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación.

Gran parte del contenido de estos temas ya se encuentra incluido en el articulado del convenio, como son los referentes a la conciliación y a la protección por violencia de género; pero no sucede con la declaración de principios, que, a su vez, se encuentra redactada en la Disposición final undécima.

Esta declaración de principios enumera las prescripciones que la legislación actual en materia de igualdad de género, de conciliación de la vida familiar y laboral, y de protección integral contra la violencia de género, establecen como objetivo a alcanzar mediante la implantación de las medidas de acción necesarias para su consecución.

Este hecho no supone ningún logro o mérito, ya que son consideraciones incluidas en leyes vigentes y que afectan a este convenio. Sería valorada una implantación progresiva de estos principios, que requeriría una profunda revisión del articulado para

que la transversalidad de las cuestiones de igualdad y género se implantara de forma eficaz.

Tabla 2. Ficha del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción de Sevilla para año 2008. Análisis de contenido bajo la perspectiva de género.

Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla para el año 2008		
	MEDIDAS DE IGUALDAD	DISCRIMINACIONES
Contratación	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.(art.18,apdo.5)	
Turno de trabajo	A objeto de prevenir la salud de una trabajadora embarazada o el feto, ésta no realizará turno de noche, por prescripción médica. (art. 54, apdo. 5)	
Vacaciones	Trabajadores con hijos o personas a su cargo, y víctimas de violencia de género, tendrán preferencia en elegir vacaciones. (art. 58, apdo. 9)	
Movilidad funcional	Trabajadoras embarazadas podrán solicitar, en caso de riesgo, cambio puesto de trabajo (art. 64, apdo. 1)	
Movilidad geográfica	Derecho preferente a trabajadora víctima de violencia de género a ocupar puesto de trabajo en otro centro de trabajo de la empresa. (art. 65, apdo. 5)	
Faltas y sanciones	Ausencias o faltas de trabajadora víctima de violencia de género, se considerarán justificadas por Serv. Sociales. (art. 88, apdo.5)	
Disposición final undécima	Declaración de compromisos de eliminación de discriminaciones, aplicación de principio de no discriminación, desarrollo de ley de conciliación y medidas de protección contra violencia de género.	
Anexos	No se establecen	Discrim. en tabla de salarios y pagas extras. Anexos I y II.
Acta de acuerdo de la comisión deliberadora del presente convenio	Inclusión en convenio de: <ul style="list-style-type: none"> . Conciliación vida familiar . Movilidad funcional y geográfica por violencia de género . Declaración de principios sobre 	

Fuente: Elaboración propia

Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de la provincia de Córdoba.

Este convenio constituye el único texto de negociación colectiva analizado en el presente estudio que utiliza un lenguaje no sexista en su contenido. La salvedad es que aquí se queda la intención en materia de igualdad, ya que no incluye ninguna medida nueva no contemplada en el Convenio General. Se observa, por tanto, un intento en revisar el contenido, de cuidar las formas, aplicando las exigencias en cuanto a la igualdad de género, pero no se han implantado medidas de acción positiva, que son las que surgen efecto y trascienden de la mera intención.

Se descuidan los anexos, ya que se toman los mismos que incluye el convenio estatal, arrastrando los errores de lenguaje, ya que no incluye el género femenino en los mismos.

Resto de convenios colectivos provinciales.

Los restantes convenios colectivos de las provincias de Cádiz, Huelva, Granada, Almería, Málaga y Jaén, se redactan prácticamente igual al Convenio General, reproduciendo en algunos casos casi la totalidad del texto original, no presentando por tanto ninguna medida adicional en materia de igualdad, por lo que, debido al carácter supletorio, se le consideran las mismas que el Convenio General.

4. Propuestas y recomendaciones.

Después de analizar toda la negociación colectiva de aplicación en Andalucía, no se encuentra un convenio que incluya políticas de igualdad en su contenido. Por ello, surge la necesidad de enumerar una serie de propuestas concretas en materia de igualdad, que, al parecer personal, se aproximaría a la definición de convenio colectivo no discriminatorio.

- Uso de un lenguaje no sexista.
- Introducción de cláusulas que declaren la igualdad entre mujeres y hombres.
- Prever procesos de selección y promoción no discriminatorios.
- Inclusión de acciones positivas para el acceso y promoción de la mujer en categorías tradicionalmente masculinas.
- Eliminar toda discriminación retributiva en las tablas salariales.
- Inserción de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Introducción de la formación dentro de la jornada laboral, o en caso incompatible, prever ayudas para cubrir las responsabilidades familiares.
- Regulación mediante cláusulas del acoso sexual y del acoso moral por razón de género.
- Necesidad de incluir los derechos de las víctimas de violencia de género.

A continuación se detallan una serie de recomendaciones que conseguirían acercar a las negociaciones colectivas analizadas en el presente trabajo, al modelo de convenio no discriminatorio descrito anteriormente.

- Para que las empresas se iniciaran en la elaboración de los planes de igualdad, sería acertado acordar a nivel sectorial una introducción progresiva de las medidas y planes de igualdad, especificando medidas concretas y su tiempo de aplicación, ajustándolo según el grado de complejidad y el tamaño de la empresa.
- Es necesario y aconsejable revisar los textos de los Convenios Colectivos, tanto de ámbito estatal, como provincial, con el fin de identificar el uso sexista del lenguaje en su contenido, así como los conceptos empleados que de forma directa o indirecta puedan estar generando discriminaciones acerca del uso y disfrute de los derechos reconocidos en dichos convenios.
- La fórmula más adecuada para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, es la incorporación de la transversalidad de las cuestiones de género en todas y cada una de las materias que comprende el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, ya que posee competencia exclusiva en materias que son especialmente discriminatorias (clasificación profesional, modalidades de contratación, promoción, permisos, representación de los trabajadores/as,...)
- Aunque constituya una recomendación en la elaboración de los Planes de Igualdad, debería de crearse a nivel de negociación colectiva de ámbito estatal, una Comisión Paritaria de Igualdad en la que se elaboren, aprueben, y se vigile su cumplimiento, de medidas de igualdad efectiva de hombres y mujeres, de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de protección de mujeres víctimas de violencia de género, incorporando dichas medidas de acción en el seno de la negociación colectiva, en cada una de las materias de que se trate.

5. Conclusiones.

- Los convenios colectivos sectoriales constituyen una herramienta adecuada para abordar la negociación de medidas y planes de igualdad, cuya aplicación se extiende a todo su ámbito.
- En el Convenio General se observa una referencia a una norma, R.D. 395/2007 de 23 de marzo, sobre la regulación del subsistema de formación profesional para el empleo, y sin embargo, no menciona la Ley 3/2007 de 22 de marzo, lo cual no puede excusarse por motivos de organización ni redacción del texto, constituyendo un agravio a la legislación de igualdad de género.
- La falta de interés del citado convenio estatal por la materia de igualdad, se extrapola a los convenios colectivos de rango inferior, ya que constituye el modelo de negociación a seguir; responsabilidad que debería afrontar por el ámbito de aplicación territorial del mismo.

- Solo el Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla ha incluido en su articulado medidas en igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral, y de protección de víctimas de violencia de género, además de las indicadas en el convenio general, que no constituyen medidas de acción positiva, ya que no se especifican plazos temporales ni límites de aplicación.
- Resulta llamativo que el Convenio Provincial de Huelva para el año 2009 presente numerosas carencias en medidas de igualdad que sí recogen otros convenios provinciales andaluces con entrada en vigor anterior a éste, como es el caso del convenio de la provincia de Sevilla, cuyo ámbito temporal corresponde al año 2008.
- Se encuentran discriminaciones arraigadas en los textos de las negociaciones debido a la falta de actualización de las estructuras profesionales que se establecieron en las ya derogadas Ordenanzas Laborales.
- Todos los Convenios analizados adolecen de la carencia del binomio formación-promoción en sus contenidos, con el que poder lograr un sistema objetivo de promoción, en el que habría que dirigir la formación hacia la adquisición de competencias básicas para el desempeño de puestos de trabajo en que la mujer esté subrepresentada.

6. Fuentes y Bibliografía.

- Bajo, F., S. Llopis, Elvira y Arroyo, Laura (2009): “Igualdad de género y negociación colectiva”. Informes de la Fundación, Vol. Nº 14. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (2009): “Estructura de la negociación colectiva”. Memoria negociación colectiva 2009. Consejería de empleo. Junta de Andalucía.
- *La Constitución Española*: artículos 14, 9.2, 10.2, 15 y 35.1.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica (BOE de 1 de agosto de 2003).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE de 29 diciembre de 2004).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Núñez, T., Loscertales, F., Gallego, B. y Peceño, C. (2007): *Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio. Rompiendo barreras. Las personas y la organización en la empresa andaluza*. Universidad de Sevilla, Edición Digital, Sevilla.
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Real Decreto 432/2008 de 12 de abril por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, creándose el Ministerio de Igualdad.
- Román Onsalo, M., y otras autoras y autores (2009): *Manual de Agentes de Igualdad*. Diputación de Sevilla. Sevilla.
- Secretaría de la Mujer UGT Andalucía (2010): La negociación colectiva con perspectiva de género. Huelva.
- Secretaría General técnica (2009) “Derecho al trabajador en igualdad de oportunidades”. Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Unidad de Igualdad. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- <http://www.1mayo.ccoo.es>
- <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>
- <http://www.derecho.com/legislacion/boe/categorias/558/Negociaci%C3%B3n%20Colectiva.html>
- <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
- <http://www.portal-cnc.com/Master/presentacion.aspx>

