

## **La sensibilidad de género en la negociación colectiva: El caso de Aragón (\*)**

María Elósegui Itxaso<sup>1</sup>

Pilar de Luis Carnicer<sup>2</sup>

Ángel Martínez Sánchez<sup>2</sup>

Manuela Pérez Pérez<sup>2</sup>

**Universidad de Zaragoza**

E-mail para correspondencia: manuela.perez@unizar.es

### **RESUMEN**

La ponencia presenta el análisis de la información contenida en los convenios colectivos de sectores, empresas y Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El objetivo de este estudio ha sido analizar la información contenida en los convenios colectivos de sectores, empresas y Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón con el fin de detectar aquellas situaciones que supongan la existencia de indicios de discriminación, tanto directa como indirecta, hacia las mujeres. Para el análisis se han tenido en cuenta cláusulas relacionadas con el ingreso a la empresa, la retribución así como otras condiciones de trabajo, como la formación, promoción, movilidad, estabilidad, etc. También se han tratado, de forma especial, ciertos temas relacionados directamente con las mujeres como la maternidad, el acoso sexual o la tutela antidiscriminatoria.

Los resultados indican que los convenios analizados en Aragón son planos en temas de género. Es decir, la mayoría no presentan mejoras sustanciales sobre la ley con escasas excepciones. La falta de presencia de mujeres en los procesos de negociación de los convenios colectivos, tanto en el seno de las Organizaciones Sindicales como de las Empresariales, incluso en aquellos sectores donde la tasa de feminización es alta, ya sea por el número de empleadas como de propietarias de empresas, agrava esta situación.

---

(\*) Este trabajo ha sido realizado con la ayuda del proyecto I+D+I exp. Nº 32/00 del Instituto de la Mujer- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>1</sup> Departamento de Derecho Penal, Filosofía del Derecho e Historia del Derecho. Facultad de Derecho.

<sup>2</sup> Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Centro Politécnico Superior.

## 1. INTRODUCCIÓN

Se pueden calificar como notorios los avances conseguidos por las mujeres en las últimas décadas. En este sentido, las mujeres han ido superando de forma paulatina y gradual los diferentes obstáculos que han ido encontrando en su proceso de incorporación al mercado de trabajo, pasando de ser el 28% de la población activa a comienzos de los años 80, a superar el 40% en los primeros años del siglo XXI, cifra mucho más cercana del 51% que suponen de la población total.

Sin embargo, el comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral continúa presentando pautas diferentes que no siempre pueden ser explicadas por la coyuntura económica. Así por ejemplo, se observa que mientras las tasas de participación y ocupación de los hombres han disminuido, las de las mujeres han aumentado, si bien continúan situándose por debajo de las de los hombres. Por otra parte, los datos positivos para las mujeres que aporta la estadística junto con los avances legales conseguidos han provocado que gran parte de la población asegure que la discriminación laboral de la mujer ha desaparecido y que, por tanto, se ha conseguido la igualdad entre hombres y mujeres. Incluso, algunos autores consideran que tan solo es cuestión de tiempo el que algunos datos negativos para las mujeres desaparezcan dado que consideran que uno de los orígenes fundamentales de las diferencias observadas por sexo está en la tardía incorporación de la mujer en el mercado laboral.

En cualquier caso, las estadísticas disponibles muestran la existencia de una división sexual del mercado de trabajo, pero las causas que provocan estas diferencias continúan siendo un tema controvertido.

Algunos autores apuntan que los problemas para la igualdad de oportunidades se dan en tres niveles:

*1. Desigualdad en la formación.* Un primer problema para el acceso al mercado de trabajo puede ser la falta de preparación. La finalidad de la educación en igualdad debe ser la adquisición de competencia profesional y que la población femenina pueda elegir sin prejuicios carreras técnicas, las cuales parecen ser las carreras de mayor tasa de empleo en el mercado de trabajo. Los datos de los últimos veinte años confirman que, en España, el número de hombres y mujeres que alcanzan altos niveles de formación es cada vez mayor y que las diferencias en el nivel de estudios entre hombres y mujeres se han ido reduciendo en los últimos años. Es más, en general, se observa que la proporción de mujeres que invierte en

formación presenta, incrementos más altos que el de los hombres y que cada vez hay más mujeres que estudian en la Universidad. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que cursan carreras técnicas (el 26,82%<sup>3</sup>) es inferior al de los hombres.

2. *Discriminación directa o indirecta.* Cuando existe preparación, la mujer sufre discriminaciones directas o indirectas, encontrándose con cotos profesionales a los que tradicionalmente han accedido los hombres. La discriminación directa empieza cuando el acceso a determinados puestos de trabajo está limitado a los hombres al estar definidos en términos masculinos, coartando así la entrada de mujeres a dicho puestos. Por otra parte, la no regulación de tema específicos relacionados con el embarazo, la lactancia o el acoso sexual, por ejemplo, representan una discriminación indirecta hacia las mujeres ya que, por el contrario, temas relacionados con los hombres como por ejemplo el servicio militar, si han sido tratado y regulados. Desde la práctica empresarial se debe romper con estos prejuicios.

3. *Ausencia de medidas legislativas.* Superados los dos obstáculos anteriores se deben adoptar medidas legislativas que si no favorezcan a las mujeres, al menos, no las perjudiquen. Así por ejemplo, en materia familiar la Europa comunitaria ya está tomando medidas para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral de forma que favorezcan la conciliación de trabajo con ciertos roles familiares que las mujeres han asumido a lo largo de la historia y que pueden dar lugar a auto-discriminarse a sí mismas. En Aragón hemos comprobado que deberán hacerse más esfuerzos en la negociación colectiva por parte de la patronal y de los agentes sociales, para establecer en los convenios medidas específicas que faciliten la conciliación entre vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Esto apunta hacia la necesidad de organizar la empresa permitiendo que los empleados y empleadas puedan asumir el rol de la paternidad y la maternidad, educar en la corresponsabilidad, educar en el respeto y valoración de los valores femeninos, si se quiere conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

El objetivo de este estudio es analizar la información contenida en los convenios colectivos de sectores, empresas y Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón con el fin de detectar aquellas situaciones que supongan la existencia de indicios de discriminación, tanto directa como indirecta, hacia las mujeres. Para el análisis se han tenido en cuenta cláusulas relacionadas con el ingreso a la empresa, la retribución así como otras

---

<sup>3</sup> Porcentaje de alumnas matriculadas durante el curso 2000/2001 sobre el total de alumnos/as, según datos de la web del Instituto de la Mujer. El 27,69% de los/as alumnos/as que terminaron sus estudios universitarios de tipo técnico fueron mujeres.

condiciones de trabajo. También se han tratado, de forma especial, ciertos temas relacionados directamente con las mujeres como la maternidad, el acoso sexual o la tutela antidiscriminatoria.

Este trabajo se ha estructurado de la manera siguiente. En el apartado segundo se recogen algunas características del mercado de trabajo en Aragón en cuanto a tasas de actividad o de empleo y de desempleo así como ciertas causas que pueden provocar la situación existente. En el siguiente apartado se analizan los convenios colectivos vigentes durante el año 2001, con una ampliación de convenios colectivos publicados durante el año 2004. En el apartado cuarto, se hace una descripción detallada de los convenios que presentan cláusulas que pueden favorecer o ir *contra legem* en temas de género. Por último, se presentan las conclusiones del estudio ofreciendo algunas recomendaciones a tener en cuenta por los agentes sociales implicados en la negociación colectiva.

## **2. EL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN**

En Aragón, el mercado de trabajo presenta una situación relativamente positiva con respecto a la media nacional. A pesar de mostrar tasas de actividad inferiores a la media nacional mantiene similares o superiores tasas de empleo cuya consecuencia directa es una inferior tasa de desempleo. Entre las razones que explican esta situación se citan las siguientes: el estancamiento de la población aragonesa, por una parte, y una mayor capacidad de la región para generar empleo, muy cercano a la media de de las regiones comunitarias, por otra.

Según los informes del Consejo Económico y Social, la población activa aragonesa<sup>4</sup> continúa su crecimiento, incluso por encima de la española, a pesar de que la población mayor de 16 años continúa en ligero descenso, contrariamente a lo que sucede en el resto del país. La tasa de actividad se situó en el 52,4% en el tercer trimestre de 2003 (mayor crecimiento pero inferior a la española en tres puntos porcentuales). Es de destacar, que la incorporación de las mujeres a la población activa fue porcentualmente superior a la de los hombres, aunque inferior en números absolutos.

En esta misma línea, la tasa de empleo aragonesa (49,5%) se situó por encima de la española y, de nuevo, el crecimiento porcentual de las mujeres fue superior al de los hombres,

---

<sup>4</sup> Datos obtenidos en el Boletín Trimestral Económico y Social de Aragón que elaboran los servicios técnicos del Consejo Económico y Social de Aragón (número 12, diciembre 2003).

pero inferior en números absolutos. A pesar de esta situación tan optimista, en los últimos 25 años la participación femenina aragonesa en el mercado de trabajo siempre ha sido inferior a la participación media española.

Por otra parte se observa que las tasas de paro de los aragoneses son inferiores a la media nacional. La tasa de desempleo de los hombres se sitúa en un 4,28% frente al 8,13% nacional, así como la tasa de desempleo de las mujeres aragonesas que también es baja (7,55%) e inferior a la media nacional (15,64%). Interpretar estos datos como una situación favorable de las mujeres aragonesas sería un error dado que está recogiendo el efecto que se da en la región. Es decir, si tenemos en cuenta que la situación de los varones aragoneses ante el empleo es favorable respecto a la media nacional y que la situación de las mujeres aragonesas es desfavorable respecto a las demás comunidades españolas (participación inferior a la media española), parece evidente que en Aragón, las diferencias por sexo en el acceso al empleo son más pronunciadas que en la mayoría de las regiones españolas.

La observación de estas diferencias puede provocar una falta de expectativas de empleo que desanime a las mujeres aragonesas a participar en el mercado de trabajo. Este razonamiento podría explicar la menor tasa de actividad femenina aragonesa, a la par que también explicaría una menor tasa de paradas, ya que si todas estas mujeres se incorporaran al mercado como demandantes de empleo, aumentaría considerablemente la tasa de desempleo.

En cualquier caso, las razones que pueden llevar a las mujeres aragonesas a participar en el mercado laboral en menor medida que la media nacional pueden ser muy variadas; desde la existencia de una mayor discriminación del mercado, a un comportamiento más tradicional por su parte, pasando por circunstancias coyunturales o estructurales que influyan en la desmotivación de las mujeres.

Por otra parte, a partir de entrevistas con los sindicatos y organizaciones empresariales, se observa la falta de presencia de mujeres en los procesos de negociación de los convenios colectivos, ya sea en el seno de las Organizaciones Sindicales como de las Empresariales, incluso en aquellos sectores donde la tasa de feminización es alta, ya sea por el número de empleadas como de propietarias de empresas. Esta falta de protagonismo por parte de las mujeres provocará necesariamente la falta de sensibilidad en aquellos temas que afectan directa o indirectamente en el desarrollo profesional de las mujeres y, consecuentemente, estos temas serán los grandes ausentes en los convenios colectivos. Aquí encontramos otro posible motivo de la menor tasa de participación de la mujer aragonesa en el mercado laboral.

Así pues, el estudio de los convenios colectivos de Aragón puede ayudarnos de alguna manera a esclarecer la problemática de la mujer aragonesa en cuanto a su participación en el mercado laboral.

### 3. CONVENIOS COLECTIVOS EN ARAGÓN. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

#### 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Durante el segundo semestre del año 2001 se localizaron y recogieron todos los convenios colectivos que estaban en vigor en dicho año en la Comunidad Autónoma de Aragón. La muestra objeto de estudio contempla 240 convenios colectivos publicados durante el periodo 1995-2002. La muestra se corresponde, por tanto, con el conjunto de la población susceptible de ser analizada al incluir todos los convenios sectoriales, de empresas y de Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma. De los 240 convenios estudiados, el 29,2% (70 convenios) son convenios de carácter sectorial, el 60,8% (146) son convenios de empresas aragonesas, y el 10% restante (24 convenios) corresponde a la Administración pública.

La Tabla 1 muestra el ámbito territorial de los convenios estudiados. La mayoría corresponde a convenios cuyo ámbito es el de la provincia de Zaragoza (69,6%), seguido de la provincia de Huesca (17,5%) y de Teruel (9,6%). Únicamente, el 3,3% de los convenios tiene un ámbito que se extiende a toda la Comunidad Autónoma. En la Tabla se puede observar que, según el tipo de convenio, los convenios de empresa representan un porcentaje superior en la provincia de Zaragoza que en el conjunto de la muestra de convenios colectivos. En cuanto a los convenios sectoriales y de la Administración, es en la provincia de Huesca donde representan un porcentaje superior al promedio. Esta desigualdad en la distribución de los convenios de la muestra refleja la asimetría en la distribución de la actividad económica en la Comunidad Autónoma.

**Tabla 1. Distribución de los convenios analizados según el ámbito territorial y el tipo de convenio**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Aragón	8	3,3	3	4,3	5	3,4	-	-
Zaragoza	167	69,6	47	67,1	108	74,0	12	50,0
Huesca	42	17,5	16	22,9	16	11,0	10	41,7
Teruel	23	9,6	4	5,7	17	11,6	2	8,3
Total convenios	240	100,0	70	100,0	146	100,0	24	100,0

En la Tabla 2 se muestra la distribución de los convenios analizados según la entidad firmante: Comités de empresa o sindicatos. Se observa un mayor número de convenios (58,8%) firmado por Comités de empresa que los firmados por los sindicatos (41,2%). Esta diferencia se explica a partir de la distinta distribución de los convenios por su tipo de ámbito. Prácticamente todos los convenios colectivos de carácter sectorial (excepto el convenio que corresponde a los despachos profesionales de graduados sociales) han sido firmados por los sindicatos. En cambio, los convenios de empresas han sido firmados mayoritariamente (82,2%) por Comités de empresa. También en la Administración son mayoría (83,3%) los convenios firmados por los Comités frente a los firmados por los sindicatos (16,7%).

**Tabla 2. Distribución de los convenios analizados según la entidad firmante y el tipo de convenio**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sindicato(s)	99	41,2	69	98,6	26	17,8	4	16,7
Comité de empresa	141	58,8	1	1,4	120	82,2	20	83,3
Total convenios	240	100,0	70	100,0	146	100,0	24	100,0

La Tabla 3 muestra la distribución de los convenios estudiados, según la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente. La mayor parte de los convenios están publicados en el año 2000 (30%), seguido de los publicados en el año 1999 (23,8%). No obstante, en algunos de los convenios existe una revisión salarial para años posteriores al de publicación del convenio en el boletín oficial. Se observa en la Tabla 3 que no se disponen de convenios de empresa que estén publicados con posterioridad al año 2000, y que la mayoría de convenios de empresa están publicados en el periodo 1999-2000. En cambio, la mayoría de los convenios sectoriales están publicados en el periodo 2000-2001. También los convenios de la Administración corresponden en su mayor parte a negociaciones colectivas del año 2000. La fecha de negociación y publicación de los convenios estudiados puede ser una variable que explique la presencia o ausencia de cláusulas que regulen determinados aspectos de las relaciones laborales.

**Tabla 3. Distribución de los convenios según el año de publicación del convenio y el tipo de convenio**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1995	5	2,1	5	7,1	-	-	-	-
1997	34	14,2	2	2,9	26	17,8	6	25,0
1998	55	22,9	7	10,0	42	28,8	6	25,0
1999	57	23,8	7	10,0	41	28,1	9	37,5
2000	72	30,0	32	45,7	37	25,3	3	12,5
2001	17	7,1	17	24,3	-	-	-	-
Total convenios	240	100,0	70	100,0	146	100,0	24	100,0

Por último, la Tabla 4 muestra la distribución de los convenios estudiados según el año de vigencia del convenio. La mayor parte de los convenios estudiados han estado en vigor hasta el año 2002. Solamente el 6,7% de los convenios (16) se encuentran en vigor y únicamente el 2,5% (6 convenios) estarán en vigor a partir del año 2004. El 23% de los convenios estudiados ha estado en vigor hasta final del mismo año de su publicación, el 36,4% hasta el año siguiente, y un 30,4% hasta dentro de dos años. Únicamente el 9,6% de los convenios tiene una vigencia que supera en 3 años al de la fecha de su publicación.

**Tabla 4. Distribución de los convenios analizados según el año último de vigencia del convenio**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1995	4	1,7	4	5,7	-	-	-	-
1997	7	2,9	3	4,3	2	1,4	2	8,3
1998	17	7,1	2	2,9	12	8,2	3	12,5
1999	44	18,4	4	5,7	34	23,3	6	25,0
2000	75	31,4	13	18,6	55	37,7	7	29,2
2001	55	23,0	27	38,6	27	18,5	1	4,2
2002	21	8,8	9	12,9	10	6,8	2	8,3
2003	10	4,2	5	7,1	3	2,1	2	8,3
2004	4	1,7	3	4,3	1	0,7	-	-
2005	1	0,4	-	-	1	0,7	-	-
2010	1	0,4	-	-	-	-	1	4,2
Total convenios	239	100,0	70	100,0	145	100,0	24	100,0

### 3.2. HIPÓTESIS DE ESTUDIO Y RESULTADOS

La hipótesis que hemos planteado para nuestro estudio es que el contenido de los convenios colectivos negociados en las organizaciones y sectores de la Comunidad Autónoma de Aragón puede explicar la situación de la mujer en el mercado laboral de esta región.

Para ello, se ha analizado la importancia otorgada a diferentes temas específicos de género en los convenios colectivos de la muestra, empezando por observar la existencia de cláusulas que regulen temas específicos de género. También se ha estudiado la sensibilidad de los convenios al género, a través de la utilización del lenguaje neutro en su redacción, así como la influencia del grado de feminización de la empresa o del sector sobre dicha sensibilidad. En nuestro estudio también hemos podido comprobar que todavía persisten categorías profesionales con denominación en femenino. Por último, se han comparado las características disponibles de los convenios colectivos en función de la regulación o no de temas específicos de género.

### 3.2.1. Cláusulas sobre temas específicos de género

Los datos obtenidos a partir de los convenios colectivos de la muestra indican que, en promedio, es superior el porcentaje de convenios que contiene cláusulas que regulan temas de carácter general, que el de convenios que regulan temas de carácter específico.

Para su estudio (Tabla 5), los 28 temas analizados en los convenios se han clasificado y agrupado en tres bloques: temas de carácter general, como ingreso, retribución y otras condiciones de trabajo (tres primeros bloques) y temas específicos relacionados con el género como la maternidad y conciliación de vida profesional y familiar, el acoso sexual y la tutela antidiscriminatoria (los tres bloques siguientes).

Los temas específicos de género que contienen cláusula(s) que los regula(n) en un mayor porcentaje de convenios son los de permisos remunerados (28,3%) y los de reducción de jornada para atención de hijos y familiares (20,8%). En promedio, los temas relacionados con la maternidad y la conciliación laboral y familiar están regulados en un porcentaje ligeramente inferior al 20% de los convenios. Mucho más bajo es el porcentaje de convenios que incluye cláusulas relacionadas con el acoso sexual. El 5,8% incluye cláusula sancionadora y el 1,2% incluye una cláusula que lo tipifica. Finalmente, en cuanto a la tutela antidiscriminatoria, el 7,5% de los convenios incluye cláusulas antidiscriminatorias, el 1,2% recoge procedimientos de tutela, y únicamente el 0,8% incluye cláusulas de acción positiva.

**Tabla 5. Porcentaje de convenios que tienen cláusulas que regulan los temas relacionados en la tabla**

	No hay cláusula que lo regula	Hay cláusula que lo regula
<i>INGRESO</i>		
Selección de personal	87,5	12,5
Período de prueba	80,0	20,0
Modalidades contractuales: trabajo a tiempo parcial	69,2	30,8
<i>RETRIBUCIÓN</i>		
Organización del trabajo	78,3	21,7
Estructuración salarial y determinación de complementos	22,9	77,1
Clasificación profesional	53,8	46,2
Valoración de puestos	97,1	2,9
Beneficios sociales y fondos profesionales de pensiones	30,8	69,2
<i>OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO</i>		
Formación profesional	76,7	23,3
Promoción profesional	75,0	25,0
Jornada	11,3	88,7
Movilidad geográfica	97,1	2,9
Salud laboral	68,3	31,7
Estabilidad en el empleo	89,6	10,4
Otros	92,5	7,5
<i>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR</i>		
Salud en el embarazo (cambio de puesto...)	82,1	17,9
Suspensión por maternidad	82,5	17,5

Permisos remunerados	71,7	28,3
Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiares	79,2	20,8
Excedencia para cuidado de hijos	80,4	19,6
Excedencia para cuidado de familiares o minusválidos	95,0	5,0
<i>ACOSO SEXUAL</i>		
Tipificación	98,8	1,2
Prevención	99,2	0,8
Sanción	94,2	5,8
Procedimiento de protección	99,2	0,8
<i>TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA</i>		
Cláusulas antidiscriminatorias	92,5	7,5
Cláusulas de acción positiva	99,2	0,8
Procedimientos o instrumentos específicos de tutela	98,8	1,2

El número promedio de los temas que incluye alguna cláusula que lo regule es de 5,97 (Tabla 6). La distribución del número promedio de temas regulados se reparte entre 4,7 de temas de carácter general y los 1,27 de temas específicos de género. Por otra parte, analizando la correlación entre las dos variables, se comprueba que los convenios que son más completos regulando los temas de la organización del trabajo (tienen un mayor número de temas generales con cláusulas que los regulen) son también aquellos que recogen un mayor número de temas de género en sus cláusulas ( $r = 0,314$   $p = 0,000$ ).

**Tabla 6. N° promedio de temas regulados por cláusulas en los convenios de Aragón**

	Total convenios	Sectorial	Empresa	Administración	Antes de 2000	De 2000 en adelante
Temas generales	4,70	4,70	4,58	5,41	4,66	4,75
Temas de género	1,27	1,21	0,94	3,45	1,25	1,31
Total temas	5,97	5,91	5,52	8,87	5,92	6,06

Nota: La relación de temas que podían estar regulados por cláusulas del convenio asciende a 28, distribuidos en 15 de temas generales y 13 de temas de género.

También se observa que existen diferencias en el número promedio de temas regulados por cláusulas según el tipo de convenio (Tabla 7). Los convenios firmados en la Administración regulan un número mucho mayor de temas de género que los convenios sectoriales y de empresa. En cuanto a la fecha de publicación del convenio, no se observaba de momento influencia de la Ley de Conciliación de 1999 en el número promedio de temas de género regulados. Aunque los publicados en fechas posteriores a 1999 tienen un número promedio mayor de temas de género con cláusulas que los regulan, la diferencia no resulta estadísticamente significativa respecto al grupo de convenios anteriores a la publicación de la ley.

La fecha de firma del convenio (anterior o posterior e igual al año 2000 para recoger el posible efecto de la Ley 39/1999 de Conciliación familiar y laboral) también parece introducir

diferencias en el porcentaje de convenios que tienen temas con cláusulas que los regulan (Tabla 7). No se observa que haya diferencias significativas para los temas de género, aunque si parece haberlas para los temas de carácter general. No obstante, la distinta composición de tipos de convenios en los dos grupos con fechas anteriores al año 2000 podría explicar estas diferencias<sup>5</sup>. Para evitar el posible sesgo se ha realizado el análisis del porcentaje de convenios que tienen cláusulas que regulan los distintos temas pero diferenciando la fecha de publicación dentro de cada uno de los tres tipos de convenio.

**Tabla 7. Porcentaje de tipos de convenios que tienen cláusulas que regulan diferentes temas según la fecha de firma**

	Sectorial		Empresa		Administración	
	Antes de 2000 (n=21)	De 2000 en adelante (n=49)	Antes de 2000 (n=109)	De 2000 en adelante (n=37)	Antes de 2000 (n=21)	De 2000 en adelante (n=3)
<b>INGRESO</b>						
Selección de personal	0,0	6,1*	10,1	8,1	61,9***	0,0
Período de prueba	19,0	36,7	14,7	24,3	4,7	0,0
Modalidades contractuales: trabajo a tiempo parcial	38,1	71,4***	20,2	18,9	9,5	0,0
<b>RETRIBUCIÓN</b>						
Organización del trabajo	9,5	8,1	32,1	24,3	9,5	0,0
Estructuración salarial y determinación de complementos	76,1	77,5	80,7	70,3	71,4	66,7
Clasificación profesional	47,6	61,2	40,3	40,5	47,6	66,7
Valoración de puestos	0,0	0,0	4,6**	0,0	9,5	0,0
Beneficios sociales y fondos profesionales de pensiones	61,9	73,5	70,0	73,0	66,7	100,0***
<b>OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
Formación profesional	9,5	20,4	26,6*	13,5	47,6***	0,0
Promoción profesional	0,0	14,3***	29,3	24,3	57,1***	0,0
Jornada	90,5	87,7	87,1	86,5	100,0	100,0
Movilidad geográfica	0,0	10,2**	0,9	2,7	0,0	0,0
Salud laboral	19,0	32,6	33,0	29,7	33,3	66,7
Estabilidad en el empleo	4,7	10,2	7,3	13,5	28,6**	0,0
Otros	0,0	0,0	11,9	5,4	14,3*	0,0
<b>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR</b>						
Salud en el embarazo (cambio de puesto...)	4,7	24,5**	9,1	10,8	61,9	100,0***
Suspensión por maternidad	0,0	16,3***	12,8	8,1	66,7	100,0***
Permisos remunerados	4,7	20,4**	25,7	21,6	85,7	100,0*
Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiar	19,0	24,5	11,0	10,8	71,4	100,0**
Excedencia para cuidado de hijos	9,5	20,4	21,1	13,5	23,8	66,7
Excedencia para cuidado de familiares o minusválidos	9,5	10,2	4,6**	0,0	0,0	0,0

<sup>5</sup> Los 89 convenios firmados con fecha del año 2000 o posteriores se distribuyen de la siguiente forma: el 55,1% son sectoriales, el 41,6% son de empresa y el 3,4% restante son de la Administración. En cambio, los convenios firmados antes del año 2000 se distribuyen así: el 13,9% son sectoriales, el 72,2% son de empresa y el 13,9% son de la Administración. Se observa por tanto que hay una mayor preponderancia de convenios sectoriales en el primer grupo que en el segundo, lo cual puede introducir sesgos en la comparación de uno y otro grupo.

<i>ACOSO SEXUAL</i>						
Tipificación	0,0	4,1	0,9	0,0	0,0	0,0
Prevención	0,0	0,0	0,9	2,7	0,0	0,0
Sanción	4,7	6,1	2,7	8,1	19,1**	0,0
Procedimiento de protección	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA</i>						
Cláusulas antidiscriminatorias	9,5	16,3	4,6	8,1	0,0	0,0
Cláusulas de acción positiva	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0
Procedimientos o instrumentos específicos de tutela	0,0	0,0	2,7*	0,0	0,0	0,0

Significación estadística: \*p<0,1 \*\*p<0,05 \*\*\*p<0,01

Se observa en los convenios sectoriales que es mayor el porcentaje de convenios posteriores a la Ley 39/1999 que incluye cláusulas de algunos temas de género y que las diferencias con los convenios anteriores a la publicación de la Ley son estadísticamente significativas. No se observa esta diferencia para los convenios de empresa pero si en los de la Administración aunque el número de convenios de la Administración posteriores a la Ley 39/1999 es muy pequeño como para poder extraer conclusiones fidedignas.

El análisis de contingencia entre algunos de los distintos temas recogidos en las cláusulas de los convenios colectivos (Tabla 8) evidencia que existe una relación positiva para los convenios que incluyen cláusulas de beneficios sociales y de suspensión por maternidad: es decir, aquellos convenios que incluyen cláusulas de beneficios sociales es más probable que también incluyan cláusulas de suspensión por maternidad.

**Tabla 8. Relaciones de contingencia entre temas**

	Chi-cuadrado	Phi
Beneficios sociales – Suspensión por maternidad	11,083 (0,001)	0,215 (0,003)
Convenios con alguna cláusula de maternidad y conciliación – Convenios con alguna cláusula de acoso sexual	3,242 (0,072)	0,116 (0,072)
Convenios con alguna cláusula de maternidad y conciliación – Convenios con alguna cláusula de tutela antidiscriminatoria	9,385 (0,002)	0,198 (0,002)

Nota: El coeficiente Phi toma valores entre 0 y 1. Valores próximos a 0 indicarán no asociación entre las variables y valores próximos a 1, fuerte asociación. El valor de significación de la relación aparece entre paréntesis.

No se observa ninguna relación de contingencia para el resto de temas de maternidad y conciliación de vida laboral y familiar: los convenios que incluyen cláusulas de beneficios sociales no incluyen los otros temas de maternidad y conciliación. Si que se observa una relación de contingencia estadísticamente significativa entre los convenios que incluyen alguna cláusula relacionada con temas de maternidad y conciliación, con los convenios que incluyen alguna cláusula relacionada con el acoso sexual. También existe una relación estadísticamente significativa entre los convenios que incluyen alguna cláusula relacionada

con temas de maternidad y conciliación, y los convenios que incluyen alguna cláusula relacionada con la tutela antidiscriminatoria.

### 3.2.2. Sensibilidad de los convenios al género

Decimos que un convenio colectivo es sensible al género cuando cumple alguno de los siguientes requisitos: utiliza el lenguaje neutro en su redacción o incluye alguna cláusula ya sea antidiscriminatoria o de acoso sexual. De los 240 convenios colectivos analizados tan sólo uno cumple los tres requisitos: el convenio del Ayuntamiento de Zaragoza. El 75,8% de los convenios estudiados pueden calificarse como nada sensibles al género porque no cumplen ninguno de los tres requisitos. Hay convenios que reúnen 2 de los 3 requisitos (concretamente 10 de ellos, el 4,2% en términos porcentuales) y otros 47 convenios (el 19,6% del total) cumplen 1 cualquiera de los 3 requisitos (en términos de empleo, los convenios que recogen al menos uno de los tres requisitos afectan al 46,5% de los empleados/empleadas de Aragón).

Únicamente el 10,8% de los convenios estudiados están redactados con lenguaje no sexista (Tabla 9). Los datos indican que el uso del lenguaje neutro en los convenios es muy poco frecuente entre los convenios sectoriales y de empresa, pero es bastante frecuente (58,3% de los casos) en los convenios de la Administración.

**Tabla 9. Distribución de los convenios analizados según el uso de lenguaje neutro (no sexista)**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se utiliza lenguaje neutro (no sexista)	26	10,8	4	5,7	8	5,5	14	58,3
No se utiliza lenguaje neutro	214	89,2	66	94,3	138	94,5	10	41,7
Total convenios	240	100,0	70	100,0	146	100,0	24	100,0

Por otra parte, el uso del lenguaje neutro (Tabla 10) es más frecuente entre los convenios que recogen un mayor número promedio de temas específicos de género en sus cláusulas (diferencia estadísticamente significativa). Puede decirse por tanto que los convenios más completos (que regulan un mayor porcentaje de temas) son más sensibles al género en el uso de un lenguaje neutro en la redacción del convenio.

**Tabla 10. Nº promedio de temas regulados por cláusulas en los convenios según el uso de lenguaje neutro (no sexista)**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Temas específicos de género	2,76***	1,09	2,00	1,16	2,12*	0,87	3,35	3,60
Temas generales	5,07	4,65	4,50	4,71	4,12	4,61	5,78	4,90
Total de temas	7,84***	5,74	6,50	5,87	6,25	5,48	9,14	8,50

Significación estadística: \*p<0,1 \*\*\*p<0,01

### 3.2.3. Grado de feminización de la empresa o del sector

El análisis se ha llevado a cabo considerando como “alto grado de feminización de la organización o del sector” a aquellas plantillas cuyo porcentaje de mujeres sea superior al 36% de los trabajadores/trabajadoras.

Los datos indican que es mayor el promedio de convenios que recogen cláusulas de maternidad y conciliación de vida profesional y familiar en aquellos sectores y empresas más feminizadas y la diferencia resulta estadísticamente significativa (Tabla 11). También es estadísticamente significativa la mayor presencia de cláusulas que regulan el acoso sexual en los sectores y empresas más feminizadas frente a las menos feminizadas. No se observa que haya una diferencia estadísticamente significativa para los temas de tutela antidiscriminatoria.

**Tabla 11. Porcentaje de convenios que tienen cláusulas que regulan los temas relacionados en la tabla según que el grado de feminización de la empresa o sector sea alto (>36%) o bajo**

	Alto (n = 75)	Bajo (n = 165)
<i>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR</i>		
Salud en el embarazo (cambio de puesto...)	41,33***	7,27
Suspensión por maternidad	37,33***	8,48
Permisos remunerados	42,67***	21,82
Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiares	41,33***	11,52
Excedencia para cuidado de hijos	25,33	16,97
Excedencia para cuidado de familiares o minusválidos	2,67	6,06
<i>ACOSO SEXUAL</i>		
Tipificación	0	1,82
Prevención	0	1,21
Sanción	12,00***	3,03
Procedimiento de protección	2,67**	0,0
<i>TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA</i>		
Cláusulas antidiscriminatorias	6,67	7,88
Cláusulas de acción positiva	0	1,21
Procedimientos o instrumentos específicos de tutela	1,33	1,21
% de convenios que recogen alguna cláusula de maternidad y conciliación	64,00***	40,61
% de convenios que recogen alguna cláusula sobre acoso sexual	14,67**	6,06
% de convenios que recogen alguna cláusula de tutela antidiscriminatoria	8,00	10,30
Nº promedio de temas regulados sobre cuestiones de género	2,13***	0,88
Porcentaje de convenios con lenguaje neutro	24,00***	4,85
Grado promedio de sensibilidad al género del convenio	0,46***	0,21

Significación estadística: \*p<0,1 \*\*p<0,05 \*\*\*p<0,01

En conjunto, el número promedio de temas específicos de género regulados en los convenios de sectores y empresas más feminizadas es de 2,13 frente a los 0,88 temas regulados en los convenios de empresas y sectores menos feminizados (la diferencia es estadísticamente significativa). El porcentaje de convenios con lenguaje neutro es también superior de forma estadísticamente significativa en aquellos sectores y empresas más feminizadas (24% frente a 4,85%). En su conjunto, el grado de sensibilidad al género es

mayor en los convenios de sectores y empresas más feminizadas, y la diferencia es estadísticamente significativa.

### 3.2.4. Categorías en femenino

El 20,8% de los convenios colectivos de la muestra (50 convenios) mantienen categorías profesionales con denominación en femenino lo que contraviene manifiestamente el principio de no discriminación por razón de sexo. Este porcentaje de convenios con categorías en femenino es mayor en los convenios de la Administración pública (41,7%) que en los convenios de empresa (15,8%).

**Tabla 12. Distribución de los convenios analizados según la existencia de categorías en femenino**

	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Existen categorías en femenino	50	20,8	17	24,3	23	15,8	10	41,7
No hay categorías en femenino	190	79,2	53	75,7	123	84,2	14	58,3
Total convenios	240	100,0	70	100,0	146	100,0	21	100,0

Algunas de estas categorías en femenino responden a estereotipos, según los cuales se reservaban en el pasado determinadas profesiones a las mujeres (costurera, lavandera, etc.). Este tipo de categorías deberían quedar ya obsoletas y desaparecer por tanto de los convenios. Se da además la circunstancia de que muchas de las categorías en femenino corresponden a escalas inferiores en materia retributiva, lo que constituye una discriminación indirecta en materia salarial por razón de sexo, al compararlas con otras categorías equivalentes reservadas a los hombres. La más común es la de "limpiadora" o "mujer de limpieza" (aparece en 33 de los 50 convenios con categorías en femenino), cuyo salario suele ser el más bajo de todos, inferior al de "mozo" que podría considerarse equivalente, por lo que podríamos estar en estos casos ante una situación de discriminación salarial indirecta.

### 3.2.5. Regulación e intensidad de temas específicos de género

Por último, hemos analizado si existe una regulación clara sobre temas específicos de género en los convenios de la muestra, así como la intensidad de dicha regulación medida por el número promedio de temas regulados y que es igual a 2,42 temas<sup>6</sup>. Los resultados son los que se muestran en la Tabla 13:

<sup>6</sup> La media está calculada únicamente para las empresas que tienen algún tema específico de género regulado. La media para esta variable en el conjunto de la muestra es inferior (1,27 temas).

**Tabla 13. Diferencias en las características de los convenios según el grado de regulación de temas específicos de género**

	Si (n=126)	No (n = 114)	Alto (≥ Media) (n=51)	Bajo (< Media) (n=75)
Tamaño (convenio sector)	2.900	1.696	1.647	3.502
Tamaño (convenio empresa)	372**	97	596	277
Tamaño (convenio de Administración)	49***	15	40	110
Porcentaje de incremento salarial	3,13	3,13	2,89	3,18
Porcentaje de mujeres en la plantilla	31,0**	25,3	30,7***	22,4
Porcentaje de convenios que hacen uso de un lenguaje no sexista	18,2***	2,6	27,4***	6,3
Porcentaje de convenios que no tienen categorías en femenino	77,0	81,6	74,6	80,5
Número de temas generales regulados por convenio	5,09***	4,26	5,49*	4,83
Número de temas de ingreso	0,74**	0,51	0,74	0,74
Número de temas de retribución	2,12	2,21	2,11	2,13
Número de otros temas de condiciones de trabajo	2,22***	1,53	2,62***	1,94

Significación estadística: \*p<0,1 \*\*p<0,05 \*\*\*p<0,01

◆ Los convenios que regulan temas de género corresponden (en el caso de empresas y Administración pública) a organizaciones de mayor tamaño y que tienen un mayor porcentaje de mujeres en la plantilla.

◆ No existen diferencias en el incremento salarial promedio negociado en los convenios que regulan temas de género en comparación con el de los convenios que no los regulan.

◆ Asimismo, el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior en los convenios que regulan temas de género que en los que no lo hacen.

◆ Si que resulta marcadamente diferente el uso de lenguaje neutro en el convenio, ya que hay un mayor porcentaje de convenios con lenguaje neutro que regulan temas de género que el porcentaje de los que no regulan estos temas, y la diferencia es altamente significativa.

◆ Se observa que es menor el porcentaje de convenios con categorías en femenino que regulan temas de género que el de los que no lo regulan, pero la diferencia no es estadísticamente significativa.

◆ Por último, se observa que los convenios que regulan temas específicos de género son más completos porque regulan más temas de carácter general –ingreso, retribución y condiciones de trabajo- y la diferencia es estadísticamente significativa. Analizándolo por tipo de temas, se observa que las diferencias significativas se mantienen excepto para los temas de retribuciones

### 3.3. CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS EN EL AÑO 2002

A lo largo del año 2002 se publicaron 94 convenios colectivos en Aragón. De estos 94 convenios, el 54,3% son convenios de empresa (51 convenios), el 33% (31 convenios) sectoriales y el 12,8% restante (12 convenios) convenios de la Administración pública.

Resulta interesante estudiar dichos convenios para comprobar si el contenido de los temas de género ha mejorado respecto de los convenios publicados en el periodo estudiado anteriormente, 1995-2001.

Efectivamente, se observa una mejora en el contenido de los temas de género e incluso se observa ya una referencia explícita en algunos convenios (concretamente en cuatro de los convenios estudiados) a la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>7</sup>. La Tabla 14 recoge un comparativo de las dos muestras para los dos periodos considerados (los 240 convenios para el periodo 1995-2001 y los 94 convenios publicados durante el año 2002).

**Tabla 14. Comparativo del porcentaje de convenios que tienen cláusulas que regulan los temas relacionados en la tabla**

Convenios publicados	Periodo 2002 (n = 94)	Periodo 1995-2001 (n = 240)
<i>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR</i>		
Salud en el embarazo (cambio de puesto...)	20,2	17,9
Suspensión por maternidad	20,2	17,5
Permisos remunerados	79,8	28,3
Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiares	31,9	20,8
Excedencia para cuidado de hijos	30,8	19,6
Excedencia para cuidado de familiares o minusválidos	21,3	5,0
<i>ACOSO SEXUAL</i>		
Tipificación	21,3	1,2
Prevención	0	0,8
Sanción	20,2	5,8
Procedimiento de protección	6,4	0,8
<i>TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA</i>		
Cláusulas antidiscriminatorias	5,3	7,5
Cláusulas de acción positiva	1,1	0,8
Procedimientos o instrumentos específicos de tutela	1,1	1,2

Así por ejemplo, la salud durante el embarazo queda recogida en el 20,2% de los convenios publicados en el año 2002, mientras que el porcentaje que lo hacía en los convenios del periodo 1995-2001 era del 17,9%. También es mayor el porcentaje de convenios que recogen la excedencia por cuidado de hijos (30,8% frente a 19,6%). Respecto al acoso sexual, aparece tipificado y sancionado dentro del 21,3% de los convenios del año 2002, mientras que únicamente lo hacía en el 1,2% de los convenios del periodo 1995-2001.

<sup>7</sup> Empresa HISPANO CARROCERA S.A., Empresa PRYSER S.A., Ayuntamiento de Zuera (personal funcionario) y Ayuntamiento de Zuera (personal laboral).

El 62,8% de los convenios publicados en el año 2002 pueden calificarse como nada sensibles al género ya que no usan el lenguaje neutro ni incluyen cláusula alguna antidiscriminatoria o sobre el acoso sexual. Hay un convenio que cumple los 3 requisitos<sup>8</sup>, otros 21 convenios (22,3% del total) cumplen un requisito y 13 convenios (13,8%) cumplen dos de ellos. Sin embargo, dicho porcentaje (62,8%) es inferior al del periodo 1995-2001 que era del 75,8% por lo que podemos decir que la situación ha mejorado con respecto al periodo anterior.

La Tabla 15 indica que en el 25,5% de los convenios publicados en el año 2002 se utilizaba un lenguaje neutro. Este porcentaje era sólo del 10,8% en los convenios publicados en el periodo 1995-2001. Se observa que el uso del lenguaje no sexista está presente en el 83,3% de los convenios de la Administración pero solo en el 19,4% de los convenios sectoriales y en el 15,7% de los convenios de empresa. Ambos porcentajes han aumentado respecto a los del periodo 1995-2001 pero es fundamentalmente en los convenios de la Administración donde se ha producido un mayor incremento del uso del lenguaje neutro.

**Tabla 15. Comparativo de la distribución de los convenios analizados según el uso de lenguaje neutro (no sexista)**

Periodo	Total		Sectorial		Empresa		Administración	
	2002	1995/01	2002	1995/01	2002	1995/01	2002	1995/01
Se utiliza lenguaje neutro (no sexista)	25,5	10,8	19,4	5,7	15,7	5,5	83,3	58,3
No se utiliza lenguaje neutro	74,5	89,2	80,6	94,3	84,3	94,5	16,7	41,7
Total convenios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: El tamaño de la muestra para el periodo 2002 es de 94 convenios colectivos y para el periodo 1995/01 es de 240 convenios colectivos

En esta misma línea de mejora, ha disminuido el porcentaje de convenios con categorías en femenino. El 17% de los convenios publicados en el año 2002 recoge alguna categoría profesional con denominación en femenino lo que supone una mejoría respecto a la situación del periodo 1995-2001 en la que este porcentaje era del 20,8%. La categoría de Limpiadora sigue siendo la más frecuente.

Por último, también se confirma que son los convenios correspondientes a sectores más feminizados donde se recogen en mayor medida cláusulas relacionadas con la maternidad, la conciliación de vida laboral y familiar y el acoso sexual. Asimismo, son convenios en los que se emplea en mayor medida el lenguaje neutro en su redacción y son más sensibles al género. Los valores que se obtienen para las variables estudiadas son superiores a los que se obtenían

<sup>8</sup> Se trata del convenio sectorial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huesca, que cumplía dos criterios en la anterior edición del convenio.

para el periodo 1995-2001, lo que sugiere un mejor tratamiento de los temas de género en los convenios más recientes, tendencia que habrá que validar con la información de los convenios de los próximos años.

### 3.4. POSIBLES MEJORAS A LA LEY

Aunque no todos los convenios colectivos recogen de forma explícita las cláusulas establecidas por la normativa vigente del Ordenamiento Jurídico español, para todos sin excepción se presupone el cumplimiento de dichas cláusulas. Algunos convenios recogen además cláusulas adicionales que pretenden mejorar determinados aspectos de la Ley.

En este sentido, hemos analizado los 240 convenios colectivos de la muestra con el fin de observar si los convenios colectivos de Aragón se limitan al cumplimiento de la Ley o, por el contrario, incluyen cláusulas adicionales en temas de género que, de una forma u otra, representen mejoras a la Ley.

Los diferentes aspectos que se han analizado han sido: la utilización de lenguaje sexista, utilización de categorías profesionales, el acceso al empleo, maternidad y conciliación de la vida profesional y familiar (suspensión por maternidad, excedencia por cuidado de hijos, reducción de jornada por cuidado de hijos, ...), el acoso sexual y la tutela antidiscriminatoria.

La Tabla 16 muestra el porcentaje de convenios colectivos en los que se recogen todos o algunos de estos aspectos. Como podemos observar, en algunos casos tratan de mejorar la Ley, en otros representan regulaciones negativas y en otras ocasiones incluso van en contra de la Ley, es decir, son *contra legem*.

**Tabla 16. Porcentaje de convenios colectivos de Aragón que recogen los aspectos que aparecen en la tabla**

	<i>REGULA O MEJORA</i>	<i>EMPEORA</i>	<i>CONTRA DERECHO</i>
Utilización de lenguaje no sexista	3,3 %		
Categorías profesionales en femenino:			20,83%
- Discriminación directa		10,41%	
- Discriminación indirecta			
Acceso al empleo	1,25%		
Maternidad y conciliación de la vida profesional y familiar			
- Salud en el embarazo (cambio de puesto...)	1,25%		8,33%
- Suspensión por maternidad	5,41%	6,25%	3,75%
- Permisos remunerados	3,33%		
- Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiares	5,00%		3,75%
- Excedencia para cuidado de hijos	1,60%		11,66%
- Derecho a una hora de lactancia	9,16%		4,58%
- Reconocimientos médicos	3,33%		0,80%
- Conciliación de la vida profesional y familiar	2,08%		
Acoso sexual	9,16%	2,91%	
Tutela antidiscriminatoria	10,41%		

♦ *Utilización de lenguaje no sexista.* Entre los 240 convenios colectivos, tan sólo 8 (3,3%) utilizan buena práctica en el uso de lenguaje no sexista: de ellos, 3 son de Ayuntamientos y 5 de empresas privadas. En general utilizan un lenguaje neutro masculino/femenino y una empresa en concreto (Nurel, S.A.) utiliza la expresión “personas trabajadoras” si bien las diferentes categorías del Anexo de dicho convenio están en masculino. Resulta curioso un convenio donde, en un intento de utilizar lenguaje neutro, aparece la palabra “matrono” siendo que no existe en la lengua española.

♦ *Categorías profesionales en femenino.* En los convenios estudiados se han encontrado indicios de discriminación tanto directa como indirecta. En 50 convenios (el 20,83%) se han hallado clasificaciones profesionales en femenino; el examen de reformas posteriores indica que ha habido una mejora en cuanto que en los últimos convenios negociados el número se ha reducido a 17. Si no existe ninguna prueba que avale esa necesidad procede concluir que la formulación de esas categorías en femenino es ilegal. Las funciones descritas en esas categorías son, sin excepción alguna, tareas que la mujer desarrolla en el ámbito doméstico estando relacionadas tradicionalmente con el rol del ama de casa. Estos trabajos son: tareas de limpieza, cocina, planchado, lavado, cosido, atención de personas, cuidadoras de niños, de enfermos, de personal en general, administradoras del hogar. El más frecuente es el de limpiadora que aparece en 33 de los 50 convenios con categorías feminizadas.

Por otra parte, se observa que esas categorías que aparecen en femenino corresponden con salarios más bajos que aquellas otras categorías que son ocupadas por hombres aún desarrollando un trabajo de igual valor como por ejemplo la categoría de peón. En 9 de los convenios (el 3,75%) se utiliza una categoría profesional neutra pero el sueldo es inferior al de peón. Tan sólo en un convenio aparece la categoría “limpiadora” con el mismo salario que el de “peón” y en otro convenio se recoge dicha categoría con un sueldo superior. Otro tipo de discriminación indirecta se encuentra en que el personal de limpieza cobra menos que el resto de las categorías y se les paga por horas (en 12 convenios). También se trata de discriminación indirecta contemplar beneficios o ayudas sólo a la viuda o esposa, excluyendo al posible viudo o esposo (esto sucede en dos convenios). En otro caso, se excluyen a las mujeres de trabajos insalubres y penosos. Dos casos son sospechosos en el sentido de que la categoría profesional de limpiador o limpiadora está en masculino y femenino, debido posiblemente a que anteriormente figuraba en femenino. Por último, señalar que un convenio

fue declarado nulo por el Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza por señalar retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional con diferencias además según la edad.

◆ *Acceso al empleo.* Tan sólo 3 de los convenios colectivos (el 1,25%) hacen referencia sobre velar por la no discriminación por razón de sexo, sin embargo ninguna de ellas formula algún mecanismo de garantía para su cumplimiento.

◆ *Salud en el embarazo* (Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). En 20 convenios (el 8,33%), o no se recogen las previsiones del citado artículo sobre el derecho al cambio de puesto de trabajo en caso de riesgo para la salud de la madre o del hijo/a, o se supedita al caso de que la organización de la empresa lo permita. En 3 convenios (el 1,25%) se prevé el derecho a cambio de turno, mientras que tan sólo en 1 se regula de forma más amplia.

◆ *Suspensión por maternidad.* En 8 convenios se amplía el periodo de permiso por maternidad y en otros 5 más se ofrece la posibilidad de acumular vacaciones a dicho permiso. Por el contrario, resulta discriminatorio el hecho de que se incluya el permiso por maternidad dentro del periodo de vacaciones (en 10 convenios) o entre el absentismo general de la empresa (en 5 convenios). Por último, 9 convenios van contra derecho al no figurar el padre en descanso por maternidad en su contenido.

◆ *Permisos remunerados.* En 8 convenios (el 3,33%) se regulan permisos retribuidos por razones particulares, asuntos propios o por causas debidamente justificadas. La regulación de permisos retribuidos para acompañar a familiares a consultas médicas lo valoramos positivamente como ejemplo de buena práctica de cara a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

◆ *Reducciones de jornada para atención de hijos y/o familiares.* En 12 convenios (el 5%) se mejora la Ley en algunos aspectos como por ejemplo: se amplía el tiempo de reserva del puesto de trabajo, se amplía el tiempo de reducción de jornada, permite la posibilidad de horario flexible, o se amplía la reducción de jornadas a otros supuestos como por ejemplo el cuidado de ancianos.

Por el contrario, en 9 convenios (el 3,75%) se cometen irregularidades sobre algunos de los siguientes temas: no se hace mención a la reducción de jornada por cuidado de hijos o de hijas, no se recoge el derecho al cómputo de antigüedad y reserva de puesto, no se introducen las novedades de la Ley de conciliación de 1999 en los convenios colectivos firmados después de dicho año.

◆ *Excedencia para cuidado de hijos.* Tan sólo 1 convenio de los 240 analizados regula la reincorporación automática a la empresa al finalizar la excedencia por cuidado de hijos. En otros 3 convenios se intenta mejorar unos aspectos pero falla u obvia otros; así por ejemplo, se cita el tiempo pero no la reincorporación o la antigüedad o se establece que no se trabaje en otro lugar durante ese tiempo.

En 28 convenios se cometen irregularidades sobre algunos de los siguientes temas: no se hace mención a la excedencia por cuidado de hijos o de hijas, no se recoge el derecho al cómputo de antigüedad y reserva de puesto, la excedencia se limita a la madre y en algunos casos se excluye al padre, se regula el tiempo de excedencia en términos inferiores a la vigente regulación del Estatuto de los Trabajadores (Ley 9/1999).

◆ *Derecho a una hora de lactancia.* Se observa que en 14 convenios se mejora la Ley al ampliar el tiempo de lactancia establecido por la misma. Se puede considerar positivo el hecho de que en 3 convenios más la lactancia no se computa como absentismo y que en otros 5 más se permita acumular dicho permiso al descanso por maternidad o para llevar al niño al médico.

Por el contrario, va contra derecho que en 5 convenios no se haga referencia al padre; en otros 3, se permita el permiso al padre si no ejerce el derecho la madre; en otros 2 convenios se regule una duración inferior diaria; y en 1 más, no se recoja como permiso retribuido.

◆ *Reconocimientos médicos.* Se considera positivo el hecho de que en 8 convenios las cláusulas de reconocimientos médicos incluyan reconocimientos de tipo ginecológico. Sin embargo, en 2 convenios limitan los permisos (preparación al parto, por ej) contra los términos del Estatuto de los Trabajadores.

◆ *Conciliación de la vida profesional y familiar.* De forma explícita, en 5 convenios se tiene en cuenta las circunstancias familiares como por ejemplo: en el caso de movilidad geográfica, se presta ayudas para guarderías y colegios, hay colonias infantiles veraniegas, etc.

◆ *Acoso sexual.* En 22 convenios colectivos (el 9,16%) se regula el acoso sexual considerándola en algunos casos como falta e incluso como falta grave, aunque no se establece el procedimiento a aplicar. En 7 convenios (el 2,91%) no se regula el acoso sexual.

◆ *Tutela antidiscriminatoria.* En 5 convenios se ha incluido una cláusula antidiscriminatoria general referida a varios colectivos (sexo, raza, color, ideas políticas,

sindicales o religiosas); en otros 5 convenios está referida a favorecer al personal femenino; en 11 convenios más se incluye una cláusula valorativa para velar por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y en otros 4 convenios se incluye alguna medida de acción positiva dirigida específicamente al colectivo de mujeres trabajadoras.

Así pues y resumiendo, del análisis llevado a cabo se desprende que, en Aragón, los convenios colectivos son planos en temas de género. La mayoría no presentan mejoras sustanciales a la Ley, apareciendo escasas excepciones en convenios de las Administraciones Públicas e incluso dándose la existencia de cláusulas que no se ajustan a la normativa vigente ya sea el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es decir, son *contra legem*.

### **3.5. CONCLUSIONES**

La situación de la mujer en Aragón es desfavorable respecto a las demás comunidades españolas en cuanto a su participación en el mercado laboral. Además, se evidencia que en Aragón, las diferencias por sexo en el acceso al empleo son más pronunciadas que en la mayoría de las regiones españolas.

Por otra parte, a partir de entrevistas con los sindicatos y organizaciones empresariales, se observa la falta de presencia de mujeres en los procesos de negociación de los convenios colectivos, ya sea en el seno de las Organizaciones Sindicales como de las Empresariales, incluso en aquellos sectores donde la tasa de feminización es alta, ya sea por el número de empleadas como de propietarias de empresas. Esta falta de protagonismo por parte de las mujeres provocará necesariamente la falta de sensibilidad en aquellos temas que afectan directa o indirectamente en el desarrollo profesional de las mujeres y, consecuentemente, estos temas serán los grandes ausentes en los convenios colectivos. Aquí encontramos otro posible motivo de la menor tasa de participación de la mujer aragonesa en el mercado laboral.

En esta línea, la hipótesis que hemos planteado para nuestro estudio es que el contenido de los convenios colectivos negociados en las organizaciones y sectores de la Comunidad Autónoma de Aragón puede explicar la situación de la mujer en el mercado laboral de esta región. Para verificarlo, en este trabajo hemos analizado una muestra de 240 convenios

colectivos que fueron publicados entre 1995 y 2001, además de otra segunda muestra de 94 convenios que han sido publicados a la largo de 2002.

A partir de los resultados del estudio detectamos que los convenios colectivos en Aragón adolecen de interés por los temas de género, siendo una posible razón, la falta de participación en el proceso de negociación, ya comentada anteriormente, puesto que esta situación parece mejorar en aquellos sectores que se encuentran más feminizados. Por otra parte, también se observa una mayor transparencia y preocupación en la redacción de los convenios colectivos de las Administraciones públicas que en los convenios colectivos de sectores y empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se ha realizado un segundo estudio más detallado de la primera muestra (los 240 convenios colectivos del periodo 1995/2001) Los diferentes aspectos que se han analizado han sido: la utilización de lenguaje sexista, utilización de categorías profesionales, el acceso al empleo, maternidad y conciliación de la vida profesional y familiar (suspensión por maternidad, excedencia por cuidado de hijos, reducción de jornada por cuidado de hijos, ...), el acoso sexual y la tutela antidiscriminatoria. Los resultados muestran que en Aragón, los convenios colectivos son planos en temas de género, es decir, la mayoría no presentan mejoras sustanciales a la Ley. En algunos casos aparecen escasas excepciones en convenios de las Administraciones Públicas. En otros, incluso se da la existencia de cláusulas que no se ajustan a la normativa vigente ya sea el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, son *contra legem*.

Estos resultados y conclusiones obtenidas se han puesto en conocimiento de los agentes sociales implicados en la negociación colectiva como Sindicatos, Inspección de trabajo o Instituto Aragonés de la Mujer para:

- Lograr que los convenios colectivos de Aragón se ajusten a derecho, evitando discriminaciones directas e indirectas.
- Mejorar las condiciones de las cláusulas de los convenios colectivos para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sugerir buenas prácticas de acciones positivas para la conciliación de la vida familiar y laboral, extraídas de los propios convenios analizados.

- Incluir los conocimientos que se derivan de este trabajo de investigación en la formación y promoción de figuras especializadas en igualdad de oportunidades, tanto a nivel de agentes sociales como de Administraciones Públicas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Aláez Aller, R. y Ullibarri Arce, M. (2001), “Discriminación salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”. *Información Comercial Española*, nº 789, pp. 117-138.
- Alonso Bravo, M. De la Fuente, D. (2001), Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León. Edita Jura de Castilla y León.
- Bonino Covas, C. y Aragón Medina, J. (2003), “La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Consejo Económico y Social de Aragón (2003), Boletín Trimestral. Número 12, Diciembre 2003.
- De la Fuente, D. (Coordinadora), Ballester, M.A., Galindo, J., Pérez del Río, T. y Quintanilla, B. (1998), Análisis de la negociación colectiva de la –Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de Género. Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra, Pamplona.
- De la Fuente, D. y Pérez del Río, T. (1999), Análisis de la convenios colectivos de enseñanza de la Comunidad Autónoma de Madrid. FOREM, CC.OO.
- Garrido, L. J. (1992), “Las dos bibliografías de la mujer en España”. Serie Estudios nº33. Instituto de la Mujer.
- Gómez Bueno, C. (2001), “Mujer y Trabajo: principales ejes de análisis”. Papers 63/64, Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 123-140.
- Ibercaja (2003), Marco input.output de Aragón 1999. Estructura productiva de la economía aragonesa.
- Pérez del Río, T. (1994), Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de la Rioja. Gobierno de la Rioja.
- Young, I. M. (2000), “La justicia y la política de la diferencia”. Ed. Cátedra.