

Impacto de la ley de igualdad en el contenido de la negociación colectiva del sector andaluz de la construcción

María Jesús Torres Martos, Marisa Román Onsalo

Universidad de Sevilla (Spain)

mjesus2510@hotmail.com, onsalo@us.es

Received November, 2011

Accepted October, 2012

Resumen

Objeto: Este artículo analiza los contenidos del IV Convenio General de la Construcción 2007-2011 y de los Convenios Colectivos Provinciales de la Comunidad Autónoma de Andalucía con la finalidad de conocer el impacto de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en la negociación colectiva del sector de la construcción.

Diseño/metodología/enfoque: Se ha recopilado y analizado los contenidos de los nueve convenios, aplicándose en todo momento la perspectiva de género con la finalidad de identificar cláusulas y disposiciones que garanticen o busquen la igualdad real entre mujeres y hombres en las condiciones laborales.

Aportaciones y resultados: Este artículo revela que la negociación colectiva del sector de la construcción en el ámbito andaluz no está desempeñando el importante papel que se le ha otorgado como dinamizadora y garante de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que ha impulsado a las autoras a plantear reflexiones y recomendaciones.

Originalidad / Valor añadido: Evalúa el impacto de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y plantea una reflexión sobre el grado de cumplimiento de la misma.

Palabras clave: negociación colectiva, igualdad de género, sector de la construcción, condiciones laborales, enfoque de género

Códigos JEL: J52, M55

Title: Impact of the law for effective equality between women and men in the content of collective bargaining in Andalusian construction sector

Abstract

Purpose: This article analyzes the contents of the Fourth General Construction Agreement 2007-2011 and Provincial Collective Agreements of the region of Andalusia in order to understand the impact of the Law 3 / 2007 for Effective Equality between Women and Men in collective bargaining in construction sector.

Design/methodology: It has been compiled and analyzed the contents of the nine agreements, at all times has been applied a gender perspective in order to identify clauses and provisions so, these guarantee the real sexual equality or search it in working conditions.

Findings: This article reveals that collective bargaining in Andalusian construction sector is not playing the important role that has been given to revitalize and guarantee that equality and, therefore, this has encouraged the authoress to raising reflections and recommendations.

Originality/value: It evaluates the impact of the law for Effective Equality between Women and Men and reflects on the degree of compliance with this law.

Keywords: collective bargaining, gender equality, the construction industry, working conditions, gender

Jel Codes: J52, M55

1. Introducción

Investigaciones recientes sobre la incorporación de la búsqueda de la igualdad en los convenios colectivos han coincidido en la tímida aparición de cláusulas y

disposiciones como contenido de los mismos, y aún peor, la existencia aún de desigualdades por razón de género. Diversas instituciones y asociaciones sindicales han publicado informes y estudios recientes sobre ello (Fundación 1º de Mayo, 2009; Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008; Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009; Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres, 2009; Secretaría General Técnica, 2009; Secretaría de la Mujer UGT Andalucía, 2010). Artículos publicados en revistas (Núñez-Cortés, 2011; Mendoza, 2010; Torres, Matus, Calderón & Gómez, 2007; Torres, Matus, Calderón, Gómez, Montero y Serrano, 2007) así como el libro de Wilfredo Sanguineti (2011) y Núñez-Cortés y Castro (2011) ponen igualmente de manifiesto los sesgos de género que se aprecian en la negociación colectiva de medidas o instrumentos orientados a lograr la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El convenio colectivo es la norma laboral por antonomasia, y a diferencia de la Ley o de la propia Constitución, encierra un componente democratizador en la conformación del Derecho, ya que permite la intervención directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida la norma, los propios sujetos protagonistas del escenario laboral: empresariado y representantes de las trabajadoras y trabajadores; dotando de potestad a estos agentes para introducir cambios relevantes en materia de relaciones laborales en el derecho privado. Constituye, pues, un compromiso bilateral y colectivo, cuyo objeto es la regulación de las condiciones de trabajo y empleo (Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres, 2009, p.56). En relación a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, el convenio colectivo es el instrumento básico para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral, está legitimado para incorporar cuestiones para la promoción de la igualdad real y efectiva en las empresas privadas así como para acordar medidas específicas dirigidas a erradicar desigualdades históricas hacia las mujeres tal y como recoge el Capítulo III del Título IV de la Ley 3/2007 Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y el artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La LOIEMH encomienda a la negociación colectiva el establecer medidas de acción positiva, la previsión de su inclusión en los planes de igualdad de las empresas, y la obligatoriedad de negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran los planes de igualdad en determinados supuestos.

En el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores se recoge "el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el

alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Asimismo, en el artículo 17.4 se indica que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, así como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Además el convenio colectivo está centrado en un ámbito temporal y espacial mucho más concreto que la Ley, permitiendo así una intervención más efectiva en la detección y erradicación de las discriminaciones (Castellano & UGT-ANDALUCIA, 2010). Podría decirse que para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, la fórmula más adecuada, sería la incorporación de la transversalidad de la perspectiva 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,...). Incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva significa que en todo el proceso de negociación se tenga en cuenta y se incluyan los derechos de las trabajadoras y sus mejoras, para que en su aplicación, el convenio sea equitativo para toda la población trabajadora a la que afecte. Algo tan fácil de entender y, a vista de los resultados, tan difícil de aplicar.

A pesar de estar legitimada, la realidad nos pone de manifiesto la no actuación o escasa incorporación de medidas por la igualdad en la negociación colectiva. Entre los factores que frenan al sector privado a cumplir con el imperativo legal podemos apuntar, entre otros, la situación económica del sector y del país, las características del tejido empresarial, las características del sector productivo, los valores de los hombres y mujeres que participan en las mesas de negociación, así como su grado de concienciación, compromiso y formación específica en igualdad de trato y de oportunidades; y todo ello, sin querer restar protagonismo a la cultura general de la sociedad.

La difícil situación en la que se encuentra sumergida la economía es bien distinta a cuando se promulgó la Ley 3/2007. Esta ley que en sus primeros tiempos de vida dio un fuerte impulso a plantear medidas de igualdad en las mesas de negociación, se vio rápidamente frenada por la crisis económica. La destrucción de empleo dificulta el contexto de la negociación colectiva haciendo que el tema central de

negociación sea el mantenimiento de las mejoras y medidas laborales ya pactadas. A esto habría que añadir la dificultad de plantear sobre la mesa medidas concretas desde la perspectiva de género, y más aún de argumentarlas en términos económicos. Estas circunstancias adversas en que se contextualiza la negociación colectiva como consecuencia de la crisis económica ha desembocado en un "parón" y receso de la negociación colectiva y en la ruptura del acuerdo social. A pesar de todo esto, la negociación no debe mermar ni sus contenidos ni su extensión; al contrario, puede y debe verse interpretada como un factor que complementa el avance hacia otro modelo productivo (Torres, Matus, Calderón y Gómez, 2008). Se hace, por tanto, necesaria una mayor participación de trabajadores y trabajadoras en la definición de las condiciones de trabajo para obtener los resultados requeridos con criterios no discriminatorios (Bajo, Llopis & Arroyo, 2009).

Otra de las causas apunta hacia las características del tejido empresarial compuesto mayoritariamente por pymes (pequeñas y medianas empresas) y por microempresas exentas de la obligación de elaborar un Plan de Igualdad al tener menos de 250 trabajadores/as, lo cual repercute en que buena parte de la responsabilidad de la implantación de la igualdad de trato y oportunidades en el mercado laboral, en nuestro caso andaluz, recaiga en la negociación colectiva y, concretamente en los textos de los convenios colectivos sectoriales y de grupos de empresas. La no obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad no implica que la empresa no esté obligada a adoptar medidas que sean tendentes a evitar o corregir situaciones que supongan discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, sino que se hará a través de la negociación colectiva.

Por otro lado, el mercado laboral, entorno sociológico y cultural donde deben ser aplicados los mecanismos por la igualdad objeto del presente estudio, es un espacio muy masculinizado, que dificulta y ralentiza el proceso de implantación de medidas que buscan la igualdad de género en el ámbito sociolaboral. La negociación colectiva adquiere un importante papel como factor dinamizador de la igualdad, aunque es probable que no pueda trascender a su masculinizado entorno cultural, y por ello no garantice por sí misma unas condiciones de empleo y de trabajo sin sesgos de género (Torres, Matus, Calderón y Gómez, 2008). Este entorno masculinizado se ve agravado en el sector de la construcción, sector más masculinizado de todos en el que la participación de la mujer ha sido y sigue siendo escasa (Infante, Román & Traverso, 2009).

A esta cadena de condicionantes nos queda añadir un importante eslabón que condiciona en gran medida la existencia o no de medidas por la igualdad de trato y

oportunidades en los convenios colectivos: los valores de quienes participan en las mesas de negociación, siendo muy escasa la presencia de mujeres a la hora de negociar, así como su grado de concienciación, compromiso y formación específica en género e igualdad.

2. Objetivo

Una de las principales motivaciones que estimuló el estudio de la negociación colectiva en el sector de la construcción se encuentra en el interés por conocer el impacto de la entrada en vigor de la Ley 3/2007 Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en las condiciones laborales de dicho sector.

Tomando como punto de partida las tres funciones que la Ley 3/2007 (LOIEMH) encomienda a la negociación colectiva: erradicación de las discriminaciones, desarrollo de medidas de acción positiva para la promoción de la igualdad, y negociación de Planes de Igualdad y Protocolos de Actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; el principal objetivo de este trabajo ha sido conocer el grado de incorporación de acciones encaminadas a cumplir dichas funciones en la Negociación Colectiva vigente del Sector de la Construcción, cuyo ámbito territorial afecte a la comunidad autónoma de Andalucía.

La búsqueda de este objetivo lleva implícito un segundo objetivo, cual es el conocer el grado de cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género en los convenios colectivos del sector de la construcción de ámbito andaluz.

Para alcanzar dicho objetivo global se ha procedido a revisar los textos de los convenios colectivos, tanto de ámbito estatal como provincial, con el fin de:

1. Identificar si contemplan la creación de Comisiones Paritarias de Igualdad de oportunidades que tengan competencias de vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, cuyo último objetivo sea la protección frente a las mismas y la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad incluidas en el convenio y la evaluación sobre el grado de cumplimiento efectivo de las medidas tanto legales como convencionales al respecto y de los resultados logrados.
2. Buscar la presencia de medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades, tales como:

- 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 de los acosos sexual y moral por razón de género.
- Inclusión de los derechos de las víctimas de violencia de género.

3. 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.

Se trata, por tanto, de un análisis de impacto de la LOIEMH en los textos de los convenios colectivos objeto de estudio tras su entrada en vigor.

3. Metodología

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.

Por ello se ha recopilado y analizado 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 encuentran vigentes o, en su defecto, los últimos publicados.

Para obtener los textos vigentes de la negociación colectiva andaluza del sector de la construcción se han consultado fuentes diversas, a fin de confirmar la información hallada, relacionándose a continuación las siguientes:

- *Páginas web de organismos oficiales estatales*, como la del Ministerio de Trabajo e Inmigración, donde, según la codificación CNAE-2009, tipo de acuerdo y alcance del mismo, se ha consultado el código del convenio general sectorial y su texto oficial.
- *Páginas web de organismos oficiales autonómicos*, como la Consejería de Empleo, donde se han consultado la relación de convenios colectivos provinciales e interprovinciales, extraídas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).
- *Páginas web de entidades sindicales*, como son Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), en las que se han consultado los textos íntegros de los convenios publicados, así como de las posibles modificaciones y comentarios a los mismos.
- *Confederaciones privadas del sector*, como la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y su filial provincial Confederación de Empresarios de Sevilla (CES).
- *Bases de datos de textos de contenido jurídico y legal*, como son las páginas web de www.derecho.com y www.noticiasjuridicas.com, cuyos contenidos ha facilitado la búsqueda de datos complementarios, así como comentarios de interés de los mismos.

A continuación se detalla la relación de convenios colectivos objeto de análisis de este estudio (Figura 1), todos publicados después de la entrada en vigor de la LOIEMH.

La vigencia de la ley de igualdad 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.

La LOIEMH nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva. 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.

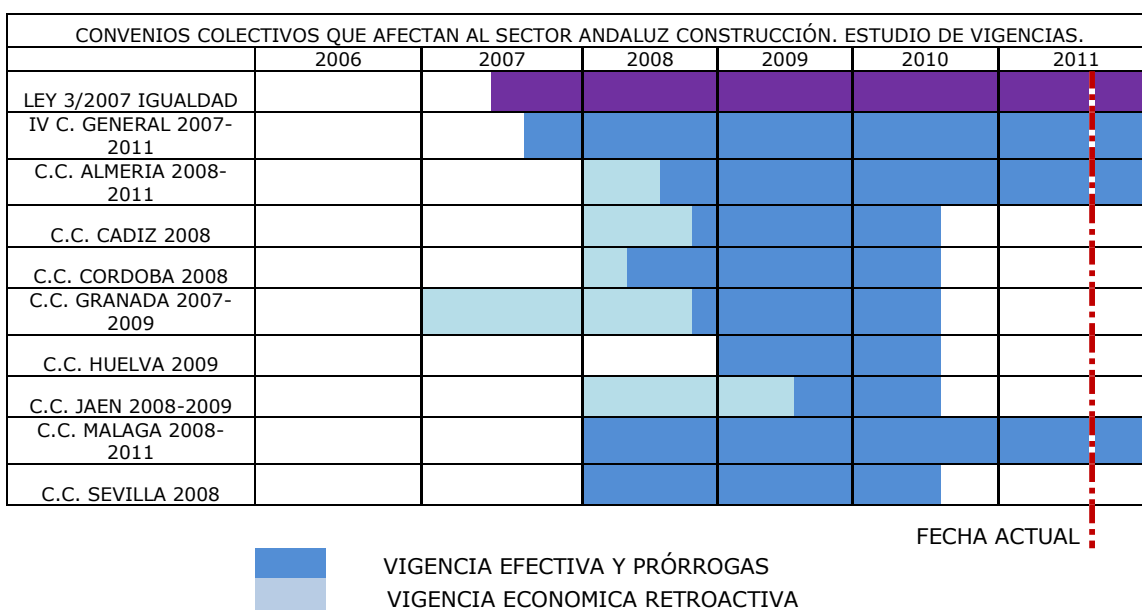


Figura 1. Representación cronológica de la vigencia de los Convenios Colectivos Sectoriales en Andalucía

4. Resultados del estudio

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 (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.

Negociación colectiva de ámbito estatal

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.

Debido a lo extenso del articulado objeto de estudio, se analizan cada una de las materias bajo una perspectiva de género, indicando, en su caso, la existencia o no de medidas y discriminaciones detectadas.

Condiciones generales de ingreso y Contrataciones

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.

Clasificación profesional

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 2).

Disposición transitoria primera.
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:
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.

Figura 2. Clasificación profesional vigente. (Transitoria primera. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción)

Ordenación y Prestación del trabajo, Productividad y tablas de rendimiento, Promoción en el trabajo y Percepciones económicas

En estos capítulos no se hace 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 desigualdad 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, Llopis & Arroyo, 2009).

Tiempo de trabajo

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 en media hora diaria (art. 70, apdo. 4).

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 indirectamente como una desigualdad, si se compara con el resto del articulado.

Movilidad funcional y geográfica

Los capítulos de *Movilidad funcional y geográfica* tampoco mencionan medidas de igualdad, aun cuando se abordan los casos de cambio de puesto de trabajo por motivos diversos, y no se contempla el caso de medidas de acción positiva para trabajadoras embarazadas o en situación de riesgo especial.

Suspensión de la relación laboral y Faltas y sanciones

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.

Representantes de los trabajadores

Es destacable, en términos negativos, la falta de incorporación de la perspectiva de género y de medidas que garanticen la participación de mujeres en este 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 sensibilidad y compromiso en cuestión de género e igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

Comisiones mixtas

Se establecen Comisiones mixtas, con funciones, competencias y procedimientos detallados en el convenio, entre las que no se incluye la creación de una Comisión Paritaria de Igualdad. No obstante, sí se consideran las siguientes, en cuyo contenido no se encuentra referencia alguna en materia de igualdad:

- Comisión Paritaria, para la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo establecido en el convenio)
- Comisión Sectorial de productividad
- Comisión Paritaria Sectorial de formación profesional
- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo.

Al margen del análisis por materias ya realizado, y considerando la forma y no el contenido del convenio, se aprecia un mal uso del lenguaje, al ser el masculino empleado a lo largo de todo el texto como genérico, y refiriéndose tan solo 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 un lenguaje que integre a ambos sexos y de la 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 y Modelo de recibo de Finiquito de la Relación, 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.

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 2007-2011		
MATERIAS EXCLUSIVAS	MEDIDAS DE IGUALDAD	DESIGUALDADES
Condiciones de ingreso en el trabajo	No se establecen	
Contratación	No se establecen	
Clasificación profesional	No se establecen	Desigualdad 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	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 laboral	No se establecen	
Faltas y sanciones	No se establecen	
Representantes de los trabajadores	No se establecen	
Comisiones mixtas	No se establecen	No se contempla una Comisión Paritaria de Igualdad
Anexos	No se establecen	Falta de indicación de género femenino en los modelos tipo. (Anexos II y III.)

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

En la Tabla 1 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.

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 ha procedido a estudiar las cuestiones en materia de implantación de medidas de igualdad y discriminaciones, en su caso, detectadas en los siguientes convenios provinciales de Andalucía.

Es notoria la extensión del análisis dedicado al convenio de la provincia de Sevilla, motivado tanto por su relevancia territorial y de productividad en el sector andaluz de la construcción, como por ser el único convenio provincial que desarrolla materias que le son competencia específica, frente al resto de convenios provinciales que no incluyen medidas de desarrollo.

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.

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).

Medidas 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).

Incompatibilidad del derecho a la lactancia con el de reducción de jornada para trabajadoras con hijo/a menor de 9 meses

En el artículo 59 Permisos y licencias, se localiza la incompatibilidad del disfrute del derecho de reducción de jornada que puede ser disfrutado por todo trabajador/a que tenga a su cuidado a algún menor de 8 años o a una persona dependiente (art. 59.4); determinándose que esta reducción es incompatible con el derecho a la lactancia en los primeros nueve meses de vida del menor (art. 59.3). Resulta más que llamativo el hecho de que, en éste último caso, solo se concede una ausencia de 1 hora diaria para la lactancia, o reducir la jornada en ½ hora.

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, el acuerdo 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. Las partes firmantes se obligan a: 1. Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género, 2. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada, 3. Desarrollar y, en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral. 4. Desarrollar y, en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Este hecho no supone un importante avance, ya que son consideraciones incluidas en leyes vigentes y que afectan a este convenio. No se recogen medidas concretas

para ello, quedando el compromiso en una declaración de intenciones. Para una implantación progresiva de estos principios sería necesario realizar una profunda revisión del articulado e inclusión de dichas medidas para que la transversalidad de género se implantara de forma eficaz.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA PARA EL AÑO 2008		
MATERIAS ESPECIFICAS	MEDIDAS DE IGUALDAD	DESIGUALDADES
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)	
Permisos y licencias	Las mismas que el convenio general estatal	Incompatibilidad del derecho a la lactancia con el de la reducción de jornada (art. 59.3 y 59.4)
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 Servicios 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	Discriminación 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 igualdad y no discriminación (acuerdo quinto, temas A, B y C)	

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

Todas estas consideraciones analizadas se representan en la Tabla 2 en la que se detallan las medidas en materia de igualdad y discriminaciones comentadas.

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.

5. Conclusiones y sugerencias

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. Si bien la legislación actual obliga a la representación empresarial y a la de los trabajadores y trabajadoras a incluir medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de negociación colectiva, la realidad observada tras el estudio de los contenidos de los nueve convenios, el general del sector y los de cada provincia andaluza, nos muestra que existe una falta de interés por incorporar medidas para la promoción de la igualdad en el sector de la construcción y un incumplimiento de dicho mandato. La incorporación de medidas que garanticen el disfrute de unas

condiciones de trabajo y empleo en igualdad no es sólo una cuestión legal, ya que se advierte que dichos convenios colectivos, todos ellos publicados después de la entrada en vigor de la LOIEMH, presentan carencias en materia de igualdad de género.

Además, esta falta de interés se pone de manifiesto en el Convenio General donde 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. Este hecho no puede, por tanto, excusarse por motivos de organización por cercanía a la ley, ni redacción del texto, constituyendo un agravio a la legislación de igualdad de género. El Convenio General constituye el modelo de negociación a seguir, extrapolándose este desinterés a los convenios colectivos de rango inferior, responsabilidad que debería afrontar por el ámbito de aplicación territorial del mismo.

En el articulado de los convenios analizados no se aprecia la mención concreta de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, o la prohibición de que exista una discriminación por razón de género en la regulación de ciertas condiciones de trabajo. La única referencia a la igualdad de mujeres y hombres se encuentra en el convenio de la provincia de Sevilla que incorpora en su disposición undécima una declaración de intenciones relacionadas con la eliminación de discriminaciones, aplicación de principio de no discriminación, desarrollo de ley de conciliación y medidas de protección contra violencia de género. Si bien es de agradecer las buenas intenciones, estas cláusulas declarativas que no llegan a un mínimo grado de concreción de acciones o medidas, no pueden alcanzar los objetivos de diagnosticar la realidad y de adoptar medidas correctoras o preventivas para su erradicación.

En ninguno de los convenios se contempla la creación de Comisiones Paritarias de Igualdad. No se acuerdan compromisos para la creación de comisiones y/o procedimientos específicos con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales del sector de la construcción.

A pesar del importante papel que juega el convenio Colectivo General del sector de la construcción por los principios de jerarquía, complementariedad y subsidiariedad con respecto a los convenios de rango inferior, y cuya aplicación hace que se le reserve una serie de materias de competencia exclusiva, se aprecia una mínima presencia de medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones laborales. Las

cláusulas que se contemplan están relacionadas con vacaciones, permiso de licencias, suspensión de la relación laboral y excedencias, orientadas a mujeres en situación de embarazo, lactancia y cuidado de hijos/as, pero son mínimas en cuanto a la ampliación y mejora de los derechos en el marco legislativo quedando muchos otros sin recoger.

Destaca el convenio provincial de Sevilla que si incorpora, además de las medidas del convenio general, otras de protección a mujeres víctimas de violencia de género, medidas de acción positiva para mujeres embarazadas o en período de lactancia y de conciliación de la vida laboral y familiar. Señalar negativamente la incompatibilidad detectada en el disfrute del derecho a la lactancia con hijo/a menor de nueve meses y el de reducción de jornada en caso de cuidado a un menor hasta los ocho años.

Resulta llamativo que el Convenio Provincial de Huelva para el año 2009 sea prácticamente una réplica del convenio general y no lo mejore. Presenta carencias en medidas de igualdad que si 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.

En ninguno de los convenios estudiados se menciona expresamente la necesidad de contemplar un plan de igualdad. No se incorpora una cláusula en la que se establezca la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores/as, ni se recomienda para empresas con plantilla inferior a tal número. Además, no se recoge lo estipulado en la regulación legal ya que ni siquiera se menciona la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Se aprecia un uso incorrecto del lenguaje en la redacción de los textos de los convenios, redactándose en masculino todos ellos, a excepción del de Córdoba que hace un intento en el cuidado de las formas. Existe un uso extendido del masculino quizá por considerar que el masculino engloba y representa al femenino. No obstante, esta suposición no se da, al contemplar el uso sexista del lenguaje en el que se incurre al emplear el masculino para la denominación de todas las categorías profesionales a excepción del uso del lenguaje en masculino y femenino para la categoría "limpiador/a". Esto podría interpretarse como que el único trabajo posible a desempeñar por la mujer fuera el de personal de la limpieza. En los

anexos I y II del convenio provincial de Sevilla, se recoge expresamente el puesto "mujer de limpieza", único puesto redactado en femenino. Señalar también que en ninguno de los convenios colectivos se utilizan cláusulas de género neutro para salvar esta dificultad si recogidas en convenios de otros sectores de actividad, como pudiera ser "(...) se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja" (Mendoza, 2010).

Lamentablemente no parece que la LOIEMH esté teniendo eco en la negociación colectiva andaluza de un sector tan masculinizado como es el de la construcción. La negociación colectiva de este sector andaluz no aprovecha las llamadas que le hace la LOIEMH para desarrollar medidas de acción positiva, negociar Planes de Igualdad y Protocolos de Actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y erradicar las discriminaciones. Esta conclusión general sintoniza con los resultados obtenidos en otros estudios como el de Wilfredo Sanguinetti (2011) en el que los autores de la obra entienden que la negociación colectiva desarrollada en Castilla y León tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad no ha asumido aún el papel que ésta le asigna.

Sugerencias

La calidad de la negociación de medidas de igualdad queda condicionada al grado de formación y sensibilización en materias de género e igualdad. Por ello, en las mesas de negociación sería importante contar con la presencia de mujeres, y que tanto éstas como los hombres tengan formación en igualdad y estén sensibilizados, es decir, que los delegados y delegadas sindicales sean personas sensibles y expertas en la gestión de la igualdad. La incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, podría ser en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.

Esta sensibilización y formación deberá verse traducida en los textos de los convenios colectivos sectoriales y de grupos de empresas, los cuales deberían regular los siguientes aspectos (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO, 2007; Acuña, Artiles, García, Rivero & Travieso, 2008):

- Recoger expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as, o de un número inferior si se

acuerda por las partes. 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.

- Establecer medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito. Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con posibilidades de negociar a nivel de empresa.
- Elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

Consideramos necesario la intervención activa y efectiva de revisión del texto de los convenios para garantizar que se cumple lo que dicta el ordenamiento jurídico en materia de igualdad, tanto en lo referente a su forma (uso de un lenguaje no sexista) como a su contenido (inclusión de cláusulas que promuevan la igualdad y eliminen las discriminaciones). Este registro debería actuar como un filtro, evitando registrar aquellos convenios que no cumplan con la normativa. En nuestro ámbito andaluz, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales podría desempeñar un importante papel en este sentido.

Es nuestro interés completar el presente estudio con un análisis cualitativo que nos permita conocer las principales barreras a la incorporación de medidas que garanticen la igualdad real de trato y oportunidades en la negociación de los convenios colectivos. Para ello tenemos previsto realizar entrevistas con personal experto en negociación colectiva e igualdad de los principales sindicatos en Andalucía UGT y CCOO, y si fuera posible, con miembros que representan a la patronal en las mesas de negociación.

Referencias

ACUÑA, S.; ARTILES, A.M.; GARCÍA, E.; RIVERO, M.E.; TRAVIESO, M.V. (2008). *Negociar en Igualdad. Guía Sindical para la negociación colectiva*. CCOO Canarias.

- BAJO, F.S.; LLOPIS, E.; ARROYO, L. (2009). Análisis de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal. *Igualdad de género y negociación colectiva*, Informes de la Fundación, 14: 12-33.
- CASTELLANO, N.; UGT-ANDALUCIA (2010). Aplicación de la ley de igualdad: lagunas y barreras. Ponencia presentada en la *Jornada Igualdad en el empleo del Título Propio Agente de Igualdad*. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Sevilla. 26 marzo.
- COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT (2008). *La ley de igualdad y la Negociación Colectiva*. UGT. Madrid.
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (2009). *Estructura de la negociación colectiva*. Memoria negociación colectiva 2009. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.
- DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos*. Informe extraordinario. Gobierno Vasco.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2009). *Igualdad de género y negociación colectiva*, Informes de la Fundación. Madrid.
- INFANTE, M.; ROMÁN, M.; TRAVERSO, J. (2011). La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(4).
- MENDOZA, N. (2010). La Negociación Colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las Relaciones Laborales. *Relaciones Laborales*, Nº 13, Sección Negociación colectiva y conflictividad, Quincena del 8 al 23 Jul.
- NÚÑEZ-CORTÉS, P. (2011). La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva. La experiencia del gobierno de la Rioja. *Revista de Justicia Social*, 47.
- NÚÑEZ-CORTÉS, P.; CASTRO, M. (2011). *Mujeres y relaciones laborales en La Rioja. Igualdad y negociación colectiva en La Rioja*. Gobierno de La Rioja. Consejería de Industria, Innovación y Empleo, Logroño.
- SANGUINETI, W. (Director) (2011). *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva, Estudio a partir de la negociación colectiva de Castilla y León*. Editorial Bomarzo, Albacete.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO. Y GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL DE CC.OO (2007). *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO, Madrid.

SECRETARÍA DE LA MUJER UGT ANDALUCÍA (2010). *La negociación colectiva con perspectiva de género*. UGT Andalucía. Huelva.

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA (2009). *Derecho al trabajador en igualdad de oportunidades*. Unidad de Igualdad. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

TORRES, J.; MATUS, M.; CALDERÓN, F.; GÓMEZ, A. (2007). La incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos. El caso andaluz. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 88: 27-53.

TORRES, J.; MATUS, M.; CALDERÓN, F.; GÓMEZ, A. (2008). Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz". *Revista de Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 71: 197-209.

TORRES, J.; MATUS, M.; CALDERÓN, F.; GÓMEZ, A.; MONTERO, A.; SERRANO A. (2007). *Análisis de la incorporación de medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en los Convenios Colectivos suscritos en Andalucía*. Observatorio del Empleo y la Exclusión Social. Proyecto Equal-in-Red.

UGT (2008). *La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.

Intangible Capital, 2012 (www.intangiblecapital.org)



El artículo está con Reconocimiento-NoComercial 3.0 de Creative Commons. Puede copiarlo, distribuirlo y comunicarlo públicamente siempre que cite a su autor y a Intangible Capital. No lo utilice para fines comerciales. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/es/>