

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

**El principio de igualdad en la  
negociación colectiva, por Autores Varios  
(Carmen Sánchez Trigueros dir. y  
Djamil Tony Kahale Carrillo y  
Teresa Velasco Portero coords.)  
*Una reseña***

---

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, financia y publica esta investigación en materia de igualdad. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, dependiente del citado Ministerio, es un órgano que cuenta entre sus funciones el estudio, análisis y difusión de la negociación colectiva, al tener el encargo normativo de ser observatorio de la negociación colectiva. En uso de estas funciones, acordó encargar la realización de este estudio sobre el principio de igualdad en la negociación colectiva. El equipo de autores está dirigido por Doña Carmen Sánchez Trigueros y coordinado por D. Djamil Tony Kahale Carrillo (Director de mi doctorando, “La integración del principio de igualdad en la política andaluza de salud”) y Dña. Teresa Velasco Portero. El resto del equipo está compuesto por D. Ángel Arias Domínguez, Dña. Pilar Charro Baena, D. José Luján Alcaraz, Dña. Sofía Olarte Encabo y Dña. Alejandra Selma Penalva.

Así, la directora de la obra informa como objetivo principal de este trabajo el ofrecer una visión actualizada, desde un punto de vista práctico para el operador jurídico, de una materia que, siendo muy reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, suele abordarse de manera muy fragmentada y sectorial.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007, en adelante LOI), fue promulgada con una idea clara, cambiar una realidad social, mediante la adopción de instrumentos normativos y actuaciones políticas

para la consecución de una sociedad más igualitaria.

Desde la propia Exposición de Motivos de la Ley se recoge que, desde el ámbito internacional, desde la Unión Europea y desde nuestra propia Constitución, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo, son principios jurídicos universales en torno a los cuales deben desarrollarse las políticas de los Estados. La publicación de la Ley a nuestro parecer resulta fundamental pues como recoge el propio apartado segundo de la Exposición de Motivos, el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso importante, ha resultado insuficiente puesto que aspectos como la «violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar», siguen estando presentes.

Es por esto por lo que la ley nace con la vocación de eliminar los obstáculos sociales que aún perviven y para erradicar las discriminaciones por razón de sexo que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres, exigencia que no hay que olvidar que viene ya impuesta por mandato constitucional, como se vio con el análisis del articulado de nuestra Constitución.

Como derivación de ese mandato constitucional debe tenerse en cuenta que, ya que la Constitución establece una obligación hacia los poderes públicos de velar y defender dicha igualdad (relación entre los artículos 9.2 y 14 CE), será necesario proyectar políticas públicas que alcancen a los tres niveles tanto estatal, autonómico como local, pues la Constitución faculta con la asunción de competencias a los tres ámbitos y solo podrá conseguirse si todas las Administraciones se suman al objetivo de conseguir la efectividad práctica de la ley. Esta, nace con el objetivo de resolver el incumplimiento sistemático que tiene lugar de las disposiciones constitucionales dirigidas a lograr la efectividad de la igualdad en el plano real. Faltaba por tanto, un texto normativo con el que englobar todo lo referente a la aplicación del principio de igualdad pero sobre todo que produjera cambios de actuación, tanto en la esfera pública como la privada, así como un impacto en otros textos legales que se verán modificados para ajustarse a lo establecido por la LOI, caso de los convenios colectivos.

Durante veinte capítulos, el lector podrá ahondar en una materia que, bajo mi punto de vista, es imprescindible el trabajarla. Tratar y ordenar, aún más, en campos como el laboral. Nos creemos una sociedad moderna que, pero que en materia de igualdad, aún queda mucho por hacer.

Iniciamos el temario con la proclamación de compromisos generales sobre igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista por parte de los propios convenios colectivos. Su autoría corresponde a José Luján Alcaraz y Alejandra Selma Penalva. Estos mismos autores tratan las comisiones de igualdad, una figura incorporada por la mayoría de los planes de igualdad, así como por numerosos convenios colectivos, y que mejora notablemente la pluralidad de representación laboral. El estudio nos informa que entre las funciones que se suelen atribuir a la comisión de igualdad, se encuentra la de elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras. Son ellos también los encargados de investigar los planes de igualdad.

El acceso al empleo, la contratación y la promoción, excedencias por motivos familiares y excedencia voluntaria son tratados por la Dra. Charro Baena. La flexibilidad interna, conciliación de la vida familiar y régimen sancionador por el Dr. Arias Domínguez.

La Dra. Sofía Olarte Encabo trabaja la discriminación retributiva y discriminación retributiva. Así como la discriminación en materia de prevención de riesgos laborales. En la actualidad los convenios colectivos contienen cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales, a la seguridad y salud de los trabajadores. Pero el género en materia de prevención de riesgos laborales es considerado en los convenios colectivos casi exclusivamente en relación con el embarazo y la lactancia, contemplando medidas como la movilidad funcional, la adaptación del puesto de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo, sin mejorar ni ampliar las previsiones del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tiempo de trabajo y su organización, la discriminación por enfermedad o incapacidad, por apariencia, racial y religiosa son investigados por María Teresa Velasco Portero. La Dra. Velasco Portero explica que la negociación colectiva contiene diversas previsiones con respecto a las situaciones de enfermedad o accidente del trabajador, no tanto en relación con la prevención o prohibición de discriminaciones, ya que no aparece expresamente mencionada en las cláusulas generales antidiscriminatorias, como en cuanto a medidas asistenciales. Las menciones son relativas a dos cuestiones: por una parte, el reconocimiento de ciertos permisos por motivos de enfermedad; y, por otra, el establecimiento de complementos asistenciales para los casos en que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal.

El profesor de la UDIMA, profesional al que conozco personalmente, el

Dr. Kahale Carrillo, trata el acoso, la violencia de género, la discriminación sindical, por edad, sexual, de identidad, y la discapacidad en los convenios colectivos. Como profesor experto en derecho sindical, políticas de igualdad e integración; trata los citados temas desde una perspectiva objetiva y muy justificada. Destacar por la gran repercusión social el tratamiento de la violencia de género en la negociación colectiva. Solo una quinta parte de ellos ha prestado atención específica al problema, lo que de por sí ya muestra un terreno en el que debe avanzarse de manera relevante.

Son cientos los convenios colectivos estudiados e investigados, de los cuales se extrajeron las conclusiones de este estudio. Citar algunos como Convenio Colectivo (CC) de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes. CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocidas. CC estatal de las empresas de seguridad. CC estatal de pastas, papel y cartón. CC nacional para las industrias de pastas alimenticias. CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. CC estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados. CC estatal de jardinería. CC para empresas del sector de harinas panificables y sémolas. CC estatal de gestorías administrativas. CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015. CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. CC interprovincial para el comercio de flores y plantas. CC de la industria azucarera para el periodo 2013-2014. CC nacional de autoescuelas. Y un largo etcétera.

En términos generales, considero que el libro es una fantástica obra. Que recopila la situación actual de los convenios colectivos en relación al principio de igualdad. Un espejo del ámbito laboral frente a un precepto que no es considerado aún lo suficiente por las partes implicadas en un convenio colectivo.

Francisco Quiñonero Méndez \*

---

\* Doctorando de la Universidad a Distancia de Madrid.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*