




Organización
Internacional
del Trabajo

A photograph showing two hands, one from the top left and one from the bottom right, reaching towards several blue 3D puzzle pieces arranged in a circular pattern on a light blue background with faint grid lines. The puzzle pieces are interlocking, symbolizing collaboration and the assembly of a whole.

Igualdad de género en la negociación colectiva

Análisis desde la perspectiva de género
de los convenios colectivos vigentes en
Centroamérica y República Dominicana

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana.

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013

Negociación colectiva, igualdad de derechos, género, derechos sindicales, América Central, República Dominicana.
13.06.5

ISBN 978-92-2-327374-3 (print)

ISBN 978-92-2-327375-0 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Este documento fue elaborado en el marco del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco implementado por el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT.

El documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas de dicho departamento ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Investigación: Laura Otero Norza

Coordinación y supervisión: María José Chamorro y Bente Sorensen

Revisión: Adolfo Ciudad, Tania Caron y Oscar Valverde

Edición: Alely Pinto Bautista

Tabla de abreviaturas	7
Presentación	9
Introducción	11
Estructura del informe de investigación	12
1. La negociación colectiva y los principios de igualdad y no discriminación: una indisoluble relación de los Derechos Fundamentales del Trabajo	15
1.1. Los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo	15
1.2. Los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación: un marco para la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones del trabajo	17
1.2.1 La construcción de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación y el género como causa de discriminación en el empleo	17
1.2.2 La igualdad y no discriminación de género. Un breve repaso de la normativa internacional del trabajo y su incorporación a los ordenamientos de la subregión ..	21
1.3. La negociación colectiva como instrumento para la igualdad y no discriminación de género	32
1.3.1 El derecho fundamental de negociación colectiva en los sistemas negociales de la subregión	32
1.4. Negociando para la igualdad y no discriminación de género: los logros y los riesgos	39
1.4.1 Las funciones de la negociación colectiva para la igualdad y no discriminación de género	39
1.4.2 La transversalidad de género	41
1.4.3 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	43
1.4.4 El riesgo de las cláusulas discriminatorias	44

2. La igualdad y no discriminación de género en la negociación colectiva de Centroamérica y República Dominicana	47
2.1. Aspectos preliminares y metodológicos.....	47
2.2. Las medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación de género, por materia ..	51
2.2.1 Promoción de la igualdad y no discriminación de género.....	52
2.2.2 Trabajo de las mujeres	54
2.2.3 Acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales	55
2.2.4 Sistemas de clasificación y retribución profesional	62
2.2.5 Salud y seguridad laboral.....	65
2.2.6 Maternidad, lactancia y paternidad	67
2.2.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	70
2.2.8 Acoso sexual, acoso laboral y violencia de género	73
3. Las buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación de género en otros sistemas negociales	79
3.1. Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación de género de otros sistemas negociales que pueden ser aplicables a los países de la subregión, por materia.....	80
3.1.1 En el acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales.....	80
3.1.2 En los sistemas de clasificación y retribución profesional.....	83
3.1.3 En la salud y seguridad laboral	83
3.1.4 En la maternidad, lactancia y paternidad	84
3.1.5 En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	86
3.1.6 En la violencia de género, acoso sexual y acoso laboral	88
CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	97

TABLA DE ABREVIATURAS

Siglas	Nombre
C	Convenio
C.C.	Convenio colectivo o convención colectiva
CEACR	Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT
CP	Constitución Política
CR	Costa Rica
CT	Código de Trabajo
ES	El Salvador
GT	Guatemala
HN	Honduras
LOI	Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de España, Ley 3/2007 de 22 de marzo
NI	Nicaragua
OIT	Organización Internacional del Trabajo
P.I.	Plan de igualdad
PN	Panamá
RD, R. Dominicana o Rep. Dom.	República Dominicana
Subregión	RD, CR, PN, NI, HN, GT, ES

El derecho de sindicación y de negociación colectiva así como la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación son derechos fundamentales reconocidos en la Declaración de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Son, por ende, herramientas imprescindibles para lograr el trabajo decente en una región con grandes déficits de diálogo como camino para resolver conflictos y altas tasas de desigualdad, entre ellas las de género.

La OIT, en un reciente análisis sobre la situación del diálogo social en nuestra subregión, advertía que un avance importante es que todos los actores del mundo del trabajo, en todos los países, reconocen la importancia del diálogo para llegar a acuerdos duraderos que contribuyan a la paz social y el desarrollo sostenible. Sin embargo, la falta de conclusión positiva de muchas mesas de diálogo y, sobre todo, las dificultades para dar seguimiento y cumplir con los acuerdos a los que se arriban, son todavía, según ese mismo análisis, asignaturas pendientes. Si estas conclusiones aplican para los grandes procesos de diálogo en los niveles nacionales, también lo hacen para la forma más genuina de diálogo a nivel de empresa, la negociación colectiva, que tampoco es una práctica generalizada en los países centroamericanos.

Si las tasas de afiliación en general son bajas en Centroamérica por los problemas señalados, son aún mucho más bajas para las mujeres, en parte porque los sectores donde ellas se integran mayoritariamente no han sido sectores con fuerte presencia sindical, como el trabajo doméstico o el sector informal. Pero también hay razones a lo interno del movimiento sindical, como se ha reconocido desde los procesos de auto-reforma sindical, donde se destaca la necesidad de realizar transformaciones internas que democratizen las organizaciones y que alienten una mayor participación de las mujeres en la vida sindical. Esta escasa participación de las mujeres en las estructuras sindicales tiene su reflejo en la poca presencia de mujeres en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, como se confirma en este estudio.

Nos gustaría señalar que esta investigación, eminentemente jurídica, es pionera en la región de Centroamérica y República Dominicana, por cuanto estudios de esta naturaleza se habían desarrollado previamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países de Sudamérica, que

tienen una realidad negocial muy diferente a la Centroamericana. El momento en que se realiza esta investigación no es casual, pues la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha venido creciendo de manera sostenida hasta llegar al 40% y las mujeres se han convertido en muchos países en la fuerza de trabajo mejor formada y más dinámica de la economía. Sin embargo, también es cierto que son ellas las que enfrentan mayores problemas de empleo, tanto de desempleo como de subempleo, mayor representación en la economía informal y tienen salarios más bajos que los hombres.

Es hora, por tanto, de analizar en profundidad lo que ha sucedido en materia de negociación colectiva e igualdad de género en la región. Para ello, se han analizado 210 convenios colectivos vigentes de los siete países de la región. Aunque la muestra no es representativa, sí incorpora tanto convenios del sector público (76) como del privado (134), tanto de sectores que pueden calificarse de masculinizados (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más feminizados (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación).

El análisis de la información muestra que en general los convenios colectivos no se han conformado con reiterar pasajes legales sino que han ido más allá estableciendo medidas innovadoras para promover la igualdad de género, sobre todo en temas como el de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, donde hay un vacío legal importante. La investigación también señala que hay todavía retos importantes que enfrentar, y por eso se rescatan algunas buenas prácticas de otros países que pudieran servir de inspiración a las comisiones negociadoras de esta región en el futuro.

Entregamos este estudio a la sociedad centroamericana, con el objetivo de visibilizar el potencial que la negociación colectiva tiene como herramienta para promover condiciones de trabajo más igualitarias en los propios centros de trabajo, haciendo así realidad dos de los pilares del trabajo decente, el diálogo social y el combate a la discriminación.

Virgilio Levaggi

Director

La igualdad real entre mujeres y hombres se presenta en las sociedades actuales como un requerimiento generalizado, globalizado y transversal, y es uno de los más importantes y deseables retos por cumplir. Los países de Centroamérica y República Dominicana no escapan de esta realidad.

Lo cierto es que para avanzar en esta tarea, aún pendiente, la legislación no ha sido la única respuesta, tampoco la más efectiva, porque el reto de la igualdad real en ámbito laboral tiene una naturaleza transversal que requiere respuestas también transversales, implementando la perspectiva de género en la totalidad de las instituciones que conforman la relación de trabajo.

Es precisamente en este terreno donde la negociación colectiva y la igualdad de género encuentran un lugar común, siendo sus institutos, particularmente el convenio colectivo, instrumentos necesarios para la promoción de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género. Por esta razón, la negociación colectiva es percibida como un medio especialmente idóneo para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, y para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres en los mercados de trabajo. Esto es así no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

La negociación colectiva y los principios de igualdad de género y la prohibición de discriminación por esta causa, guardan elementos comunes que afirman esa necesaria interrelación. Uno de esos elementos, es su configuración como Derechos Fundamentales del Trabajo, condición que reconoce y afirma la Organización Internacional del Trabajo en su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). En el primer instrumento ambos derechos conforman los principios vertebradores de la OIT que servirán como criterios de aplicación de los demás derechos de “inspiración igualitaria y democrática”. En la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, se insiste en que para dar aplicación al mandato constitucional de la OIT, los compromisos de los Miembros de la Organización deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, como el de “respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia no

sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos¹”.

No obstante, a pesar de la estrecha relación que une a los derechos fundamentales de la negociación colectiva, la igualdad y la lucha contra la discriminación de género, en general, han transitado de manera separada, sin haber logrado uniones sólidas e indisolubles en la práctica de los sistemas laborales. El contrapeso a este independiente desarrollo se desprende del Convenio núm. 111, que exige a los Estados miembros que ratifiquen este instrumento “tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política”.

A partir de este fundamento, la OIT ha venido fomentando y fortaleciendo el desarrollo conjunto de estos derechos. En nuestra subregión, conformada por Centroamérica y República Dominicana, se han realizado estudios comparados en materia de igualdad y no discriminación de género, sin embargo, se han enfocado en el estudio de los ordenamientos internos. Además, se ha analizado el derecho de la negociación colectiva y la situación del diálogo social. Sin embargo, no se ha realizado un estudio conjunto de estos derechos fundamentales, la igualdad y no discriminación de género en la negociación colectiva; aún más, no se ha estudiado el contenido de una muestra de convenios colectivos de la subregión para “tomar el pulso” a la realidad negocial desde una perspectiva de género, a fin de detectar sus principales bondades y falencias.

Asimismo, se pretende reforzar la indisoluble relación entre la negociación colectiva y la igualdad de género. Para que la inclusión de materias relacionadas con la igualdad en los convenios colectivos no sea una cuestión antojadiza, que dependa de la voluntad de los negociadores, de su conciencia equitativa y de su compromiso igualitario, sino que responda a los espacios predefinidos por la ley, y aún más, que sea una actitud lógica y natural de los negociadores, por la necesidad e importancia que supone el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo.

Estructura del informe de investigación

La estructura del informe comprende tres partes que se detallan a continuación:

Capítulo I: Se analizan los aspectos conceptuales de la negociación colectiva y la igualdad y no discriminación de género. Para ello, se parte del origen y construcción de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, de la necesaria interrelación del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación y el derecho de negociación colectiva, como derechos fundamentales del trabajo.

Asimismo, se estudian, por un lado, los derechos de igualdad y no discriminación, haciendo especial referencia al género, su nacimiento, evolución y regulación por los Convenios de la OIT, y su incorporación a los ordenamientos de los países de la subregión. Por otro lado, se estudian los Conve-


1 OIT: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, CIT, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

nios de la OIT que regulan la negociación colectiva, con especial referencia al convenio colectivo y su incorporación a los ordenamientos de los países de la subregión, con referencias a las particularidades de los sistemas negociales.

Por último, se analiza el papel o funciones que la negociación colectiva debe tener para implementar una regulación promotora de la igualdad y no discriminación de género. También se estudian los riesgos de una regulación que puede permitir tratamientos discriminatorios, a fin de corregirlos y dar instrumentos para discernirlos en los convenios colectivos que se analizan en esta investigación.

Capítulo II: Se procede con el estudio de la igualdad y no discriminación de género en los convenios de la subregión, al amparo del análisis comparativo de una muestra de más de doscientos convenios colectivos (tanto del sector público como del sector privado). Para ello, se parte de los aspectos metodológicos utilizados en el análisis de los convenios de la muestra. Posteriormente, se analizan las medidas relacionadas con la igualdad y no discriminación de género de la muestra de convenios, desglosadas en las siguientes materias: promoción de la igualdad y no discriminación de género; trabajo femenino; acceso, contratación, promoción y formación profesionales; sistemas de clasificación y retribución profesional; salud y seguridad laboral; maternidad, paternidad y lactancia; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y acoso laboral, acoso sexual y violencia de género. En cada uno de los temas se analizaron las medidas reforzando las que se consideran buenas prácticas y evidenciando aquellas que deben ser corregidas por permitir tratamientos discriminatorios.

Capítulo III: Se elabora un estudio de buenas prácticas negociales, también desglosadas por materia, reguladas en convenios colectivos de varios países, específicamente de España, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela, a fin de rescatar aquellas buenas prácticas negociales que puedan ser aplicables a los sistemas negociales de nuestra subregión.



1. La negociación colectiva y los principios de igualdad y no discriminación: una indisoluble relación de los Derechos Fundamentales del Trabajo

1.1 Los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo

En el contexto globalizado de las sociedades actuales, caracterizado por una multiplicidad de configuraciones socioculturales y un modelo político-económico dominante, adquiere relevancia la idea de un mínimo común de protección, formado por aquellos derechos considerados expresión jurídica de los valores inherentes y esenciales a las personas.

Estos derechos no son estáticos, ni realidades situadas fuera del tiempo y del espacio, más bien al contrario, son fenómenos históricos, cambiantes y vivos. Precisamente estos derechos, por los cuales se ha llamado a nuestra era “el tiempo de los derechos”², son aquellos que las personas reclaman a la sociedad y que actúan como fundamento del orden jurídico-político de los Estados. Estos son los derechos fundamentales.

Es por ello que los Estados liberales democráticos se sirven de esos derechos fundamentales para limitar el poder del Estado, pues por su carácter de inherentes a la naturaleza humana, se sobreponen al poder público. Así, en el marco de una economía globalizada, se asume una nueva actitud de gobierno, valiéndose de los derechos fundamentales como base social universal de protección. Protección que se presenta en dos sentidos: por un lado, asegurando un estado de bienestar que garantice la equidad y la igualdad de oportunidades y, por otro, otorgando el mínimo de protección necesario en un mundo globalizado, para evitar el “*dumping*” social y favorecer el “*fair play*” laboral³.

La definición de cuáles son estos derechos tiene una nota de universalidad, es decir, existen con carácter general o global y con independencia del grado de desarrollo de cada país. Entendida esta universalidad no sólo en sentido subjetivo, atendiendo a los titulares de los derechos, sino también material, respondiendo a sus contenidos. Así, lejos de configurarse un catálogo cerrado de derechos, se han ido reivindicando cada vez más y más espacios para el logro de la igualdad, libertad y dignidad de las personas.

² BOBBIO, Norberto (1991), p. 57.

³ VEGA RUÍZ, María Luz/ MARTÍNEZ, Daniel (2002), p. 1-2.

En esta evolución, las personas trabajadoras como sujetos de derechos han contribuido a corregir y ampliar el pacto social del Estado moderno. La consideración de estas personas como grupo social políticamente activo, ha modificado la estructura y el contenido del pacto social original, dando lugar a los principios y los derechos fundamentales del trabajo.

A partir de ellos, ya no se busca sólo la limitación de los poderes políticos y la protección de las libertades con enunciados programáticos, sino que surgen expectativas de prestaciones para el ejercicio de esos derechos, en igualdad de condiciones. En este momento, siguiendo el tratamiento generacional de los derechos fundamentales, se modifica su concepción, pasando de los “derechos de libertad” a los “derechos de libertad-derechos de prestación”. En ellos, los derechos fundamentales del trabajo constituyen el núcleo social que comporta para los Estados, además de un pacto para la limitación del poder político, un pacto para la promoción de la igualdad y el bienestar de las personas trabajadoras⁴.

En este orden y atendiendo a la internacionalización del derecho⁵, los textos internacionales y constitucionales de las sociedades democráticas modernas dan importancia, con mayor o menor ahínco, a ciertos derechos de contenido socio-laboral, entre los que se encuentran: el derecho al trabajo y sus manifestaciones más concretas, como la eliminación del trabajo forzoso; la igualdad en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación; y el reconocimiento de los grupos organizados y de su derecho a defender los intereses profesionales en el marco del bien común. Derechos cuyo carácter fundamental les confiere eficacia directa, es decir, pueden ser ejercidos por sus titulares directamente ante los poderes públicos y los sujetos privados (de la relación laboral), independientemente de su desarrollo en una ley ordinaria.

La OIT ha sido portavoz de este proceso, y desde su constitución ha defendido la necesidad de garantizar un mínimo y equivalente nivel de protección social, independientemente del desarrollo y las particularidades socioculturales de cada país, para garantizar a todo individuo “una participación equitativa en los frutos del progreso”⁶.

En esta tarea, la Conferencia del OIT ha calificado de fundamentales a ocho convenios de la Organización, que se conciben como prioritarios porque proporcionan los medios para luchar por una mejora de las condiciones de trabajo. Estos son:

- El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Estos convenios regulan derechos fundamentales y, por lo tanto, gozan de aplicación directa. Es decir, aunque los Estados Miembros no los hayan ratificado tienen una obligación de cumplimiento por

4 VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2008), p. 21-23.

5 Tendencia generalizada desde la Declaración Francesa de 1789.

6 Declaración de Filadelfia, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, III. d).

los compromisos adquiridos y aceptados libremente al adherirse a la OIT, los cuales se consignan desde su Constitución. Precisamente este es el mandato específico del que parte, reforzándolo a su vez, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT.

Además, en la referida Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT, que la Conferencia adoptó en 2008, se subraya que los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen condiciones propicias y necesarias para la realización plena de todos los objetivos estratégicos de la OIT, y que esos objetivos están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente⁷.

Así, pues, la Declaración sobre la Justicia Social y la Declaración de 1998 y su seguimiento revisado, instaurado en 2010, completan el marco institucional de estos derechos fundamentales que, por su naturaleza y desarrollo práctico, son derechos íntimamente relacionados entre sí, pues no es posible lograr su objetivo de forma independiente, ya que al ser los principios y derechos fundamentales en el trabajo derechos humanos de los trabajadores y de los empleadores, su realización es un objetivo en sí.

La igualdad en el trabajo no existe si no se dan los medios para lograrla (libertad sindical y negociación colectiva) y las discriminaciones continuarán si estos instrumentos no reivindican el derecho del trabajo libre de tratos forzosos e intolerables. Por esta razón, la Declaración engloba los cuatro principios fundamentales del trabajo como un todo y en un mismo texto normativo. Los derechos fundamentales del trabajo son un cuerpo único, unidos en su ejercicio por un objetivo común, el trabajo decente, que es la base de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global.

En este trabajo se abarca la indisoluble relación entre dos de ellos, al estudiar el aporte de la negociación colectiva al reto de la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género en los países de la subregión.

1.2. Los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación: un marco para la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones del trabajo

1.2.1. La construcción de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación y el género como causa de discriminación en el empleo

La institución del principio de igualdad como punto cardinal de los derechos humanos se pone de manifiesto en las principales declaraciones de estos derechos⁸. Por ejemplo, el artículo 1 de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano⁹, proclamaba que *“los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”*. Y más de un siglo y medio después, el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁰, reprodujo, en términos casi idénticos, la premisa de la revolución francesa de que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”* Esta regulación constituye la primera de las dos fuentes que, con el transcurso del tiempo, determinarán el contenido que conocemos hoy como *principio de igualdad*.

Haciendo una breve reseña de la evolución experimentada por este derecho, se puede afirmar que en sus orígenes, haciendo eco de las enseñanzas de la revolución francesa, la igualdad fue enten-

7 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ^a reunión, Ginebra (OIT).p. 2.

8 PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique (2005), p. 16.; RODRÍGUEZ – PIÑERO, Miguel/ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1986), p. 19.

9 Adoptada por la Asamblea Nacional Constituyente, de 26 de agosto de 1789.

10 Adoptada por la Organización de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

dida como una *igualdad en la ley*, que buscaba romper con el régimen de privilegios y exenciones del antiguo régimen. Así entendida, la igualdad comporta un mandato al legislador para que defina con criterios de generalidad, las situaciones jurídicas (derechos y deberes) reconocidas en la norma. A este se suma un segundo sentido, en el plano de la aplicación de la ley, la igualdad se quebranta cuando en su aplicación se distingue en razón de consideraciones personales.

Años más tarde, los aportes del movimiento constitucional norteamericano¹¹ introducen una nueva comprensión del principio de igualdad, referida ahora, al contenido mismo de la ley. Esta *igualdad ante la ley*, comporta un mandato dirigido al legislador de no establecer, al delimitar el ámbito de aplicación de las normas, distinciones injustificadas o arbitrarias. El principio de igualdad se convierte entonces en un límite material y no sólo formal a la libertad del legislador.

El propósito de este resumido recuento de la compleja construcción del principio de igualdad es aclarar el contenido en clave de triada de este derecho que, con mayor o menor retraso, va a quedar integrado en las constituciones modernas, en los Convenios de la OIT y en la referida Declaración de Principios y Derechos Fundamentales.

Elevada al rango de derecho fundamental laboral, la igualdad en sus tres manifestaciones, representa la condición mínima para reequilibrar las posiciones sociales. Las personas trabajadoras, como cualquier otro sujeto, son titulares de este derecho y pueden reclamar que las leyes se abstengan de establecer desigualdades de trato no objetivas o arbitrarias. En tal sentido, la condición de persona trabajadora, o la naturaleza laboral de las normas, ni suma ni resta al juego de la igualdad. Sin embargo, no debe ignorarse la vigencia del principio de igualdad en el ejercicio de la negociación colectiva.

Esta idea guarda relación con el objeto de estudio, sin embargo, nuestro análisis va más allá, incorpora un segundo derecho fundamental, la prohibición de discriminación, para analizar en los convenios colectivos aquellas medidas que permitan una mayor igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

La prohibición de discriminación sintetiza el principio mismo de los derechos laborales fundamentales, es decir, el respeto de la dignidad de las personas y la búsqueda de un orden social más humano y más justo. Seguramente por esta razón, es que la no discriminación es el derecho fundamental que ha experimentado las transformaciones más importantes en su proceso de construcción. Ha transitado de una noción formal a una material y, en relación con su vinculabilidad jurídica, ha pasado de ser un derecho oponible frente a los poderes públicos a un derecho de aplicación directa en la esfera privada, principalmente, en las relaciones del trabajo.

Desde la perspectiva formal, una conducta discriminatoria requiere la concurrencia simultánea de dos requisitos: la diferencia de trato en el ejercicio de los derechos; y una falta de justificación objetiva y razonable de esa diferencia. Así entendida, la no discriminación se concibe como una concreción del principio de igualdad ante la ley que, a modo aclaratorio, puede agregar un listado de causas (sexo, raza, religión, entre otras) que provocan un trato desigual injustificado. Desde este punto de vista formal, las distinciones prohibidas son las que resulten arbitrarias, entendiendo arbitrariedad como ausencia de proporcionalidad entre el medio utilizado y el objetivo perseguido.

Esta visión formal fue progresivamente superándose para ser reemplazada por una de carácter

11 En concreto, la llamada "*equal protection clause*" que introduce la XVI Enmienda de la Constitución federal, a tenor de la cual "ningún Estado podrá negar a cualquier persona que se encuentre dentro de sus límites la protección de las leyes, en igualdad para todos".

sustitutivo y parificador, la no discriminación real o material. Desde esta perspectiva, la discriminación evoca una situación de marginación social de ciertos colectivos de personas. Para corregir esa situación se prohíben las diferencias históricamente arraigadas que han colocado a amplios sectores de la población en una situación de marginación social y en posiciones contrarias a la dignidad humana¹². La discriminación así entendida, deja de ser una distinción arbitraria y no objetiva para asumir un sentido peyorativo, no sólo por el carácter “odioso” de los criterios de diferenciación, basados en características biológicas¹³ o en situaciones sociales de las personas al margen de su responsabilidad¹⁴, sino porque la distinción genera un perjuicio o desventaja sobre los sujetos discriminados.

Esta transformación traerá variaciones en las técnicas de tutela anti-discriminatoria. En primer término, se exige la identidad entre la víctima y el trato estándar, pero va más allá, porque la equiparación a la norma estándar es insuficiente para erradicar las situaciones de discriminación preexistentes y arraigadas. Para atacarlas se requiere de medidas¹⁵ destinadas a dar un trato preferente a los colectivos discriminados a efectos de eliminar los obstáculos que impiden que la igualdad sea efectiva.

Pese a la importancia de la visión material, el tránsito de la noción formal a la material no ha ocurrido en una ordenación temporal constante. Es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT, el que marca el punto de inflexión en la consolidación de la noción material de no discriminación en el panorama jurídico laboral. Así ha sido incorporado en todos sus instrumentos para erradicar las discriminaciones en el trabajo, con especial relevancia aquella motivada por el género.

El género¹⁶ es una de las causas de discriminación más persistente, versátil en sus manifestaciones, capaz de conjugarse con otros tipos de discriminación causando la llamada “discriminación múltiple”¹⁷ y de mayor importancia cuantitativa. Por estas razones la prohibición de discriminación por razón de género es uno de los principios fundamentales más relevantes y transversales de las estructuras jurídicas actuales.

No es casualidad que la propia Constitución de la OIT aluda al reconocimiento del principio de igualdad salarial, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor. Tampoco se debe al azar que, en la Declaración de Filadelfia de 1944, anexada en la Constitución, se proclamara que “todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

12 Esta es la doctrina que ha venido reiterando el Tribunal Constitucional español. Cfr. Sentencias 19/1989, de 31 de enero, SSTC 342/2006, de 12 de diciembre; 128/1987, de 16 de julio; 207/1987, de 22 de diciembre; 145/1991, de 1 de julio; 147/1995, de 16 de octubre; 126/1997, de 3 de julio, entre muchas otras.

13 Por ejemplo sexo, raza o edad, entre otras.

14 Por ejemplo, situación familiar, condición social, religión, orientación sexual, entre otras.

15 Se trata de las medidas preventivas y promocionales y, especialmente de las acciones positivas que serán tratadas posteriormente.

16 En esta investigación se utiliza el término “género” y no “sexo” aunque sea este el que encontramos en muchos textos constitucionales e internacionales. Porque el sexo posee connotaciones meramente biológicas, mientras que el género posee connotaciones de carácter cultural. La discriminación de las mujeres no tiene su causa en el sexo biológico, es decir, en una causa natural y difícilmente modificable, por eso se habla de género, que tiene un carácter cultural e ideológico y, por tanto, superable.

17 También la llamada “*interseccionalidad*”, que critica a la discriminación múltiple por considerarla una suma de causas, éste término hace referencia a la particular situación de ciertos colectivos discriminados por una conjunción de causas discriminatorias. Utilizado en la Declaración de Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de las Naciones Unidas. NIELSEN, Ruth (2009), p. 31-51.

Bien es cierto que la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres no se agota en el mundo del trabajo, sin embargo, la centralidad de la actividad laboral en la vida de las personas hace del trabajo el más importante elemento de socialización y de integración, pero también, de marginación y de exclusión social. Por esta razón, la normativa internacional del trabajo se preocupó desde sus inicios por la protección del trabajo de la mujer y, a partir de ésta, desarrolló una importante labor de construcción de la tutela antidiscriminatoria entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Un análisis de las primeras normas internacionales del trabajo que regularon la actividad económica de las mujeres excede con creces el objeto de este estudio. Sin embargo, conviene hacer una breve reseña para ilustrar que algunas de las discriminaciones que viven hoy las mujeres en el empleo son vestigios que vienen arrastrándose desde las primeras normas.

A muy grandes rasgos, se puede afirmar que, en un principio, la mayoría de las sociedades eran agrícolas donde mujeres y hombres trabajaban en la casa. Durante la revolución industrial, el trabajo se trasladó al exterior del hogar, a las fábricas y las minas, que emplearon indistintamente a hombres y mujeres (y también a niños)¹⁸. En este tránsito del hogar a la fábrica se forja un reparto de tareas entre hombres y mujeres. Los hombres se convirtieron en los procuradores visibles de ingresos y en el sostén económico de la familia. Las mujeres se concentraron en la atención de las personas a su cargo y de las tareas domésticas que, al no ser remuneradas, no se veían como trabajo. Desde este momento queda instaurado un modelo social de roles¹⁹ que tendrá efectos hasta nuestros días.

Traemos esta reseña histórica a colación, porque las primeras normas del trabajo de las mujeres respondieron a una visión decimonónica que abogaba por ese modelo de economía doméstica. Por un lado, por las paupérrimas condiciones de trabajo de las mujeres, que las ubicaban en una competencia desleal con los varones; pero además, porque el trabajo femenino rompía con el referido modelo de roles.

Con este fundamento las primeras normas internacionales del trabajo de la mujer respondieron a tres objetivos: (i) regular la maternidad²⁰; (ii) limitar la jornada laboral, en especial, el trabajo nocturno²¹; y (iii) fijar el tipo de trabajo permitido o el modo de llevarse a cabo²².

Con el tiempo, esa normativa de tipo “*apartheid profesional*”²³ que limitaba a las mujeres ciertos trabajos y horarios, sería corregida y superada. La tendencia actual presente en los textos internacionales y nacionales para proteger a la mujer trabajadora, responde a la única condición por la que el colectivo femenino merece un especial tratamiento, que es la maternidad. Nótese que el sujeto protegido en esta protección no es la trabajadora por su condición de mujer, sino el menor recién nacido y a la salud de la mujer, por motivos relacionados con la gravidez.

Además, la perspectiva material de la tutela antidiscriminatoria reclama la eliminación de todas

18 Para un análisis más detallado Vid. CAPEL MARTÍNEZ, R.M., (1994), p.11ss. y NIELFA CRISTÓBAL, G. (2004), p. 133ss.

19 Es el denominado por la doctrina sociológica anglosajona, con una expresión bastante clarificadora, como modelo “*male breadwinner - female caregiver*” que puede entenderse como “hombre proveedor – mujer ama de casa”.

20 Se trata del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm.3).

21 Lo encontramos en el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) 1934 (núm. 41), ambos dejados de lado por el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm.89) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89).

22 Lo encontramos en la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4), la Recomendación sobre el fósforo blanco, (núm. 6), 1919 y el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921, (núm. 13).

23 VEGA RUÍZ, María Luz (2007), p. 17.

aquellas normas protectoras de la mujer²⁴ que, siendo aparentemente favorecedoras, redundan en perjuicio de las mujeres a quienes se pretendía favorecer, con el llamado “efecto boomerang”²⁵.

Pese a estos intentos parificadores, la histórica y persistente discriminación que soportan las mujeres ha definido la estructura del mercado de trabajo y la calidad de sus empleos. No hay más que ver los índices elaborados en función del sexo, el análisis de las tasas de actividad, de empleo y desempleo, los índices de temporalidad y parcialidad, la brecha salarial, son todas pruebas irrefutables de que la discriminación por género continúa. A riesgo de ser excesivamente simplistas, parece que la principal razón de esta realidad es que las instituciones del mercado de trabajo no representan un escenario neutral y reflejan las relaciones de poder imperantes en la sociedad.

Un marco jurídico apropiado para promover la igualdad de trato y oportunidades constituye una herramienta central en las políticas de género, aunque como se verá no es la única. El problema sigue siendo su efectiva aplicación.

Esta cuestión abre paso a nuestro objeto de estudio, precisamente porque la negociación colectiva, específicamente el convenio colectivo, se presentan como un instrumento particularmente idóneo para hacer viable y tangible la norma legal, no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

1.2.2. La igualdad y no discriminación de género. Un breve repaso de la normativa internacional del trabajo y su incorporación a los ordenamientos de la subregión

Rescatando lo que ya se ha referido sobre los Convenios fundamentales de la OIT y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, debemos empezar analizando los Convenios relacionados con la igualdad y no discriminación y su incorporación a los ordenamientos laborales de la subregión. Con esto se persigue conocer el marco legal sobre el que actúan los convenios colectivos objeto de este análisis.

Hablamos del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), los ya citados, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el cual no ha sido ratificado por los países de la subregión. Los que han ratificado alguno de los convenios en esta materia, continúan al amparo del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103). El siguiente cuadro ilustra cuál es la situación de ratificación de los referidos convenios en los países de la subregión.

24 Al respecto, ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones con relación al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948: OIT (2001), CIT, 89.ª reunión, Informe III (parte1B), Ginebra (OIT), pp. 185-202.

25 Aunque su utilización no es pacífica, porque normas bien intencionadas y enfocadas desde la perspectiva de género no deberían tener un efecto contrario, se utiliza por denotar lo que se pretende evitar. Es propia de la tutela antidiscriminatoria norteamericana desarrollada con ocasión de la interpretación que el Tribunal Supremo fue elaborando a partir de la Civil Rights Acta de 1964 y de la distinción entre la teorías del “*disparate treatment*” o diferencia de trato y “*disparate impact*” o impacto adverso, que son identificables en nuestro contexto con los conceptos de discriminación directa e indirecta, respectivamente. SÁEZ LARA, Carmen (1994), p. 112ss.

Continúa en página siguiente

Recuadro 1. Ratificación de Convenios sobre igualdad y no discriminación de género en los países de la subregión

País	C100	C111	C3	C103	C156
Costa Rica	02/06/1960	01/03/1962			
El Salvador	12/10/2000	15/06/1965			12/10/2000
Guatemala	02/08/1961	11/10/1960		13/06/1989	06/01/1994
Honduras	09/08/1956	20/06/1960			
Nicaragua	31/10/1967	31/10/1967	12/04/1934		
Panamá	03/06/1958	16/05/1966	03/06/1958		
R. Dominicana	22/09/1953	13/07/1964			

El Convenio núm. 100 y su Recomendación núm. 111 sobre igualdad de remuneración, son reflejo de que la no discriminación fue abordada inicialmente²⁶ de forma fragmentaria, para atacar la discriminación más palpable, es decir, las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Dos son los principales aportes de estos instrumentos internacionales. El primero, una amplia concepción de la remuneración (Art. 1 del Convenio núm. 100), aclarando que el principio de no discriminación de remuneración opera sobre cada uno de los elementos que lo componen y no sólo sobre el salario base o mínimo sino también sobre cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. El segundo, y mayor aporte de esta normativa, es el principio de igualdad de remuneración. El Convenio prevé que, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, se deberá promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Art. 2.1 del Convenio núm. 100).

Como se pone de relieve en el ya referido Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social, para determinar si se trata de un trabajo de igual valor, será necesario aplicar un método determinado de medición y comparación del valor relativo de los diversos empleos, por lo general a través de una evaluación objetiva del puesto de trabajo²⁷. El Convenio señala que se deberá adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo y de llevarse a cabo sin discriminación por sexo (Art.3.1 y 3 del Convenio núm. 100). Por lo tanto, los sistemas de clasificación o evaluación laboral constituyen un medio para determinar el contenido del trabajo y en consecuencia, su valor.

Una vez se establecido un marco para la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la garantía de su aplicación efectiva, se debe llevar a cabo a través de un proceso continuo, e inclusive a través de medidas proactivas²⁸. El Convenio dispone que se implementará por medio de la legislación

26 También ocurrió lo mismo en el derecho comunitario, que en sus inicios (Tratado de Roma) se limitó a regular una concreta y económica manifestación de la igualdad de género, la igualdad salarial. A partir de ahí se fue desplegando una formulación integral y una construcción transversal del mandato de paridad y de la prohibición de discriminación, hasta su formulación como principios medulares de la política social del ordenamiento europeo.

27 OIT (2012), CIT, 101. ^a reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).p. 292.

28 *Ibíd.*

nacional y cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, pero además hace expresa mención a los contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores (Art. 2.2. del Convenio núm. 100).

El siguiente recuadro resume la incorporación de este principio en los ordenamientos nacionales de la subregión.

Recuadro 2. Normativa sobre igualdad de remuneración en los países de la subregión

País	Disposiciones
Costa Rica	<p>Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.</p> <p>A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.</p> <p>No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad. (Art. 167. Código de Trabajo, Ley núm. 2, de 26 de agosto de 1943).</p>
El Salvador	<p>Principio de igualdad y no discriminación salarial. Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (Art. 123. Código de Trabajo, Decreto núm. 15).</p>
Guatemala	<p>Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.</p> <p>A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.</p> <p>En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor. (Art. 89. Código de Trabajo, versión consolidada, de septiembre de 1995)</p>
Honduras	<p>Principio de igualdad y no discriminación salarial. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.</p> <p>No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. (Art. 367. Código del Trabajo, Decreto No. 189 de 1959).</p>

Continúa en página siguiente

País	Disposiciones
Nicaragua	Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. (Principio XIII. Código de Trabajo, Ley núm. 185, de 30 de octubre de 1996).
Panamá	Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo. (Art. 10. Código de Trabajo, Decreto de Gabinete núm. 252 y ley núm. 44, de agosto de 1995).
República Dominicana	A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen. (Art. 194. Código de Trabajo, Ley núm. 1692, de 29 de mayo de 1992).

Como se afirma en el Estudio General²⁹, se debe vincular el Convenio núm. 100 con el Convenio núm. 111, ya que no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad. Por tal razón, a fin de superar los obstáculos para la aplicación del Convenio núm. 100, hacen falta medidas como las previstas en otros convenios y como las que se analizarán en los convenios colectivos de la muestra, relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

En ese sentido, el principal instrumento en materia de no discriminación es el citado Convenio núm. 111 y su Recomendación núm. 111, que consolidan la noción material de discriminación. Todos los países de la subregión han incorporado este Convenio a sus ordenamientos internos y cuentan con normativa del más alto nivel sobre los derechos de igualdad y no discriminación, señaladamente por razón de género.

Como se pone de manifiesto en el siguiente recuadro, todas las Constituciones de los países de la subregión cuentan con disposiciones que consagran los principios de igualdad y de no discriminación. Buena parte de ellas, hacen referencia al sexo o género como causa vedada de discriminación.

Además, como se pone de manifiesto en el Informe Global de 2011³⁰ y el Estudio General de este año³¹, se documentan progresos sustanciales registrados en muchos países que adoptan leyes más completas sobre igualdad y no discriminación, tanto para prevenir y combatir la discriminación como para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Lo mismo ha ocurrido en los países de la subregión, donde el desarrollo legal de estos principios comprende normativa de distintas materias, por ejemplo, Honduras, El Salvador y Nicaragua cuentan con normas penales que sancionan la discriminación. Sin embargo, es más usual encontrarlas incorporadas en los Códigos de Trabajo, a excepción de Panamá, todos los textos laborales incluyen alguna de las manifestaciones de la prohibición de discriminación. Por último, algunos de los países de la subregión han regulado la no discriminación en el empleo, mediante leyes especiales de corte transversal

29 OIT (2012), CIT, 101. ^a reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).p. 291.

30 OIT: (2011), Informe I (B), CIT, 100. ^a reunión, Ginebra, 2011.

31 OIT: (2012), CIT, 101. ^a reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).parte V.

de más reciente data, es el caso de Panamá, Honduras, Nicaragua y El Salvador. El siguiente cuadro sintetiza esta normativa.

Recuadro 3. Normativa sobre igualdad y no discriminación en los países de la subregión

País	Disposiciones constitucionales	Disposiciones legales
Costa Rica	Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. (Art. 33)	<p>Prohíbese toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión. (Art. 618)</p> <p>Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión. (Art. 619)</p> <p>Prohíbese el despido de los trabajadores por razones de edad, etnia, género o religión. (Art. 620)</p> <p>Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante. (Art. 622) (Código de Trabajo, Ley Nº 8107 de 18 de julio del 2001).</p>
El Salvador	<p>Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.</p> <p>No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios. (Art. 3).</p>	<p>Se prohíbe a los patronos (art 30):</p> <p>12. Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador.</p> <p>13. Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación. (Código de Trabajo, Decreto Legislativo Nº 15 del 23 de julio de 1972).</p>

Continúa en página siguiente

País	Disposiciones constitucionales	Disposiciones legales
Guatemala	Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. (Art. 4)	Se prohíbe a los patronos (Art. 151): a. Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. b. Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. (Código de Trabajo, Decreto N° 330 de 5 de mayo de 1961).
Honduras	Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto. (Art. 60)	La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales. (Art. 44) El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar pruebas de embarazo como requisito previo para optar a un empleo. (Art. 46) (Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000).
Nicaragua	Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derechos a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma religión, opinión, origen, posición económica o condición social... (Art. 27)	La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. (Principio XI) La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe. (Art. 138) (Código de Trabajo, Ley núm. 185 de 1996).

Continúa en página siguiente

País	Disposiciones constitucionales	Disposiciones legales
Panamá	No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. (Art. 19)	<p>Esta ley se fundamenta en los siguientes principios: Prohibición de toda discriminación basada en el sexo: igualdad ante la ley y demás derechos individuales y sociales, y garantías fundamentales que consagra la Constitución Política que obliga al Estado a legislar sin discriminación y a aplicar igualmente las leyes a las personas individuales y a los colectivos... (Art. 1)</p> <p>El objetivo de la presente Ley es el desarrollo de la política pública antidiscriminatoria de género por parte del Estado tendiente a:</p> <p>1. Lograr la integración plena de las mujeres panameñas al proceso de desarrollo político, económico, social y cultural del país (Art.2. Ley por la que se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Ley núm. 4 de 29 de enero de 1999).</p>
República Dominicana	Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia: (...) 4) La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género.	<p>Principio fundamental VII. Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.</p> <p>Art. 231. La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad. (Código de Trabajo, Ley núm. 1692 de 29 de mayo de 1992).</p>

En relación con la protección del proceso reproductivo, el primer convenio se remonta a los orígenes de la OIT. La primera norma fue el Convenio núm. 3. Por la época en que fue dictado permitió elevar sensiblemente el nivel de protección existente y estableció una licencia de maternidad con estructura dual (pre y post parto) que aún se mantiene (Art. 3)³².

32 Esa división del descanso de maternidad responde a la combinación de bienes jurídicos que confluyen en la regulación de la maternidad: el período de descanso obligatorio, protege la salud de la trabajadora y del menor; el descanso voluntario, la culminación satisfactoria de la gestación y la tutela de la salud en las últimas semanas del embarazo.

El Convenio núm. 103 y su Recomendación núm. 95 amplían el ámbito de aplicación del derecho y establece un descanso de maternidad de al menos doce semanas, de las cuales mínimo seis deben disfrutarse después del parto (Art. 3). La Recomendación núm. 95 abre la posibilidad de ampliar el descanso hasta catorce semanas (Párrafo 1). Además, el Convenio núm. 103 incorpora los descansos prenatales y puerperales suplementarios, por enfermedades relacionadas con el embarazo (Art. 3.5 y 6). Para la lactancia, estos instrumentos autorizan a la mujer que lacta a su hijo, a interrumpir su trabajo uno o varios períodos, de una hora y media por jornada según la Recomendación, que además propone la creación de instalaciones para la lactancia y para el cuidado de los menores (Arts. 5.1 y 2 del Convenio núm. 103 y Párrafos 3.1 y 2 de la Recomendación núm. 95). Pese a que este instrumento sólo ha sido ratificado por Guatemala, todos los países de la subregión han incorporado sus principales postulados de protección de la maternidad en las leyes nacionales.

Por la necesidad de ajustar el convenio a los cambios ocurridos con la situación de la mujer en el mercado del trabajo y los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en el año 2000 se dicta la norma más reciente sobre la protección de la maternidad, que es el Convenio núm. 183 y su Recomendación núm. 191, aún no ratificado por ningún país de la subregión.

El Convenio núm. 183 se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (Art. 2.1), y mejora el contenido de los anteriores. Así, aumenta el período de licencia a mínimo catorce semanas (Art. 4.1) y la Recomendación núm. 191 nos habla de dieciocho semanas (Párrafo 1.1), ampliables en casos de nacimientos múltiples. Además, introduce diversos tipos de licencia relacionados con la maternidad y el cuidado de menores, como la cesión de la licencia al padre trabajador en caso de fallecimiento, enfermedad u hospitalización de la madre (Párrafos 10.1 y 10.2), el permiso parental (Párrafo 10.3) y la licencia en los casos de adopción (Párrafo 10.5). En relación con la lactancia, el Convenio núm. 183 permite la reducción de la jornada de trabajo (Art. 10.2) y la Recomendación núm. 191 propone un permiso flexible (Párrafos 7.1 y 8).

Todos los ordenamientos de la subregión cuentan con normativa protectora de la mujer trabajadora relacionada con el embarazo, parto y lactancia. Y como se verá, los convenios colectivos analizados han hecho eco de esta importante regulación incorporando normativa del Convenio núm. 183 aunque aún no haya sido ratificado.

Recuadro 4. Normativa sobre maternidad en los países de la subregión

País	Protección de la trabajadora embarazada	Licencia por maternidad	Lactancia
Costa Rica	Prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en período de lactancia, salvo por causa justificada. El patrono debe gestionar el despido ante la Inspección de Trabajo (Art. 94CT).	Un mes anterior al parto y tres meses después (Art. 95 CT).	Los tres meses post parto se consideran período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica podrá ser prorrogado (Art.95 CT). Se dan 15 minutos cada 3 horas o media hora 2 veces al día (Art.97 CT).
El Salvador	Desde que comienza la gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato, excepto cuando la causa haya sido anterior al embarazo (Art. 113 CT).	12 semanas de licencia, 6 se tomarán obligatoriamente después del parto (Art. 309 CT)	Derecho a interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. Podrá fraccionarse en dos pausas de 30 minutos cada una (Art. 312 CT)
Guatemala	Se prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave. El patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo (Art. 151 inc. c) CT).	30 días que preceden al parto y los 54 días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán en la etapa post-parto, de tal manera que goce de 84 días efectivos (Art. 152 CT).	Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. Se podrán acumular y entrar o salir una hora antes o después (Art. 153 CT).
Honduras	Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Para poder despedir a una trabajadora embarazada o los 3 meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal. (Art. 144 CT).	4 semanas que precedan al parto y 6 que le sigan (Art. 135 CT).	El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora 2 descansos de 30 minutos para alimentar a su hijo. (Art. 141).
Nicaragua	La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso prenatal, no podrá ser despedida, salvo causa justificada previamente establecida por el Ministerio de Trabajo (Art. 144 CT).	4 semanas anteriores al parto y 8 posteriores o 10 en caso de partos múltiples (Art. 141 CT).	La trabajadora dispondrá en los lugares de trabajo de 15 minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo (Art. 143 CT).

Continúa en página siguiente

País	Protección de la trabajadora embarazada	Licencia por maternidad	Lactancia
Panamá	La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial (Art. 106 CT).	Seis semanas que preceden al parto y ocho que le sigan (Art. 107 CT).	Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de 15 minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores (Art. 114 CT).
República Dominicana	La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido de mujer embarazada o dentro de los 5 meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local, para que determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto (Art. 233 CT).	Seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le sigan (Art. 236 CT).	Tres descansos remunerados durante su jornada, de 20 minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo (Art. 240 CT).

Un último tema regulado en estos instrumentos internacionales y que ha sido una laguna importante en las legislaciones de la subregión y, en alguna medida, también en los convenios, es el relativo a la protección de los riesgos por embarazo y lactancia.

El Convenio núm. 103 establece que, en caso de enfermedad consecuencia del embarazo o parto, la legislación nacional debe prever un descanso suplementario con prestaciones médicas y dinerarias (Arts. 3 y 4). La Recomendación núm. 95 incorpora a las madres lactantes y establece el derecho de ser transferidas a otro puesto que no sea perjudicial para su estado sin reducción del salario (Párrafo 5.4).

El Convenio núm. 183 dispone que, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, se deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo (Art. 3). La recomendación núm. 191 prevé que si se determina un riesgo, se deberían adoptar medidas para que, bajo presentación de un certificado médico (en orden de prelación) para:

- La eliminación del riesgo.
- La adaptación de las condiciones de trabajo para evitar el riesgo.
- El traslado a otro puesto, sin pérdida del salario.
- Una licencia remunerada otorgada, según lo determine la legislación y la práctica nacionales (Párrafo 6.2).
- Tan pronto deje de existir el riesgo, se garantiza el derecho a la trabajadora de reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente (Párrafo 6.5).

En relación con el objeto de este estudio el Convenio núm. 183 expresamente menciona que su normativa debe aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las misma por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional (Art. 12).

Por último, están los instrumentos internacionales que se ocupan de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares que son el Convenio núm. 156 y su Recomendación núm. 165, solo ratificados por El Salvador y Guatemala. Sin embargo, la materia ha cobrado especial relevancia con motivo del Programa del Trabajo Decente de la OIT que constituye una agenda de desarrollo equilibrada que comprende la protección de los derechos laborales, el diálogo y la protección del empleo, y en todos estos ámbitos, la igualdad de género y otros temas conexos, como el balance entre el trabajo y la familia, constituyen parte de los ejes centrales para lograrlo³³. La importancia de este tema se pone de manifiesto en el Prefacio de la ya referida Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT, donde se destaca la obligación que tiene la OIT de prestar asistencia a sus Miembros en la ejecución global del Programa de Trabajo Decente.

Estos instrumentos parten del reconocimiento de las transformaciones del rol de la mujer y del hombre en la vida social y económica, para abogar por la extensión de medidas originalmente dirigidas a las mujeres con responsabilidades familiares, a los hombres que se encuentran en las mismas condiciones. La idea central reside en que el cuidado de la familia incumbe a todo individuo, sea hombre o mujer, y le compete a la sociedad crear un entorno favorable que permita a todo trabajador velar por el cuidado de su familia y participar en el mercado de trabajo.

Por estas razones, el objetivo principal de estos instrumentos es establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores hombres y mujeres con responsabilidades familiares, favoreciendo la corresponsabilidad social. Para lograrlo, estos instrumentos no especifican las medidas³⁴, sino que animan a los Estados miembros a desarrollar sus propias fórmulas para armonizar el trabajo y la familia³⁵.

Por último, en relación con el tema de análisis en esta investigación, conviene resaltar, como se dispone en el Estudio General de este año,³⁶ que los Convenios núm. 100 y 111 reconocen que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben desempeñar un papel clave en su aplicación para que sean efectivos³⁷. Si no existe un verdadero diálogo social, la aplicación de estos convenios se ve seriamente obstaculizada.

Como se verá, los negociadores de los países de la subregión han tomado un papel activo en esta tarea y, aunque no todos incorporen medidas específicas para evitar la discriminación por razón de género y favorecer la igualdad real, muchos han incorporado un catálogo importante de medidas que responden a los llamados derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los cuales tienen un efecto positivo al reto de la igualdad de trato y oportunidades.

33 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009); OIT (2010), p. 11.

34 Los Arts. 4 a7 del Convenio núm. 156 establecen los principales derechos y la Recomendación núm. 165 establece algunas medidas para orientar a los países.

35 OIT (1993), p. 12ss.

36 OIT (2012), CIT, 101.ª reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).p. 292.

37 Art. 4 del Convenio núm. 100 y Art. 3 del Convenio núm. 111.

1.3 La negociación colectiva como instrumento para la igualdad y no discriminación de género

Hemos estudiado lo relativo a los primeros dos derechos fundamentales objeto de este estudio, conviene ahora, asentar los aspectos conceptuales relativos al derecho fundamental de negociación colectiva como instrumento para lograr una mayor igualdad y no discriminación de género en las relaciones laborales.

1.3.1 El derecho fundamental de negociación colectiva en los sistemas negociales de la subregión

Como se desprende de lo dicho, la máxima expresión de las relaciones laborales colectivas que se sustenta en la libertad sindical y opera en la negociación colectiva, es reconocida por la normativa internacional del trabajo como parte del cuadro de derechos laborales fundamentales. Este reconocimiento al más alto nivel, refleja la centralidad de la acción colectiva para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo.

La libertad sindical y los derechos que la comprenden son derechos fundamentales de alcance universal, indispensables para el ejercicio de otros derechos. En tal sentido, la libertad sindical está dotada de un contenido sustantivo que permite, por medio de acciones colectivas, tomar medidas para cumplir otros derechos laborales fundamentales, como combatir el trabajo forzoso, eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y adoptar medidas contra la discriminación y en favor de la igualdad. Es por ello, que en el Estudio General sobre los convenios fundamentales a la luz de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, se afirma que “la libertad sindical está en la esencia de la democracia, desde la base hasta lo más alto de la cúspide del poder”³⁸.

La libertad sindical y la negociación colectiva permiten establecer las condiciones de trabajo por las partes implicadas en la relación laboral, así los interlocutores sociales pueden conciliar sus respectivos intereses y necesidades y pactar su reglas del juego. Es por ello, que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son instrumentos indispensables para la gobernanza del mercado de trabajo y el desarrollo de los sistemas de relaciones laborales. De ahí que resulte esencial su protección y salvaguardar su independencia, frente a posibles injerencias de las partes entre sí y de las autoridades públicas, ya que la libertad de asociación y la libertad sindical no pueden ejercerse plenamente en un contexto en el que no se respeten las libertades públicas³⁹.

Con este fundamento, la OIT entendida de la importancia de proteger estos derechos colectivos, ha desplegado una importante labor normativa. Los convenios que regulan estos derechos, son principalmente, los dos convenios fundamentales ya referidos, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificados por la totalidad de los países de la subregión. A estos se suman otros instrumentos más que completan su regulación en la normativa internacional, se trata del Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm.141), el Convenio sobre los representantes de los

38 OIT (2012), CIT, 101. ^a reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).p. 17.

39 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ^a reunión, Ginebra (OIT).p. 2.p. 20.

trabajadores, 1971 (número 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración, 1978 (número 151), y su correspondiente Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 159), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número 154), y su correspondiente Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (número 163). También se pueden mencionar otros instrumentos que hacen referencia a la negociación como la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (número 91), la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntario, 1951 (número 92), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (número 150), y su correspondiente Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (número 158).

Recuadro 5. Ratificación de Convenios relativos al derecho de negociación colectiva en los países de la subregión

País	C11	C87	C98	C135	C141	C151	C154
Costa Rica	16/09/1963	02/06/1960	02/06/1960	07/12/1977	23/07/1991		
El Salvador		06/09/2006	06/09/2006	06/09/2006	15/06/95	06/09/2006	
Guatemala		13/02/1952	13/02/1952				29/10/1996
Honduras		27/06/1956	27/06/1956				
Nicaragua	12/04/1934	31/10/1967	31/10/1967	01/10/1981	01/10/1981		
Panamá	16/06/1970	03/06/1958	16/05/1966				
República Dominicana		05/12/1956	22/09/1953				

En virtud del Convenio número 87 todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas (Art. 2), con el objeto de promover y defender sus respectivos intereses. Los trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, sin intervención del Estado que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El Convenio número 87 se aplica a todas y todos trabajadores y empleadores, y a sus organizaciones. Las únicas excepciones autorizadas a este principio figuran en el artículo 9, párrafo 1 en virtud del cual los Estados pueden determinar hasta qué punto se aplicarán las garantías previstas en el Convenio a las fuerzas armadas y a la policía.

De su lado, el Convenio número 98, que se adoptó con el propósito de completar algunos aspectos del Convenio número 87, tiene tres objetivos fundamentales: i) la protección contra los actos de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, tanto en el momento de la contratación como durante el período de empleo, incluido el momento de la terminación de la relación de trabajo (Art.1); ii) la protección contra los actos de injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (Art. 2), y iii) el fomento de la negociación colectiva (Art. 4). La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia es una vertiente esencial de la libertad sindical toda vez que, en la práctica, esos actos pueden dar lugar a la denegación de la libertad sindical y de las correlativas garantías contempladas en el Convenio número 87, y por tanto también del derecho de negociación co-

lectiva⁴⁰. El Convenio núm. 98 es aplicable a todos los trabajadores y empleadores, y a sus organizaciones respectivas, en los sectores público y privado. Las únicas excepciones autorizadas se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado (Arts. 5 y 6).

El Convenio núm. 98 se complementó posteriormente con el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y su Recomendación núm. 159, y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y su Recomendación núm. 163. Las garantías que el Convenio núm. 151 ofrece se resumen en cinco grupos: la protección del derecho de sindicación, facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos, los procedimientos, incluso el de la negociación, para la determinación de las condiciones de empleo, los derechos civiles y políticos y una disposición relativa a la solución de controversias que surjan en relación con la determinación de los términos y condiciones de empleo. Por su parte, el Convenio núm. 154 prevé que se deberá adoptar medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva, las cuales deberán adecuarse a las condiciones del país en el que se apliquen y, de acuerdo con el Convenio núm. 154, deberían ser objeto de una consulta previa y, si fuese posible, de acuerdos entre las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores (art. 5). El objetivo del Convenio es estimular una negociación colectiva libre y voluntaria entre partes que representan organizaciones libres e informadas. Según el Convenio núm. 154, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Art. 2). El Convenio núm. 154 trata de las relaciones bipartitas. El Convenio núm. 154 se aplica a los trabajadores y empleadores de todos los sectores de la actividad económica (Art. 1.1). Sin embargo, un Estado Miembro puede excluir de su aplicación a la policía y las fuerzas armadas (Art. 1.2).

En los países de la subregión, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos reconocidos en la mayor parte de las legislaciones y, como ya se puso de manifiesto, todos los países han ratificado al menos los dos convenios fundamentales. No obstante, el pleno cumplimiento y libre ejercicio de la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva continúa siendo un desafío generalizado, pues aunque se ha progresado en la aceptación y regulación de estos derechos, su plena vigencia y ejercicio han sido constantemente limitados, manteniendo un débil sistema negocial en los países de la subregión.

Algunos factores discernibles en todos los países de la subregión han contribuido a esta situación. De entrada, sobresale la escasa tradición democrática que ha determinado, a través del tiempo, una frágil institucionalidad, muchas veces afectada por la corrupción en diversos ámbitos y por problemas de gobernabilidad, que con frecuencia condicionan los avances en materia de civismo, justicia, igualdad y equidad social.

A esto se suman problemas sociales asociados con la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, que se han visto agudizados con los conflictos internos, las crisis económicas y la inserción de la región en los procesos internacionales de una economía de mercado globalizada.

40 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ^a reunión, Ginebra (OIT), p. 71.

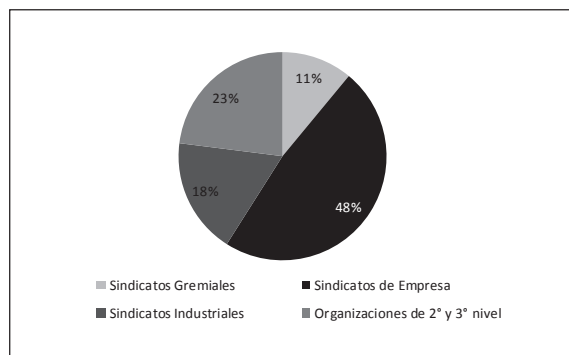
Aunado a lo anterior, muchos de los trabajadores experimentan importantes dificultades para organizarse en sindicatos. El aumento de la economía informal, los trabajos independientes o autónomos y el trabajo precario en la subregión implican, para estos trabajadores, la denegación de la posibilidad de organizarse y ejercer sus derechos colectivos, a la vez que constituyen un obstáculo más para que puedan estar protegidos por el sistema negocial.

Esta situación deja por fuera a buena parte de la población activa y, precisamente, donde tienen mayor participación las mujeres. Además, pese a que el derecho de negociación colectiva se reconoce a todos los niveles, los ordenamientos laborales de la subregión giran en torno a la empresa, haciendo que la negociación colectiva de sector o rama sea prácticamente imposible de facto⁴¹. Esta situación repercute en uno de los más importantes temas del derecho a negociar colectivamente, su eficacia. Si bien, la eficacia general es reconocida por los ordenamientos de la subregión⁴², la limitación de la negociación a nivel de empresa le resta alcance a los beneficios de los efectos *erga omnes* de los convenios.

En los convenios colectivos que se analizan en este estudio, no fue posible determinar el número de trabajadores cubiertos por cada convenio. Sin embargo, sí se pone de manifiesto que todos los instrumentos fueron negociados por uno o varios sindicatos, y no por otras formas de representación de los trabajadores. En relación con el tipo de organización sindical, como lo denota el gráfico que se muestra a continuación, las organizaciones firmantes de los convenios colectivos de la muestra son, en su mayoría, sindicatos de empresa; sin embargo, hay una buena representación de sindicatos industriales, de gremio y también de organizaciones de segundo y tercer nivel, aunque con claras diferencias por país. Por ejemplo en Costa Rica, la mayor parte de sindicatos firmantes de los convenios colectivos de la muestra son sindicatos de empresas públicas o semipúblicas (15 de empresa, 13 industriales y 3 gremiales); también en Guatemala (32 de empresa y 12 gremiales), en Honduras (20 de empresa, 3 gremiales, 1 industrial y 1 de segundo nivel) y en República Dominicana (29 de empresa, 1 gremial y 1 industrial). En El Salvador, la mayoría son sindicatos industriales (20 industriales, 9 de empresa y 2 gremiales) y también en Panamá (16 industriales, 5 gremiales y 1 de empresa). Mientras que en Nicaragua, buena parte de los sindicatos firmantes son de segundo y tercer nivel (63 de organizaciones de segundo y tercer nivel, 32 de empresa, 5 gremiales y 1 industrial).

Sin embargo, como se pone de relieve en el gráfico a continuación la inmensa mayoría de sindicatos firmantes son sindicatos de empresa (un 48 % de los sindicatos firmantes).

Gráfico 1. Tipos de organizaciones sindicales de la muestra de convenios colectivos de la subregión



41 Se presentan contados ejemplos en el sector de la construcción en El Salvador y en Panamá.

42 Arts. 60 HN, 106 PN, 50 GT y 55 CR CT.

Otro problema que se presenta en los sistemas negociales de la región es que el referido déficit institucional también ataca al reconocimiento de las organizaciones sindicales existentes, las cuales son objeto de constantes amenazas e injerencias por parte de los Estados de la subregión. Por otro lado, a lo interno de las mismas, se presentan importantes problemas de falta de articulación de esfuerzos y de acciones unitarias eficaces, que fortalezcan la vigencia de los derechos colectivos.

A su vez los actores sociales han ido modificando su incidencia social con los programas políticos de los gobiernos de turno y se manejan en un fenómeno de alternancia político-ideológica⁴³. Una de las consecuencias de esta dinámica es el claro pluralismo sindical con predominio de una estructura monista, pues pese a que los patronos también pueden organizarse en sindicatos, en general lo hacen bajo otras figuras como las cámaras y las asociaciones.

Por otro lado, existe una paradójica situación en el sector público. Si bien es el sector donde tiene mayor auge el movimiento sindical y concentra la mayor capacidad de movilización, se ha visto afectado por los recortes de los programas de ajuste estructural y por una concepción estatutaria, que ha limitado los principales derechos colectivos en los ordenamientos de la subregión.

A este respecto, el Convenio núm. 87 no contiene disposiciones que excluyan de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de funcionarios públicos, salvo con respecto a las policías y fuerzas armadas, pero la CEACR ha considerado que debe garantizarse a todos los funcionarios y empleados de la administración pública el derecho a constituir organizaciones profesionales y de afiliarse a las mismas. Sin embargo, varios sistemas de la subregión siguen negando este derecho, o estableciendo distinciones según las diferentes categorías de funcionarios. En el caso de Guatemala, con arreglo a la jurisprudencia, disfrutaban del derecho de sindicación los trabajadores que no estén amparados por la Ley de Servicio Civil, así como los trabajadores contratados en virtud de otros renglones presupuestarios para labores especiales o transitorias⁴⁴.

En el sector privado la situación no es más esperanzadora; en la actividad agrícola, a pesar de su importancia para la población económicamente activa, la negociación colectiva es incipiente. Se presentan varios factores que dificultan la sindicación en ese sector: como ya se adelantó, buena parte de estos empleos son temporales o estacionales, los trabajadores se prestan en grandes zonas geográficas que dificultan la organización. Además, con frecuencia se presentan injerencias gubernamentales y restricciones legislativas, que van desde la exclusión total o parcial de estos derechos a los trabajadores agrícolas o la imposición de requisitos de difícil cumplimiento.

Además, en los casos en que se contaba con mayor tradición negociadora, como con las empresas bananeras en Costa Rica, Guatemala y Panamá, la situación se ha visto afectada por la entrada de multinacionales en el sector. El panorama no es muy distinto en otras actividades; la maquila centroamericana, situada muchas veces en zonas francas, presenta serios problemas en relación con el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, no sólo en la práctica sino desde la misma legislación general y/o especial que les regula.

Además, prevalece la tendencia y ciertas formas de presión sobre los/as trabajadores/as para asociarse bajo otras organizaciones de derecho civil y no en organizaciones sindicales. Es el caso del sector privado en Costa Rica principalmente, donde el predominio de las asociaciones solidaristas so-

43 SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel/ FRÍAS FERNÁNDEZ, Patricio (2007), p. 19ss.

44 Guatemala – CEACR, observación, 2010. Vid. OIT (2012), p. 24.

bre los sindicatos ha sido constante y fomentado⁴⁵. Se trata de organizaciones cuya constitución supone un aporte del empleador, del que dependen, financiadas con arreglo al principio mutualista por los trabajadores y los empleadores con fines económicos-sociales de bienestar material (ahorro, créditos, programas de vivienda, educativos, etc.). También hay este tipo de asociaciones en Guatemala y Honduras, aunque en mucho menor medida y no han impactado en la preferencia de los trabajadores por los sindicatos. Para el Comité de Libertad Sindical estas asociaciones no pueden desempeñar el papel de organizaciones independientes en el proceso de negociación, pues éste requiere de una organización de trabajadores completamente independiente de la parte patronal (Art. 2 Convenio núm. 98). Por esta razón, en la Observación individual hecha a Costa Rica sobre el Convenio núm. 87, la CEACR expresa la firme esperanza de que el Gobierno tome medidas para: (i) garantizar que las asociaciones solidaristas no asuman actividades sindicales (incluida la negociación colectiva a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores); y (ii) garantizar la eliminación de toda desigualdad de trato entre asociaciones solidaristas y sindicatos (la ley de asociaciones solidaristas concede a estas asociaciones una serie de ventajas importantes con respecto a los sindicatos en ciertos aspectos: menor número de trabajadores necesario para constituirse, posibilidad de ejercer el comercio con ánimo de lucro, mejores expectativas de indemnización en caso de despido con justa causa, posibilidad de manejo de los fondos de cesantía)⁴⁶.

En este marco, los derechos laborales colectivos no se han desarrollado en un entorno favorable y han sido objeto de constantes atentados, que con frecuencia han quedado impunes. Sin libertad sindical no puede haber negociación colectiva ni diálogo tripartito. Con frecuencia las trabajadoras encuentran mayores obstáculos en ciertos sectores para participar en los sindicatos (caso de las maquilas, sector de trabajadoras domésticas, sectores rurales, migrantes, etc), y por ende para beneficiarse de la negociación colectiva; además, la negociación por rama o sectorial es muy escasa en los países del área.

Todas estas condiciones de los sistemas negociales de la subregión han ralentizado ese papel activo y han situado a sus convenios colectivos entre la neutralidad ⁴⁷y la sobreprotección⁴⁸ en determinados temas. No obstante, el panorama empieza a cambiar y encontramos algunos convenios donde las cláusulas relativas a la no discriminación por motivos de género están presentes y ocupan lugares de preeminencia. Surge entonces la pregunta de ¿por qué no es ésta la regla?, algunas de las condiciones comunes en los sistemas negociales de la subregión pueden ser las causas.

Si bien las mujeres constituyen una porción creciente y cada vez más importante en el mercado laboral centroamericano, su participación en las organizaciones sindicales no ha avanzado de igual manera. Varios estudios lo atribuyen a la exclusión de sectores feminizados, como el servicio doméstico, la economía informal y los empleos temporales y precarios, en los cuales las posibilidades de organizarse son bastante más limitadas⁴⁹. Sin embargo, como se verá y lo demuestran los mismos estudios,

45 Como lo demuestran datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de ese país, donde para setiembre de 2010 se contaba con un total de 1382 Asociaciones Solidaristas activas con 253179 afiliados y una tasa de asociación del 17,5 %, frente a 281 sindicatos activos, con 195950 afiliados y una tasa de sindicación del 10,3%. Las cifras incluyen el sector privado y el público, pero la importante cantidad de asociaciones solidaristas se presentan en el sector privado. Ver MTSS (2011), p. 37 y 38.

46 Costa Rica – CEACR, Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (ratificación: 1960) Publicación: 1993.

47 Con un efecto negativo para las mujeres porque significa el mantenimiento del status quo, perjudicial para este colectivo.

48 Con el ya referido “efecto boomerang”.

49 VEGA RUÍZ, María Luz (2004), p. 17; ABRAMO, Laís/RANGEL, Marta (Eds.)(2005).

no necesariamente un mayor número de mujeres afiliadas a los sindicatos lleva aparejada una mayor implicación de los convenios por los temas de género. Porque no siempre la proporción de mujeres sindicalizadas se refleja en la composición de las cúpulas sindicales, o en los equipos negociadores de los acuerdos.

A ello se suman otras condiciones presentes en la realidad negocial de la subregión que indiscutiblemente repercuten en su aportación al tema de género. En primer término, la subregión se mueve en un contexto de libertad sindical demarcado por la ley formal. Es decir, hay una clara preeminencia de la ley, supuestamente, en términos de mínimos, pero que en la práctica actúa como tope máximo, dejando pocos espacios a la negociación colectiva. Como veremos en el análisis de los convenios, esto sucede principalmente con la duración de las licencias de maternidad y los períodos de lactancia.

Estos rasgos han sido la tendencia generalizada en los movimientos sindicales de la subregión, sin embargo, en las últimas dos décadas, los sindicatos comienzan a estar inmersos en un período de transición y de búsqueda de nueva identidad⁵⁰; el sindicalismo, sin deponer los principios y valores históricos que son su razón de ser, está apostando por nuevas formas de incidencia y defensa de sus intereses de clase, para tener más influencia en las políticas públicas, en la gobernanza, y en el mejoramiento democrático del sistema de relaciones laborales, en el cual se incardinan los subsistemas de negociación colectiva. Hay a nivel nacional e internacional mucho interés del sindicalismo por la negociación colectiva en general, pero especialmente por la sectorial y la de rama, además de los Acuerdos Marco, de la negociación colectiva articulada y de la negociación transnacional.

Las organizaciones sindicales de Centroamérica en su gran mayoría están llevando a cabo procesos de autoreforma para adecuarse a los nuevos tiempos y mejorar su capacidad de respuesta en la sociedad del trabajo. La autoreforma sindical es un proceso impulsado por la Confederación Sindical de las Américas (CSA) que surge del propio movimiento sindical con el propósito de mejorar su desempeño en la representación, defensa, protección y organización de los/as trabajadores/as, para ofrecer respuestas más efectivas frente a los problemas que afectan directa o indirectamente a la calidad de vida y trabajo de la gente.⁵¹ Así, la organización se fortalecerá respecto a sus niveles de influencia y presencia en los espacios de negociación social y de toma de decisiones de las políticas económicas y sociolaborales. La transversalidad de género en estos procesos es un criterio central, que tiene que traducirse en acciones y planes de igualdad a nivel nacional, sectorial, de empresa o de localidades geográficas, siendo la negociación colectiva una herramienta privilegiada para progresar en materia de igualdad y equidad de género.

El II Congreso de la CSA realizado en Brasil, en abril de 2012, instruye a sus organizaciones afiliadas para fortalecer el proceso de autoreforma sindical en materia de igualdad, centrado en la organización - participación de las trabajadoras, en las organizaciones y en la defensa de sus derechos, promoviendo la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar las brechas de género y luchar contra la discriminación y la inequidad salarial. La CSA fundamenta su orientación y acción en una Declaración de principios que: i) denuncia y combate el trabajo forzoso,

50 FRÍAS, Patricio (2003), p. 42.

51 Valverde, Oscar: "Retos de las organizaciones sindicales para promover una cultura de trabajo decente en Centroamérica, Panamá y República Dominicana". En: *Perspectiva Laboral*. San José de Costa Rica, OIT, v. 1, n. 1, mayo. 2011. p. 85-122. http://dwt.oit.or.cr/images/stories/pdf/Rev_Persp_Laboral1.pdf

el trabajo infantil, la discriminación por razón de género, por capacidades diferentes y la exclusión de distintos grupos vulnerables; y, ii) promueve una sociedad en la que haya equilibrio entre trabajo, vida familiar y ciudadana. Esto implica sostener derechos básicos en las convenciones colectivas, pero a la vez integrar nuevos contenidos que refuercen otras áreas esenciales de negociación para la promoción activa del trabajo decente y la sostenibilidad de las empresas y sectores productivos.

A nivel subregional también tiene una importante presencia el Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU). El CSU se ha definido como una organización de hombres y mujeres y ha adoptado un plan de igualdad que busca mejorar la posición de las mujeres dentro de los sindicatos y el mercado laboral en la subregión, e incluye acciones destinadas a reforzar la negociación colectiva con enfoque de género. En su seno se creó la Comisión de Género de CSU, la cual se ha ampliado con otras organizaciones para constituir la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas (CRAMS), una iniciativa de coordinación de las mujeres sindicalistas que incluye a las 30 centrales sindicales afiliadas al CSU, más 4 organizaciones de las afiliadas al Instituto Sindical de América Central y Caribe (ISACC), en un esfuerzo incluyente en la región. La CRAMS busca garantizar la ejecución de la política de género como un eje transversal en todos los espacios del movimiento sindical de América Central y el Caribe, incluir la perspectiva de género en la definición regional de las políticas sindicales y en la integración regional centroamericana, acompañando a sus filiales para atender las necesidades e intereses de las mujeres trabajadoras en sus centros de trabajo y en sus comunidades, y fortalecer el proceso de auto-reforma sindical con enfoque de género.

1.4 Negociando para la igualdad y no discriminación de género: los logros y los riesgos

Hemos estudiado la indisoluble relación existente entre los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación y la negociación colectiva, que tiene lugar en su cumplimiento efectivo cuando los convenios colectivos incorporan cláusulas para promover la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. En este último apartado conceptual, se abarcará la técnica jurídica que se debe tener en cuenta a la hora de negociar estas cláusulas.

1.4.1 Las funciones de la negociación colectiva para la igualdad y no discriminación de género

Como se extrae de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y se pone de manifiesto en el Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de dicha declaración, la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son instrumentos para permitir el logro de los objetivos estratégicos de la OIT. La igualdad de género y no discriminación son igualmente consideradas como cuestiones transversales. Por ello, la libertad sindical y la negociación colectiva deben garantizarse sin distinción o discriminación de ningún tipo, pero además los sindicatos y las organizaciones de empleadores deben promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, en particular a través del proceso de negociación colectiva.

Como se pone de manifiesto en dicho Estudio, la CEACR ha apreciado y fomentado varias iniciativas que ponen de relieve esta estrecha relación entre la igualdad y no discriminación y la negociación colectiva. En tal sentido, el estudio refiere que algunos convenios colectivos han considerado especialmente la igualdad y la no discriminación sobre la base de una serie de motivos, yendo más allá de los establecidos en el Convenio núm. 111. Además han incluido disposiciones destinadas a reforzar la igualdad en el lugar de trabajo y a seguir ayudando a ambos, mujeres y hombres, a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, incluido mediante fórmulas flexibles de trabajo y permisos relacionados con la familia. También se está analizando el impacto diferente sobre los hombres y las mujeres de lo dispuesto en los convenios colectivos, con el fin de garantizar la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Por último, los interlocutores sociales también han tratado de mejorar la representatividad del conjunto de sus afiliados y de sus órganos directivos, mediante el establecimiento de cuotas (cupos o metas) para las mujeres o grupos minoritarios, u ofreciendo servicios para ciertos grupos subrepresentados⁵².

En todos estos ejemplos y otros que se analizarán en esta investigación se hace manifiesta la indisoluble relación entre la paridad de género y la negociación colectiva, en especial, los convenios colectivos, relación que no es sólo comprensible, sino requerida, cuando se analizan las funciones que estos instrumentos negociales están llamados a cumplir en los sistemas de relaciones laborales⁵³.

En primer lugar, los convenios colectivos cumplen una *función reguladora* de las relaciones laborales en los espacios que la ley le permite actuar a la negociación colectiva. Como se ha señalado, los ordenamientos de la subregión dejan poco margen a la negociación y carecen de disposiciones que promuevan la negociación de medidas de igualdad, pero tal situación no excluye el peso normativo que tienen los convenios colectivos en los países analizados.

Esta función reguladora permite implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia. Un primer efecto preventivo cuando los convenios colectivos se orienten a evitar las medidas que puedan provocar o permitir tratamientos discriminatorios por razón de género en los centros de trabajo. Un segundo efecto ordenador o regulador, que determine los derechos y los deberes de las partes para la consecución de una mayor igualdad de género. Por último, un efecto sancionador que determine los canales y procedimientos disciplinarios en la empresa y en los poderes públicos frente a las conductas discriminatorias.

A su vez, los convenios colectivos están llamados a cumplir una *función individualizadora*, adaptando las leyes a las realidades de los centros de trabajo. Esta función de “acercar” el principio de igualdad de género a los protagonistas de la relación laboral ha sido, probablemente, el recurso más utilizado por los convenios que se analizarán de seguido. La importancia de esta función no es nada desdeñable, porque incluso cuando las cláusulas relacionadas con la igualdad se han limitado a reiterar lo que ya disponen las leyes, como sucede con frecuencia, produce un importante efecto pedagógico y legitimador de la paridad de género en el centro de trabajo.

Por último, los convenios colectivos cumplen la clásica *función compensadora* que justifica la totalidad del ordenamiento laboral para equilibrar la posición de los trabajadores frente a la superioridad del empresario, en las relaciones individuales de trabajo. Esta función permite incidir sobre los poderes

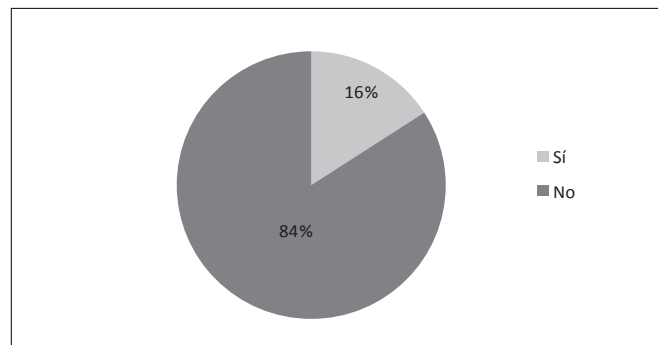
52 OIT: (2012), CIT, 101. ^a reunión, Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).p. 39-40.

53 Para un mayor estudio de las funciones de la negociación colectiva Vid. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2008), p.28 ss.

del empresario, cuyo abuso suele ser la causa de las discriminaciones, pero aún más relevante, permite implicar esos poderes empresariales en la consecución de la igualdad.

Adelantándonos al análisis de los convenios colectivos que se estudiarán en el siguiente capítulo, los presentes gráficos nos indican que, si bien algunos convenios han acudido al recurso de reiterar lo dispuesto en las normas legales (un 16% de las medidas analizadas), la inmensa mayoría se ha concentrado en mejorarlos criterios legales (un 84% de las medidas analizadas) y, en algunas ocasiones, con disposiciones innovadoras y favorecedoras al reto de la igualdad sobre temas no regulados en los pasajes legales.

Gráfico 2. Relación con la ley de los convenios colectivos de la subregión



En este sentido, la lectura de los convenios es positiva, ya que prácticamente la totalidad de las medidas relacionadas con la igualdad no reitera lo que ya dispone la normativa legal. Además, cuando indagamos en esas medidas, la mayor parte de ellas son innovadoras, es decir, regulan materias distintas a las contenidas las disposiciones legales y no sólo mejoran los derechos reconocidos en estas.

Más adelante nos referiremos al contenido de estas medidas. Por el momento, basta señalar que las reiteraciones de preceptos legales son, por sí mismas, insuficientes para erradicar las conductas discriminatorias. Pese a ello, tienen la ventaja que hemos señalado de “acercar” la norma a los protagonistas de la relación de trabajo y conferir mayor visibilidad al derecho antidiscriminatorio, aproximándolo y difundiendo en el ámbito de aplicación del convenio. También llevan aparejados efectos negativos. Con ellas, se corre el riesgo de que las partes interioricen la reproducción del pasaje legal y terminen pensando que su inclusión en el convenio es suficiente para restablecer las situaciones de igualdad. Además, la inclusión de estas estipulaciones, normalmente en lugares preeminentes del convenio, tiene el inconveniente de atribuir a la totalidad de las cláusulas una apariencia de regularidad jurídica. La labor que debería desarrollar la negociación colectiva concienciada con la problemática de género se presenta cuando los convenios, en ejercicio de su función reguladora, pactan cláusulas verdaderamente eficaces e innovadoras en relación con los derechos ya previstos en la ley, para la consecución de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.4.2 La transversalidad de género

El primer núcleo temático en los convenios colectivos y también el menos transitado, parte de que la igualdad de la mujer no es algo aislado sino que abarca todas las esferas de la actividad humana.

Plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad.

Esta transversalidad de género⁵⁴, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

Para alcanzar ese ambicioso y transversal objetivo, el Convenio núm. 111, con su perspectiva material, establece la necesaria implementación de “medidas especiales de protección o asistencia de grupos con necesidades particulares”⁵⁵.

a) *Medidas preventivas o promocionales*

Las medidas promocionales van dirigidas a la eliminación de desigualdades de hecho que sufren las mujeres en la vida profesional. Con ellas se pretende la eliminación de todo rastro de discriminación laboral, erradicando del ordenamiento y del contrato de trabajo cualquier regla que, al tomar en consideración el sexo de las personas, empieza o termina favoreciendo al hombre y perjudicando a la mujer. La mayoría de las cláusulas convencionales de la subregión se dirigen a mujeres y hombres trabajadores. Sin embargo, subsisten no pocas cláusulas que, o bien otorgan derechos específicos a las mujeres (que no responden a la maternidad) y no a los hombres, o por el contrario, excluyen a las mujeres y se otorgan con exclusividad a los varones.

b) *Acciones positivas*

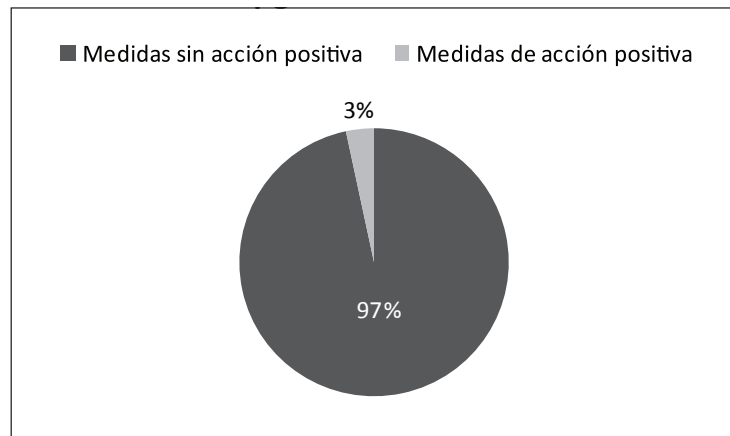
Las acciones positivas van dirigidas a atribuir tratamientos preferenciales a las mujeres respecto de determinadas instituciones laborales (contratación, promoción y extinción), para lograr en la práctica una igualdad real entre mujeres y hombres. Su objetivo es lograr una representación equilibrada y suficientemente significativa de trabajadoras y trabajadores en la empresa. Como se verá, aunque en los convenios analizados sólo encontramos una acción positiva formulada en este sentido, con mayor o menor desacierto, la acción positiva que se suele incorporar a los convenios colectivos responde la fórmula: “en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito), tendrá preferencia el sexo menos representado.”

Pese a ser las medidas más enérgicas y relevantes para acelerar un cambio positivo hacia el reto de la paridad de género en el mercado laboral, son las menos utilizadas en el ordenamiento laboral. Como se tendrá oportunidad de detallar, los convenios colectivos de la subregión no escapan de esa realidad y la implementación de acciones positivas tiene limitada presencia en la regulación de las diferentes instituciones laborales. El siguiente gráfico evidencia el reducido porcentaje de acciones positivas reguladas en la totalidad de cláusulas estudiadas, que inciden directamente en la promoción de la igualdad y no discriminación de género.

54 III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrada en Nairobi del 15 al 26 de junio de 1985.

55 Arts. 1.2 y 5, Convenio número 111.

**Gráfico 3. Acciones positivas en los convenios colectivos de la subregión.
Cláusulas promotoras de la igualdad**



Como se puede interpretar en el gráfico superior, para promover la igualdad de género existe una marcada preferencia por negociar medidas menos “radicales” que las acciones positivas, como podrían serlo las citadas medidas preventivas y promocionales.

1.4.3 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El segundo núcleo temático, o materia en el que ha incidido la negociación colectiva comprometida con la igualdad, lo constituyen las medidas tendientes a conciliar la vida privada y profesional de las personas, se trata de la referida conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. En este ambicioso objetivo encontramos normas de la más variada índole, pero destacan las que facilitan el cuidado de hijos y familiares a las personas trabajadoras. Este es el enfoque del citado Convenio núm. 156 y su Recomendación núm. 165.

El interés por los derechos de conciliación se centra en que, si bien no atacan directamente el problema de la discriminación de género, cumplen una “*técnica indirecta de igualdad*”⁵⁶. Esto se debe a que se encuentran dirigidos a los hombres y las mujeres trabajadoras para permitir una mayor corresponsabilidad de sus labores familiares y laborales, facilitando así un cambio en el modelo tradicional de roles y, con ello, una mayor igualdad. En el caso de las mujeres sindicalistas, un tema recurrente en las propuestas de las organizaciones sindicales es que a través de la negociación colectiva se coadyuve a conciliar la vida profesional, familiar y sindical de las trabajadoras, para que puedan ejercer mejor sus funciones de militancia, representación e interlocución interinstitucional.

Esta es la materia que ha concentrado la función reguladora de los convenios colectivos de la subregión. En buena medida, lo han hecho con medidas innovadoras respecto de la ley. El lado menos positivo es que se ha configurado un estilo de “cláusulas tipo” o modelos de disposiciones que se reiteran en los convenios de cada país. La técnica de acudir a modelos o arquetipos prediseñados para otras realidades convencionales ha limitado la capacidad innovadora que pueden tener los interlocutores sociales.

56 MONTOYA MELGAR, Alfredo (Dir.) (2007), p. 38.

1.4.4 El riesgo de las cláusulas discriminatorias

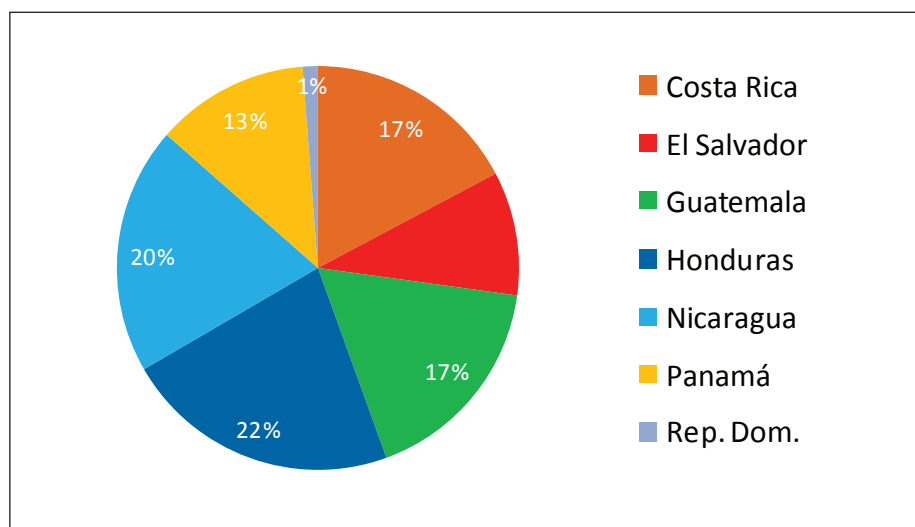
La importancia de la negociación colectiva como instrumento para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres contrasta con la no implicación de muchos convenios, e inclusive, con la existencia de cláusulas que pueden originar o contribuir al mantenimiento de tratamientos discriminatorios.

Las razones de tan peligroso resultado son de diversa índole. A grandes rasgos, parecen responder a la ya referida escasa participación femenina en las mesas de negociación y la deficiente preparación de los negociadores sobre la perspectiva de género. Pero también obedecen a la relegación de los temas de género frente a la negociación de los tradicionales temas retributivos, y la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan.

Estas condiciones mantienen los omnipresentes prejuicios de género que socavan en la negociación colectiva, como en los demás ámbitos, la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres. Y han provocado que inclusive medidas bienintencionadas no hayan logrado escapar del riesgo de producir tratamientos discriminatorios.

Tal y como se expone en el siguiente gráfico, no se trata de una tendencia generalizada en los convenios de la subregión, sin embargo, en todos los países encontramos alguna disposición que puede calificarse de discriminatoria (del total de cláusulas analizadas se encontraron 81 cláusulas que pueden tener resultados discriminatorios o contar con este calificativo).

Gráfico 4. Distribución de las cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos de la subregión (por país)



El Convenio núm. 111 define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en [determinados] motivos [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación» (Art. 1.1. a)). Mediante esta definición amplia, el Convenio núm. 111 abarca toda forma de discriminación que pueda afectar la igualdad de oportunidades o de trato. Es decir, toda forma de discriminación — ya sea en la legislación o en la práctica, directa o indirecta — está comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio.

a) *Discriminación directa*

Sobre el concepto de la discriminación directa conviene señalar que para saber si una cláusula es discriminatoria directa por razón de género, se deben analizar dos elementos: (i) la exigencia un tratamiento no sólo diferente, sino menos favorable o perjudicial para las mujeres; (ii) valorar si la mujer sufre una desventaja comparativa en relación con un hombre (real o hipotético)⁵⁷. Dicho de otro modo, se debe pensar si cambiando a la mujer por un hombre, este continuaría sufriendo el perjuicio.

b) *Discriminación indirecta*


Más difundidas pero también más difíciles de discernir son las discriminaciones indirectas, porque bajo una apariencia de neutralidad producen un resultado perjudicial para las mujeres.

También son dos los elementos que debemos tener en cuenta para valorar la discriminación indirecta: (i) se trata de una medida neutra, es decir, que se aplica de manera indiferenciada a hombres y mujeres, pero en la práctica afecta a un número mayor de mujeres. Para determinar si hubo una consecuencia desproporcionada, la comparación se debe hacer entre grupos de mujeres y de hombres (no individualmente como en la discriminación directa). Se considera que hay discriminación indirecta si afecta a más mujeres que a hombres, por eso son importantes los datos estadísticos; y (ii) la ausencia de justificación de la medida. Hay que valorar si la justificación que tiene el empresario es objetiva y razonable, porque puede estar fundada en una “finalidad legítima”⁵⁸, normalmente una razón empresarial.

Para los negociadores, el problema principal de este tipo de discriminación es su correcta detección y posterior corrección, labores que pueden verse comprometidas por el déficit formativo y por la falta de información estadística, desagregada por sexo que se maneja en los centros de trabajo. Sin embargo, se espera que estos conceptos ayuden a los negociadores a diferenciar este tipo de cláusulas para evitarlas en futuras negociaciones. Confiamos en que el análisis de los convenios aclarará posibles interrogantes.

57 Es el llamado en la doctrina anglosajona “*test but for*” que consiste en valorar si un hombre en una situación comparable sufriría el mismo perjuicio que sufre la mujer. Sin embargo, se critica el requerir una “*situación comparable*”, porque puede abrir rutas de escape a la aplicación de la prohibición de discriminación. SCHIEK, Dagmar/CHEGE, Victoria (2008), p. 218.

58 Esta tesis obedece a la construcción jurisprudencial norteamericana de la «*business necessity*» que constituye la defensa propia del empresario que debe comprobar que la medida está relacionada con el trabajo y es necesaria para la empresa. SÁEZ LARA, Carmen (1994) p. 122.



2. La igualdad y no discriminación de género en la negociación colectiva de Centroamérica y República Dominicana

Habiendo estudiado el marco teórico necesario para el análisis del contenido de los convenios colectivos de la región, es momento de analizar las cláusulas relacionadas con la igualdad y no discriminación por razón de género en una muestra de convenios colectivos de la subregión.

2.1 Aspectos preliminares y metodológicos

Como ya se ha puesto de manifiesto, la presente investigación pretende tomarle el pulso a la realidad negocial en el reto de la paridad de género, estudiando una muestra de convenios colectivos de Centroamérica y República Dominicana, aquellas medidas que promuevan la igualdad y eliminen las discriminaciones por razón de género en las relaciones laborales.

Para este análisis, se contó con una muestra de convenios colectivos vigentes de los países de la subregión conformada por: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Fueron alrededor de 30 convenios colectivos por cada país (CR 28, ES 31, GT 34, HN 27, NI 30, PN 30 y RD 30), para un total de 210 convenios colectivos y 1.808 cláusulas analizadas.

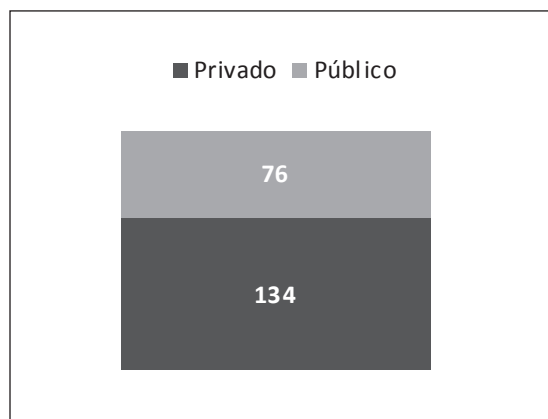
Para la compilación de esta muestra, se hicieron evidentes las dificultades que existen en la subregión para acceder a estos instrumentos, pese a su carácter público. De ahí que por intermedio del personal del Proyecto Verificación de la OIT, se contara con la colaboración de los Ministerios de Trabajo de los diversos países que fueron los encargados de su recopilación.

Por esta razón, los convenios escogidos no siguen criterios específicos de selección, salvo el relativo a su ámbito temporal, porque se buscó que fueran de reciente data y por ello, todos fueron negociados, o han sido prorrogados, a partir del año 2000.

Se trata entonces de una muestra aleatoria, pero sin embargo, representativa de todos los secto-

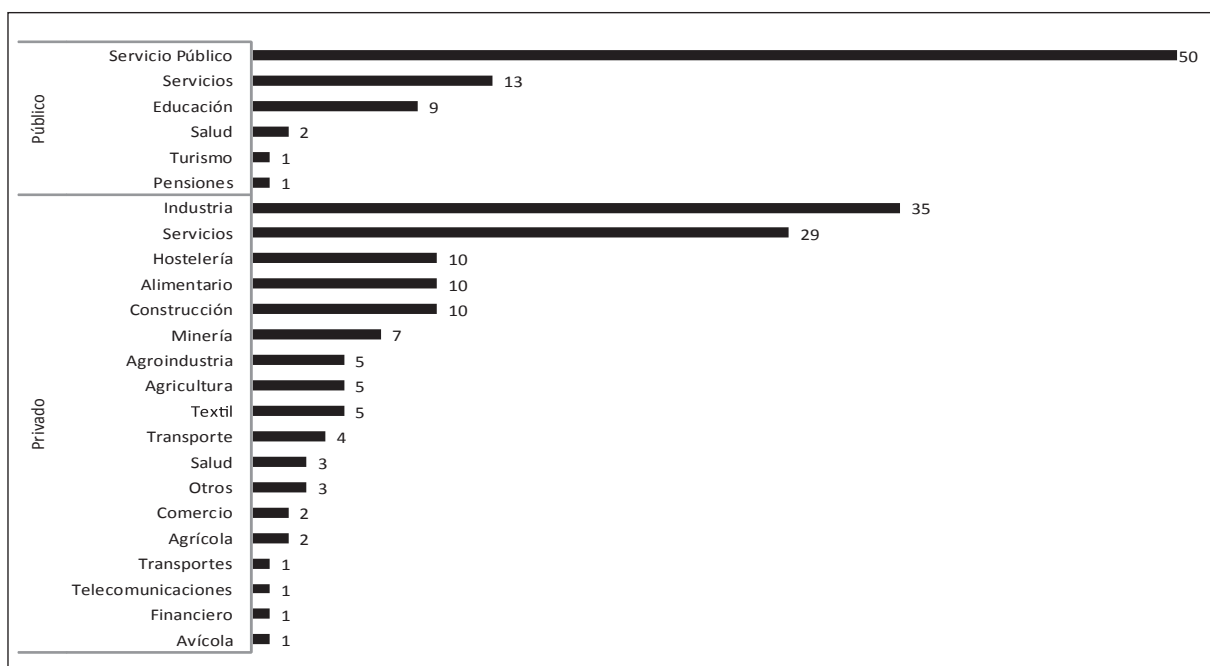
res, tipos de empresas y actividades de la subregión que regulan sus condiciones de trabajo mediante convenios o convenciones colectivas. Así, en relación con los sectores, la muestra contiene mayor número de convenios colectivos del sector privado (total: 134), pero comprende una porción significativa que representa al sector público (total: 76).

Gráfico 5. Distribución por sectores de los convenios colectivos de la subregión



Atendiendo a la actividad que desarrollan, la muestra es igualmente variada, corresponde tanto a sectores que pueden calificarse de masculinizados (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más feminizados (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación). El siguiente cuadro recoge el número de convenios estudiados por sector y actividad.

Gráfico 6. Distribución por sectores y actividades de los convenios colectivos de la subregión

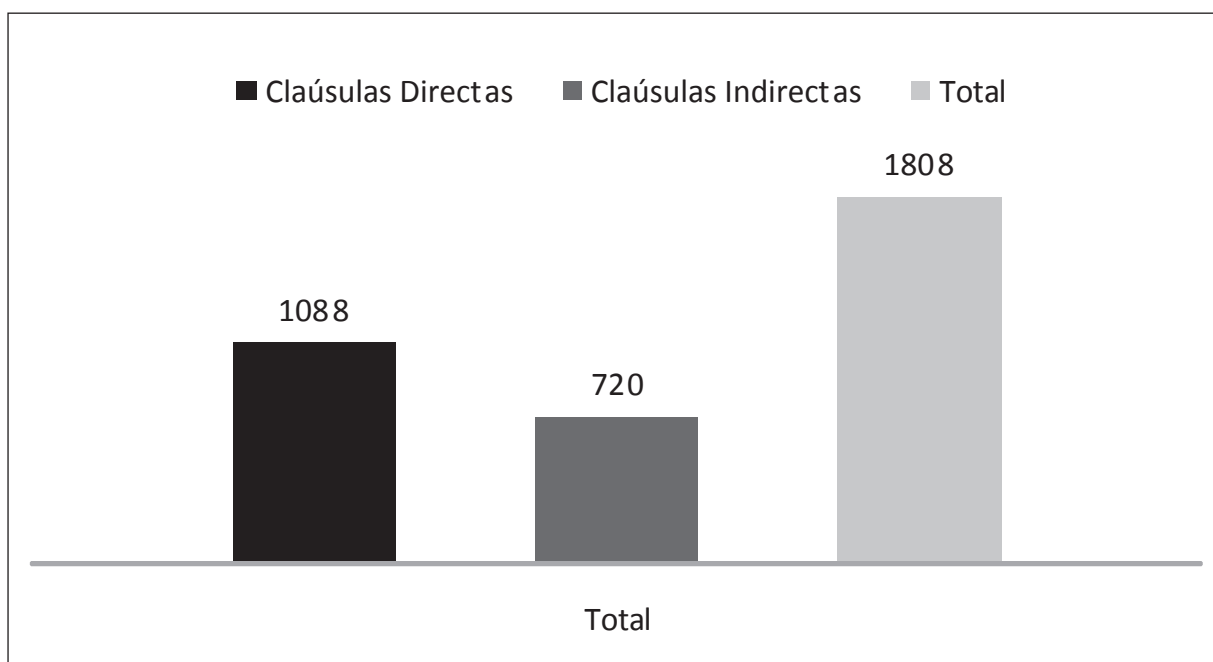


Del gráfico se desprende que, en el sector público la mayor parte de convenios analizados respondieron a lo que se puede calificar de servicio público en sentido estricto; mientras que en el sector privado, la mayor cantidad de convenios que presenta la muestra, son del sector de la industria. Esta base se ha tenido en cuenta para el análisis de los convenios, porque el sector público cuenta con una mayor representación de mujeres que el sector industrial.

La metodología utilizada ha permitido el análisis cualitativo y cuantitativo de todas aquellas disposiciones que puedan tener algún efecto para la igualdad y la no discriminación por razón de género en los centros de trabajo. Para ello, se han analizado de forma independiente las disposiciones que tienen un aporte directo al mandato de paridad de género o a la eliminación de discriminaciones existentes entre mujeres y hombres en las relaciones laborales. A estas normas de efecto directo se les ha considerado como cláusulas directas. Sin embargo, teniendo en cuenta que la igualdad real es un objetivo transversal, existe una importante proporción de disposiciones que, si bien no han sido implementadas para incidir en los temas de género, pueden tener ese efecto, o bien, impedirlo. Estas disposiciones han sido analizadas en la investigación como cláusulas indirectas.

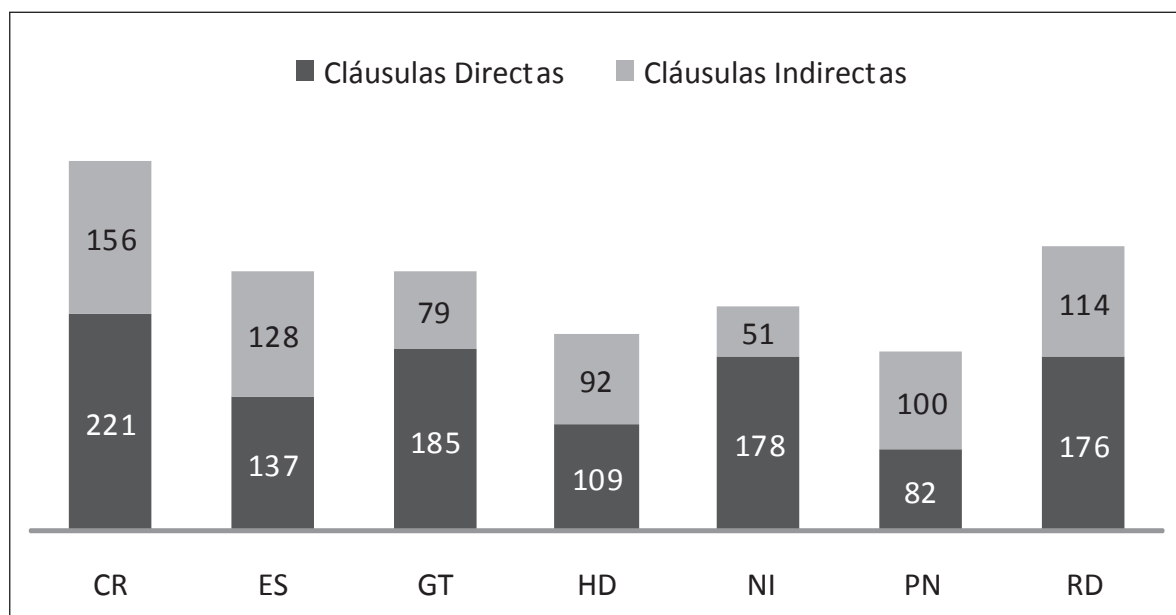
El siguiente gráfico señala la totalidad de las cláusulas analizadas (1.808), donde la mayor parte atacan el problema de la paridad de género de forma directa (1.088) y otras tienen algún efecto sobre esta materia (720).

Gráfico 7. Distribución de cláusulas analizadas (directas e indirectas)



A lo largo del análisis, también se ha tenido en consideración la distribución por país. El siguiente cuadro resume la totalidad de las cláusulas estudiadas (tanto directas como indirectas), distribuidas por país.

Gráfico 8. Distribución de cláusulas (directas e indirectas) analizadas por país

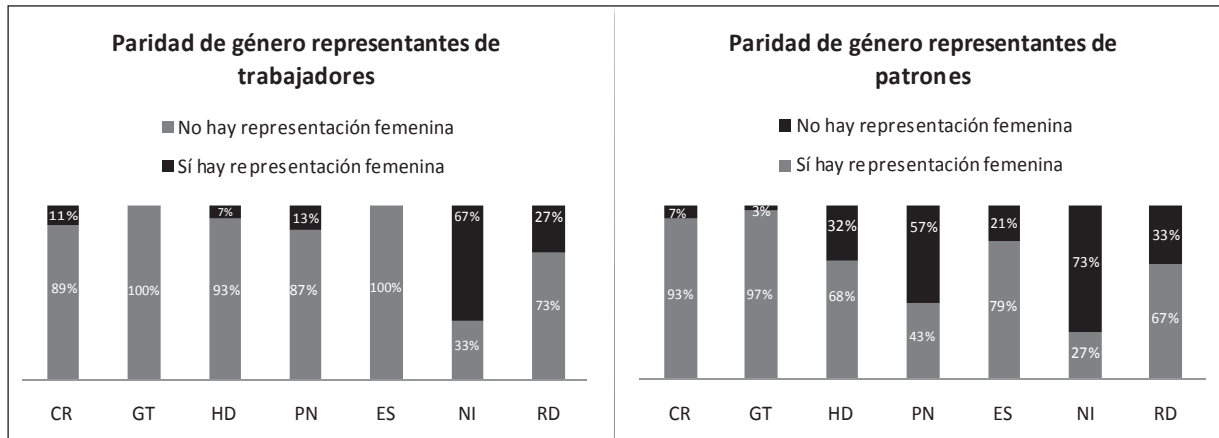


A su vez, atendiendo al carácter transversal de la igualdad por razón de género, las cláusulas estudiadas incorporan medidas que han sido analizadas atendiendo a su materia, enfocando la atención a todas las instituciones de la relación laboral y aquellos núcleos donde se suelen concentrar las medidas para la igualdad y no discriminación de género. Por esa razón, el análisis de las medidas relacionadas con la igualdad sigue este orden de materias: las medidas genéricas de igualdad y no discriminación, el trabajo de las mujeres, el acceso al empleo, la contratación, la promoción y la formación profesionales, la clasificación y retribución profesional, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la conciliación de la vida familiar y laboral, el acoso (sexual y laboral) y la violencia de género.

Asimismo, por la importancia que tiene la participación femenina en la negociación de los convenios colectivos, en aquellos convenios de la muestra que permitían desentrañar la participación de los negociadores, o al menos de los firmantes (no necesariamente los negociadores), el estudio prestó particular atención a la presencia femenina en la representación de los trabajadores y de los patronos.

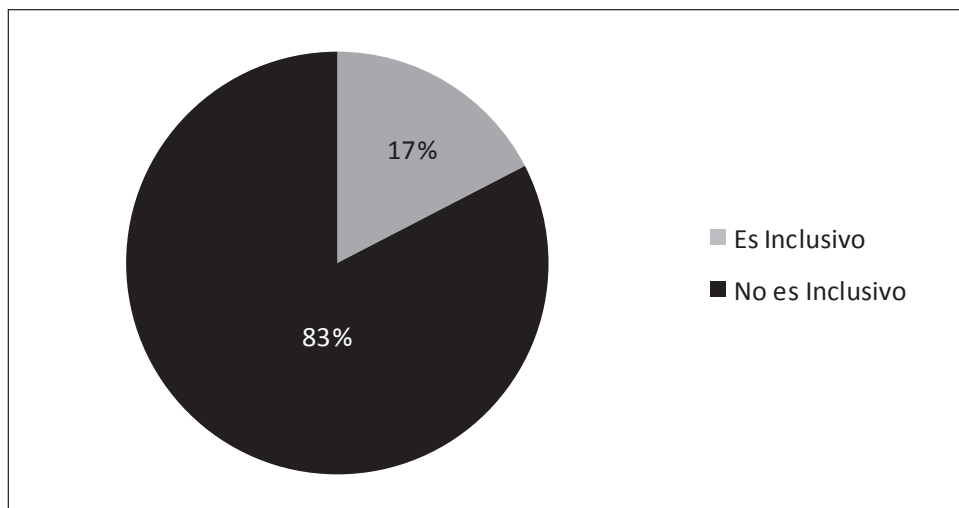
El siguiente gráfico demuestra que, salvando el caso de Nicaragua en el que se presenta una mayoría femenina en ambas representaciones y el de Panamá en la representación patronal, ninguno de los países ostenta una representación femenina y masculina equilibrada. Ni siquiera Costa Rica, donde la ley establece la necesaria paridad de los representantes sindicales.

Gráficos 9 y 10. Participación femenina en la representación patronal y de trabajadores por país



Por último, el estudio ha tenido en consideración el lenguaje empleado en los convenios. Si acuden o no a la utilización de un lenguaje inclusivo, que haga manifiesta la participación de las mujeres y los hombres en las relaciones de trabajo. O bien, cuando han sido redactados en masculino, asumiendo que este género incluye también al femenino, situación que mantiene invisible la problemática de género. También se han considerado las expresiones que responden a estereotipos de género. El siguiente gráfico pone de manifiesto que la mayor parte de convenios analizados no utiliza un lenguaje inclusivo.

Gráfico 11. Utilización de lenguaje inclusivo en los convenios colectivos de la subregión



2.2 Las medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación de género, por materia

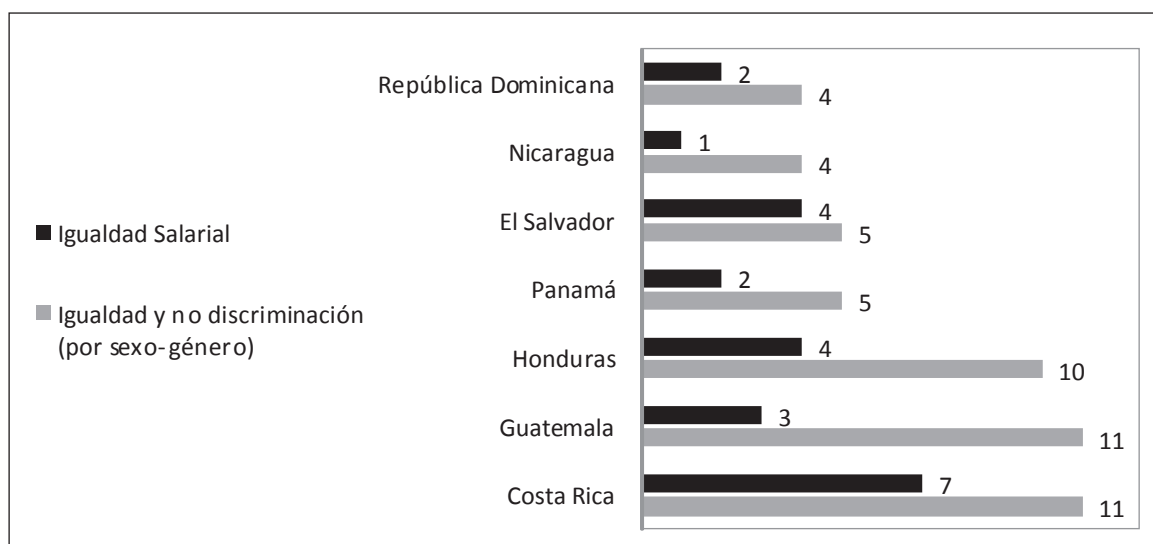
Habiendo abordado con un copioso marco conceptual los derechos fundamentales y delimitado los aspectos metodológicos para la elaboración de esta investigación, es momento de referirse al contenido de las cláusulas relacionadas con la igualdad y no discriminación de género en los convenios analizados.

2.2.1 Promoción de la igualdad y no discriminación de género

Como se manifestó en el apartado de la metodología, para el estudio de este primer tema se analizaron cláusulas directa e indirectamente relacionadas con los principios de igualdad y no discriminación. Del análisis de la totalidad de las cláusulas estudiadas, predominan aquellas que, con enunciados programáticos, promulgan el compromiso de cumplimiento de los principios de igualdad y la prohibición de discriminación en los centros de trabajo. Normalmente, lo hacen en lugares preeminentes de los convenios, a modo de principios rectores y de interpretación de la totalidad del clausulado. También aparece el compromiso de cumplimiento o la mera referencia al principio de igualdad de remuneración, normalmente por trabajos iguales, pero en algunas ocasiones, utilizando la fórmula del Convenio núm. 100, de igualdad salarial por trabajos de igual valor (Total: 7 C.C.: 5 de CR y 2 de ES).

El siguiente gráfico revela la proporción por país de las cláusulas más reguladas sobre la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Gráfico 12. Medidas más reguladas sobre igualdad y no discriminación por país



En la promulgación de estos tres principios, la mayor parte de los convenios hace referencia explícita al sexo o al género, como causa prohibida de discriminación. Así, de un total de 50 medidas que aluden a los principios de igualdad y no discriminación, 27 se dirigen a eliminar la discriminación por razón de género para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Entre las cláusulas que calificamos como indirectas, encontramos las referencias a la prohibición de discriminación por causas distintas al género o sexo, como la discapacidad, la raza, la religión, los motivos sindicales y en general, todas aquellas que afecten la dignidad de las personas trabajadoras. Debe recordarse que una de las características más “odiosas” de la discriminación por razón de género, es precisamente su capacidad de sumarse (discriminación múltiple) y fusionarse (*interseccionalidad*) con otras causas de discriminación, de ahí su importancia para este estudio. Asimismo, cobra particular importancia la prohibición de discriminación por el padecimiento de VIH-SIDA, que se recoge en algunos de los convenios estudiados (Total: 11 C.C.: 6 de CR, 4 de ES, 1 de PN y 1 de RD). Porque las mujeres

son actualmente las principales víctimas del virus VIH causante del SIDA⁵⁹, por tanto las medidas para prevenirlo y erradicar la discriminación son favorecedoras para las mujeres en el trabajo.

Otra medida interesante es la que encontramos en 3 convenios colectivos del sector público costarricense, en particular de Municipalidades, por la cual se establece una prohibición de uso de datos personales de las personas trabajadoras para fines discriminatorios.

Por último, las disposiciones más relevantes en esta materia pero las menos reguladas, son las ya referidas medidas preventivas y de fomento, y las más efectivas acciones positivas. Entre las primeras, conviene rescatar la cláusula de un convenio de la industria textil dominicana, por la cual, para promover la igualdad de trato y oportunidades, se facilita la inclusión de mujeres en puestos no tradicionales. La aplicación concreta de esta medida puede contribuir a eliminar la segregación ocupacional horizontal que sufre la mujer, relegada a sectores feminizados; pero también la segregación ocupacional vertical, manifestada en la escasa participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad.

De su lado, las acciones positivas tienen poca presencia en la muestra analizada (un 3% de todas las cláusulas que promocionan la igualdad). Sin embargo, conviene rescatar las disposiciones más relevantes. La primera, no se establece directamente a favor de las mujeres, pero puede tener importantes efectos para la igualdad de género y la corresponsabilidad. Se trata de una medida por la cual, frente a una reducción de personal (despidos forzados), tienen preferencia de estabilidad, es decir, para mantenerse en el puesto, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (Total: 6 C.C., 5 de HN y 1 de CR). Estas medidas formuladas como acciones positivas tienen efectos favorables a la paridad de género, porque aplicadas en forma neutra, se dirigen a hombres y mujeres con la ventaja de asegurarles una mayor estabilidad en el empleo. De estas disposiciones, interesa destacar una que se dirige a quienes tengan a su cargo el cuidado de personas con discapacidad, enfermedad o adultos mayores, o bien, sean ellas mismas las que presenten estas condiciones (C.C. de la Municipalidad de Garabito de CR). La medida es novedosa porque recoge en su primer enunciado la llamada “discriminación refleja o transferida” que se presenta cuando la persona discriminada no es quien ostenta la causa de discriminación, pero por encontrarse a su cargo o cuidado, le transfiere el efecto discriminatorio.

La segunda, asegura la presencia femenina en los puestos de trabajo al disponer que: “un puesto que sea dejado por una mujer, será ocupado por otra mujer que cumpla las condiciones” (C.C. de la Universidad Nacional Agraria de NI). Sin embargo, corre el riesgo de mantener la segregación ocupacional a la que hicimos referencia.

Bastante más positiva es otra de las disposiciones de ese mismo convenio, que establece un sistema de cuotas de participación femenina. Para ello, dispone que “la Universidad y el Sindicato revisarán los puestos por tiempo indefinido para que sean ocupados al menos por un 50% de mujeres, sino se irán ajustando gradualmente hasta alcanzarlo.” Esta importante medida no sólo asegura el cumplimiento de la representación equilibrada que requiere la paridad de género, sino que lo hace buscando contratos estables (por tiempo indefinido).

Para facilitar el objetivo transversal de la perspectiva de género, uno de los convenios estudiados establece como órgano representativo de la empresa un Comité Consultivo, con obligada paridad de

59 En su primer estudio global sobre la salud de la mujer, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió que el virus del sida es la principal causa de muerte entre las mujeres de 15 a 44 años. Lo mismo informaba el Secretario General de la Naciones Unidas, Koffi Annan, basado en un informe de la ONU de 2004, del que se desprendería que de todos los millones de afectados, dos tercios eran niñas y mujeres de menos de 24 años de edad.

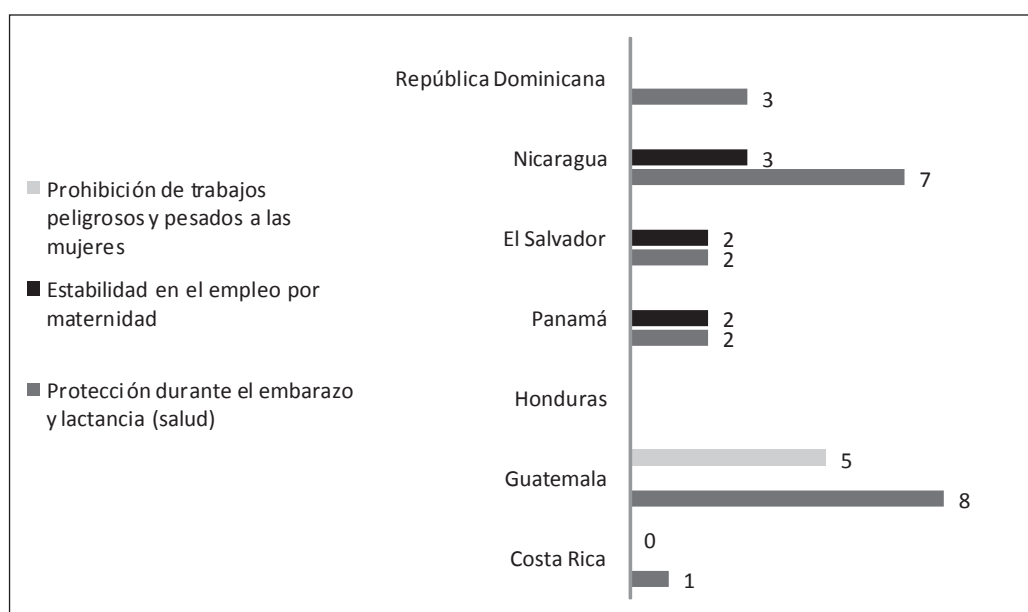
género, encargado de prevenir y buscar soluciones a los conflictos que se puedan presentar en el centro de trabajo (C.C. de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillado de ES)⁶⁰.

2.2.2 Trabajo de las mujeres

Para estudiar este tema, se analizaron aquellas cláusulas reguladas bajo la rúbrica “Trabajo de las mujeres” o expresiones similares como “Condiciones especiales para el trabajo femenino”, principalmente encaminadas a proteger a la mujer trabajadora en razón del embarazo, parto o lactancia. También fueron estudiadas aquellas medidas dispersas por el convenio y protectoras de la mujer trabajadora que, sin estar relacionadas con la maternidad, se dirigen exclusivamente al colectivo femenino, restringiendo actividades pesadas, peligrosas o el trabajo nocturno, o bien limitando su tiempo de trabajo para que lo empleen en el cuidado de hijos, hijas y familiares.

El siguiente gráfico pone de manifiesto cuáles son las medidas más reguladas relacionadas con el trabajo de las mujeres en los convenios de la subregión.

Gráfico 13. Medidas más reguladas sobre el trabajo de las mujeres por país



Como se desprende del gráfico, las medidas más frecuentes se dirigen a proteger la salud de la trabajadora por razón de la maternidad y del *nasciturus*. Sin embargo, las retomaremos en el apartado de salud laboral.

No menos importante, es la segunda norma más regulada en esta materia, la estabilidad en el empleo de las trabajadoras embarazadas y en lactancia. Se trata de la prohibición de despido por motivos relacionados con el embarazo y la lactancia. Recuérdese que todos los países de la subregión, salvo

60 Para lograrlo, la cláusula 14 establece “la conformación de este Comité tomará en cuenta la equidad de género, por lo que de los cuatro designados, tanto como propietarios y suplentes, dos serán masculinos y dos femeninos; en caso de que a la fecha de entrada en vigencia de la presente cláusula no se pudiese conformar tomando en cuenta la equidad de género, las partes se comprometen a realizar las gestiones pertinentes a efecto de darle cumplimiento.”

El Salvador, establecen una estabilidad relativa, es decir, las trabajadoras pueden ser despedidas por una causa justificada durante el embarazo y la lactancia. El Salvador establece una estabilidad absoluta, es decir, prohíbe cualquier despido hasta finalizada la licencia post parto.

Algunos convenios van más allá de la normativa legal. Por ejemplo, tres de ellos extienden esta protección con posterioridad a la licencia de maternidad, con independencia de la lactancia. Esta normativa es importante porque con frecuencia, terminado el fuero de protección legal, se procede con los despidos, igualmente discriminatorios, pero menos protegidos por la legislación laboral. Sin embargo, tampoco es recomendable extender esta protección por un largo período, como uno de los convenios que la extiende 22 meses después de terminada la licencia de maternidad (C.C. de Embotelladora la Reyna S.A. de HN) porque puede provocar el referido “efecto boomerang” y desalentar la contratación de mujeres. Otros convenios establecen un procedimiento interno de evaluación de la falta grave y la procedencia del despido por parte de una Comisión paritaria obrero patronal (debería ser también de género) antes de acudir a las vías legales (C.C. de Codeni S.A. y Dissnorte Dissur S.A. de NI).

El lado más negativo de esta normativa lo encontramos en el otro conjunto de normas que no están relacionadas con la maternidad y se orientan a proteger a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Principalmente, obedecen a dos motivos: (i) porque se considera a la mujer una trabajadora más débil físicamente, que requiere condiciones especiales para el trabajo; y (ii) porque se considera la única o principal encargada de las tareas de cuidado de hijos, hijas y familiares, y por tanto se le reconoce tiempo de trabajo para estas responsabilidades. Ninguno de estos motivos se justifica en razones legítimas, por lo que permiten y mantienen tratamientos discriminatorios que no escapan del mencionado efecto boomerang, en perjuicio de las mujeres trabajadoras.

Arrancamos la lista con la tercera medida más regulada en este tema, se trata de la limitación a las mujeres trabajadoras de trabajos considerados pesados y peligrosos, como se desglosa en el gráfico anterior (Total: 5 C.C.). La falta de razonabilidad de la medida no requiere explicación y arrastra la referida concepción de las primeras normas del trabajo femenino consideradas como “fuerza media o débil”. Pero el listado no se agota ahí, se presentan disposiciones como: el “permiso *a la madre* para llevar a su hijo a citas médicas” (Total: 6 C.C.: 3 de GT, 2 de NI y 1 de RD); un “permiso para llegar 30 minutos tarde *a las madres* que dejen a sus hijos en la guardería” (2 C.C. de GT). En el mismo sentido, varios convenios posibilitan la “flexibilización horaria de entrada y salida del trabajo *a las trabajadoras con hijos*” (3 C.C. de NI). Asimismo, con fundamento en las responsabilidades familiares se limitan los traslados, pero sólo a las mujeres, bajo la siguiente fórmula: “los traslados *de la mujer trabajadora* requieren el acuerdo de la trabajadora, *con el objetivo de proteger su núcleo familiar y la estabilidad en el hogar*” (2 C.C. de NI).

Vemos cómo normas bienintencionadas por estar limitadas con exclusividad a las mujeres, contrario a lo que pretenden, terminan por afectarlas. Más acertadas son las normas que favorecen la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Un buen ejemplo en esta materia lo da una disposición que establece “un compromiso de atención de las denuncias de acoso sexual y permisos por enfermedad de familiares, que también se dan a los varones” (C.C. de INDE de NI).

2.2.3 Acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales

En este apartado se han agrupado instituciones laborales de diversa índole, porque para su valoración se siguieron los mismos criterios. Primero, estudiamos las normas directamente relacionadas

con los principios de igualdad y no discriminación y, posteriormente, analizamos si los sistemas de acceso, contratación, promoción y formación siguieron parámetros objetivos⁶¹. No obstante, puntualizaremos las diferencias en cada tema.

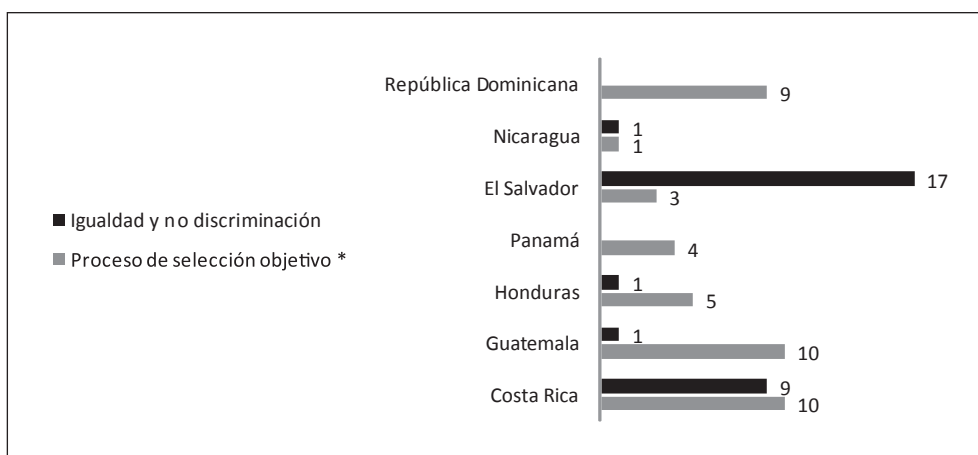
a) *Acceso al empleo:*

Antes de referirnos al contenido de la muestra, debemos tener en cuenta que en esta etapa, anterior al empleo, se presentan importantes dificultades, tanto en el plano de la detección como en la erradicación de discriminaciones, porque se ocultan y justifican en el amplio poder de dirección del empresario, fundado en su libertad de selección y contratación, que no obstante, puede resultar discriminatoria.

Es difícil demostrar que la verdadera razón del empleador para no seleccionar a la mujer, responde al hecho de que sea mujer, o a una condición vinculada a serlo (sus responsabilidades familiares, por ejemplo), porque el móvil discriminatorio normalmente queda oculto. Pero aún si se logra comprobar, ¿cuál es la respuesta del ordenamiento?, ¿cuál es la sanción a ese empresario en una etapa anterior a la contratación? Los ordenamientos no cubren una reparación del daño, por considerar que lo que existe es, a lo mucho, una expectativa, una simple posibilidad de conseguir el empleo. Por estas razones, se justifica la inclusión de cláusulas en los convenios dirigidas a evitar la discriminación en el acceso al trabajo, que permitan una equilibrada representación de trabajadoras y trabajadores en los puestos de trabajo.

De los convenios estudiados, el siguiente gráfico señala que la mayoría de cláusulas que incorporan el principio de igualdad de trato y oportunidades son disposiciones con enunciados programáticos, pero positivas porque recuerdan el cumplimiento de estos derechos en el proceso de contratación. La lectura también es positiva con el segundo grupo de medidas, que establece sistemas de selección más objetivos también favorecedores de la contratación femenina.

Gráfico 14. Medidas más reguladas sobre el acceso al empleo, por país



* Que asegure transparencia, participación sindical, realización de pruebas o basado en criterios neutros.

En relación con el primer tema, las medidas más favorables para la consecución de la igualdad

61 Sin distinción de género, que aseguran transparencia, basados en criterios neutros, con participación sindical, entre otros que se verán.

y no discriminación de género son, sin duda, las citadas acciones positivas. Sin embargo, de todos los convenios analizados sólo se presenta una en el acceso al empleo que favorezca la igualdad y no discriminación por razón de género, pese a ser una materia idónea para la implementación de estas medidas. Se trata de un convenio de la industria bananera costarricense que, haciendo alusión al Convenio núm. 111 de la OIT, establece: “para el acceso al empleo, en igualdad de condiciones, se dará preferencia conforme a la equidad de género, acorde al convenio núm. 111 de la OIT relacionado con la no-discriminación” (C.C. de Chiriqui Land Company).

Las cuotas que fijan metas, en términos de porcentajes, de una distribución significativa⁶² de mujeres y hombres en determinadas áreas o puestos de trabajo, son las normas más efectivas. Ya hicimos referencia a la única medida de los convenios estudiados que establece un sistema de cuotas para asegurar la paridad de género (C.C. de la Universidad Nacional Agraria de NI).

En relación con el segundo grupo de normas, conviene hacer algunas observaciones. En el acceso al empleo, y esto vale también para la promoción, formación, clasificación y retribución profesionales, a fin de evitar las discriminaciones de género, se deben implementar métodos de selección basados en criterios neutros y siguiendo parámetros aplicables a uno y a otro sexo⁶³. Es decir, se debe limitar la utilización de aquellos criterios que benefician o sobrevalúan características propias de uno de los dos géneros (normalmente el masculino), como la fuerza o resistencia física, la antigüedad, la permanencia en el empleo; y complementarlos con criterios más neutros, presentes en los dos géneros (conocimientos, eficiencia, desempeño); o bien, conjugarlos con otros comunes al género femenino, como la responsabilidad, destreza, trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, entre otros. Para lograrlo, se hace necesaria la formación en materia de igualdad y no discriminación de género de los responsables en los procesos de selección del personal.

Como se desprende del gráfico anterior, buena parte de los convenios analizados conjuga criterios aplicables a ambos géneros. La excepción se presenta con la antigüedad que es regulada en algunos convenios como único criterio de selección. Lo que no significa que se impida su utilización. El problema aparece cuando se utiliza como único o principal criterio del sistema de selección y esto provoca una desventaja particular para el colectivo femenino. La razón es que las mujeres pueden ver afectada su antigüedad por interrupciones de sus carreras profesionales causadas por la maternidad y el cuidado de hijos y familiares.

Para asegurar mayor objetividad, muchos de los convenios acuden a otras fórmulas, como las pruebas o exámenes de conocimientos necesarios para el puesto. También encontramos, en el sector público, el concurso de atestados, el concurso - oposición y el sistema de carrera administrativa. Una de las propuestas más comunes y convenientes, entre estas, es la participación de la representación sindical en los sistemas de acceso, contratación y promoción profesionales (Total: 14 C.C.).

En esta etapa del acceso al empleo, se presentan otras medidas de diversa índole que podrían tener efectos favorables en la igualdad de trato y oportunidades. Sobre las ofertas o convocatorias de empleo, algunos convenios exigen su publicación en “lugares visibles”, tanto dentro del centro de trabajo (pizarras, intranet, correo electrónico, anuncios) como por medios externos (página web de la em-

62 Lo ideal es lograr un 50% de mujeres y un 50% de hombres, sin embargo, se acepta una relación de 60%/40% y, en todo caso, debe tenerse en cuenta la cantidad de personas trabajadoras existente, analizar las candidaturas, etc.

63 Se trata de los llamados por la doctrina anglosajona “*inter-sex person*” que se presentan con igual regularidad en mujeres y hombres.

presa, anuncios) (Total: 3 C.C.: 2 de CR y 1 de RD), permitiendo una mayor participación de candidaturas (entre ellas de mujeres) a los puestos de trabajo. Hubiese sido oportuno asegurar que las convocatorias para los puestos de trabajo vacantes no sean discriminatorias en sí mismas, en el sentido de contener perfiles, descripciones o referencias orientadas más hacia un género que a otro.

Por último, se presenta una disposición que encontramos en sentido positivo y negativo, se trata de la prohibición o posibilidad de requerir exámenes médicos para el acceso al empleo. En sentido positivo y, por tanto, acorde a los principios de igualdad y no discriminación, algunos convenios prohíben la realización de exámenes médicos para el acceso al trabajo, con referencia expresa al examen de embarazo y de VIH-SIDA (3 C.C. de ES).

En sentido negativo y, nunca mejor dicho discriminatorio, algunos convenios presentan la realización de exámenes médicos como requisito esencial para el puesto de trabajo (Total: 7 C.C.: 1 de CR, 1 de ES, 1 de GT, 1 de HN, 1 de NI y 2 de PN). Lo anterior, pese a que los ordenamientos de El Salvador, Honduras y Nicaragua expresamente lo prohíben. Encontramos esta disposición con diversas fórmulas que intentan justificar la medida, tales como: “para comprobar que no consume drogas o sufre de trastornos psíquicos” (C.C. de PN); “que no padece enfermedades contagiosas” (C.C. de GT); “que no padece enfermedad que lo inhabilite para el puesto y que pueda poner en peligro su salud y la de los demás” (C.C. de ES), por citar algunas. Con independencia de la discriminación por otras causas (enfermedad o discapacidad, por ejemplo) que contienen estas medidas, también afectan a las mujeres, porque abren la posibilidad de que se realicen exámenes de embarazo y así evitar la contratación de mujeres en estado de gravidez.

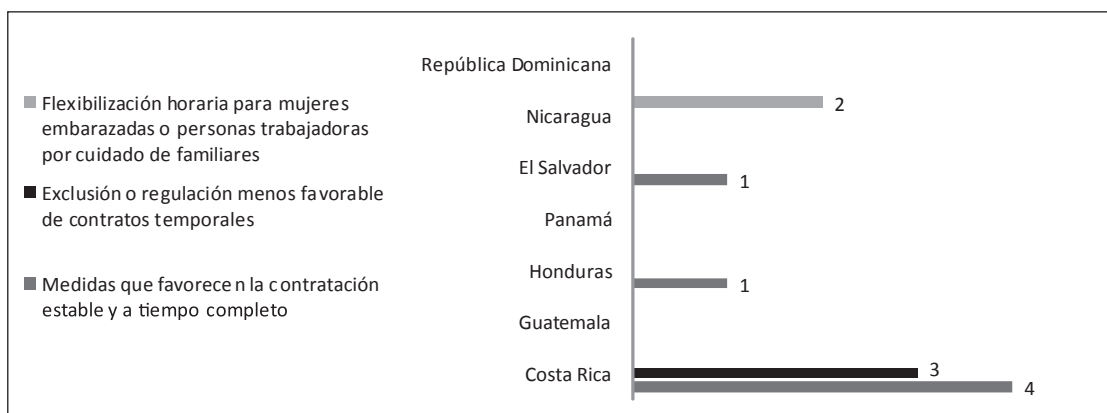
b) *Contratación:*

Las citadas disposiciones relativas al acceso al empleo deben proyectarse sobre la garantía de que la contratación sea, a su vez, libre de discriminaciones. El problema del que hablamos en el acceso al empleo se repite en la contratación, es decir, también es difícil demostrar que la decisión empresarial de preferir un tipo de contrato, como el temporal o a tiempo parcial para una trabajadora, esconde un móvil discriminatorio. Tampoco se presentan sanciones idóneas. Sin embargo, la realidad de los sistemas laborales, donde las mujeres ostentan el grueso de los trabajos precarios (temporales, a tiempo parcial, informales, con salarios más bajos y en peores condiciones laborales), evidencia la necesidad de negociar medidas que aseguren trabajos más estables al colectivo femenino.

Siguiendo la dicotomía de este análisis, que organiza las medidas estudiadas según se establezcan en cláusulas directas e indirectas, se han considerado como directas las que responden a condiciones específicas de la contratación relacionadas con el tiempo de trabajo, aunque no hagan alusión expresa a la igualdad y no discriminación. Las que hemos calificado como indirectas, se orientan a reducir la contratación precaria, con lo cual pueden tener efectos positivos para el colectivo femenino.

El gráfico a continuación presenta las medidas más reguladas en este tema.

Gráfico 15. Medidas más reguladas sobre la contratación profesional por país



Las medidas más frecuentes y también las más oportunas en esta materia, son aquellas orientadas a limitar la contratación temporal, a tiempo parcial y otros tipos de contratación no laboral para fomentar la contratación laboral estable, indefinida y a tiempo completo (Total: 6 C.C.: 4 de CR, 1 ES y 1 HN). En este mismo sentido, se intenta limitar la estrategia de algunos empresarios de encubrir auténticas relaciones laborales tras otros tipos de contratos regidos por derecho común (civil o mercantil). Es lo que se conoce como “falsos autónomos”, reales trabajadores por cuenta ajena, contratados como trabajadores independientes o autónomos para eludir las cargas sociales que establecen los ordenamientos laborales. Para evitar esta maliciosa práctica, uno de los convenios expresamente dispone que “los contratos por servicios profesionales con características laborales, se entenderán contratos laborales” (C.C. de Municipalidad de Nicoya CR).

Sin embargo, como se desprende del gráfico, también encontramos medidas que excluyen del ámbito de aplicación de los convenios a los contratos temporales, a tiempo parcial y los referidos “servicios profesionales” (Total: 3 C.C.). Uno de ellos no los excluye, pero les otorga una regulación diferenciada y menos favorable (C.C. de CR). El problema es que precisamente excluyen, o tratan menos favorablemente a los tipos de contratos más utilizados por las mujeres⁶⁴ (los contratos temporales, a tiempo parcial, en suma a la contratación precaria), dando lugar a la ya referida discriminación indirecta⁶⁵.

El último grupo de medidas que tienen efectos positivos para la igualdad y eliminación de discriminaciones por razón de género, lo ocupan las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo. Uno de los convenios establece la flexibilización horaria para las mujeres embarazadas antes de empezar la licencia de maternidad (C.C. de Universidad Nacional de Ingeniería de NI). Este tiempo puede facilitarles asistir al control prenatal, cursos de preparación para el parto, etc. La otra disposición importante relativa a la jornada extraordinaria y aplicada en forma neutra a hombres y mujeres, señala expresamente que: “se deben tener en cuenta los problemas y las obligaciones familiares de los trabajadores, de ahí que se regule de forma excepcional y con limitaciones la realización de esta jornada (la extraordinaria)” (C.C. de ITSMO textil de Nicaragua S.A.).

64 Por motivos también discriminatorios que responden a vestigios del modelo tradicional de roles, porque permiten ejercer el papel de cuidadora atribuido a las mujeres.

65 Debe recordarse que se trata de medidas neutras (aplicables a mujeres y hombres), pero que tienen en la práctica un efecto negativo sobre el colectivo femenino. Es precisamente lo que ocurre con la exclusión o un trato menos favorable de los contratos precarios, mayoritariamente ocupados por mujeres.

c) *Promoción:*

En el ámbito de la promoción, la discriminación tiene incidencia directa en la segregación del trabajo en la empresa, condicionando la elección de las personas destinadas a ocupar puestos en determinadas actividades y en cargos de mayor jerarquía.

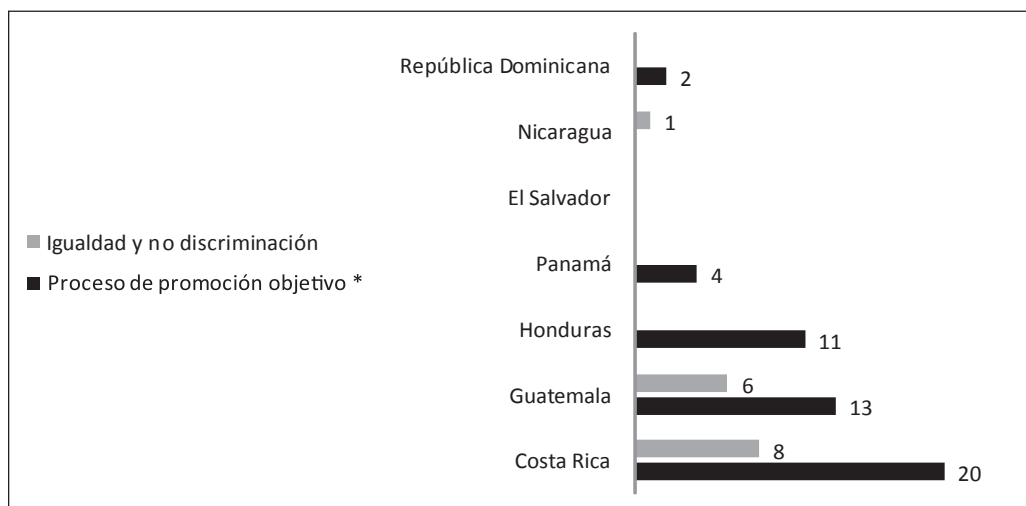
Como se pone de manifiesto en el Informe sobre Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción, una de las manifestaciones de la discriminación de género es la escasa representación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y en puestos directivos en las empresas y los sindicatos⁶⁶.

Previendo ese resultado, los convenios colectivos pueden incluir disposiciones convencionales que permitan atacar la feminización y masculinización de actividades⁶⁷ y contribuir al rompimiento del llamado “techo de cristal⁶⁸”, que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección⁶⁹ con reglas y sistemas de ascensos basados en criterios objetivos.

En esta materia también hay que considerar la libertad de organización empresarial, que confiere al empleador amplios poderes en materia de ascensos, pero no le concede luz verde para fundamentar su decisión en motivos discriminatorios.

Como se desprende del siguiente gráfico, las medidas relacionadas con la promoción profesional en los convenios de la muestra siguen el tratamiento estudiado para el acceso al empleo. Es decir, se presentan alusiones programáticas al principio de igualdad y no discriminación por razón de género y se toman medidas para asegurar la objetividad de los sistemas de promoción profesional.

Gráfico 16. Medidas más reguladas sobre la promoción profesional por país



* Que asegure transparencia, participación sindical, realización de pruebas o basado en criterios neutros.

Sin embargo, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección, o bien, relegadas en algunas actividades, normalmente con peores condiciones laborales.

66 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ^a reunión, Ginebra (OIT).p. 33.

67 Se trata de la referida segregación horizontal.

68 OIT (2004).

69 Aquí hablamos de la referida segregación vertical.

Por esos motivos, se hacen necesarias medidas promocionales y acciones positivas, orientadas a lograr una mayor representación femenina. Salvo la medida que establece el citado sistema de cuotas, sólo encontramos una disposición que puede tener efectos positivos para atacar la segregación vertical y favorecer la participación femenina en los puestos de dirección. Se trata de “un sistema de rotación de puestos gerenciales” (C.C. del BNCR). Si bien, no se concreta su implementación en el convenio, se interpreta que requiere la rotación periódica de quienes ocupen los puestos de dirección, dando mayor posibilidad a quienes cumplan los requisitos, que pueden ser mujeres, para ocupar estos puestos.

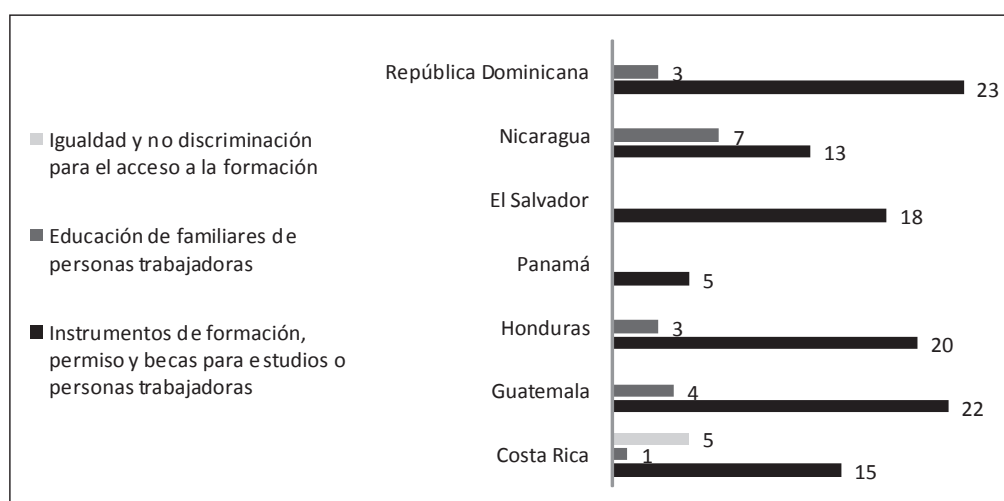
d) *Formación:*

En materia de formación profesional, las medidas que favorecen la igualdad y no discriminación de género se orientan en diversas vías: (i) garantizar el acceso a la formación independientemente del género de las personas; (ii) formar a las personas trabajadoras para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas; y (iii) sensibilizar o educar en materia de igualdad.

Como se observa en el siguiente gráfico, las medidas más negociadas en materia de formación tienen efectos indirectos en la paridad de género. Hablamos de disposiciones orientadas a la implementación de instrumentos de formación y capacitación en los centros de trabajo, entre los que encontramos, cursos de capacitación, sistemas de becas y permisos para estudios. Hemos considerado pertinente el estudio de estas medidas, porque en general, una mejor formación puede tener efectos positivos en el colectivo femenino para asegurar su mantenimiento en el puesto y favorecer su promoción.

En segundo lugar, encontramos otro conjunto de medidas que, también con efectos indirectos pero positivos para la igualdad y no discriminación de género, se orientan a educar a los hijos e hijas de las personas trabajadoras. En tercer lugar, encontramos la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación a modo de enunciados programáticos, para asegurar el acceso de todas las personas trabajadoras a los instrumentos de formación.

Gráfico 17. Medidas más reguladas sobre la formación profesional por país



En relación con los cursos de formación y capacitación, algunos convenios indican que los mismos pueden tener lugar en horas laborales, lo que es positivo para las mujeres, ya que los cursos fuera

del horario de trabajo presentan mayores dificultades para el colectivo femenino, por sus responsabilidades familiares. (Total: 9 C.C.: 7 CR, 1 GT y 1 RD).

Conviene hacer referencia a una disposición en particular que pretende utilizar la formación profesional como medio para fomentar la superación de los colectivos tradicionalmente discriminados. Para lograrlo asume “el compromiso de capacitación y superación de funcionarios *con capacidades diferentes*”. Y agrega el compromiso de “dotar a estos funcionarios de ayuda técnica, asistencia personal y recursos adicionales para lograr la igualdad de oportunidades” (C.C. del Banco Popular de CR).

En el mismo convenio, encontramos la medida que consideramos más relevante en esta materia, la cual responde al objetivo de educar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación de género. Se presenta de forma general, con lo cual, puede ser aplicada a las personas trabajadoras para que accedan a puestos de trabajo en los que se encuentren infrarrepresentadas, pero también, a los representantes de trabajadores y de patronos, para que puedan negociar y aplicar adecuadamente medidas para la igualdad y no discriminación de género.

2.2.4 Sistemas de clasificación y retribución profesional

Dada la importancia de la igualdad y no discriminación en este tema, el Convenio núm. 100 es uno de los pocos textos que han sido ratificados por la mayoría de Estados miembros⁷⁰, lo que le hace especialmente importante, por el papel que juega como factor de armonización normativa en materia de igualdad y no discriminación retributiva.

Como se desprende de ideas que ya hemos apuntado, para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional se procura que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.

Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los criterios de clasificación y al lenguaje utilizado para definir las categorías.

En el primer tema, algunos de los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres son: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando, el cumplimiento de objetivos, entre otros. En los convenios colectivos de la muestra, en los que nos fue posible discernir los criterios de clasificación de puestos⁷¹, encontramos que buena parte de ellos utilizó un conjunto objetivo de criterios. Además, la inmensa mayoría de los convenios implementa un sistema periódico de revisión de los mismos (Total: 38 C.C.) (Ver gráfico 17).

En el segundo tema, relativo al lenguaje utilizado en los manuales de descripción de los puestos, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un lenguaje inclusivo, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible. De igual manera, las definiciones de los perfiles profesionales, deben formularse en estos términos. De la muestra analizada, sólo El Salvador y algunos convenios de Costa Rica incluyen los manuales descriptivos de puestos como anexo a los convenios, de ahí que no contemos con información de todos los países. Sin embargo, muchos de estos manuales no utilizan un lenguaje inclusivo, la mayoría establece la totalidad de las categorías en

70 Cuenta con 169 ratificaciones.

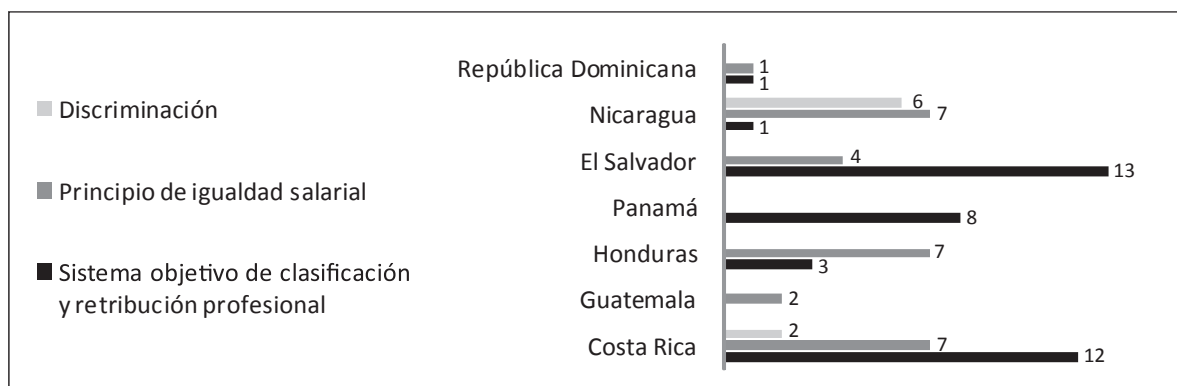
71 Porque no todos incluyen los criterios utilizados y el manual descriptivo de puestos, para poder proceder con este análisis.

masculino. También encontramos algunos que establecen todo en masculino y determinadas categorías en femenino como “Secretaria” o “Mecanógrafa”, o bien, utilizan un lenguaje neutro, salvo esos términos en femenino y otros que establecen en masculino como “Mensajeros”, “Director”, “Jefe” o “Gerente” (Total: 9 C.C.: 7 de ES y 2 de CR).

Estas expresiones evidencian lo que realmente ocurre en las relaciones laborales, parte de la discriminación de la mujer se produce a través de los sistemas de clasificación profesional, de forma directa o indirecta. Principalmente, el segundo tipo, que es más difícil de encontrar ya que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración. En algunos de los convenios de la muestra encontramos ejemplos que pueden configurar discriminaciones en este sentido (indirectas). Son casos en los cuales a los puestos, probablemente ocupados en su mayoría por mujeres, como “telefonista de oficina”, “oficinista de personal”, de una categoría profesional superior, devengan un salario inferior que el consignado para un puesto, probablemente ocupado por hombres, como el de “notificador motorista”. También encontramos un caso en el cual puestos probablemente feminizados (“secretaria”, “repcionista” y “telefonista”) devengan un salario inferior a pesar de estar en la misma categoría profesional que otros puestos probablemente con participación masculina (“auxiliares de contabilidad, auditoría” y “de Recursos Humanos”)(Total: 3 C.C. de ES). Sin embargo, para determinar con certeza la discriminación indirecta se hacen necesarios datos desgregados por sexo de la distribución de puestos.

El siguiente gráfico resume las principales medidas relacionadas con la igualdad y no discriminación de género en materia de clasificación y retribución profesional. Para este estudio, al igual que en los tres anteriores, se tuvo en cuenta la inclusión del principio de igualdad salarial entre trabajadores masculinos y femeninos por trabajos de igual valor, y se analizaron los sistemas de clasificación y retribución para valorar su objetividad. Como se acaba de referir, a diferencia de los temas anteriores, en este son significativas las disposiciones que pueden permitir tratamientos discriminatorios, principalmente indirectos por razón de género.

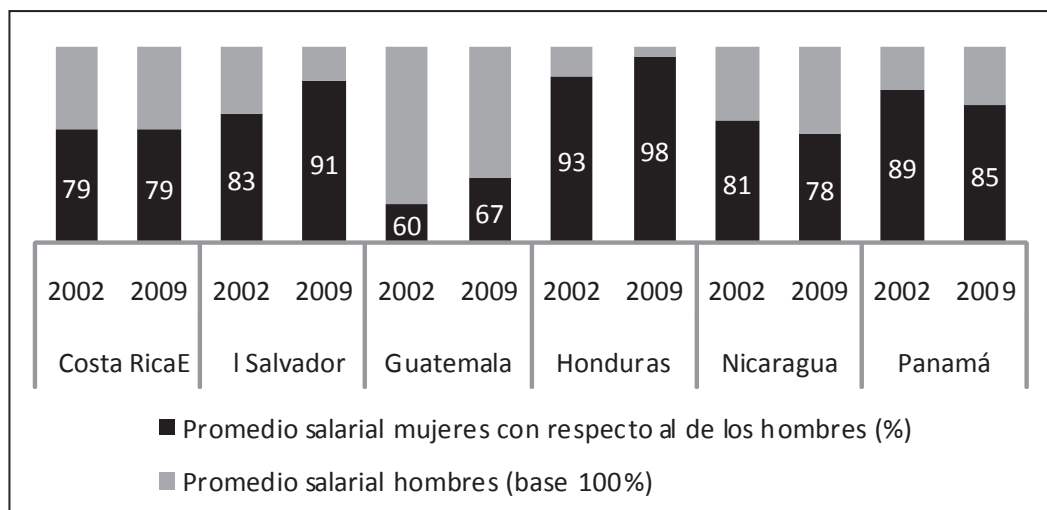
Gráfico 18. Medidas más reguladas sobre la clasificación y retribución profesional por país



En relación con la retribución y los complementos salariales, buena parte de los convenios estudiados se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones, sin discriminación por razón de sexo o género (Total: 28 C.C.).

A pesar de ello, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad, lo que se demuestra de los datos arrojados en el último Informe del Estado de la Región en Desarrollo Humano, en el que se pone de manifiesto que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste. El siguiente cuadro pone de manifiesto estas diferencias.

Gráfico 19. Brecha salarial entre mujeres y hombres



Fuente: Estado de la Nación-Región: (2011), p.390.

El gráfico señala el porcentaje salarial que perciben las mujeres en relación con el que perciben los hombres por el mismo trabajo. Según éste cuando los hombres reciben un cien por ciento del salario, las mujeres a lo mucho perciben un 97,5%, en el caso de Honduras, que se presenta como el país de la subregión con mayor equidad salarial entre géneros. Sin embargo, en general las mujeres devengan entre un 20% y un 30% menos que lo perciben los hombres por trabajos similares o de igual valor. Como se explica en el referido Informe, durante la primera década del presente siglo no existió una tendencia regional a disminuir las diferencias de ingresos. En Costa Rica, no hubo prácticamente ningún avance, en Nicaragua y Panamá las distancias se ampliaron y en El Salvador y Guatemala, tendieron a cerrarse. Sin embargo, preocupa la situación de Guatemala, donde el ingreso de las mujeres fue un 34% más bajo que el de los hombres.

Además, con frecuencia encontramos que aparentemente los salarios son iguales, pero la realidad demuestra que la mujer devenga un salario inferior. Las razones las podemos encontrar en los tipos de contratación que ocupan las mujeres y en las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer.

En el primer término, ya hemos señalado que los contratos temporales ya tiempo parcial son especialmente ocupados por mujeres. Por lo tanto, aquellas diferencias salariales para estos contratos, en relación con los indefinidos y a tiempo completo, tienen efectos discriminatorios indirectos sobre el colectivo femenino. Sobre este tema, encontramos medidas en los dos sentidos, algunos convenios establecen complementos salariales para los trabajadores indefinidos que excluyen a los trabajadores temporales (Total: 4 C.C.: 2 de ES y 2 de HN). También uno de los convenios establece un aumento sa-

larial por hora⁷² inferior para los contratos a tiempo parcial que para los contratos a tiempo completo (C.C. de HN).

Asimismo, debe recordarse que hay complementos aparentemente neutros pero que pueden llegar a causar discriminación, por ejemplo, los complementos que premien la disponibilidad horaria, la asistencia perfecta, entre otros. Para evitar tratos discriminatorios con fundamento en este último criterio, dos de los convenios que premian la asistencia, expresamente consideran justificadas las ausencias durante las licencias de maternidad, los permisos por nacimiento de hijos para los padres (permiso de paternidad) y los relativos al cuidado de hijos, hijas y familiares. (2 C.C. de PN).

Por último, merece especial mención el complemento de antigüedad, que también puede ser una fuente de diferencias salariales. Es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres y por lo tanto cobren más que las mujeres. Se trata de una discriminación de difícil solución, que se espera vaya siendo corregida con el transcurso del tiempo. Como ya adelantamos, en los convenios analizados encontramos algunos que establecen la antigüedad como único criterio de valoración (Total: 9 C.C.: 7 de CR y 2 de NI).

Para lograr la igualdad retributiva se debe fomentar una mejor organización de los recursos, considerando la flexibilidad horaria y el trabajo eficaz. Los complementos salariales deben retribuir el trabajo realizado y el cumplimiento de objetivos y no la simple presencia durante largas jornadas de trabajo.

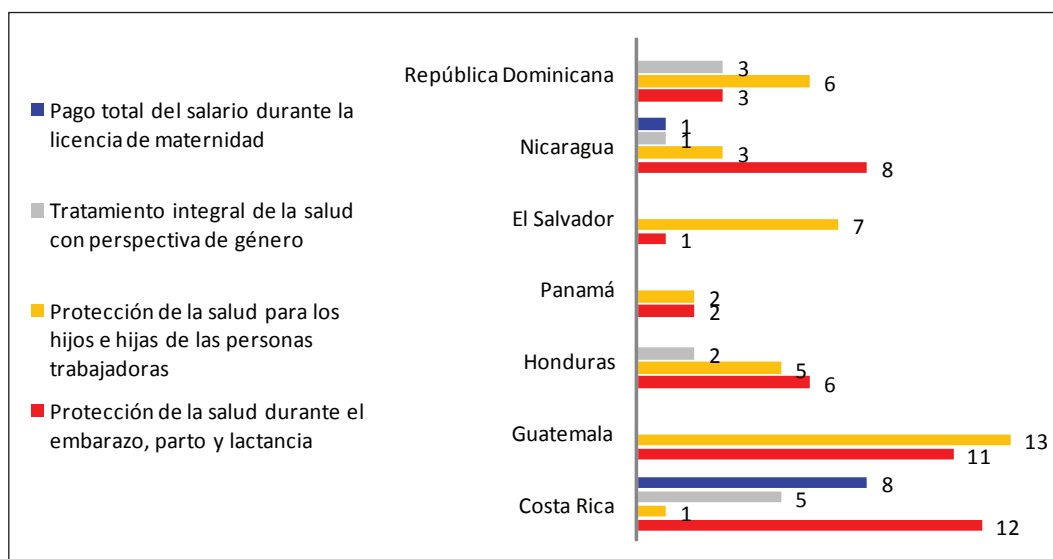
2.2.5 Salud y seguridad laboral

En relación con la salud laboral es necesario introducir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales. Para ello, se debe realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando especial atención al género, porque los riesgos profesionales no siempre son los mismos para las mujeres que para los hombres, especialmente aquellos relacionados con el embarazo y la lactancia. Pero también hay que tener en cuenta la salud sexual y reproductiva de los hombres, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen.

Como se denota en el gráfico siguiente, el género no es una cuestión relevante en las disposiciones relacionadas con la salud laboral de los convenios estudiados. De ahí que, entre las medidas con efectos directos para la igualdad y no discriminación por razón de género, estudiemos las normas protectoras de la maternidad, especialmente aquellas relacionadas con los riesgos por embarazo y lactancia, y otras más innovadoras que abordan la salud laboral con perspectiva de género. También fueron tomadas en cuenta, por sus efectos indirectos, las medidas orientadas a la salud de la familia de las personas trabajadoras.

72 Al establecerse el aumento por hora para los dos tipos de contratos, la diferencia no es proporcional a la disminución del tiempo de trabajo que implica laborar en jornada parcial.

Gráfico 20. Medidas más reguladas sobre salud laboral por país



Como se afirmó en el capítulo anterior, si bien los Convenios de la OIT regulan la protección por los riesgos de embarazo y lactancia, este es uno de los temas pendientes de una adecuada incorporación en los ordenamientos nacionales. Como se desprende del gráfico la mayoría de disposiciones en esta materia se dirige a llenar esta laguna. Sin embargo, no lo hacen regulando todas las medidas que establecen los instrumentos internacionales⁷³. La mayoría de los convenios incorpora una sola de estas medidas: el traslado⁷⁴ de la trabajadora embarazada o en lactancia a otro puesto que no represente un riesgo para su salud, respetando su salario (Total: 6 C.C.: 1 de CR, 4 de GT y 1 de RD). Sólo uno de ellos regula todas las medidas que disponen los instrumentos internacionales, incluyendo la suspensión del contrato de trabajo si no es posible el traslado, sin embargo, como corre por cuenta del empresario, se limita a 5 días (C.C. de Instituto de Fomento Municipal de GT). De ahí la importancia de incluirlo como contingencia en la seguridad social.

Otra medida que guarda relación con la seguridad social, es el compromiso patronal de pagar la totalidad del salario de la trabajadora durante la licencia por maternidad, para aquellos casos en los cuales la seguridad social no lo cubra (Total: 9 C.C.: CR 8, RD: 1).

Las normas más importantes en esta materia las encontramos en algunos convenios que establecen un tratamiento integral de la salud laboral con perspectiva de género. Es necesario que el género aparezca en los convenios colectivos en relación con la salud en general y que no se limite a la protección de la maternidad.

Los convenios que incorporan la perspectiva de género a la salud laboral incluyen cláusulas con medidas que proporcionan: (i) para las mujeres trabajadoras: atención médico ginecológica, exámenes médicos para la detección del cáncer cérvico uterino, y mamografías; (ii) para las trabajadoras em-

73 De los convenios núms. 103 y 183 y sus correspondientes recomendaciones, frente a estos riesgos se establecen las siguientes medidas: (i) la adaptación de las condiciones de trabajo, y si no es posible; (ii) el traslado de la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado, si no existe puesto de trabajo compatible (de la misma categoría o puesto); (iii) se podrá trasladar a otro conservando las retribuciones, y de no ser ello posible; (iv) se suspende el contrato respetando su salario (preferiblemente prestación de seguridad social).

74 Un total de 12 de los C.C. analizados (10 de CR y 2 de GT) regulan el traslado por cuestiones de salud en general.

barazadas: atención pre y post parto; (iii) para los hombres trabajadores: la realización de exámenes médicos como el de antígeno prostático, indispensable para la detección temprana del cáncer de próstata; y (iv) para todas las personas trabajadoras: se incorporan programas de prevención y atención de problemas de salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral. (Total 11 C.C.: 5 de CR, 2 de HN, 1 NI y 1 de RD).

También pueden tener efectos indirectos, pero positivos en el género, algunas de las medidas que incorporan programas de educación y prevención sobre el virus del VIH-SIDA (Total: 3 C.C.: 1 de HN, 1 de NI y 1 de RD).

2.2.6 Maternidad, lactancia y paternidad

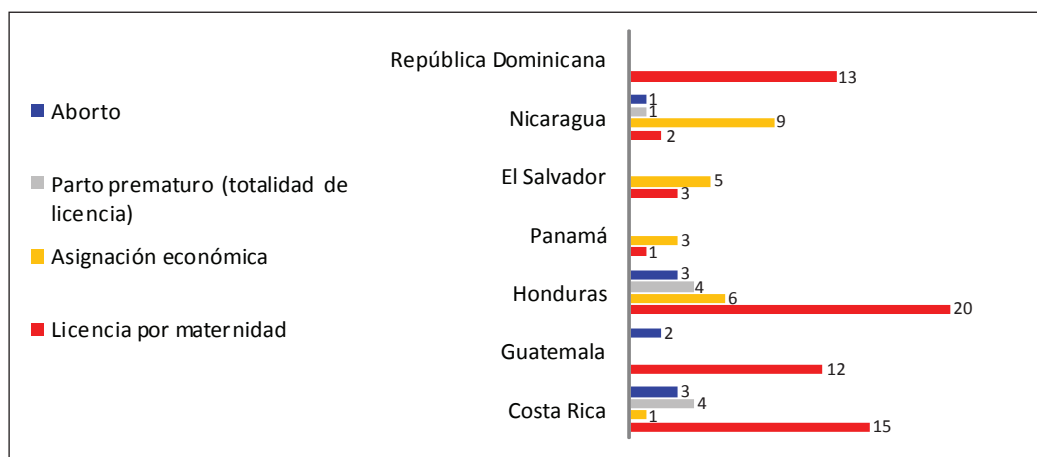
a) Maternidad:

La maternidad ha sido, y sigue siendo, la causa principal de discriminación de la mujer en el trabajo. Esta situación se pone de manifiesto en Informe sobre Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción⁷⁵, en el cual se afirma que la discriminación contra las mujeres por motivos de maternidad subsiste, especialmente en relación con el despido y el regreso al trabajo tras la licencia por maternidad, el uso de contratos temporales y las pruebas de embarazo obligatorias.

De ahí la importancia de negociar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación por esta causa. Sin embargo, las legislaciones de los países de la subregión dejan poco margen a la negociación de cláusulas convencionales relacionadas con la maternidad. Esta es una de las materias en que la normativa se formula en términos de mínimos, pero en su aplicación actúa como tope máximo, principalmente en lo que atañe a la duración de las licencias. Por tanto, pese a que la protección podría ser mejorada, la realidad demuestra que cumplir con los mínimos legales, parece suficiente para la mayoría de los convenios.

El siguiente gráfico pone de manifiesto que la mayor parte de las medidas reguladas sobre la maternidad tienen que ver con la licencia (Total: 66 cláusulas). Sin embargo, también encontramos otras disposiciones innovadoras que amplían las situaciones protegidas.

Gráfico 21. Medidas más reguladas sobre maternidad por país



75 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ^a reunión, Ginebra (OIT).p.33.

Antes de referirnos al contenido de estas medidas, hay que decir que buena parte de los convenios hacen referencia a la no discriminación por maternidad, y algunos refuerzan la estabilidad de la trabajadora embarazada. Remitimos su estudio a las primeras dos materias.

La ampliación de la licencia de maternidad no es siempre lo más deseado, porque aumenta la interrupción de las carreras profesionales de las mujeres y dificulta su reingreso al trabajo. Es más atinada la flexibilización del derecho, con la posibilidad de disfrutar de la licencia a tiempo parcial, fraccionarla, o posibilitar la cesión al padre de parte de la licencia postparto en pos la corresponsabilidad. En la muestra no encontramos ejemplos en este sentido. Como expusimos anteriormente, las medidas que incorporan la flexibilización horaria, en relación con la maternidad, se dan antes de la licencia o terminada la misma para el cuidado de hijos (C.C. de NI).

Como se indica en el gráfico, un importante número de centros de trabajo reconoce una asignación económica por el nacimiento o bien para ayudar con los gastos del parto (Total: 24 C.C.). Algunos lo hacen otorgando un obsequio que los convenios denominan “canasta o paquete de bebé”, el cual contiene una serie de artículos de primera necesidad para el recién nacido. La mayoría son reconocidos a las mujeres exclusivamente, pese a que deberían otorgarse también a los padres trabajadores cuya pareja va a dar a luz.

Aunque menores en cantidad, son más relevantes otras situaciones específicas justificadas por motivos médicos y de otra índole, que son recogidas en los convenios. Respondiendo a motivos médicos, algunos convenios prevén el disfrute total de la licencia en casos de parto prematuro (Total: 9 C.C.: 4 de CR, 4 de HN y 1 de NI). Con igual frecuencia se establece la posibilidad de disfrutar parte de la licencia en casos de aborto no intencional (Total: 9 C.C.: 3 de CR, 2 de GT, 3 de HN y 1 de NI). En menor grado, encontramos disposiciones que prolongan el período de licencia en casos de parto múltiple (Total: 3 C.C. de CR), y enfermedades relacionadas con el parto (Total: 2 C.C.: 1 de GT y 1 de HN). Por último, uno de los convenios establece una licencia remunerada para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto (C.C. de la Empresa Hípica de Panamá).

Además, aunque lo reconozca la normativa legal, algunos convenios hacen referencia expresa a la licencia por adopción (Total: 7 C.C.: 5 de CR y 2 de GT). Sin embargo, todos la atribuyen por entero a las madres adoptivas. Para asegurar una mayor corresponsabilidad se puede pensar en posibilitar su aplicación a los padres.

Por último, a pesar de que también lo reconoce la normativa legal, algunos convenios aclaran que no se pierden los días de vacaciones que puedan coincidir con el permiso de maternidad, permitiendo a las madres trabajadoras disfrutar de su período de vacaciones con posterioridad a terminada la licencia por maternidad (Total: 3 C.C., 1 de CR y 2 de HN). Dos de ellos hacen mención expresa al respeto de todos los derechos y condiciones laborales durante la licencia.

b) *Paternidad:*

El principio de igualdad y el derecho de no discriminación por razón de género imponen la necesidad, no sólo de compensar las desventajas de las mujeres en las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo, sino también las de los hombres en la participación de la vida familiar y privada.

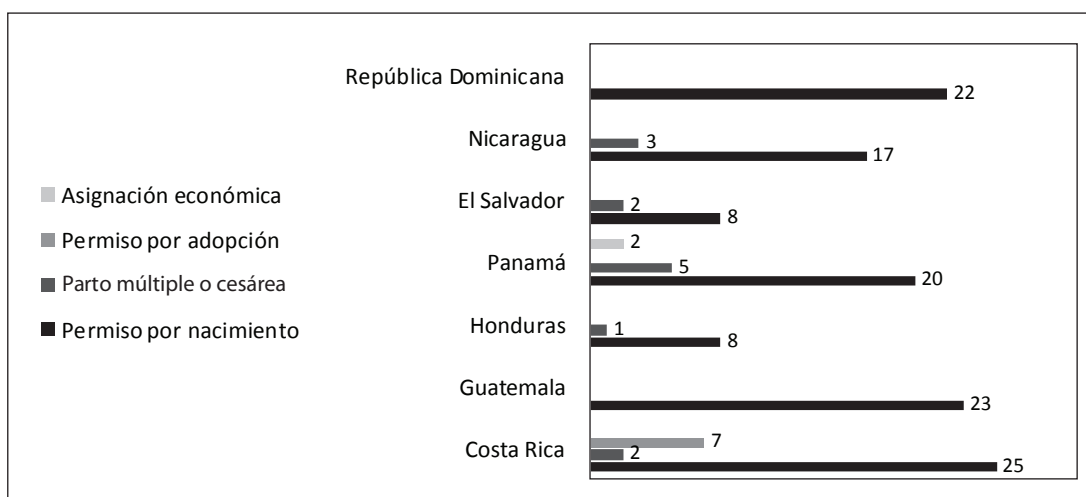
En esta problemática de doble vía, el principio de igualdad de trato y oportunidades y las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral constituyen instrumentos propulsores de una participación

más equilibrada de mujeres en el mercado de trabajo y de hombres en el hogar. En este marco, se ha introducido la necesidad de establecer un “permiso de paternidad” para que el padre cuide de su hijo.

La gran mayoría de los convenios estudiados aunque lo regulan, no le dan ese nombre y optan por llamarlo en términos más neutros como “permiso por nacimiento de hijos al trabajador”, o bien, “al padre trabajador”. Estas denominaciones hacen invisible el derecho de los varones a ejercer su paternidad, pero independientemente del nombre que se le dé, el permiso asume un papel protagónico para el objetivo de la corresponsabilidad.

Además, la gran mayoría de legislaciones de la subregión no lo recoge en sus textos como derecho individual e intransferible de los padres, lo que aumenta la importancia de negociar cláusulas en esta materia. No obstante, la lectura de la muestra es muy positiva, porque si bien, la duración de los permisos es en general reducida, el permiso por paternidad es una de las medidas más comunes en los convenios estudiados (Total: 138 cláusulas frente a 125 de maternidad).

Gráfico 22. Medidas más reguladas sobre paternidad por país



Es importante señalar que un número significativo de convenios reconocen este derecho a los padres trabajadores cuya “pareja de hecho”, “conviviente” o “compañera de vida” sea la que vaya a dar a luz (Total: 10 C.C.: 2 de CR, 4 de GT, 2 de HN y 2 de PN). Otros, en pro del interés superior de los niños y las niñas, expresamente requieren que el trabajador reconozca al hijo o a la hija para poder disfrutar del derecho (Total 5 C.C.: 2 de CR y 2 de NI).

En relación con la duración, la gran mayoría de convenios establecen permisos remunerados de entre 2 y 4 días. Sin embargo, encontramos excepciones que lo extienden a 10 y hasta 15 días (2 C.C. de CR). También encontramos prórrogas por nacimientos o partos múltiples (Total: 2 C.C. de CR) y por partos de alto riesgo o cesáreas (Total: 2 C.C.: 2 de CR y 2 de PN). Por último y no menos importante, varios convenios reconocen este derecho para los padres adoptivos (Total: 7 C.C. de CR).

c) *Lactancia:*

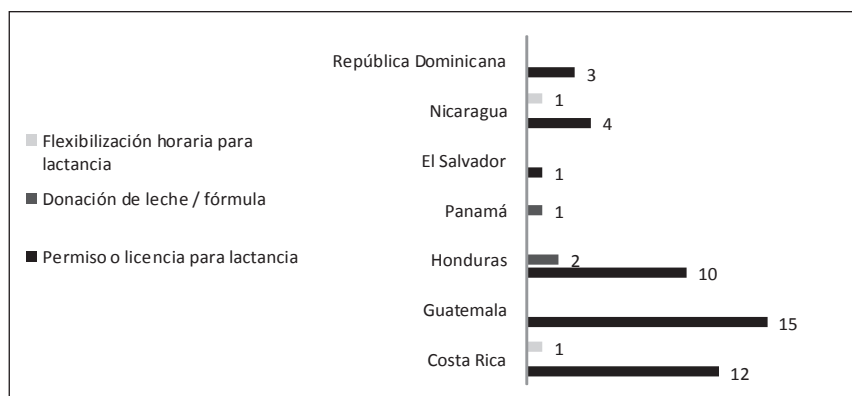
En términos generales, la protección de la lactancia responde a las necesidades del recién nacido, quien como tal, precisa de un cuidado alimentario especial. La alimentación de los niños y niñas, normalmente comprende el amamantamiento directo por parte de su madre biológica, pero también

podría llevarse a cabo por otros medios artificiales y, a partir de cierta edad, mediante la inclusión progresiva de otros alimentos.

La orientación de los convenios de la muestra parece dirigirse a proteger la lactancia natural. Aunque también encontramos menciones a la lactancia artificial (muchas empresas asumen la compra de fórmulas maternizadas o de leche). Sin embargo, los permisos son exclusivos para las madres trabajadoras en la totalidad de los convenios estudiados.

La normativa sobre lactancia tiene una representación significativa en la totalidad de la muestra. No obstante, pese a ser una de las materias donde es bien recibida la creatividad comercial, sin embargo, salvo algunas excepciones, las medidas reguladas en la muestra son más limitadas.

Gráfico 23. Medidas más reguladas sobre lactancia por país



En primer término, encontramos medidas que regulan los permisos para la lactancia, algunas reiterando pasajes legales, pero la mayoría introduciendo ampliaciones (Total: 4 C.C.: 2 de CR, 1 de GT y 1 de HN). Sin embargo, no parece recomendable extender demasiado este período y hacerlo de aplicación general. Por ejemplo, uno de los convenios establece el permiso para la lactancia de 1 hora diaria hasta que el menor cumpla 2 años de edad (C.C. de CR). Otro convenio otorga un día extra de descanso semanal (C.C. de RD).

De los convenios estudiados solo dos introducen la posibilidad de flexibilizar la hora de entrada y de salida para facilitar la lactancia (Total: 2 C.C., 1 de CR y 1 de NI). También en relación con la flexibilización horaria uno de los convenios permite la posibilidad de disfrutar el permiso en razón de 2 horas por día durante 6 meses, o bien, acumular los intervalos en 32 días que se suman a la licencia post-natal (C.C. de Dissnorte Dissur de NI).

Por último, pese a ser una de las normas más atinadas en esta materia, solo uno de los convenios estudiados establece la implementación de un lugar adecuado para la lactancia en el centro de trabajo (C.C. del Ministerio de Salud de NI).

2.2.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Estos derechos han sido poco regulados en los ordenamientos laborales de la subregión. No obstante, tienen un papel protagónico en las normas convencionales y, en buena parte de ellas, con aportes importantes a la igualdad y no discriminación de género.

En general, el principal objetivo que rige la ordenación de la conciliación laboral es el de conceder a las personas trabajadoras “tiempo” de su vida laboral para que lo dediquen a atender sus obligaciones familiares. La orientación de los convenios estudiados no difiere de este enfoque, las medidas más frecuentes contienen: suspensiones de los contratos, reducciones de las jornadas, permisos retribuidos o no, por razones familiares y personales, entre otras. Es decir, su común denominador es la reducción del tiempo de trabajo para trasladarlo a las responsabilidades familiares.

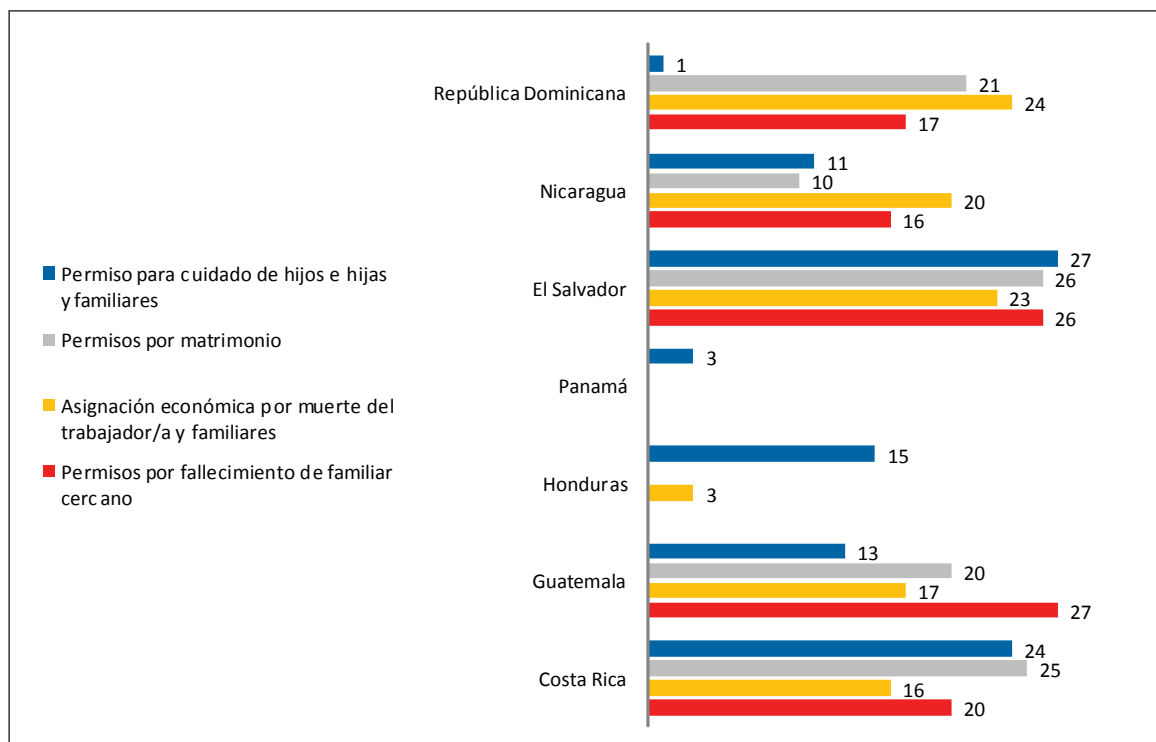
El enfoque de tal normativa que invita a “salirse” del mercado de trabajo tiene el riesgo de afectar la continuidad y permanencia de la mujer trabajadora en el ámbito laboral. Porque por su rol social de “cuidadora” siguen siendo las trabajadoras las principales titulares de las medidas de conciliación. Esta situación ha originado una visión feminizada y equivocada de la conciliación, que se intenta corregir.

Por estas razones, las medidas de conciliación buscan un objetivo más ambicioso que una simple reducción del tiempo de trabajo y, respondiendo al objetivo del trabajo decente, constituyen uno de los ejes de actuación para el logro de una mayor igualdad y no discriminación de género.

No obstante, en los convenios estudiados no es clara la relación con la igualdad y no discriminación de género. Si bien ocupan un lugar central en los textos, no responden a un objetivo parificador, prueba de ello es que muchos de los permisos para el cuidado de familiares se establecen exclusivamente a las mujeres trabajadoras. Al parecer, el grueso de estas medidas responde a las propias necesidades de las personas frente al silencio legal, más no han sido diseñadas con perspectiva de género, desaprovechando su potencial parificador.

El siguiente gráfico resume las medidas más reguladas por país en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Gráfico 24. Medidas más reguladas sobre conciliación personal, familiar y laboral por país



En este gráfico se muestra que la diversidad sistemática es la seña de identidad de estas medidas, entre las que destacan los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor; y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales.

En términos generales estos permisos se establecen de forma neutra, entonces pueden ser disfrutados por hombres y mujeres que trabajan. Sin embargo, encontramos un número importante de medidas atribuidas con exclusividad a las mujeres trabajadoras (Total: 16 C.C.: 3 de CR, 5 de GT, 2 de HN, 5 de NI y 1 de RD). De estas, las más comunes son las que establecen un permiso *a la madre trabajadora* para citas médicas de sus hijos o hijas menores (Total: 11 C.C.: 3 de CR, 3 de GT, 4 de NI y 1 de RD). También encontramos otros ejemplos como “un permiso para las mujeres trabajadoras de un día libre al mes para asuntos personales” (1 C.C. de HN); o bien, se celebra el Día de la Madre (y no del Padre) o de “La Secretaria” y le confieren media jornada de permiso retribuido a las mujeres trabajadoras para su disfrute (Total: 2 C.C.: 1 de HN y 1 de NI). Como ya se ha reiterado, estos permisos deben dirigirse tanto a mujeres como a hombres, la atribución femenina de los mismos mantiene los roles heredados y obstaculiza la igualdad de género en el empleo.

Un último ejemplo, que pese a establecerse de forma neutra puede tener efectos negativos de género por el mantenimiento del servicio doméstico como actividad feminizada, pero además, hace una diferenciación entre trabajadores según criterios económicos. Se trata de un convenio que limita el permiso de cuidado de hijos y familiares “para los trabajadores que no cuenten con *una trabajadora doméstica* para su cuidado” (C.C. de HN).

Todas estas medidas responden al concepto que podríamos llamar “tradicional” de las medidas de conciliación, el cual restringe su regulación a los permisos y licencias.

No obstante se desvela una noción renovada que incluye medidas sobre la organización temporal y espacial del trabajo, implementando la flexibilización del tiempo de trabajo, principalmente, los tiempos de entrada y salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares (Total: 7 C.C.: 1 de CR, 3 de ES, 1 de NI y 1 de RD). Entre ellas conviene resaltar una que permite la flexibilización del tiempo de trabajo y puede facilitar la conciliación de la vida privada y laboral en los centros de trabajo. Se trata de un sistema de “banco de tiempo de trabajo”, mediante el cual “a solicitud del servidor, cabrá la compensación de la jornada extraordinaria por medio del otorgamiento de tiempo libre durante la jornada laboral ordinaria” (Total: 1 C.C. de MTSS CR).

Consideramos importante incluir en este conjunto de medidas las asignaciones de contenido económico, fundamentadas en motivos familiares. Hablamos de asignaciones económicas por nacimiento de hijos e hijas (Total: 53 C.C., 7 de CR, 2 de GT, 1 de HN, 13 de PN, 3 de ES, 5 de NI y 22 de RD); otorgadas a los familiares por la muerte del trabajador y de familiares cercanos, para gastos funerarios (Total: 103 C.C.: 16 de CR, 17 de GT, 3 de HN, 23 de ES, 20 de NI y 24 de RD); y las otorgadas por motivo del matrimonio de las personas trabajadoras (Total: 102, CR 25, GT 20, ES 26, NI 10 y RD 21).

Por último, la medida regulada en los convenios con efectos más favorecedores para la conciliación y con un indiscutible impacto en la igualdad y no discriminación de género, encontramos la implementación de una guardería infantil para el cuidado de los hijos e hijas de las personas trabajadoras (Total: 21 C.C.: 6 de CR, 11 de GT, 2 de HN, 2 de PN). Sin embargo, la mayoría de los convenios incluidos en estos 21 la formulan como una medida de implementación futura (Total: 17: 5 de CR, 6 de GT, 2 de HN y 2 de ES). Una lectura integral de la medida, requeriría la revisión en los centros de trabajo de su efectivo cumplimiento.

2.2.8 Acoso sexual, acoso laboral y violencia de género

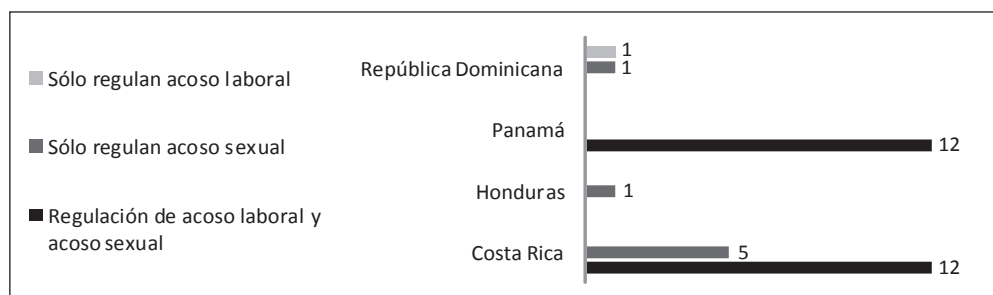
a) Acoso sexual y acoso laboral:

La CEACR ha reiterado que el acoso sexual menoscaba la igualdad en el trabajo, al atentar contra la integridad, la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Daña a la empresa porque debilita las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas y perjudica la productividad. En tal sentido, ha expresado de forma reiterada la opinión de que el acoso sexual, constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos⁷⁶.

Sin embargo, en los países de la subregión los temas de acoso sexual y acoso laboral no son tratados con frecuencia en los convenios colectivos. En un estudio de la negociación colectiva en Suramérica⁷⁷, se preguntó a los dirigentes sindicales venezolanos cuál pensaban que era la razón de este vacío negocial. A lo que respondieron con escepticismo, que se trataba de un problema muy complejo de difícil tratamiento en una norma convencional. Puede ser que esta idea esté presente en buena parte de los negociadores, porque, aunque en algunos países sí es común encontrarlo incorporado en los convenios (es el caso de CR) en general, parece ser un asunto relegado a la ley formal.

Como se demuestra con el gráfico siguiente, de los países que sí regulan esta materia, la mayoría incorporan normas sobre el acoso laboral y el acoso sexual, haciendo las diferenciaciones pertinentes en su tratamiento (Total: 12 C.C. de CR). Lo cual es positivo, porque se trata de figuras diferentes, aunque tengan algunas características comunes.

Gráfico 25. Medidas más reguladas sobre acoso laboral, acoso sexual



Antes de analizar el contenido de estas medidas, conviene hacer dos observaciones de carácter conceptual. La primera puede ser una obviedad, pero parece escaparse tanto a los negociadores, como a los operadores de las normas legales y convencionales en esta materia. Se trata de la consideración del acoso sexual y el acoso laboral como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir a los negociadores al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria⁷⁸.

Lo dicho nos lleva a la segunda observación. Con fundamento en esa noción del acoso como tratamiento discriminatorio, se debe introducir un concepto manejado por la tutela antidiscriminatoria que facilita la comprensión del impacto que tiene el acoso en materia de género. Se trata del llamado

76 OIT (2003), Observación general, Convenio núm. 111, pág. 504.

77 ABRAMO, Laís/RANGEL, Marta (Eds.) (2005), p.321.

78 PEREZ DEL RIO, Teresa. (2009), p. 48-51.

“acoso por razón de género”⁷⁹, que no es otra cosa que el genérico acoso laboral o psicológico, que empieza a tener calado en algunos países de la subregión cuando éste encuentra su causa o motivo en el género⁸⁰.

El acoso por razón de género comprende el acoso laboral motivado en el sexo de la víctima y en otros supuestos relacionados con el género, como: (i) la maternidad; (ii) los estereotipos sociales asociados al género femenino que provocan el llamado “acoso misógino”⁸¹; (iii) las responsabilidades familiares; (iv) las decisiones sobre la propia sexualidad (como la homosexualidad y transexualidad); (v) incluso aquellos hombres “incumplidores” de los roles de género y concienciados con la corresponsabilidad pueden ser víctimas del acoso por razón de género.

Ninguno de los convenios de la región incorpora este tipo especial de acoso, pero se debe entender incluido en la normativa general del acoso laboral y, es conveniente tenerlo en cuenta para atacar el problema del acoso laboral desde una perspectiva de género.

Ahora bien, la importancia que revisten las medidas negociales para prevenir el acoso ha propiciado el dictado de protocolos internacionales⁸² que establecen los lineamientos mínimos para un tratamiento adecuado del acoso en la negociación colectiva. Según estos, el contenido mínimo que debe tener una regulación orientada a la prevención del acoso (sexual y laboral) recoge:

- Definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso laboral (debería empezar a incluirse el acoso por razón de género), ofreciendo listados abiertos de las conductas calificadas como tales;
- Posibilidad de iniciar el proceso de denuncia en el centro de trabajo mediante formalización verbal;
- Desarrollo completo de los diferentes procedimientos de tramitación de denuncia, con tiempos máximos de duración para cada una de las fases previstas;
- Medidas complementarias de apoyo y ayuda a las víctimas;
- Reproducción literal de las sanciones que prevé el convenio colectivo para estas conductas;
- Medidas preventivas; y
- Compromiso de publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de caso de acoso en la empresa y como se han resuelto.

79 También se denomina “acoso por razón de sexo” o simplemente, “acoso sexista”.

80 La reciente Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de España (LOI) lo define como: “comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Frente al acoso u hostigamiento sexual que se define como: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Art. 7 de la LOI.

81 El acoso por maternidad y el acoso misógino son los dos casos prototípicos del acoso laboral por razón de género. El acoso por maternidad consiste tanto en impedir a una mujer una conducta no incluida en los estereotipos asociados a su sexo, cual es compatibilizar maternidad y trabajo, como en imponerle una conducta incluida en los estereotipos asociados a su sexo, cuál es una vuelta al hogar como su “lugar natural”. De su lado, en el acoso misógino, la misoginia del acosador no la causa el sexo de la víctima, sino, los estereotipos sociales asociados al sexo de la víctima que son odiosos al misógino. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2008), p. 359.

82 Entre ellos encontramos los Códigos Código de Conducta del año 1990 y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso del año 2007.

En esta línea, la CEACR ha reseñado algunas medidas prácticas que los gobiernos han adoptado para combatir el acoso sexual las cuales son variadas, entre las que destacan: líneas telefónicas de ayuda, asistencia jurídica o unidades de apoyo que prestan ayuda a las víctimas de acoso sexual, organismos cuyo mandato es instituir procedimientos administrativos en el ámbito laboral para dar curso a casos de acoso sexual, o formación para los interlocutores sociales y los inspectores del trabajo⁸³.

Buena parte de los convenios establecen procedimientos internos frente al acoso laboral y sexual, incorporando estos contenidos mínimos y algunos, incluso van más allá (Total: 19 C.C.: 15 de CR, 1 de PN, 1 de NI y 2 de RD). Así, los convenios con una regulación más completa incorporan las siguientes medidas:

- Compromiso de cumplimiento legal para la prevención y tratamiento del acoso, o bien, indicación de la proscripción de estas conductas en los centros de trabajo.
- Definición de acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.
- Establecimiento de sistemas de vigilancia de posibles conductas que configuren acoso.
- Procedimiento para el tratamiento del acoso sexual y acoso laboral, a cargo de comisiones paritarias, en algunos casos con requerida paridad de género.
- Posibilidad de iniciar el procedimiento verbalmente.
- Apoyo institucional de ayuda a las víctimas, como la asesoría de profesionales en disciplinas relacionadas: psicólogos, trabajadores sociales, abogados. En algunos casos, se hace partícipe al Ministerio de Trabajo y sus inspectores.
- Medidas cautelares como la reubicación o la suspensión de la víctima y el presunto acosador.
- Terminación en plazos expeditos (normalmente 8 días).
- Garantía de indemnidad de la víctima y de los testigos.
- Aplicación del procedimiento en las subcontratas (“*outsourcing*”), es decir, a empresas subcontratadas por la empresa principal (Total: 2 C.C. de CR).

Por último, conviene hacer una aclaración en relación con el concepto de acoso sexual que manejan los convenios, cierto que producto de una reproducción legal, pero la negociación colectiva está llamada a cumplir una función reparadora de los defectos legales. Todos los convenios que lo regulan, tipifican al acoso sexual como “una conducta sexual *indeseada* por quien la recibe”. El carácter “indeseable” del acoso ha sido superado por la tutela anti-discriminatoria moderna, porque al tener el propósito de atentar contra la dignidad de la víctima, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, la exigencia expresa de no consentimiento deviene redundante. Además, requerir que sea indeseable para calificar al acoso de ilícito, lleva implícita la idea de que las mujeres pueden ser ofendidas, de ahí que deban decir “no” para convertir un acto en sí mismo ofensivo en ilícito.

83 OIT (2012): Informe VI, CIT, 101. ³ reunión, Ginebra (OIT).p.354-355.

b) *Violencia de género:*

La violencia de género es la forma más virulenta de manifestación de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en la sociedad, que tiene su origen en el entorno doméstico pero despliega sus efectos a todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral.

Sin embargo, este es el gran vacío de la negociación orientada a la igualdad y no discriminación de género de los convenios de la muestra, pese a su importancia por ser uno de los mayores problemas que atañe a las sociedades de la subregión. Salvo dos convenios que incorporan el tema de la violencia intrafamiliar en los contenidos de los cursos de formación profesional (Total: 2 C.C. de CR) y un centro de trabajo que celebra el Día de la No Violencia contra la mujer (1 C.C.), no encontramos disposiciones sobre la situación laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Al parecer, esta es otra de las materias confiadas por los negociadores a la normativa legal. Sin embargo, aun partiendo de esta premisa, el efecto pedagógico que trae incorporar la normativa legal al convenio, ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos que puede emprender. No es usual que la mujer víctima de violencia de género busque asesoramiento de manera abierta, y no necesariamente tiene los medios económicos, por lo que el convenio colectivo debería ser su aliado informándole de los mecanismos legales que tiene a mano y terminar con las agresiones que está sufriendo⁸⁴.

Además, es conveniente que el convenio colectivo incorpore una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo. Para ello, se deben introducir medidas como las siguientes:

- Tratamiento de casos en que el agresor y la víctima son trabajadores de la empresa. Ante esta situación es conveniente garantizar la seguridad de la víctima, mediante una orden de alejamiento al agresor, una reubicación, inclusive sancionarlo con el despido.
- Establecer la estabilidad (prohibición de despido) de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- El derecho a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, con el pago total de prestaciones.
- Asignaciones económicas para la víctima de violencia de género, para posibles gastos de traslado de domicilio, ayuda psicológica, entre otras.
- Valorar la reubicación o traslado de puesto de la trabajadora víctima de violencia de género.
- El derecho a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género con el pago de salario.
- La consideración justificada de las ausencias o llegadas tardías de la trabajadora víctima de violencia de género.
- La flexibilización horaria de la trabajadora víctima de violencia de género.
- Implementación del trabajo a domicilio o del teletrabajo⁸⁵.

84 VALDÉS DAL-REY, Fernando/SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma (Coord.) (2010), p. 148ss.

85 *Ibíd.* p. 46ss.

Estas son solo algunas recomendaciones que sería conveniente que los negociadores tuvieran en cuenta a la hora de renegociar los convenios colectivos analizados. Sin embargo, es importante el papel que la negociación colectiva está llamada a cumplir en esta lamentable situación que atañe a los países de nuestro entorno. La ley formal es insuficiente para erradicar la violencia de género, su tratamiento debe ser integral y, en esta tarea, los convenios colectivos pueden llenar vacíos e implementar soluciones más cercanas y más favorables a las víctimas en los centros de trabajo.



3. Las buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación de género en otros sistemas negociales

Para este último capítulo consideramos conveniente estudiar algunas de las medidas negociadas en otros países que, por su efecto parificador y favorecedor a la igualdad y no discriminación de género en los centros de trabajo, pueden dar pautas y servir de base a los negociadores de la subregión para que puedan retomarmas en sus convenios colectivos.

Para este estudio hemos partido de tres estudios previos. El primero, auspiciado por la Oficina Regional de la OIT para América y el Caribe, sobre la negociación colectiva y la equidad de género en América Latina, el cual presenta los resultados de varias investigaciones sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva de seis países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela⁸⁶. También se han analizado convenios colectivos y planes de igualdad de España recogidos en dos informes del Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva de la Unión General de Trabajadores (UGT) de ese país.

Cabe aclarar que, para el caso español, además de los convenios colectivos, fueron estudiados los llamados “planes de igualdad” que son un conjunto ordenado de medidas, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género. La LOI exige este instrumento negocial a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores⁸⁷.

Nos parece provechoso traer a esta investigación algunos de los aportes de esos estudios, no sólo para dar una pincelada de lo que está aconteciendo en otros sistemas negociales, sino para complementar el catálogo de medidas que reseñamos en el capítulo anterior y dar nuevas ideas a la labor que ya han empezado los negociadores de la subregión de implementar medidas para la igualdad real y no discriminación entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

86 Vid. ABRAMO, Laís/RANGEL, Marta (Eds.) (2005)

87 Ver arts. 45.2 y 46.1 de la LOI, aunque también se establece la posibilidad de que empresas de menor cantidad de trabajadores los pacten voluntariamente (art. 45.5.).

3.1 Buenas prácticas para la igualdad y la no discriminación de género de otros sistemas negociales que pueden ser aplicables a los países de la subregión, por materia

Respondiendo a la sistemática utilizada en el capítulo anterior, nos referiremos a algunas medidas que consideramos buenas prácticas negociales en el reto de la igualdad y no discriminación de género, por materia. Sin embargo, se omitirán los apartados sobre igualdad y no discriminación por razón de género y el trabajo femenino, porque en general reiteran lo acontecido en los convenios de la muestra.

3.1.1 En el acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales

a) Acceso al empleo:

En el acceso al empleo las buenas prácticas negociales las encontramos en dos frentes: en las ofertas o convocatorias de empleo y en el proceso de selección.

En relación con las ofertas, encontramos exigencias concretas para limitar tratamientos discriminatorios y estereotipados basados en el género entre las que destacan las siguientes⁸⁸:

- Eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas.
- Eliminar el requisito de pedir una foto en la solicitud de empleo, y en general cualquier pregunta relativa a la situación familiar.
- Establecer previsiones que aseguren la utilización de expresiones y lenguaje no sexista, garantías de la presencia de la mujer en plano de igualdad, de modo que toda expresión que defina una actividad o condición se utilizará en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo que por imperativo legal correspondan a la mujer.
- Requerir un informe escrito acerca del carácter discriminatorio o no de la oferta.
- Establecer una comisión de carácter paritario, tanto obrero patronal, como de paridad de género, que redacte las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación de las personas trabajadoras y los requisitos requeridos para el puesto.
- Establecer dentro del contenido de las ofertas y convocatorias una referencia a la composición numérica distribuida por sexo de los cuerpos, escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria⁸⁹.

En los procesos de selección las medidas son de la más variada índole, y muchas pueden tener efectos, no sólo en el acceso, sino también en la contratación, promoción y sistemas clasificación y retribución profesional. Para garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección, destacan las siguientes medidas⁹⁰:

88 Vid. XI C.C. estatal de centros de asistencia y educación infantil español y el I C.C. del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias –ADIF de España.

89 Vid. P.I. de la Administración General del Estado de España.

90 Vid. IV C.C. estatal de gestorías administrativas español; VI C.C. nacional de las universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados; XVI C.C. estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado de la opinión pública español; C.C. de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla- La Man-

- Elaboración de un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras, o bien, aplicables de igual forma a uno y otro sexo, sin que se cause de forma sistemática un perjuicio a uno de ellos.
- Establecer mecanismos de obtención de datos segregados por sexo, de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género⁹¹.
- Formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad y no discriminación de género, para asegurar el efectivo cumplimiento de estos principios⁹².
- Requerir la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección⁹³.

Por último, conviene hacer una mención expresa sobre las acciones positivas, dada su importancia para facilitar una representación suficientemente significativa de trabajadores hombres y mujeres. La medida más usual, la encontramos en la fórmula:

- “En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate⁹⁴”.

b) *Contratación:*

En materia de contratación el objetivo es asegurar la igualdad de trato y oportunidades, independientemente del tipo de contrato, sea éste indefinido y a tiempo completo, o definido y a tiempo parcial. Para lograrlo, algunas de las buenas prácticas que se pueden implementar en los convenios son:

- Requerir la entrega de una copia del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores (sindicato o una comisión paritaria de igualdad), para que estos ejerzan un sistema de control de no-discriminación de los contenidos del contrato⁹⁵.
- Establecer la transformación de contratos de trabajo temporales en contratos estables o bien, acudiendo directamente a la contratación indefinida⁹⁶.

Sobre este mismo tema y a modo de acción positiva que beneficia al colectivo femenino, se han establecido las siguientes medidas:

- Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contratos a tiempo parcial o temporal⁹⁷.

cha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; C.C. de la industria del calzado de España.

91 Vid. P.I. de General Óptica, P.I. de Ikea, P.I. de Orange España, P.I. NH Hoteles, P.I. de la AGE, P.I. de Imtech España.

92 Vid. P.I. de Ikea, P.I. de Instituto Cervantes, P.I. de Orange España, P.I. de la AGE y P.I. de Aqualiade España.

93 Vid. P.I. de la Administración General del Estado y Correos de España.

94 Vid. C.C. de de aparcamientos y garajes de España.

95 Vid. C.C. para el sector de Agencias de viajes español; C.C. de grandes almacenes español; CC de Telefónica español, S.A.U. 2008-2010de España.

96 Vid. C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición; V C.C. de Decathlon España, S. A.

97 Vid. C.C. laboral de fabricación de alimentos compuestos para animales español 2009-2011 CC estatal de perfumería y afines de España.

- Si hay vacantes a tiempo completo, en condiciones equivalentes de idoneidad, accede al puesto la persona del sexo infrarrepresentado⁹⁸.

c) *Promoción:*

Para establecer en los convenios un procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes con un proceso de selección que asegure la igualdad y no discriminación por razón de género, algunas de las buenas prácticas que pueden implementarse son:

- Establecer una comisión paritaria obrero patronal y por género para evaluar y recomendar los ascensos⁹⁹.
- Considerar como criterios de preferencia para la concesión del puesto, las solicitudes de traslado motivadas por asuntos familiares, o por problemas sociales graves¹⁰⁰.

También en esta materia, las acciones positivas son las medidas más utilizadas para atender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres. Entre ellas encontramos:

- En igualdad de condiciones de idoneidad, se otorgará preferencia para el ascenso a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate¹⁰¹.

d) *Formación:*

En esta materia, encontramos unas de las medidas más importantes que han sido reguladas en menor grado en los convenios de la subregión, se trata de aquellas orientadas a utilizar la formación como instrumento de erradicación de la discriminación y promotor de la igualdad de género. Entre ellas, conviene destacar:

- Inclusión de un curso o módulo sobre igualdad y no discriminación en el plan de formación anual del centro de trabajo.
- Asegurar la participación en cursos de formación de trabajadores que se encuentran disfrutando de licencias de maternidad, paternidad o permisos por cuidado de hijos¹⁰².
- Establecer los cursos de formación dentro del horario laboral y que sean remunerados como tiempo de trabajo¹⁰³.

98 A esta medida se le añade que para su cumplimiento, se requiere un estudio de los contratos a tiempo parcial realizados por las mujeres en la empresa, por ser éstas las que más hacen uso de tal modalidad contractual por motivos familiares. Vid. P.I. de Ikeade España.

99 Vid. C.C. para la fabricación de conservas vegetales; I CC del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias ADIF de España.

100 Vid. C.C. XIV CC de la ONCE y su personal de España.

101 Vid. V C.C. general de aparcamientos y garajes; C.C. de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007-2009; I C.C. estatal de Notarios y Personal Empleado; I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural de España.

102 Vid. P.I. de General Óptica, P.I. de Mantequerías Arias, P.I. de Caja Madrid, P.I. de Ikea, P.I. de Instituto Cervantes, P.I. de NH Hoteles, P.I. de Imtech España, P.I. de Aqualia, P.I. de Correos y P.I. de Eiffagede España.

103 Vid. III C.C. Único para el personal laboral de la Administración General del Estado de España.

- Garantizar que los horarios de los cursos sean acordes con la vida familiar y laboral o promover el establecimiento de los cursos formativos *on-line*¹⁰⁴.
- Establecer canales de comunicación y convenios de reclutamiento con municipalidades y otros órganos como centros de la mujer y/o centros públicos de empleo para que, con una actuación conjunta y coordinada, se pongan en marcha acciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar puestos en la empresa, en áreas tradicionalmente masculinizadas y en puestos de responsabilidad y dirección¹⁰⁵.

También encontramos acciones positivas en empresas que presenten infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad¹⁰⁶, o bien cuotas¹⁰⁷, para que participen en cursos de formación que faciliten su contratación en dichos puestos.

3.1.2 En los sistemas de clasificación y retribución profesional

A las medidas más positivas en este tema, ya hemos hecho referencia en el capítulo anterior. Sin embargo, es importante rescatar un par de disposiciones que, aunque una de ellas la incorpora uno de los convenios de la subregión, sería conveniente que tengan mayor presencia. Se trata de normas como:

- Para el complemento de presencia se debe indicar expresamente que no se tendrán en cuenta las ausencias derivadas de la maternidad, paternidad, lactancia y permisos por cuidado de hijos y familiares¹⁰⁸.
- Para el complemento de producción, que se devenga en función de la asistencia efectiva al trabajo, se entiende como asistencia efectiva las ausencias por la maternidad, paternidad, huelga legal, lactancia y permisos por cuidado de hijos y familiares¹⁰⁹.

3.1.3 En la salud y seguridad laboral

Esta es una de las materias donde consideramos que los convenios de la subregión cuentan con normas de avanzada y favorables al reto de la igualdad y no discriminación de género. Principalmente, aquellos convenios que incorporan un tratamiento integral de la salud desde la perspectiva de género.

Entre las disposiciones que constituyen buenas prácticas y que podrían complementar los convenios analizados encontramos:

- En la evaluación de riesgos se debe prestar atención a aquellos que puedan incidir en la función de procreación de hombres trabajadores y mujeres trabajadoras¹¹⁰.

104 Vid. P.I. de Orange de España.

105 Vid. P.I. de Mercadona y P. I. de El Corte Inglés, S.A. de España.

106 Vid. P.I. de Bridgestone Hispania, S.A. y P. I. de El Corte Inglés S.A. de España.

107 Vid. P. I. PI de de Alcatel Lucent España.

108 Vid. C.C. de de marroquinería, cueros repujados y similares de España.

109 Vid. C.C. de Correos de España.

110 Vid. C.C. de Perfumerías y afines y P.I. de General Óptica, P.I. de Mantequerías Arias, P.I. de Ikea, P.I. de Instituto Cervantes y P.I. de NH Hoteles de España.

- Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente, con evaluaciones periódicas; así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo¹¹¹.
- Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género¹¹².
- Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados¹¹³.
- Establecimiento de una campaña global de prevención del VIH-SIDA, con el acompañamiento de los funcionarios infectados¹¹⁴.
- Garantizar la estabilidad a los portadores de VIH que presenten infecciones o enfermedades oportunistas a causa del SIDA¹¹⁵.

3.1.4 En la maternidad, lactancia y paternidad

a) *Maternidad:*

Para la protección de la mujer trabajadora por motivos de la maternidad, conviene complementar las medidas consideradas como buenas prácticas en el capítulo anterior, con disposiciones como las siguientes:

- Aumento de la licencia de maternidad en caso de hijos con discapacidad¹¹⁶.
- Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio activo después de una licencia de maternidad o permisos por paternidad y cuidado de hijos, tendrán preferencia en la adjudicación de plazas para cursos de formación de actualización profesional¹¹⁷.
- Reducción de jornada o flexibilización horaria de la trabajadora embarazada¹¹⁸.
- Ampliación del plazo de estabilidad o prohibición de despido de la trabajadora con posterioridad a su reingreso al puesto de trabajo¹¹⁹.
- Asegurar estabilidad de la trabajadora que haya sufrido un aborto¹²⁰.

111 Vid. P.I. de Orange de España.

112 Vid. P.I. de P.I. de NH Hoteles de España.

113 Vid. P.I. de P.I. de NH Hoteles, P.I. IKEA, P.I. Mantequerías Arias, P.I. General Óptica de España.

114 Vid. C.C. de tripulantes de aeronaves de Brasil.

115 Vid. C.C. de profesores de São Paulo de Brasil.

116 Vid. C.C. de Agencias de Viaje de España.

117 Vid. C.C. de ADIF de España. La medida es útil porque evita que las personas trabajadoras se queden desfasadas por motivos familiares.

118 Vid. C.C. de metalúrgicos y textiles de Caixas do Sul, y papel y cartón de São Paulo de Brasil. Esa reducción de jornada oscila entre siete y 30 minutos diarios, a partir, en un caso del sexto, en otro del séptimo y en otro del octavo mes de embarazo.

119 Vid. C.C. de varios sectores de Brasil.

120 Vid. C.C. de trabajadores bancarios a nivel nacional, de Goodyear, gráficos del Estado de São Paulo, metalúrgicos de Caixas do Sul, químicos de São Paulo, textiles de Fibrasil, de Pernambuco, textiles de Río Grande do Norte, y de procesamiento de datos de Río de Janeiro de Brasil.

- En los casos en que el salario sea determinado por comisiones, el subsidio maternidad se basará en las tres mayores comisiones percibidas en los últimos 12 meses, sumado al descanso semanal remunerado¹²¹.
- Atención médica integral del parto que comprende: reembolsos (con topes) en hospitalización de la trabajadora (o su pareja trabajador) en caso de parto normal o por cesárea, atención por aborto no provocado y honorarios del médico y/o matrona (incluye cobertura para el recién nacido en caso de hospitalización). Reembolso por parte de la empresa de los gastos médicos (con topes) en hospitalización, exámenes, honorarios de médicos para el trabajador, su cónyuge y el recién nacido, que excedan lo que cubre el sistema previsional de salud. También están cubiertas las complicaciones de parto normal, prematuro, cesárea, aborto no voluntario, embarazo extrauterino y cualquier patología inherente al embarazo que requiera de una hospitalización prenatal y posnatal¹²².

b) *Paternidad:*

En general, la regulación del permiso de paternidad debería establecer mecanismos que fomenten en los padres trabajadores el ejercicio de la paternidad. Para ello, lo primero y más importante sería aumentar la duración del permiso que establece la mayoría de los convenios estudiados. Además, estas son algunas de las normas que convendrían incorporar:

- Aumentar la duración del permiso de paternidad en caso de partos múltiples o con hijos con discapacidad¹²³.
- Asegurar su disfrute con independencia del período de vacaciones¹²⁴.
- Asegurar la estabilidad del padre trabajador¹²⁵.
- Establecer la posibilidad de que los padres disfruten de la licencia por adopción¹²⁶.

c) *Lactancia:*

En relación con la lactancia, encontramos normas de diversa índole pero, en su mayoría, se orientan a hacerla posible, dados los cortos intervalos que suele establecer la legislación. Algunas de las normas favorables para este fin son:

- Ampliación de los dos intervalos, previendo el tiempo de desplazamiento de la madre, de común acuerdo entre empresa y trabajadora¹²⁷.

121 Vid. C.C. del Comercio del Distrito Federal de Brasil.

122 Vid. C.C. de empresa del agua de Chile.

123 Vid. C.C. de aparcamientos y garajes de España.

124 Vid. C.C. para el personal laboral de la Administración General del Estado y el C.C. de Ferralla de España.

125 Vid. C.C. de trabajadores bancarios a escala nacional, trabajadores del comercio de Goiás y de procesamiento de datos de Río de Janeiro y de São Paulo, metalúrgicos de Belo Horizonte y químicos de Río de Janeiro de Brasil. La mayoría los aseguran con posterioridad al parto pero el C.C. de los trabajadores de procesamiento de datos de São Paulo, establece la garantía desde que inicie en el octavo mes de embarazo de la esposa o compañera y termine en la fecha del parto.

126 C.C. de Paraguay, más no concreta su implementación.

127 C.C. de trabajadores del calzado de Sapiranga de Brasil.

- Establecer el tiempo de lactancia según exista o no guardería en el centro de trabajo¹²⁸.

3.1.5 En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas orientadas a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares para favorecer la conciliación de los ámbitos privados y profesionales se presentan en otros sistemas negociales sobre cuatro ejes: a) Relacionadas con la educación y sensibilización de la planilla sobre la implementación y el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad; b) Relacionados con los permisos y licencias para el cuidado de hijos, hijas y familiares; c) Relacionadas con la flexibilización del tiempo de trabajo; y d) Relacionadas con la garantía de que la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral de las personas trabajadoras.

a) En relación con la educación y sensibilización:

- Elaborar productos de divulgación (folletos informativos, herramientas informáticas de la empresa, intranet o el portal del empleado, u otros), para que los derechos relacionados con la conciliación se den a conocer y se acerquen a la totalidad de los empleados, con independencia del sexo, antigüedad o modalidad contractual¹²⁹.
- Formación a todo el personal y en especial al equipo directivo, en materia de conciliación¹³⁰.
- Llevar registros de información o similares, sobre la utilización de los distintos permisos, suspensiones y licencias familiares, desagregado por sexos, para verificar la tendencia de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres¹³¹.
- Concienciar mediante campañas de formación y sensibilización al personal masculino para que asuma el sentido de la corresponsabilidad, informándole de los derechos e incidiendo en la igualdad de deberes y obligaciones que rige entre ambos progenitores, con respecto a las tareas de cuidado de los miembros de la familia¹³².
- Diseñar una formación para toda la plantilla sobre la corresponsabilidad de los varones en los cuidados a personas dependientes y en las tareas domésticas¹³³.

En este objetivo de corresponsabilidad, también encontramos medidas de acción positiva. Por ejemplo:

- En igualdad de condiciones de idoneidad entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, suspensiones o excedencias por cuidado de personas dependientes¹³⁴.

b) En relación con los permisos, reducciones y acumulaciones de jornadas:

- Permisos o derecho de reducción de jornada para el cuidado de menores que se encuentren

128 Se trata de una disposición legal de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.

129 Vid. P.I. Aqualia, P.I. G. Óptica, P.I. NH Hoteles de España.

130 Vid. P.I. Alcatel, P.I. Pelayo, P.I. IMTECH, P.I. Red Eléctrica de España.

131 Vid. P.I. IMTECH, P.I. General Óptica, P.I. Flightcare, P.I. NH Hoteles, P.I. Aqualia, P.I. Gamesa.

132 Vid. P.I. Corte Inglés, P.I. Mercadona, P.I. Alcatel, P.I. Pelayo, P.I. Emulsa de España.

133 Vid. P. I. N H Hoteles de España.

134 Vid. P.I. Ikea y P.I. NH Hoteles de España.

afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requieran ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad¹³⁵.

- Permisos para realización de trámites de adopción¹³⁶.
- Permisos para asistir y acompañar a clases de preparación al parto¹³⁷.
- Garantía del reembolso del gasto en guarderías infantiles por parte de la empresa¹³⁸.
- En caso de hijos con discapacidad, que requieran cuidados especiales en guarderías o centros, establecimiento de una asignación económica adicional¹³⁹.
- Convenios con centros de educación donde los hijos e hijas de las personas trabajadoras tendrán preferencia de entrada¹⁴⁰.
- Asignación económica por adopción¹⁴¹.
- Asignación económica mensual por hijos o hijas con discapacidad¹⁴².

c) *En relación con la flexibilización del tiempo de trabajo:*

- Derecho de flexibilidad horaria para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo un familiar con enfermedad grave¹⁴³.
- Posibilidad de horario flexible al inicio o final de cada jornada, con recuperación en la misma semana para promover la conciliación de la vida familiar y laboral¹⁴⁴.
- Favorecer la adscripción voluntaria al turno, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral¹⁴⁵.
- Adaptar los horarios de trabajo a los horarios de las escuelas infantiles y de las necesidades de las personas dependientes¹⁴⁶.
- La alternativa de establecer una jornada flexible, dividida en una jornada de obligada presencia y otra de presencia flexible en función de las necesidades personales y profesionales de cada uno¹⁴⁷.
- Sistemas de jornada laboral que reduzcan las horas de presencia, facilitadas con el uso de las nuevas tecnologías, potenciando el teletrabajo y la videoconferencia¹⁴⁸.

135 Vid. C.C. de CC enseñanza y formación no reglada de España.

136 Vid. C.C. Industria de Calzado, art. 38 C.C. General Ferralla, C.C. Aparcamientos de España.

137 Vid. C.C. Centros de Asistencia y Educación Infantil de España.

138 Vid. P.I. Equipos Nucleares y de Hoteles Globales de España. Algunos de los convenios brasileños hacen alusión expresa para los hijos adoptivos. C.C. de Chile, Paraguay y Venezuela cuentan con cláusulas al respecto.

139 Vid. C.C. de industria textil de Chile.

140 C.C. de telecomunicaciones de Chile.

141 Vid. C.C. de los trabajadores para el aseo y conservación del Estado de São Paulo de Brasil.

142 C.C. de empresa del agua de Chile.

143 Vid. P.I. Alcatel, P.I. de El Corte Inglés S.A. de España.

144 Vid. C.C. XIV ONCE y su personal de España.

145 Vid. C.C. Perfumería y afines de España.

146 Vid. P.I. Alcatel y P.I. de Pelayo de España.

147 Vid. P.I. de Pelayo de España.

148 Vid. P.I. Universidad de Salamanca, P.I. de BBVA, P.I. Alcatel, P.I. Equipos Nucleares P.I. Grupo Arcelormittal de España.

- Limitación de la duración de las reuniones para que no excedan de la jornada de trabajo, y que se avisen con antelación, a fin de que las personas puedan organizar su vida personal y familiar¹⁴⁹.
- d) *En relación con que la conciliación no produzca consecuencias negativas en la relación laboral:*
- Garantizar que las personas que se acojan a un permiso, excedencia, licencia o una flexibilización de jornada por cuidado de hijos, hijas y familiares no vean afectados sus derechos y no pierdan oportunidades de formación y promoción profesionales¹⁵⁰.

3.1.6 En la violencia de género, acoso sexual y acoso laboral

En este último apartado nos referiremos a las medidas de otros sistemas negociales en materia de acoso laboral y acoso sexual, salvando lo que ya aludimos sobre el procedimiento. A las medidas que pueden ser consideradas buenas prácticas relativas a la violencia de género, ya se ha hecho referencia en el capítulo anterior, por lo que no serán retomadas en este apartado.

En relación con el tratamiento del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, las medidas se orientan en tres frentes: las relativas al concepto o definición del acoso; las relativas al régimen sancionador frente al acoso; y las relativas a los mecanismos de prevención de estas conductas. Estudiaremos las medidas más relevantes en cada uno de estos temas.

a) *En relación con el concepto:*

- La definición general de acoso sexual se puede acompañar de un listado abierto de comportamientos concretos tales como¹⁵¹:
 - i. conductas verbales como: la insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre apariencia sexual;
 - ii. conductas no verbales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, o de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual;
 - iii. conductas físicas como: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

b) *En relación con el régimen sancionador del acoso:*

- Tanto el acoso sexual como el acoso laboral se deben valorar como faltas muy graves. Se

149 Vid. P.I. Grupo Arcelormittal, P.I. Alcatel de España.

150 Vid. P.I. de El Corte Inglés S.A., P.I. de Grupo Inditex.

151 Vid. Protocolos anexos a los P.I. de Imtech, de Fraternidad Muprespa, y de Gamesa de España.

152 Vid. C.C. para la fabricación de conservas vegetales y el C.C. de grandes almacenes de España.

153 Vid. C.C. de la ONCE y su personal, C.C. único para el personal laboral de la Administración General del Estado de España.

154 Vid. C.C. estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público y C.C. estatal para las empresas de publicidad de España.

155 Vid. C.C. de la ONCE y su personal, C.C. único para el personal laboral de la Administración General del Estado de España.

puede establecer que si el acoso se realiza “prevaliéndose de una posición jerárquica” tal circunstancia será factor agravante¹⁵².

- Las sanciones que prevén los convenios colectivos van desde la suspensión de empleo sin goce de salario hasta el despido disciplinario¹⁵³. Otras sanciones son: la pérdida de la categoría profesional y su descenso a una inferior¹⁵⁴; el traslado forzoso sin derecho a indemnización¹⁵⁵; y la pérdida del derecho a elección de turno de vacaciones anuales¹⁵⁶.
- La denuncia la puede interponer “cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza”¹⁵⁷.
- Se deben incorporar medidas complementarias con el fin de ayudar a la víctima a reparar su situación, entre las que se destaca¹⁵⁸:
 - i. el apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia;
 - ii. la modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación;
 - iii. la adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a; y
 - iv. la reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

c) *En relación con la prevención*¹⁵⁹:

- Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.
- Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.
- Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso, dirigidas a todos los colectivos de la plantilla y a todos los niveles
- Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso cuenten, con formación específica.
- Evaluar anualmente una estadística de casos denunciados de acoso como instrumento de medición del grado de alcance del objetivo de prevenir el acoso en la empresa.

Con estas disposiciones hemos terminado el estudio de aquellas medidas que consideramos buenas prácticas negociales en otros sistemas de relaciones laborales, las cuales pueden complementar el catálogo de medidas extraídas de la muestra de los convenios de la subregión. Adelantándonos a las conclusiones, conviene afirmar que muchas de estas buenas prácticas, con mayor o menor desacierto, han sido reguladas en los instrumentos de la subregión, prueba de que la labor de los negociadores en materia de género, aunque incipiente, avanza por un buen camino.

156 Vid. C.C. para la fabricación de conservas vegetales de España.

157 Vid. Protocolos anexos a los P.I. de Fraternidad Muprespa, y de Gamesa de España.

158 Vid. P.I. de Alcatel-Lucent de España.

159 Vid. P.I. de Aqualia y P.I. de Flightcare de España.

CONCLUSIONES

Debido a la amplitud y el vasto panorama de cuestiones que confluyen en este análisis, las conclusiones se han organizado de conformidad con la estructura de la investigación.

1. La persona trabajadora ha reconfigurado la concepción de los derechos fundamentales, añadiéndole un contenido prestacional a la original limitación del poder público, que se traduce en la promoción de la igualdad y el bienestar de las personas, especialmente las trabajadoras.
2. La prohibición de discriminación formal fue entendida como una concreción del principio de igualdad, pero tal concepción fue superada por la no discriminación material. Esta perspectiva evoca la situación de marginación que viven ciertos colectivos de personas por causas ajenas a su responsabilidad. Para atacarla, prohíbe la diferenciación por estas causas y establece medidas para esos colectivos (preventivas o promocionales y acciones positivas) a efectos de remover los obstáculos a la igualdad.
3. Todos los países de la subregión cuentan con normativa para la igualdad y no discriminación de género, regulada al más alto nivel y también en normas de otra índole, en algunos casos sancionando la discriminación como delito; sin embargo, lo más usual es encontrarlas incorporadas en los Códigos de Trabajo y, más recientemente, en normas especiales de corte transversal.
4. Todos los países de la subregión han ratificado los dos principales Convenios sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, los Convenios núms. 87 y 98; sin embargo, presentan particularidades en sus sistemas negociales que han ralentizado el papel de la negociación colectiva en el reto de la paridad de género.
5. El pleno cumplimiento y libre ejercicio de la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva continúa siendo un desafío generalizado en los países de la subregión, pues aunque se ha progresado en la aceptación y regulación de estos derechos, su plena vigencia y ejercicio han sido constantemente limitados, manteniendo un débil sistema negocial. No obstante, se presenta “un cambio de época”, una redefinición de los sistemas negociales de la subregión que puede ser aprovechada para implementar los temas de género en la negociación colectiva.
6. Esta labor debe responder a la triple funcionalidad de la negociación colectiva: reguladora, individualizadora y sancionadora, desarrollando una labor pedagógica de los derechos de igualdad y no discriminación por razón de género y, más importante, implementando medidas innovadoras y efectivas al reto de la paridad de género.
7. Los temas principales que se deben tener en cuenta a la hora de negociar para la igualdad son: la transversalidad de género, es decir, regular con perspectiva de género todas las instituciones de la relación laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por su importante efecto en la corresponsabilidad y su aporte a la igualdad real entre mujeres y hombres.
8. Por razones varias, como la falta de presencia de las mujeres en las mesas de negociación, la falta de preparación y sensibilidad en temas de género de los negociadores, la falta de fomento de la negociación colectiva desde la ley, la relegación de los temas de género por los tradicionales temas de negociación y la inercia negocial que permite la prórroga de cláusulas, existen disposiciones en los convenios colectivos que permiten o mantienen discriminaciones directas e indirectas por razón de género.

9. En relación con los sectores de los convenios colectivos analizados, si bien la muestra incluía más convenios del sector privado, las medidas más innovadoras y favorecedoras de la igualdad y no discriminación de género las encontramos en el sector público, particularmente, en las administraciones dedicadas a la prestación del servicio público en sentido estricto (municipalidades y ministerios). Sin embargo, se presentan medidas en el sector privado, específicamente, en la industria (un sector tradicionalmente masculinizado), que pueden ser interesantes, sobre todo relacionadas con la posibilidad de flexibilizar el tiempo de disfrute de los derechos para ajustarlos a las necesidades de las personas trabajadoras.
10. En su mayoría, los convenios colectivos de la muestra no se contentan con reiterar pasajes legales y establecen medidas innovadoras al reto de la paridad de género (sobre todo en las medidas relacionadas con la conciliación de la vida profesional y privada, donde además hay un vacío legal importante).
11. En escasos convenios se respeta la paridad de género en las mesas de negociación. De los que se pudo valorar, la inmensa mayoría tiene una representación masculina dominante; sin embargo, en el análisis disgregado por país, no se determinaron diferencias importantes en aquellos que sí cuentan con representación femenina.
12. La presencia de las medidas más enérgicas para el reto de la igualdad, las acciones positivas y las cuotas, es muy limitada; sin embargo, se desvela una incipiente pero bien lograda intención por regularlas.
13. En materia de igualdad y no discriminación, la inmensa mayoría de medidas se orientan a reiterar los compromisos de cumplimiento de los principios de igualdad y de no discriminación por razón de género con enunciados programáticos, pero positivos por su labor pedagógica de “acercar” los temas de género a los centros de trabajo.
14. Las medidas reguladas bajo la rúbrica “el trabajo de las mujeres”, tienen el efecto positivo de facilitar su localización en el articulado del convenio, pero llevan aparejado el efecto negativo de considerar el trabajo femenino como de especial protección, lo que puede entrañar la visión de debilidad de la mujer que guardaban las primeras normas laborales.
15. En materia de acceso, contratación, promoción y formación profesionales, las normas se orientan en dos sentidos: incorporar en enunciados programáticos los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección y establecer mecanismos objetivos que pueden tener importantes efectos para una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.
16. En materia de clasificación profesional, encontramos que buena parte de los convenios colectivos incorpora un conjunto objetivo de criterios e implementan un sistema periódico de revisión. Sin embargo, son frecuentes los estereotipos de género en la nomenclatura de los trabajos de los manuales de descripción de los puestos, lo que puede permitir discriminaciones indirectas.
17. En relación con la retribución y los complementos salariales, buena parte de los convenios estudiados se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones, sin discriminación por razón de sexo o género. Sin embargo, debe prestarse particular atención a las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer, los cuales pueden estar relacionados con el tipo de contratación.
18. La salud laboral debe ser regulada con perspectiva de género, valorando los posibles riesgos que

puedan afectar a las personas trabajadoras, especialmente en relación con la maternidad y lactancia, pero también hay que tener en cuenta que la capacidad reproductiva de los hombres puede verse afectada por las labores que realizan.

19. La maternidad, paternidad y lactancia son de los temas más regulados de la muestra y con efectos más positivos para la igualdad y no discriminación de género. Salvando las normas sobre paternidad, la mayoría de medidas en estas materias reitera o mejora los pasajes legales, sin embargo, empiezan a encontrarse medidas flexibilizadoras que permiten un mayor disfrute de los derechos. En el caso del permiso de paternidad, aunque se regula como permiso por nacimiento de hijo, lo cual puede invisibilizar la importancia del ejercicio de la paternidad, la muestra es positiva porque en buena parte de los convenios se introduce este permiso, pese a ser de muy corta duración.
20. Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las medidas más negociadas en los convenios colectivos de la subregión y también las más innovadoras, porque existe un importante vacío en la ley formal; sin embargo, muchas no son acordes con la perspectiva de género (las que se aplican con exclusividad a las mujeres). Pese a ello, encontramos medidas novedosas como la flexibilización horaria de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, o bien, la implementación de guarderías infantiles en los centros de trabajo (aunque en su mayoría se presentan como un proyecto a futuro).
21. En relación con el acoso laboral y el acoso sexual, se presentan normas que recogen los contenidos más relevantes que, según los criterios de la CEACR y otros organismos internacionales debe contener una regulación adecuada para prevenir y dar un tratamiento eficaz a los casos de acoso en los centros de trabajo. No obstante, sería conveniente incluir la figura del acoso por razón de género dada su particular importancia para lograr una mayor igualdad real entre mujeres y hombres.
22. La violencia de género es la tarea pendiente de regulación por los convenios colectivos de la muestra, parece que los legisladores de la subregión han dejado esta materia relegada a la ley formal. No obstante, su aporte es indispensable en el tratamiento de la violencia de género, la forma más virulenta de manifestación de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en nuestra sociedad. Inclusive la reiteración de los derechos existentes en la ley formal puede hacer a la negociación colectiva una aliada de las víctimas de violencia y un importante instrumento para hacerle frente.

Conclusión general:

Como conclusión general, se debe afirmar que la lectura del tratamiento de la igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos de la subregión es en suma positiva. Si bien, la labor es aún incipiente y existen materias en las cuales se vislumbra cierta inercia negocial, en la gran mayoría de temas que pueden tener mayor calado en el reto de la igualdad de género, encontramos importantes medidas y, muchas de ellas, generadoras y promotoras de una mayor igualdad real entre mujeres y hombres en los sistemas de relaciones laborales de la subregión.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMO, Laís/RANGEL, Marta (Eds.) (2005), “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina”, Santiago (OIT).
- ABRAMO, Laís (2006), “Trabajo decente y equidad de género en América Latina”, Santiago (OIT).
- BLACKETT, Adelle/SHEPPARD, Collen (2003), “Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad”, *Revista Internacional del Trabajo (RIT)*, vol. 122, núm. 4, pp. 461-505.
- BLANCO VADO, Mario/TINOCO, Elizabeth (1999): “En todo el derecho laboral se manifiesta una fuerte presencia estatal con la finalidad de mantener bajo control el conflicto”, en AA.VV. (1999): “La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio”, Ginebra (OIT), pp. 35-48.
- CAPEL MARTÍNEZ, R.M. (2004): “Mujer y trabajo en el siglo XX”, Madrid (Arco Libros S.L.), Madrid.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009): “Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente”, 98ª reunión, (OIT).
- BOBBIO, Norberto (1991): “El tiempo de los derechos”, Madrid (Sistema), p. 57.
- JIMÉNEZ, Rodrigo/ FERNÁNDEZ, Janina, “La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano”, San José (OIT).
- ILO, (2004): “Work and family responsibilities: What are the problems?”, Ginebra (OIT).
- LEVAGGI, Virgilio (2012): “Perspectiva laboral. Presente y futuro del Diálogo Social”, San José (OIT).
- MALBRÁN SEPÚLVEDA, Juan Manuel (Ed.) (2009): “La libertad sindical y la negociación colectiva en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: Un panorama de su estado actual”, San José (OIT).
- MIDDLETON, C. (1994): “El destino común de los «famulae»: las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado”, en BORDERÍAS/CARRASCO/ALEMANY(Comp.), “Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales”, Barcelona (ICARIA: FUHEM).
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (Dir.) (2007): “Igualdad de Mujeres y Hombres Comentario a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, Pamplona (Aranzadi S.A.).
- MTSS (2011): “Anuario estadístico 2010”, San José (MTSS).
- NIELSEN, Ruth (2009): “Is European Union Equality law capable of addressing multiple and intersectional discrimination yet? Precautions against neglecting intersectional cases, en SCHIEK, Dagmar/CHEGE, Victoria. (Ed.), “European Union Non-Discrimination Law. Comparative perspectives on multidimensional equality law”, Routledge-Cavendish (Taylor & Francis Group).
- NIELFA CRISTÓBAL, G. (2004): “Hombres y mujeres ante la Reforma Social”, Madrid (CES).

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2008): “El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres”, en LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, Madrid (MTI), p. 25-67.
- OIT (2010): “Celebración del 60a aniversario del Convenio núm. 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXII”, Ginebra (OIT).
- OIT: “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, CIT, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.
- OIT (2001): “Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948. Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Industria”, CIT, 89.ª, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), (Informe III (1B), Ginebra (OIT).
- OIT (2012): “Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Dar un rostro humano a la globalización”, CIT, 101ª reunión, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Ginebra (OIT).
- OIT (2012): “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, Ginebra (OIT).
- OIT (2002): “Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining” (Six booklets), Ginebra (OIT).
- OIT (2008): “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, CIT, 97ª reunión, Informe I (B), Ginebra (OIT).
- OIT: (2011), “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”, Informe Global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), CIT, 100ª reunión, Ginebra, 2011.
- OIT (2011): “Legislación y jurisprudencia comparada sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana”, San José (OIT).
- OIT (2011): “Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009”, Brasilia (OIT).
- OIT (2012): “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción”, Informe VI, Ginebra (OIT).
- OIT (2004): “Romper el techo de cristal. Las mujeres en los puestos de dirección”, Ginebra (OIT).
- OIT (1993): “Trabajadores con responsabilidades familiares”, Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª reunión, Informe III Parte 4B, Ginebra (OIT).

- PROGRAMA ESTADO DE LA NACIÓN, (2011): “El Informe IV - Estado de la Región 2011, Centroamérica - Informe actual.
- ORTEGA, Magda (2005): “Negociación colectiva y relaciones laborales con enfoque de género”, Bogotá (OIT).
- PEREZ DEL RIO, Teresa. (2009): “La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista”, Albacete (Ed. Bomarzo).
- PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique (2005): “Dimensiones de la igualdad”, Madrid (Ed. Dykinson).
- RODRÍGUEZ – PIÑERO, Miguel/ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1986): “Igualdad y Discriminación”, Madrid (Tecnos).
- SÁEZ LARA, Carmen (1994): “Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas”, Madrid (CES).
- SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel (2004): “Acciones sindicales para la promoción de un trabajo decente para las mujeres”, San José (OIT).
- SEPÚLVEDA MALBRÁN, Juan Manuel/ FRÍAS FERNÁNDEZ, Patricio (2007): “El sindicalismo en América Central: desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica. Guía didáctica”, San José (OIT).
- VEGA RUÍZ, María Luz (2004): “Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina”, Ginebra, (OIT).
- VEGA RUÍZ, María Luz/ MARTÍNEZ, Daniel (2002): “Los Principios y Derechos Fundamentales en El Trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social”, Ginebra, (OIT).
- VEGA RUÍZ, María Luz (2007): “No discriminación e igualdad: Su incidencia en la reforma laboral”, Ginebra, (OIT).
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando/SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma (Coord.) (2011): “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, Madrid (UGT).
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando/SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma (Coord.) (2012): “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, Madrid (UGT).
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2010): “Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva”, Madrid (Editorial Reuss).
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2008): “Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación”, en VALDÉS DAL-RÉ, Fernando/QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz “Igualdad de género y relaciones laborales”, Madrid (Ed. MTIN F. Largo Caballero)

ANEXOS

Anexo I –Resumen de los convenios colectivos analizados

Índice General

	Convenios
Costa Rica	28
Nicaragua	30
Guatemala	34
Honduras	27
República Dominicana	30
Panamá	30
El Salvador	31
TOTAL CONVENIOS	210
TOTAL PAISES	7
Promedio convenios por Pais	30

Costa Rica

Banco Popular	Municipalidad De Garabito
Incesa	Municipalidad De Montes De Oca
INS	Banco Nacional De Costa Rica
Imprenta Nacional	Corrugados Belén S.A.
INA	Corrugados Del Guarco S.A.
Municipio Turrialba	Chiriqui Land Company
Municipio Nicoya	Ingenio Taboga
BCCR	Palma Tica S.A.
AYA	Santerra S.A.
BCR	Cooperativa De Electrificación Rural De Guanacaste
BCAC	Asociación De Funcionarios Del Ministerio De Trabajo Y S.S.
CNFL	Refinadora Costarricense De Petróleo S.A.
Municipio Abangares	Instituto Tecnológico De Costa Rica
Municipio Puntarenas	Universidad De Costa Rica

Nicaragua

Universidad Nacional Agraria
Universidad Nacional de Ingeniería
MINED (Ministerio de Educación)
INATEC (Instituto Nacional Tecnológico)
ARNECOM NICARAGUA, S.A.
CUPID Nicaragua, S.A.
UNAN-LEON
DISNORTE, S.A. y DISSUR, S.A.
Nuevo Carnic, S.A.
Holland Apparel de Nicaragua, S.A.
ITSMO Textil Nicaragua, S.A.
Industrial Comercial San Martín, S.A.
Chao Hsing International, S.A.
Industrias Santa María
Nabisco de Nicaragua, S.A.

Café Soluble, S.A.
Transporte Internacional GASH
Avícola la Estrella, S.A.
Tipo Top Industrial, S.A.
Plásticos Modernos, S.A.
Laboratorios SOLKA, S.A.
CODENI, S.A.
MINSA (Ministerio de Salud)
Teatro Nacional "Rubén Darío"
Alcaldía Municipal de Mateare
Empresa Administradora de Aeropuertos Internacionales
Alcaldía Municipal de Matagalpa
INC (Instituto Nicaraguense de Cultura)
INIDE (Instituto Nacional de Información de Desarrollo)
Sistema Nacional de Radiodifusión (Radio de Nicaragua)

Guatemala

Hospital General San Juan de Dios
Dirección General de Aeronautica Civil
Dirección General de Migración
Municipalidad de Guatemala
Municipalidad Puerto San José, Departamento de Escuintla
Municipalidad de Amatitlán
Ministerio de Salud Pública
Procuraduría General de la Nación
Ministerio de Trabajo
Tabacalera Centroamericana
Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA)
Ministerio Cultura y Deporte
Instituto de Fomento Municipal
Ministerio de Energía y Minas
SAE Internacional S.A. (industria textil)
Operadora de Servicios Varios S.A.
Empresa Industrial Cantel S.A.
Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC)

Cilindros de Centroamerica S.A. (CILCASA)
Registro General de la Propiedad
Empresa Hospitalaria Cemesa S.A. (Centro Médico)
Empresa Portuaria Nacional Santo Tomas de Castilla
Ministerio de Educación
Ministerio de Economía
Municipalidad de Cuyotenango Suchitepequez
Dirección General del Diario de Centro América y Tipografía Nacional
Banamera del Atlántico S.A.
Rayovac Guatemala S.A.
Ministerio Público
Instituto Nacional de Estadística
Organismo Judicial de la Corte Suprema de Justicia
Compañía Agrícola Industrial Ingenio Palo Gordo S.A.
Frutera del Atlántico S.A.
Prensa Libre S.A.
Gran Industria de Neumáticos Centroamericana S.A. (GINSA)

Honduras

American Pacific
Iberpan Ship Management S.A.
Minerales de Occidente S.A.
Secretaría de la Educación
Hospital Vicenta D'antoni
Empresa Hansoll Honduras S.A.
Empresa American Pacific Honduras S.A.
Azucarera Choluteca S.A.
New Holland Lingerie de Honduras, S.A.
Embotelladora de Sula S.A.
Minerales Entremares Honduras S.A.
Empresa Agrícola Santa Inés S.A.
Banco Atlántida S.A.
Corporación Municipal de Choluteca

Standard Fruit de Honduras S.A.
Empresa Nacional Portuaria
Correos de Honduras
Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia
Instituto Hondureño de Seguridad Social
Instituto Nacional de Previsión del Magisterio
Instituto Nacional de Formación Profesional
Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones
Patronato Nacional de la Infancia
Serv. Autónomo Nac. de Acueductos y Alcantarillados
Hondutel Empresa Hondureña de Telecomunicaciones
Embotelladora La Reyna S.A.
Instituto Nacional Agrario

República Dominicana

Cesar Iglesias, S.A.
Ambev Dominicana, C.Por A.
Hanesbrands Dos Rios Textiles
Polyplas Dominicana, C.Por A.
Mercasid, S.A.
Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago
Industria del Tabaco Leon Jimenes, S.A.
Consortio Azucarero Central C. por A.
Inversiones Azul del Este Dominicano
Hotel Bavaro (Inversiones Abey, S.A.)
Corporación Minera Dominicana, S.R.L.
Crestwood Dominicana, S.A.
Sococo de Costa Rica-Dominicana, S.A.
Fertilizantes Químicos Dominicanos, S.A.
Grupo M Industries, S.A.

Complejo Metalurgico Dominicano C.por A.
Hotel Dreams Palm Beach
Nestle Dominicana, S.A.
Fertilizantes Químicos Dominicanos (Ferquido)
International Group SPA
Comercial San Esteban C. Por A. (COSANCA)
Industrias San Miguel del Caribe, S.A.
Inversiones Coconut, S.A.
Alba Sanchez y Asociados, S.A.
Hispano Dominicano del Mueble
Holiday Village of Punta Cana, S.A.
Centro Cuesta Nacional, C.Por A.
Inversiones Areito, S.A.
Falconbridge Dominicana, C.por A.
Barcelo Bavaro, S.A.

Panamá

Veneto Hotel / Casino
Empresa Hípica de Panamá
Tepcos
Cerro Punta
Crepes
Clínicas y Hospitales
Transacuáticos
Tagaropulos
Rodolfo Moreno
Plastigol y Distribuidora Plastigol
Tarsco
Club de Yates Balboa
C.B.I. Americas
Panamá Air Cargo
Tropical Srevices

Franquicias Panameñas
Sky Chefs de Panamá
Esso Standard
Nestlé Panamá
Manuel Barrantes Security
Productos Ultra
Cemento Bayano
Cash Logistics
Medcom Panamá
Servicio de Vigilancia
Grupo Machetazo
Grupo Comercial Super 99
Minería Panamá
Tubos de Tocumen
Industrias Velarde

El Salvador

Duke Energy International
Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)
Maya Supercemento, Cemento Metapan, una división de Cemento de El Salvador, S.A.
Matheu y Compañía, S.A. de C.V.
Compañía Eléctrica Cucumacayán, S.A. de C.V.
Distribuidora Eléctrica Usulután, S.A. de C.V.
AES - Clesa y Compañía, S.C. de C.V.
Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador, S.A. de C.V.
Ingeniero Marco Tulio Alas Deras
Ingeniero Pedro Ulises Bonilla
Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador, S.A. de C.V.
Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA)
Kinberly Clark de Centroamérica, S.A.
Ingenio Central Azucarero Jiboa, S.A.
Ingenio la Magdalena, S.A. de C.V.

Instituto Salvadoreño de Turismo
Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria
Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)
Fabrica Minerva, S.A. de C.V.
Empresa Eléctrica de Oriente, S.A. de C.V.
Servicios Portuarios Salvadoreños, S.A. de C.V.
Cámara Salvadoreña de Industria de la Construcción
Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillado (ANDA)
Distribuidora Eléctrica Usulután, S.A. de C.V.
Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA)
Sociedad Distribuidora de Electricidad del Sur, S.A. de C.V.
Industrias Unidas, S.A. (IUSA)
Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)
Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos
LIDO, S.A. de C.V.

Anexo II – Organizaciones sindicales firmantes por país

EL SALVADOR

Sindicato de trabajadores de la construcción y conexos salvadoreños - Sindicato de trabajadores de la Industria portuaria de El Salvador - Sindicato de la empresa Cido

Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador - Sindicato de trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Pensionados de los Empleados Públicos

Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción, Similares y Conexos de El Salvador - Sindicato Textil de Trabajadores Industrias Unidas, S.A.

Sindicato de la Industria del Cemento de El Salvador - Sindicato de Trabajadores por Establecimientos del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma

Sindicato de trabajadores del sector eléctrico. - Sindicato de Empresa de Trabajadores ANDA S.E.T.A.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares - Asociación Sindical de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Algodón, Sintéticos, Similares y Conexos - Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kimberly Clark

Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio Jiboa, S.A. Asociación Sindical de Trabajadores de Ingenio La Magdalena, S.A. de C.V.

Sindicato de Empresa de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria

PANAMÁ

Sindicato de Trabajadores de la Marina Mercante y Afines - Sindicato Industrial de Trabajadores de Comida Rápida - Sindicato de la Empresa Hípica de Panamá

Unión Nacional de Agencias de Seguridad - Sindicato de Trabajadores de Comercio, Víveres al por mayor y menor y elaboración de productos alimenticios

Unión de Trabajadores de la Minería Panamá - Sindicato Industrial de Trabajadores de Empresas Fabricantes y Distribuidores de Productos de Limpieza

Sindicato Unión de Empleados del Comercio de Panamá - Sindicato Industrial de Trabajadores Gastronómicos, Hoteles, Comercio y Afines

Sindicato Auténtico Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción

Sindicato Unido de Trabajadores de Industrias afines del Mueble y Similares

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares

Sindicato Nacional de la Industria del Comercio

Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, Bebidas, Hoteles y Conexos de Panamá

Sindicato de Trabajadores de las Empresas de los Puertos de Balboa y Cristóbal

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Salud, Clínicas, Hospitales y Similares

Sindicato Industrial de Servicios Múltiples.

REPÚBLICA DOMINICANA

Sindicato Autónomo de Choferes Transportadores de Petróleo y sus Afines - Sindicato Portuarios Unidos de Arrimo de Abordo, Estibadores, Maleteros y sus Afines de ambas márgenes del Río Higuamo del Puerto y Antepuerto de San Pedro de Macorís, República Dominicana - Sindicato Autónomo de Trabajadores de César Iglesias, S.A.

Sindicato de Trabajadores Ambev Dominicana, C. por A.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tos Dominicana

Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas Dominicana, C. por A.

Sindicato Autónomo de Trabajadores Sociedad Industrial Dominicana, C. por A.

Sindicato de Trabajadores de Industria de Tabaco León Jiménez, S.A.

Sindicato de Trabajadores de la Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago

Sindicato Unitario de Trabajadores del Consorcio Azucarero Central

Sindicato Autónomo de Trabajadores del Hotel Catalonia Bávaro

Sindicato de Trabajadores del Hotel Bávaro Princess

Sindicato de Trabajadores de la Mina Cerro Maimón

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Crestwood Dominicana

Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Empresa Sococo de Costa Rica Dominicana, S.A.

Sindicato de Trabajadores Real y Progresista de la Empresa FM Industries y Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa FM Industries, S.A.

Sindicato de Trabajadores del Complejo Metalúrgico Dominicano, C. por A.

Sindicato de Trabajadores del Grupo Playa Cana B.V.

Sindicato de Trabajadores de Nestlé Dominicana Fábrica San Cristóbal

Sindicato de Trabajadores de la Planta de Fertilizantes Químicos Dominicanos, S.A.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa International Group Spa
Sindicato Autónomo de la Empresa Industria San Miguel
Sindicato Autónomo de Inversiones Coconut, S.A.
Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Empresa Alba Sánchez y Asociados
Sindicato Autónomo de Trabajadores Centro Cuesta Nacional
Sindicato de Trabajadores de la Empresa "SITRAMED"
Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Hispano Dominicana del Mueble
Sindicato Autónomo de Trabajadores de Inversiones Areito, S.A.
Sindicato de Trabajadores de Hoteles Bávaros S.A.
Sindicato de Trabajadores de la Falconbridge Dominicana

NICARAGUA

Confederación General de Trabajadores de la Educación de Nicaragua; Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional Agraria

Sindicatos de Trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería (STUNI); Sindicato de Técnicos, Profesionales y Apoyo Administrativo de la Universidad Nacional de Ingeniería (SINTECAUNI); Sindicato de Trabajadores IES-UNI (ST IES-UNI); y Sindicato de Trabajadores Programa Académico(STPAUNI-IES)

Sindicato de Trabajadores Administrativos "Ali Abarca Meléndez" SAAM

Sindicato Master de Trabajadores Cupid Nicaragua, S.A.

Sindicato de trabajadores de la Empresa Arnecom Nicaragua S.A.

Organización Sindical CNT; Organización Sindical SINTRAINATEC-UNE; Organización Sindical de Central de Trabajadores de Nicaragua

Sindicato de Trabajadores Autónomos de la Educación; Sindicato de Trabajadores Autonomía Escolar - Sindicato de Trabajadores - Sindicato de Trabajadores de la Sede Central del Ministerio de Educación - Organización Sindical de Central de Trabajadores de Nicaragua; Confederación General de Trabajadores de la Educación de Nicaragua; Confederación Nicaragüense de Trabajadores de la Educación y la Cultura; Confederación Sindical de Trabajadores de la Educación; Federación de Trabajadores y Docentes; Federación de Maestros; Federación de Trabajadores de la Educación; Confederación Sindical de Profesores de Nicaragua

Central de Trabajadores de la Salud (FETSALUD); Central de Trabajadores de la Salud C.T.S. (COTSALUD); Confederación de Trabajadores de la Salud del Norte FETSALUD Jonoteaga-Matagalpa; Con-

federación de Trabajadores de la Salud Carazo-Rivas (COTRASAL-FETSALUD); Confederación de Trabajadores de la Salud Norte de las Segovias-FETSALUD; Confederación Regional FETSALUD León-Chinandega; Confederación de Trabajadores de la Salud del Departamento de Managua CONFETSALUD MANAGUA; Confederación Rivas-Carazo; Confederación Independiente Democrática de la Salud COINDESA-CUS; Confederación de Oriente de Trabajadores de la Salud Rafaela Padila (FETSALUD Masaya-Granada); FETSALUD Centro Sur; Confederación de Trabajadores de la Salud Unidos por la Democracia - COTSALUD; Confederación Independiente de Trabajadores de la Salud - CONFETRAS; Confederación General de Trabajadores de la Salud - CONGETRAS; Confederación General de Trabajadores Nicaragüense de la Salud - CONTRANICSA; Confederación de Trabajadores de la Salud por la Unidad Sindical - CONTRADSUS; Confederación de Médicos y Odontólogos de Managua - COMOM; FETSALUD Managua; FETSALUD Masaya; FETSALUD Carazo; FETSALUD Granada; FETSALUD Rivas; FETSALUD Chinandega; FETSALUD León; FETSALUD Región; FETSALUD Boaco; FETSALUD Matagalpa; FETSALUD Jinotega; FETSALUD Estelí; FETSALUD Madriz; FETSALUD Nueva Segovia; FETSILAIS-MANAGUA, Federación Héroes y Mártires de la Salud RAAN; FETSALUD- RAAS; Independiente de Trabajadores de la Salud (FITS-AUTÓNOMA); Federación de Trabajadores de la Salud de Managua- FEDTRASUD; FEDTRADES; FEDES; FEDTRADEASA; FETRASA-LEÓN; FETS-GRANADA; FITS-Masaya; FITS- Managua; FITS-León; FITS-Granada; FATS, Federación de Médicos y Odontólogos de Atención Primaria de Managua; Federación Sur Oriental de Médicos Odontólogos; y demás Organizaciones Sindicales legítimamente constituidas como los representantes de los trabajadores de la salud

Sindicato “Alfonso Monterrey Medina”

Sindicato de Trabajadores del Teatro Nacional Rubén Darío

Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mateares

Sindicato de Trabajadores Independientes de la Empresa Administradora de Aeropuertos Internacionales

Sindicato de Trabajadores Democráticos del Instituto Nicaragüense de Cultura

Sindicato Democrático de Trabajadores “Daisi Estrada” del Instituto Nacional de Información y Desarrollo; Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Información y Desarrollo - Central de Trabajadores de Nicaragua (C.T.N. Autónoma)

Sindicato de Trabajadores de Radio (SITRA); Sindicato de Trabajadores de Radio Nicaragua (SITRANIC)

Confederación de Trabajadores de Energía Disnorte Dissur (CONTEDISNORSUR); Federación de Trabajadores de la Energía de León -Chinandega Disnorte Dissur (FESTEOLCH); Confederación de Trabajadores de la Energía de Nicaragua (COTRAENIC); Confederación de Trabajadores del Sector Eléctrico de Managua (FESTRASEM)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Instalaciones y Servicios Codeni S.A.

Sindicato “Salvemos Solka”

Sindicato de Trabajadores “Julio Chamorro”

Sindicato de Trabajadores de Tip Top, Avitesa y San Felipe

Sindicato “1ero de mayo”

Sindicato Central de Camioneros de Nicaragua (SICENDECAN) Sindicato de Empleados y Obreros de Café Soluble S.A.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nabisco de Nicaragua S.A. (SITRA-NABISCO)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cho Hsing Internacional (Managua) S.A. - Central de Trabajadores de Nicaragua (C.T.N. Autónoma)

Sindicato de Trabajadores de Industrias Santa María - Central de Trabajadores de Nicaragua (C.T.N. Autónoma)

Sindicato Democrático de Trabajadores de la Empresa Istmo Textil S.A.

Sindicato de Trabajadores Unitario de la empresa New Holland Apparel de Nicaragua S.A.

Sindicato de Trabajadores de Productos Carnic (SITRAPROC)

HONDURAS

Sindicato Profesional de Marineros de Honduras (SIPROMARH)

Sindicato de trabajadores de la Empresa Minerales de Occidente S.A. de C.V. (SITRAMINO)

Sindicato de Empleados Públicos de la Educación (SIEMPE)

Sindicato de Empleados y Enfermeras de Hospitales y Similares (SEENFERHS)

Sindicato de Trabajadores de American Pacific Honduras, S.A. (SITRAPACIH)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera Choluteca, S.A. (SITRAECACHSA)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa New Holland Lingerie de Honduras, S.A. de C.V. (SITRANEWHOLLAND)

Sindicato de Trabajadores de Embotelladora De Sula, S.A. (SITRAEMSULA)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hansoll Honduras, S.A. de C. V. (SITRAHANSOLL) - Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Santa Inés S.A. (SITRAEASISA)

Sindicato de Trabajadores de Banco Atlántida

Sindicato de Empleados de la Municipalidad de Choluteca (SITRAEMUCH)

Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit de Honduras, S.A. (SUTRASFCO)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional Portuaria (SITRAEMP)

Sindicato de Trabajadores de Honduras Correos (SITRAHONDUCOR)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (SITRAIHNFA)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (SITRAINPREMA)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINA)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Formación Profesional (SITRAINFOP)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (SITRAINJUPEMP)

Sindicato de Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia (SITRAPANI)

Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados (SITRASANAAYS)

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)

GUATEMALA

Sindicato de Empleados del Hospital General San Juan de Dios

Unión Sindical de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil de la República de Guatemala (USTAC)

Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración de la República de Guatemala (S.T.M.)

Sindicato de Trabajadores de Municipales del Departamento de Sacatepéquez y la Municipalidad de la Ciudad de la Antigua Guatemala, Departamento de Sacatepéquez

Sindicato Central de Trabajadores Municipales

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad del Puerto San José del Departamento de Escuintla

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Amatitlán

Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala

Sindicato de Trabajadores de la Organizados de la Procuraduría General de la Nación

Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SIGEMITRAB)

Sindicato de Trabajadores de Tabacalera Centroamericana, S.A. STTACA

Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización (SITRACONALFA)

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural y Similares

Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal

Sindicato de Trabajadores de Energía y Minas (SITRAENEM)

Sindicato de Trabajadores SAE A Internacional S.A.

Sindicato de Operadora de Servicios Varios S.A.

Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos Cantel

Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC)

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cilibdors de Centro América, Sociedad Anónima y Demás Empresas que Conforman la Misma Unidad Económica (SITECILCASA) Sindicato de Trabajadores del Registro General de la Propiedad (STRP)

Sindicato de Trabajadores de las Empresas Hospitalarias Centro Médico, Sociedad Anónima y Demás Empresas que Conforman la Misma Unidad Económica

Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla (SITRUEMPORNAC)

Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); Sindicato de Asistentes Profesionales de la Educación de Guatemala (SINAPREGUA); Sindicato de Trabajadores de Educación de Zacapa; Sindicato de Trabadores y Trabajadoras del Magisterio de Guatemala; Sindicato de Educadores y Trabajadores Afines de Comalapa; Sindicato de Trabajadores de la Educación de Patzún; Sindicato Magisterial Poaqueño “25 de Junio”; Sindicato de Maestros del Departamento de Guatemala, SMG.

Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITRAME)

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Cuyotenango Suchitepequez

Sindicato de Trabajadores de Tipografía Nacional y Diario de Centro América y Sindicato Auténtico de Trabajadores y Trabajadoras de Tipografía Nacional y diario de Centro América

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Bananera del Atlántico, Sociedad Anónima, Agropecuaria Túnico Sociedad Anónima, y Demás Empresas que conforman la misma Unidad Económica del Municipio de Morales del Departamento de Izabal

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Duralux, Sociedad Anónima (SITRADUX)

Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística (STINE)

Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (S.T.O.J)

Sindicato de Empresa del Ingenio “Palo Gordo” del Municipio de San Antonio Suchitepéquez, Departamento de Suchitepéquez

Sindicato de Trabajadores Bananeros del Distrito de Panchoy

Sindicato de Trabajadores de Prensa Libre, S.A.

Sindicato para la Defensa Económica y el Mejoramiento Social de los Trabajadores de la Fábrica GINSA (STGINSA)

COSTA RICA

Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO)

Unión de empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago (UNECA)

Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET)

Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (SIBANPO)

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Cartón y Afines (STICA)

Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica

Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ASTRAA)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINIA)

Asociación Nacional De Empleados Públicos Y Privados (ANEP); Asociación De Trabajadores Técnicos Y Trabajadores de La Municipalidad De Nicoya (APROTEMUNI)

Asociación Nacional De Empleados Públicos Y Privados (ANEP)

Asociación Nacional De Empleados Públicos Y Privados (ANEP)

Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares

Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares, Guanacaste (SITRAMAG)

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Cartón y Afines (STICA)

Sindicato de Trabajadores de Chiriquí Land Company (SITRACHIRI)

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña

Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC)

Asociación Nacional De Empleados Públicos Y Privados (ANEP)

Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo

Asociación Nacional De Empleados Públicos Y Privados (ANEP)

Unión de Trabajadores Municipales

Sindicato de Trabajadores Municipales

Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito (S.D.T.G.)

Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito (S.D.T.G.)

Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUÍA)

Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros

Sindicato Sitrarena del Registro Nacional

Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET)

Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (S.I.N.D.E.U)

Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica