

---

# Acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en la Comunidad Autónoma de Andalucía

Elisa SIERRA HERNÁIZ

## 1. La acción positiva y las medidas de igualdad de oportunidades.

### Delimitación conceptual

A la hora de analizar los mecanismos ideados para superar la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y lograr una plena igualdad, las posibilidades -complementarias una de la otra- son principalmente dos: bien establecer medidas de igualdad de oportunidades, bien preferir las acciones positivas. Por *medidas de igualdad de oportunidades* se entienden aquéllas que tienen en cuenta la situación de discriminación padecida por las mujeres con el fin de evitar que se vuelvan a reproducir los efectos que normalmente han acompañado a los comportamientos discriminatorios<sup>1</sup>. Como tales, son necesarias, pero insuficientes, ante procesos sistemáticos de discriminación si no van acompañadas de mecanismos más incisivos, ya que pueden perpetuar la segregación social al no cuestionar directamente la posición de la mujer en la sociedad<sup>2</sup>. Un buen ejemplo de este tipo de medidas

lo proporciona la actual regulación de todos los aspectos relacionados con la maternidad y cuidado de los hijos o familiares<sup>3</sup>.

Por el contrario, *la acción positiva strictu sensu* se refiere a los tratamientos preferenciales de tipo promocional y de carácter temporal que implican una reserva de puestos de trabajo a favor del colectivo femenino. Su objetivo es combatir la discriminación social que se manifiesta en la infrarepresentación o infrautilización de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo. Estas medidas no se limitan a garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en tanto posibilidad de acceso o permanencia en el mercado de trabajo -esa función le corresponde a las medidas de igualdad de oportunidades- sino que pretenden que al final del reparto de los puestos de trabajo las oportunidades de las mujeres, que cuentan con iguales capacidades y méritos que los candidatos masculinos, no se vean afectadas por la discriminación social.

Este tipo de mecanismos ha empezado a ser conocido en nuestro país a partir del año 1995 con la primera

---

\* Quisiera agradecer expresamente a la Editorial Lex Nova su inestimable ayuda a la hora de proporcionar los materiales necesarios para la realización de este estudio.

1. SIERRA HERNÁIZ, E. *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: CES, 1999, págs., 77 y ss.

2. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F. «La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional» en ALARCÓN CARACUAL, M. R. (coord). *Constitución y Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1992, págs., 135-136.

3. SIERRA HERNÁIZ, E. “Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo”, *Aranzadi Social*, n<sup>o</sup> 22 (1999), págs., 69-91.

sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>4</sup>, aunque nuestro Tribunal Constitucional ya desde 1987 sentó las bases jurídicas para establecer medidas de acción positiva en nuestro ordenamiento jurídico<sup>5</sup>.

## 2. Las medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades en la Comunidad Autónoma de Andalucía

### A) Análisis de la legislación andaluza en relación con el empleo de la mujer

En la Comunidad Autónoma Andaluza la línea de actuación ha sido fomentar el empleo de la mujer sin que hasta el momento existan medidas de acción positiva<sup>6</sup>. En primer lugar, se ha incentivado económicamente la contratación estable de mujeres como medida de fomento de empleo (a). Y en segundo lugar, se han establecido medidas de apoyo al autoempleo (b).

a) En cuanto al *fomento del empleo*, el Decreto 199/1997, de 29 de julio, por el que se establecen los Pro-

gramas de Fomento del Empleo de la Junta de Andalucía<sup>7</sup> ha establecido una serie de incentivos económicos para potenciar la contratación estable de mano de obra femenina, tanto si se trata de nueva incorporación como por la transformación de un contrato de duración o causa determinada en indefinido (art. 7.1.). Las cantidades oscilan entre 400.000 pesetas por contrato indefinido realizado hasta 500.000 pesetas en los siguientes supuestos: si es la primera contratación laboral de la empresa; si se contrata a mujeres desempleadas que hayan seguido cursos de formación profesional ocupacional durante los tres meses anteriores a la contratación y siempre que el contenido de dicho curso esté relacionado con la actividad a desarrollar; si se trata de mujeres desempleadas que hayan interrumpido durante dos años su actividad profesional o se incorporan a puestos en los que se encuentren subrepresentadas, y si se contrata a mujeres desempleadas de larga duración y mayores de 40 años. En último lugar, la cantidad podrá ser de 600.000 pesetas si, además de concurrir las anteriores circunstancias, se contrata a cinco o más trabajadoras por el mismo empleador (art. 7.2.).

En segundo lugar, el Decreto 11/1999, de 26 de enero establece en el Capítulo IV una serie de incentivos a la creación de empleo por sustitución de vacantes, ausencias legales o reducción voluntaria de jornada. Entre las causas contempladas se encuentra la maternidad, acogimiento o

4. La Sentencia pionera fue *Kalanke*, asunto C-450/93, de 17 de octubre de 1995. En ella el Tribunal, desde una perspectiva puramente formal del principio de igualdad y no discriminación, declaró contrarias al derecho comunitario las medidas de acción positiva que estableciesen preferencias absolutas e incondicionales. Esta doctrina ha sido corregida parcialmente en el caso *Marschall*, asunto C-409/95, de 11 de noviembre de 1997, en el que admitió este tipo de acciones siempre que la norma contuviese una cláusula de apertura que en un caso concreto permitiese que el puesto de trabajo fuese para el varón. Las dos últimas Sentencias que continúan esta doctrina son *Badeck*, C-158/97, de 28 de marzo de 2000, y *Abrahamsson*, C-407/98, de 6 de julio de 2000. La doctrina del Tribunal ha servido de base para redactar el art. 141.4. del Tratado de Amsterdam que establece que: "con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

5. Sentencia 128/1987, de 16 de julio. Más información sobre este aspecto en: SIERRA HERNÁIZ, E. *Acción positiva y empleo de la mujer.*, op. cit., págs., 179 y ss.

6. La actual regulación estatal de fomento del empleo de mano de obra femenina se encuentra en el art. 28 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, precepto que contiene el Programa de fomento del empleo para el año 2000 y que continúa en la línea iniciada por la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, que reguló los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. A su vez, la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, prorrogó la vigencia del art. 28 hasta el 17 de mayo del año 2001.

7. BOJA nº 90, de 5 de marzo de 1999, desarrollado por la Orden de 30 de septiembre de 1997 y modificado por el Decreto 11/1999, de 26 de enero (BOJA nº 16, de 6 de febrero de 1999) por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas y/o la reorganización del tiempo de trabajo.

adopción, y las excedencias<sup>8</sup>. El requisito exigido es que se contrate a una persona desempleada por la totalidad del tiempo que dure la suspensión. La cuantía dependerá de la duración de la contratación. Así, será del 40% y hasta un máximo de 200.000 pesetas de la cuota empresarial si la relación resulta igual o inferior a un año. En el caso de que el período sea superior al año, la cuantía será del 50% hasta un máximo de 400.000 pesetas. Si se contrata a una mujer dichas ayudas podrán incrementarse en 10 puntos (art. 12.1 en relación con el art. 2.1.) y en los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción se incentivará a la empresa con el 50% del Salario Mínimo Interprofesional por un máximo de 12 meses (art. 12.2).

b) Por lo que se refiere al *autoempleo*, el art. 8 del Decreto 11/1999, de 26 de enero trata de fomentar que mujeres desempleadas se transformen en trabajadoras autónomas<sup>9</sup>. Para ello, establece una ayuda a fondo perdido de 500.000 pesetas, que podrá ser de hasta 750.000 pesetas en el caso de mujeres menores de 30 años o que lleven desempleadas al menos dos años. También se establecen otro tipo de subvenciones destinada a los tipos de interés, inversión y formación.

## B) Análisis de la negociación colectiva en la comunidad autónoma andaluza

Al igual que sucede en otras Comunidades Autónomas, la negociación colectiva se convierte en un punto de

referencia para conocer la situación laboral de las mujeres y las medidas que se están adoptando para superar las discriminaciones existentes<sup>10</sup>. Como es sabido, los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental por su cercanía a la realidad social, mejorando y completando las disposiciones legales sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos y las medidas de acción positiva.

Los convenios colectivos analizados son los vigentes en todas las provincias andaluzas, así como los autonómicos distinguiéndose entre las medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades.

### a) Las medidas de acción positiva

La adopción de medidas de acción positiva en la negociación colectiva andaluza no está muy extendida. Así, en tan solo dos convenios colectivos se han encontrado referencias a este tipo de mecanismos. En primer lugar, para establecer un porcentaje en la contratación de mujeres en las empresas si se trata de trabajos fijos, aunque no se señala qué porcentaje; y, en segundo lugar, para elaborar planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas<sup>11</sup>. De medida de acción positiva indirecta habría que calificar la creación de una Comisión paritaria dedicada a estudiar las condiciones de trabajo

8. A nivel estatal el Real-Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. A su vez, la Disposición Adicional Decimocuarta del Estatuto de los Trabajadores fija las reducciones en las cuotas empresariales para contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

9. Desarrollado por Orden de 5 de marzo de 1998, por la que se desarrolla y convoca la ayuda pública de apoyo al autoempleo como medida de fomento de empleo.

10. Véanse, entre otros, los estudios sobre negociación colectiva: DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D (coord). *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva del género*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer, 1998.; CALVO ESCARTÍN, P. *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià*. Valencia: Tirant lo blanch, Secretaría de la Dona CCOO-PV, 1996.; QUESADA SEGURA, R. *Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Un estudio sobre discriminación y acción positiva*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1991.; *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1994.; SIERRA HERNÁIZ, E. "Igualdad de oportunidades y acción positiva en la negociación colectiva española" en AA.VV. *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación colectiva. Madrid: M.T.S.S., 1997, págs., 73 y ss.

11. Industrias de confitería, pastelería, bollería y repostería, BOP de Córdoba, de 23-5-2000, art. 41 e Industria siderometalúrgica, BOP de Córdoba, de 25-8-2000, art. 37 respectivamente. Dado que los convenios colectivos no hacen referencia al método para implantar las medidas de acción positiva el punto de referencia podría ser las diversas guías realizadas por el Instituto de la Mujer: PROGRAMA ÓPTIMA. *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Barcelona: Instituto de la Mujer, 1995.; *Guía práctica para el diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*. Barcelona: Instituto de

que puedan afectar desfavorablemente a los trabajadores y trabajadoras. La mitad de los miembros de la Comisión habrán de ser mujeres y entre sus objetivos está comprobar que las mujeres participan de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se producen discriminaciones directas o indirectas<sup>12</sup>.

## b) Las medidas de igualdad de oportunidades

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre de 1999) es una respuesta del legislador español a las nuevas necesidades planteadas en el seno de la familia consecuencia de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En este sentido, la Ley pretende conciliar los intereses laborales con la vida familiar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre los sexos en el empleo<sup>13</sup>. Para conseguir este objetivo se articulan una serie de medidas que pasan porque los hombres participen más activamente en los permisos por maternidad y cuidado de los hijos, se facilite la atención de familiares sin que el trabajador vea afectado su status laboral y, por último, se refuerza la protección del trabajador frente a posibles represiones empresariales.

El análisis convencional parte de la regulación legal de las medidas de igualdad de oportunidades y de las deficiencias que plantean para examinar el tratamiento que de las mismas hacen los convenios colectivos, en concreto en aspectos relacionados con la maternidad (1),

la excedencia por cuidado de hijos y familiares (2), la protección en materia de prevención de riesgos laborales (3) y otros aspectos relevantes en esta materia (4).

### 1. Regulación de la maternidad

#### i) Permiso de lactancia

La regulación de este permiso se encuentra en el artículo 37.4. E.T. En él se establece que las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, o a una reducción de su jornada en media hora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Sólo en el caso de que el padre y la madre trabajen el primero podrá disfrutar del mismo. Esta regulación es objeto de críticas ya que la mujer siempre tiene derecho a solicitarlo con independencia de la situación laboral del padre lo que no ayuda a superar las creencias sociales a cerca del papel de la mujer en el cuidado de los hijos. Además, dicha regulación no especifica cuestiones relativas a la filiación, el tipo de lactancia, la adopción o la situación en la que quedan las familias monoparentales en caso de que el cabeza de familia sea el padre.

Muchos convenios aún no se han adaptado a la modificación introducida por la Ley 39/1999 y siguen estableciendo que la reducción será sobre la jornada normal de trabajo y no sobre la jornada específica del trabajador. El resto de su contenido es una copia literal del art. 37.4 E.T.<sup>14</sup>. En cambio, otros convenios contienen una regulación incompleta ya que no reconocen la reducción de la jornada en media hora<sup>15</sup> o el derecho de disfrute al padre<sup>16</sup>.

---

la Mujer, 1995.; *Catálogo de acciones positivas*. Barcelona: Instituto de la Mujer, 1995. En cuanto a determinar en qué categorías las mujeres están infrarrepresentadas hay que tener en cuenta la Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

12. Captación y distribución de agua para riesgos, BOP de Granada, de 5-8-2000, art. 31.

13. RODRÍGUEZ PIÑERO, M. "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)", *Relaciones Laborales*, nº 17 (1999), págs., 1-9.; "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (II)", *Relaciones Laborales*, nº 18 (1999), págs., 1-9.; "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (y III)", *Relaciones Laborales*, nº 19 (1999), págs., 1-9.

14. A modo de ejemplo: convenio colectivo de las industrias de alimentación, BOP de Almería, de 28-12-1999, art. 32.

15. Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, BOP de Almería, de 3-4-2000, art. 7.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Córdoba, de 4-9-1998, art. 18.; Autoescuelas, BOP de Granada, de 23-3-2000, art. 11.; Clínicas privadas, BOP de Málaga, de 12-6-1998, Art. 27.; Mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, BOP de Sevilla, de 18-10-1999, art. 41.; Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia sanitaria, consultas, BOP de Sevilla, de 8-10-1998, art. 31.

Dada la primacía de la disposición legal sobre el convenio colectivo en caso de duda o conflicto se aplicará el Estatuto y, en consecuencia, se podrá reducir la jornada o disfrutar de este permiso el padre.

Por último, algunas disposiciones legales mejoran la norma al establecer la titularidad conjunta del disfrute del permiso<sup>17</sup>, ampliar su duración<sup>18</sup> o acumularlo al permiso de maternidad<sup>19</sup>.

ii) Permiso de maternidad, adopción y acogimiento y guarda legal

Una de las novedades más significativas de la Ley 39/1999 se ha producido en la regulación del *permiso de maternidad* del art. 48.3 E.T. El período de disfrute sigue siendo de dieciséis semanas ampliables a dos más por cada hijo a partir del segundo. La titular del derecho es la mujer ya que es la que decide cómo disfrutar este permiso – si antes del parto o después, aunque se fija un mínimo indisponible al reservar obligatoriamente seis semanas para después del parto- y quién puede hacerlo –ella es la que cede el disfrute al padre siempre que ambos trabajen y la que, a su vez, decide cuánto tiempo y el modo de disfrutarlo-.

Con la nueva redacción del art. 48.4 E.T. se intentan superar los problemas que se venían planteando fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, por la irregular protección jurídica otorgada al hijo recién nacido ya que si la madre fallecía el padre sólo tenía derecho a las seis semanas de descanso obligatorio o lo que restase de ellas. Este aspecto se ha solucionado reconociendo el derecho del padre de disfrutar de todo el período que reste sin ningún tipo de limitaciones<sup>20</sup>.

Y, en segundo lugar, por su deficiente configuración como medida de igualdad de oportunidades, ya que, por una parte, la titular del permiso es la mujer y, por otra, el padre únicamente podrá disfrutarlo si la madre trabaja mientras que a la madre se le reconoce con independencia de la situación laboral del padre. Este segundo aspecto no ha sido solucionado por la Ley 35/1999. En vez de fijar la titularidad conjunta, tal y como sucede en la adopción o acogimiento, se limita a suprimir la posibilidad de que el padre disfrute de las cuatro últimas semanas del permiso, permitiendo que la madre ceda una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, a disfrutar bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que exista un riesgo para su salud.

16. Clínicas privadas, BOP de Cádiz, de 31-10-1998, art. 11.; Consignatarias de buques, agencias marítimas, agencias aduaneras, BOP de Cádiz, de 27-4-2000, art. 8.; Hostelería, BOP de Córdoba, de 10-6-2000, art. 41.; Transporte de mercancías por carretera, BOP de Córdoba, de 10-9-1998, art. 28.; Exportadores de patatas, BOP de Granada, de 29-11-1994, art. 28 que expresamente señala que este permiso no se aplica al varón.; Industrias del aceite y derivados, BOP de Jaén, de 16-2-1999, art. 36.; Producción y venta de plantas vivas, BOP de Jaén, de 6-9-2000, art. 11.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Jaén, de 24-12-1999, art. 22.; Aceite de oliva, extractores de orujo y aderezo y exportación de aceitunas, BOP de Málaga, de 14-6-2000, art. 29.; Mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, BOP de Sevilla, de 18-10-1999, art. 41.; Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia sanitaria, consultas, BOP de Sevilla, de 8-10-1998, art. 31.; Industria siderometalúrgica, BOP de Sevilla, de 17-3-1999, art. 16.; Fabricación y venta de mantecados, polvorones, etc. de Estepa, BOP de Sevilla, de 3-3-1998, art. 20.

17. La mayoría de los convenios la reconocen expresamente para la lactancia artificial: Industrias de cueros repujados, marroquinería y similares, BOP de Cádiz, de 5-10-1998, art. 22.; Oficinas de farmacias, BOP de Cádiz, de 16-7-1999, art. 18.; Industrias de confitería, pastelería, bollería y repostería, BOP de Córdoba, de 23-5-2000, art. 41.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Córdoba, de 4-9-1998, art. 18.; Transporte de pasajeros por carretera, BOP de Córdoba, de 17-8-2000, art. 28.; Autoescuelas, BOP de Granada, de 23-3-2000, art. 11.; Industrias de la madera, BOP de Granada, de 1-7-1999, art. 8.; Hostelería, BOP de Jaén, de 25-8-1999, art. 47.; Empresas organizadoras del juego del bingo, BOP de Málaga, de 25-1-1999, art. 12.; Clínicas privadas, BOP de Málaga, de 12-6-1998, art. 27.; Residencias privadas para la tercera edad, BOP de Málaga, de 28-1-1997, art. 42.

18. Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, BOP de Almería, de 3-4-2000, art. 7; Clínicas privadas, BOP de Cádiz, de 31-10-1998, art. 11.; Hostelería, BOP de Córdoba de 10-6-2000, art. 41.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Córdoba de 4-9-1998, art. 18.; Aceite de oliva, extractores de orujo y aderezo y exportación de aceitunas, BOP de Málaga de 14-6-2000, art. 29.; Fabricación y venta de mantecados, polvorones, etc. de Estepa, BOP de Sevilla de 3-3-1998, art. 20.

19. Clínicas privadas, BOP de Cádiz de 31-10-1998, art. 11.; Industrias de confitería, pastelería, bollería y repostería, BOP de Córdoba de 23-5-2000, art. 41.; Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras, BOP de Córdoba de 9-6-2000, art. 40.; Hostelería, BOP de Jaén de 25-8-1999, art. 47.

20. Algunos convenios colectivos ya lo reconocían: Hostelería y turismo, BOP de Almería, de 30-9-1998, art. 28.

Algunos convenios se han adaptado a esta reforma<sup>21</sup>, pero la mayoría mantienen la antigua redacción al estar aún vigentes por lo que será necesario acudir directamente a la regulación del E.T. Muchos convenios configuran este permiso como un derecho exclusivo de la madre<sup>22</sup>, contienen una regulación insuficiente respecto a la legal ya que no reconocen la posibilidad de fraccionar el disfrute<sup>23</sup> o simplemente ignoran la reforma<sup>24</sup>.

En relación con este permiso, la negociación colectiva podría computar el descanso a efectos de antigüedad, establecer la titularidad conjunta o potenciar que los padres accedan a este permiso<sup>25</sup>. Es curioso como algunas disposiciones convencionales reconocen el 100% de la prestación económica por maternidad desde el día siguiente al parto como un avance cuando este derecho existe desde la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, que así lo estableció en los arts. 133 bis y siguientes de la Ley General de Seguridad Social<sup>26</sup>. En cambio, otros convenios mejoran la regulación legal al reconocer un incremento de la prestación económica<sup>27</sup>.

En cuanto a la *adopción y acogimiento*, el art. 48.3 establece una duración idéntica al permiso de maternidad, aunque en este caso se fija la titularidad conjunta. Esto significa que si trabajan ambos padres tendrán que po-

nerse de acuerdo para determinar quién disfruta del mismo, si la madre o el padre pudiendo hacerlo de forma simultánea o sucesiva, siendo irrelevante la situación laboral de la madre. Al igual que sucede con el permiso de maternidad, esta suspensión se ha visto modificada por la Ley 39/1999 por lo que muchos convenios colectivos no están actualizados puesto que no contemplan la figura del acogimiento. Con todo, no existen diferencias con la disposición legal, salvo que en algún caso se reconoce únicamente a la trabajadora<sup>28</sup>.

Por último, en relación a la regulación del permiso *por guarda legal*, de nuevo la Ley 39/1999 ha introducido novedades significativas ya que reconoce la posibilidad de solicitar este permiso no sólo por cuidado de un menor de seis años o un minusválido sino también por un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida. La reducción de la jornada se configura como un derecho individual del trabajador y comprende desde un tercio hasta la mitad de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario. En este supuesto tampoco la mayoría de los convenios colectivos se encuentran actualizados y los que sí lo están no recogen la reforma, salvo alguna excepción<sup>29</sup>.

21. Por ejemplo: Manipulado y envasado de frutas y hortalizas, BOP de Granada, de 18-8-2000.

22. Comercio textil, BOP de Cádiz, de 11-8-2000, art. 26.; Consultorios privados. BOP de Cádiz, de 1-7-1993, art. 12.; Industrias de cueros repujados, marroquinería y similares, BOP de Cádiz, de 5-10-1998, art. 22.

23. Industrias de cueros repujados, marroquinería y similares, BOP de Cádiz, de 5-10-1998, art. 22.

24. Hostelería, BOP de Córdoba, de 10-6-2000, art. 42 que reconoce al padre el disfrute de las cuatro últimas semanas del permiso en aplicación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo.; Locales e exhibición cinematográfica, BOP de Córdoba, de 14-4-2000, art. 26.

25. Limpieza de edificios y locales, BOP de Cádiz, de 4-8-2000, que en la cláusula adicional cuarta establece la obligación de promover el principio de igualdad de oportunidades y comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

26. Industrias de alimentación, BOP de Almería, de 28-12-1999, art. 32.; Comercio textil BOP de Almería, de 22-06-1999, art. 28.; Pompas fúnebres, BOP de Córdoba, de 10-3-1998, art. 23.; Industria siderometalúrgica, BOP de Córdoba, de 25-8-2000, art. 17.; Limpieza de instituciones sanitarias, BOP de Granada, de 25-2-1999, art. 27.; Hostelería, BOP de Córdoba, de 10-6-2000, art. 42.

27. Industria siderometalúrgica, BOP de Córdoba, de 25-8-2000, art. 17 que incrementa la prestación con 496 pesetas diarias o el convenio de Panaderías (industrias y comercio), BOP de Málaga, de 13-12-1999, art. 24 que establece una ayuda de 43 pesetas diarias durante el primer mes cuantía que se incrementa hasta los 80 para el resto del permiso por maternidad.

28. Clínicas privadas, BOP de Cádiz, de 31-10-1998, art. 11.

29. Construcción, BOP de Jaén, de 10-8-2000, art. 19 que incluso mejora el E.T. ya que amplía el grado de parentesco hasta el 5º grado. Ejemplos de convenios actualizados que no reconocen la disminución de la jornada por guarda legal de un familiar:

## 2. La excedencia por cuidado de hijos y familiares

Según la actual redacción del artículo 46.3. del E.T. dada por la Ley 39/1999 se reconoce a los trabajadores un período de excedencia, no superior a los tres años, para atender al cuidado del hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde el nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta disposición es objeto de crítica por la superposición del período de descanso por maternidad con la excedencia por cuidado de hijos, ya que el plazo de los tres años empieza a contar desde el nacimiento del hijo. Como novedad importante es la creación de la excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, por un período no superior a un año, salvo que por negociación colectiva se disponga una duración mayor<sup>30</sup>. Otro aspecto innovador es que la excedencia se configura como un derecho individual de los trabajadores lo que significa que tanto el padre como la madre podrán disfrutar al mismo tiempo de la misma, salvo que trabajen en la misma empresa. En este caso el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo debiendo justificar su negativa en razones de funcionamiento de la empresa. Por último, se prevé la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en el mismo grupo profesional o categoría equivalente durante los dos años restantes para los trabajadores excedentes.

En algunos convenios se califica esta excedencia como voluntaria<sup>31</sup>, limitan la regulación legal al establecer un

período inferior, reconocen derechos ya establecidos en la norma<sup>32</sup> o ignoran la reforma<sup>33</sup>.

## 3. La prevención de riesgos laborales

La actual regulación del art. 26 L.P.R.L. es fruto de la Ley 39/1999 que pretende colmar una de las lagunas legales más importantes que existían en materia de igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo. La antigua redacción no contemplaba la dispensa remunerada para la mujer trabajadora o lactante que no podía continuar desempeñando su actividad laboral, tras las oportunas adaptaciones o la aplicación de las reglas de la movilidad funcional, por el riesgo existente para su vida, la del feto o la de su hijo. A partir de la reforma, se incluye un nuevo supuesto de suspensión de la relación laboral, el art. 45.1.d) E.T. con una prestación económica consistente en el 75% de la base reguladora calculada según la reglas de la Incapacidad Temporal (art. 135 L.G.S.S.). Esta laguna era colmada por algunos convenios colectivos aplicando las reglas de la Incapacidad Temporal a las trabajadoras que no podían continuar prestando servicios<sup>34</sup>. Otros, en cambio, prevenían la suspensión de la relación laboral por causas de fuerza mayor<sup>35</sup>.

A pesar de la importancia de la reforma muchos convenios colectivos firmados tras su aprobación no la tienen en cuenta. Así, siguen aplicando las reglas de la Incapacidad temporal<sup>36</sup>, no configuran la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto como

---

Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, BOP de Almería, de 3-4-2000, art. 7 o Captación y distribución de agua para riesgos, BOP de Granada, de 5-8-2000, art. 16.

30. Esta excedencia ya estaba prevista en algunos convenios colectivos: Derivados del cemento, BOP de Almería, de 10-08-1998, art. 71.; Consultorios privados, BOP de Cádiz, de 1-7-1993, art. 14.; Industrias de cueros repujados, marroquinería y similares, BOP de Cádiz, de 5-10-1998, art. 32.

31. Sin reserva de puesto de trabajo y sin antigüedad: Industrias de cueros repujados, marroquinería y similares, BOP de Cádiz, de 5-10-1998, art. 32.

32. Industrias de confitería, pastelería, bollería y repostería, BOP de Córdoba, de 23-5-2000.

33. Captación y distribución de agua para riesgos, BOP de Granada, de 5-8-2000, art. 25.

34. Transporte por carretera, BOP de Almería, de 5-11-1999, art. 50.

35. Consultorios privados, BOP de Almería, de 1-7-1993, art. 17.

36. Hostelería, BOP de Córdoba, de 10-6-2000, art. 42, que aplica las reglas de la Incapacidad Temporal, aunque cobrando el 100% de su salario real.

una obligación empresarial<sup>37</sup> o contienen una regulación incompleta respecto a la legal<sup>38</sup>.

#### 4. Otros aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo

Entre los convenios colectivos es posible encontrar cláusulas que tratan aspectos no relacionados directamente con la maternidad o cuidado de los hijos pero igualmente relevantes para conseguir la igualdad de oportunidades entre los sexos. En este sentido, se reconoce facilidades en cuanto a horarios, turnos o vacaciones para trabajadores con hijos menores<sup>39</sup>, la obligación de celebrar reuniones para verificar que se cumplen el principio de igualdad y no discriminación<sup>40</sup> o creación de comisiones para velar por el cumplimiento de los derechos de la mujer<sup>41</sup>. En cambio, otros contienen meras declaraciones programáticas sobre la prohibición de discriminación por razón de sexo. En concreto, en relación con la igualdad salarial muchos convenios se limitan a establecer la igualdad de salarios entre sexos sin preocuparse por aplicar el principio de igual salario para un trabajo de igual valor<sup>42</sup>.

### 3. Conclusiones

Las líneas de actuación en la Comunidad Autónoma Andaluza en relación con la igualdad de oportunidades de la mujer en el mercado de trabajo no difieren de la política estatal. Por un lado, se ha optado por fomentar su contratación por medio de incentivos económicos, lo que es positivo pero insuficiente dada la situación laboral de las mujeres. Por ello sería oportuno que el legislador andaluz se plantease adoptar medidas de acción positiva reservando un porcentaje de puestos de trabajo a favor del colectivo femenino en la administración pública. Y, por otro, el papel de la negociación colectiva hasta el momento no es muy positivo. En la mayoría de los casos se limita a reproducir la legislación nacional y no siempre acertadamente lo que puede obstaculizar el avance hacia la plena igualdad. Dado el papel que puede desempeñar los convenios colectivos, por los medios de que dispone, es necesario una mayor concienciación de los Agentes sociales sobre esta cuestión, no sólo para aplicar correctamente la legislación existente sino para mejorarla y complementarla en aquellos aspectos deficitarios.

37. Hostelería, BOP de Cádiz, de 21-6-2000, art. 26.; Agropecuarios, BOP de Córdoba, de 11-2-2000, art. 11, que establece que sea la trabajadora la que solicite el cambio de mutuo acuerdo con el empresario.; Industrias de conservas y salazones de pescado, BOP de Huelva, de 17-2-2000, art. 37.

38. Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, BOP, de Almería de 3-4-2000, art. 7.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Cádiz, 4-8-2000, art. 34.; Locales e exhibición cinematográfica, BOP de Córdoba, de 14-4-2000, art. 33.; Captación y distribución de agua para riesgos, BOP de Granada, de 5-8-2000, art. 32.; Limpieza de edificios y locales, BOP de Granada, de 19-9-2000, art. 36.; Manipulado y envasado de frutas y hortalizas, BOP de Granada, de 18-8-2000, art. 28.

39. Empresas de regulación de aparcamientos y retirada de vehículos, BOP de Almería, de 23-4-1998, art. 23.; Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, BOP de Almería, de 3-4-2000, art. 7.; Hostelería, BOP de Córdoba, de 10-6-2000, art. 42.; Hostelería, BOP de Jaén, de 25-8-1999, art. 26.

40. Limpieza de edificios y locales, BOP de Cádiz, de 4-8-2000, cláusula adicional segunda.

41. Manipulado y envasado de agrrios, demás frutos y sus derivados industriales, BOP de Sevilla, de 12-9-1996, art. 50.

42. Industrias de madera y corcho, BOP de Córdoba de 29-5-1999, Disposición Adicional Segunda. Citando el principio de igual salario por un trabajo de igual valor sin desarrollarlo: Industria siderometalúrgica, BOP de Córdoba de 25-8-2000, art. 37.

## Bibliografía

CALVO ESCARTÍN, P. *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià*. Valencia: Tirant lo blanch, Secretaría de la Dona CCOO-PV, 1996.

DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D (coord). *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva del género*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer, 1998.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F. «La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional» en ALARCÓN CARACUAL, M. R. (coord). *Constitución y Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1992

SIERRA HERNÁIZ, E. - “Igualdad de oportunidades y acción positiva en la negociación colectiva española” en AA.VV. *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación colectiva. Madrid: M.T.S.S., 1997.

\* “Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo”, *Aranzadi Social*, nº 22 (1999), págs., 69-91.

\* *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid: CES, 1999.

PROGRAMA ÓPTIMA. *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Barcelona: Instituto de la Mujer, 1995.

\* *Guía práctica para el diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*. Barcelona: Instituto de la Mujer, 1995.

\* *Catálogo de acciones positivas*. Barcelona: Instituto de la Mujer, 1995.

QUESADA SEGURA, R. *Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Un estudio sobre discriminación y acción positiva*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1991.

*Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1994.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M. “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”, *Relaciones Laborales*, nº 17 (1999), págs., 1-9.

\* “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (II)”, *Relaciones Laborales*, nº 18 (1999), págs., 1-9.

\* “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (y III)”, *Relaciones Laborales*, nº 19 (1999), págs., 1-9.