



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva



**mano a
mano**
por tus derechos

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

SUBVENCIONADO POR:



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



**Análisis de medidas
y planes de igualdad en la
negociación colectiva**



Índice

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
INFORME 1	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los convenios colectivos	8
CAPÍTULO I	
El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa	10
CAPÍTULO II	
Maternidad, paternidad y salud laboral	24
CAPÍTULO III	
La clasificación profesional y la retribución salarial	34
CAPÍTULO IV	
Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar	40
CAPÍTULO V	
La violencia de género	46
CAPÍTULO VI	
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	56



INFORME 2	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad	66
CAPÍTULO I	
Sobre los planes de igualdad	68
CAPÍTULO II	
Análisis general de los planes de igualdad de la muestra analizada	94
CAPÍTULO III	
La formación profesional, los sistemas de promoción y los sistemas de clasificación profesional	122
CAPÍTULO IV	
La conciliación laboral	136
CAPÍTULO V	
La salud laboral	144
CAPÍTULO VI	
La violencia de género	148
CAPÍTULO VII	
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	158
RESUMEN DEL ANÁLISIS	166
ANEXOS	176



Presentación

Uno de los cambios más importantes de la sociedad española en los últimos años, ha sido, sin duda, el papel protagonista que han ido asumiendo las mujeres en todos los ámbitos y sin el que no pueden entenderse las transformaciones que ha experimentado esta sociedad. En este tiempo, muchos han sido los avances en materia de igualdad de mujeres y hombres. La mayor participación de las mujeres en la vida política, económica, laboral, social y cultural, ha venido acompañada de la promulgación de normas específicas que prohíben la discriminación y promueven la igualdad en todos los ámbitos.

Pero ni las normas, ni la voluntad de incorporar la perspectiva de género al conjunto de políticas públicas, han sido suficientes para acabar con la desigualdad y la discriminación, para que esa participación en todas las esferas de la sociedad lo sea en las mismas condiciones.

Una sociedad que permita la discriminación por cualquier motivo, y que acepte la desigualdad de una parte de la población como una situación inmutable, no avanza y no podrá ser calificada de justa y democrática. Una sociedad que no entienda e integre el valor de la igualdad desaprovecha oportunidades. Frente a los discursos que individualizan la desigualdad y discriminación de las mujeres, como un problema exclusivamente de las mujeres, solo cabe la respuesta de considerarnos todas y to-

dos concernidos, afectados y emplazados a tomar conciencia de nuestra responsabilidad, asumiendo así un compromiso individual y colectivo. Porque la lucha a favor de un trato igual es una lucha de valores. En el modelo de sociedad que defiende UGT, la igualdad es uno de los pilares en los que se basa el Estado social y democrático de derecho y no podemos ni olvidarlo, ni permitir excepciones.

La Unión General de Trabajadores considera un deber la defensa de la igualdad y la reivindicación de que mujeres y hombres han de tener las mismas oportunidades de participación. Somos conscientes de que el trabajo, es un reflejo de la sociedad, y con demasiada frecuencia, la desigualdad laboral de las mujeres se traduce o se suma a desigualdades en otros ámbitos. Sabemos de nuestra responsabilidad, como organización sindical, en la formulación de propuestas encaminadas a conseguir un empleo de calidad, transformando el trabajo en un espacio más humano, solidario, justo y democrático, como condición indispensable para el progreso y la base ética sobre la que se formula toda nuestra acción.

A lo largo de más de 120 años de historia, nuestra Organización ha trabajado para erradicar la desigualdad. Este compromiso, no puede entenderse hoy sin la lucha continuada a favor de la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres.



Ya en 1997, planteábamos como cuestión prioritaria en la negociación colectiva, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

Sin embargo la realidad nos ha mostrado que sin un sustento legal la negociación colectiva sólo contempla determinadas materias y en determinados ámbitos, con lo que se ha mostrado claramente insuficiente para abordar y dar solución a los grandes problemas que las mujeres vienen sufriendo en el ámbito laboral: el peor acceso al empleo, el mayor desempleo, la precariedad laboral traducida en mayor temporalidad y empleo a tiempo parcial, las dificultades para conciliar vida familiar y laboral con el consiguiente abandono, en muchos casos, del mercado de trabajo para cuidar de la familia y la difícil reincorporación a posteriori, las dificultades para acceder a puestos de mando y/o responsabilidad, la discriminación salarial, etc.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres abre en nuestro país, un nuevo marco en el ámbito de las relaciones laborales entre trabajadoras y trabajadores, con las empresas donde desempeñan su labor diaria.

Con esta Ley se pretende combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y

hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

El deber de negociar medidas y planes de igualdad supone un mandato legal importante para abordar las discriminaciones, allí donde tienen un mayor peso específico, las empresas, y por ello el Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva de UGT, resulta un instrumento valioso en el campo del análisis cualitativo del cumplimiento de los mandatos de la Ley de Igualdad, así como de la evolución de la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral.

Almudena Fontecha
Secretaria para la Igualdad de UGT



Introducción

A partir de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en marzo de 2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. También deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en procedimiento sancionador la elaboración y aplicación de un plan en sustitución de las sanciones accesorias. En los demás casos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, será voluntaria previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La disposición final quinta de la LOIEMH establece que transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a los Interlocutores Sociales, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar en función de la evolu-

ción habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Por todo ello, desde UGT consideramos que ha pasado el tiempo suficiente desde la aprobación de la Ley para realizar un análisis pormenorizado de los planes de igualdad y de las medidas de igualdad introducidas en los convenios colectivos.

No obstante, la escasez de datos estadísticos sobre la materia, al no haberse establecido desde un principio la necesidad del registro, añade dificultades al análisis, dado que no existe un conocimiento exhaustivo sobre el número real de planes firmados actualmente.

El estudio, por tanto, se ha efectuado a través del Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva que UGT, junto con el Instituto de la Mujer, ha puesto en marcha, contando con la colaboración de la Universidad Complutense de Madrid, con la finalidad de revisar medidas y planes de igualdad, para analizar su eficacia en la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral y proponer mejoras a los mismos cuando se considere necesario.

La muestra de convenios colectivos estudiados abarca convenios colectivos de ámbito sectorial, excepto el convenio para el personal de la ONCE, que por el elevado número



de trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo, consideramos de interés su análisis. Estos convenios pertenecen a diferentes sectores de la producción: servicios a la sociedad, hostelería y comercio, educación, industria, metal, alimentación y sector público, a través del Convenio para el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE). Como era de esperar el análisis arroja resultados muy diversos en función de los sectores donde se negocia, pero sobre todo, del nivel o influencia de la representación sindical en dichos sectores.

Por otra parte, los planes de igualdad analizados se refieren a empresas de diferente tamaño e implantación, tanto a nivel local como estatal, de sectores feminizados y masculinizados y del sector público y privado. También el resultado arrojado es muy diverso en función del nivel de representación sindical en las empresas donde se negocia. Lo que viene a poner en valor el peso de la representación sindical a la hora, no sólo de negociar un plan de igualdad, sino de vigilar su implantación, hacer el seguimiento, y finalmente evaluar las medidas contenidas en el plan de igualdad.

Por tanto, el presente estudio recoge el análisis de una muestra pequeña en número, pero de amplio espectro, que agrupa convenios colectivos y planes de igualdad de la mayor parte de los sectores de la producción. Con ella se nos ha facilitado información sufi-

ciente para diseñar y difundir pautas de evaluación y valoración de planes de igualdad y de medidas de igualdad en la negociación colectiva, para facilitar la tarea de quienes se sientan en las mesas de negociación: comités de empresa, delegados y delegadas de personal, miembros de secciones sindicales, así como, miembros de organizaciones patronales y personal de recursos humanos de las empresas.

El fin último de este estudio, así como del Observatorio, es tomar el pulso a la realidad negocial en materia de igualdad entre mujeres y hombres, detectando las dificultades encontradas y poniendo en valor los logros obtenidos, siendo conscientes de que a pesar de haber avanzado bastante en esta materia, todavía nos queda un largo camino por recorrer.



Informe 1

El análisis de las materias
relacionadas con la igualdad de
género en los convenios colectivos



Investigador principal:

Fernando Valdés Dal-Ré

Coordinadora general:

Gemma M^a Sobrino González

Participantes:

M^a José Dilla Catalá

Juan Carlos García Quiñones

M^a Luisa Molero Marañón

Laura Otero Norza

Gemma M^a Sobrino González

Fernando Valdés Dal-Ré

Noviembre 2010



CAPÍTULO I

El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa

Juan Carlos García Quiñones

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. Análisis de los Convenios Colectivos (muestra) en relación con el acceso al empleo, contratación y promoción. 1. Acceso al empleo. 2. Contratación. 3. Promoción. III. Conclusiones.

I. Introducción.

El estudio que se presenta comprende un análisis empírico sobre una muestra significativa de convenios colectivos, a efectos de valorar si la regulación convencional guarda una adecuada correspondencia con la legislación vigente, a partir del impulso definitivo que ha tenido lugar, significativamente, con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Un examen que permita resolver, en relación con los convenios colectivos estudiados, determinados interrogantes. Por ejemplo, si la regulación convencional ha quedado obsoleta frente al impulso legal; si existen o no medidas de igualdad junto con medidas de acción positiva; así como verificar también la inclusión o no de la obligación de negociar planes de igualdad. Todo ello, con una proyección específica sobre las materias que corresponde analizar en esta parte del estudio. En el ámbito de los convenios colectivos, las cuestiones relacionadas con el acceso, contratación y promoción.

A semejante propósito dedicamos los apartados que siguen para, una vez analizado empíricamente el tratamiento dado por los convenios colectivos, concluir con una valoración de los resultados obtenidos. Apartado valorativo que deberá integrarse con el resto de conclusiones extraídas en las otras materias analizadas, a efectos de alcanzar, siempre sobre esa misma base empírica, una conclusión fundamentada en aquellas materias que constituyen el objeto de nuestro informe. Específicamente, sobre el acceso, contratación y promoción, en el orden convencional, el tratamiento dado debe conjugarse asimismo con un diagnóstico aproximativo

previo sobre la realidad del empleo femenino en el mercado laboral español, en su versión actual y en su secuencia histórica.

Diagnóstico donde se presentan, entrelazados, elementos de avance y retroceso, respectivamente. En el polo del haber, una mirada retrospectiva corrobora enseguida el proceso tan intenso de transformación que ha tenido lugar en España coincidiendo con el período democrático y constitucional, hasta dar paso a la incorporación plena de la mujer al mercado laboral.

En el polo del debe, es lo cierto que, todavía, en la actualidad del mercado español de trabajo el empleo femenino arrastra cinco problemas o disfunciones importantes: a) Una tasa de actividad laboral femenina insatisfactoria que, pese a su aumento espectacular desde 1998, resulta todavía muy inferior a la tasa de actividad laboral masculina; b) Una tasa alta de desempleo femenino, muy superior también al paro masculino, como evidencian los datos oficiales de la Encuesta de Población Activa (EPA); c) Una tasa alta de precariedad laboral femenina, superior también a la masculina, dentro del problema generalizado de alta temporalidad que sufre nuestro mercado laboral, siempre superior al 30 por 100 en los últimos años; d) Una segregación ocupacional horizontal entre sectores masculinizados con mayor calidad en el empleo y sectores feminizados de baja calidad laboral; e) Una segregación ocupacional vertical manifestada en una baja participación de las mujeres en puestos directivos, conclusión extensiva tanto al sector privado como al sector público (LAHERA FORTEZA, J., págs. 89-91).

La caracterización singular del empleo femenino en el mercado laboral español, resultado de la suma de características enumeradas, requiere por tanto de una atención específica en los distintos instrumentos ideados para ello. Singularmente, a través de los

convenios colectivos. Sobre todo, considerando el impulso decisivo que ha supuesto en este sentido la Ley 3/2007, y cuando ya ha transcurrido un tiempo prudencial desde su promulgación. Análisis que abordamos en los epígrafes siguientes, en relación con las materias específicas de acceso al empleo, contratación y promoción, por lo que a la regulación convencional se refiere.

II. Análisis de convenios colectivos (muestra) en relación con el acceso al empleo, contratación y promoción.

Los convenios colectivos pueden y deben tener una intervención determinante en la regulación de materias como el acceso al empleo, la contratación y la promoción, como elementos sustanciales que son para la consecución de una igualdad real entre trabajadores y trabajadoras en el ámbito de las relaciones laborales. La importancia de cada una de ellas merece un análisis individualizado, a partir de una sistemática que comienza con el análisis de los objetivos potenciales a conseguir; continúa con un estudio empírico de los distintos convenios estudiados; y concluye con una valoración sobre el nivel de adecuación entre fines y resultados.

1. Acceso al empleo.

Del mismo modo que se ha afirmado con respecto de los planes de igualdad, la aspiración de un objetivo de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales requiere en un tratamiento específico en los convenios colectivos, como requisito de efectividad sobre los fines que se pretenden. Ello es así porque la discriminación que tiene lugar en el momento del acceso al empleo reúne una dificultad tanto en el plano de la detección como en el de la erradicación, advertido el amplio poder de dirección atribuido al empresario, con una aplicación evidente también en el ejercicio de su libertad de selección y contratación, que no obstante pudiera resultar discriminatoria. En efecto, la referencia expresa que contiene el artículo 4 del ET en orden a la prohibición de discriminación en el

acceso al empleo corre el riesgo de comportarse como una cláusula teórica, en tanto que semejante situación discriminatoria debe de conjugarse en la práctica con ese principio de libre elección del candidato por parte del empleador, en el marco de su derecho de libertad de organización empresarial.

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la Ley 3/2007 ha modificado el párrafo 4º del artículo 17 del ET, otorgando permiso expreso para “establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”. En ese sentido, la Ley propone la negociación de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, en definitiva, la selección y contratación de la mujer frente al hombre para el caso de que ambos accedan a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, e incluso mediante la fijación de un porcentaje obligatorio de contratación de mujeres.

En cualquier caso, la mujer tiene una dificultad evidente para demostrar la razón que está en la subjetividad del empresario, para el caso de que el motivo no sea en verdad lícito, quedando oculto en numerosas ocasiones el hecho de que la no contratación, en realidad, responde a un móvil discriminatorio relacionado con su condición de mujer. Semejante dificultad condiciona la impunidad de muchas de esas discriminaciones en la fase de acceso a la contratación. Circunstancia que se denuncia con la referencia a la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. Por más que la situación discriminatoria puede acontecer, como ha tenido ocasión de señalar la doctrina, en un momento previo a la selección, una vez superada la pre-selección, durante la propia selección o tras la entrevista personal (SERRANO GARCÍA, J. Mª, pág. 107).

Se justifica así la conveniencia con carácter general de que el convenio colectivo contenga referencia expresa al acceso al empleo, salvo en aquellos supuestos donde pueda constatar de una manera fidedigna una ausencia de discriminación en esta materia, sin segregación horizontal ni vertical en el empleo. Conclusión que se constatará a buen seguro en un reducido número de ocasiones, lo que sitúa el acceso al empleo como una materia a abordar, desde esta perspectiva de igualdad, entre los contenidos del convenio colectivo.

La constatación de la falta de igualdad real en la fase de acceso a la contratación puede derivar bien en una inexistencia de mujeres en plantilla bien en una ubicación residual de las mismas en determinados puestos o en ciertas condiciones laborales, sin herramientas habilitadas para poner freno a semejante situación. Efectividad que se pierde si toda la atención sobre la discriminación se proyecta única -o principalmente- en la fase de desarrollo de la relación laboral.

En este sentido por ejemplo, los sucesivos AINC a partir de 2007 aconsejan la adopción de cláusulas de acción positiva como fomento del acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a sectores y ocupaciones donde se encuentran infrarrepresentadas. Llamada que, sin embargo, ha tenido escaso seguimiento convencional mediante auténticas acciones positivas. Circunstancia que prueba la distancia que existe entre el compromiso formal de las partes sociales al desarrollo de acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, y la materialización concreta de semejantes medidas.

Con estos antecedentes, el tratamiento convencional del acceso al empleo, como momento precontractual que es, puede desglosarse a su vez en dos momentos concretos, como son las ofertas de empleo, de un lado, y el proceso de selección, de otro lado.

En relación con las ofertas de empleo, presente la perspectiva de garantizar la igualdad real, resulta importante situar a las mismas como uno de los objetivos prioritarios, que debieran tener su tratamiento oportuno a nivel convencional, de modo que las ofertas de empleo no resulten sexistas, sin responder por tanto a estereotipos de un género u otro. Advertido que, con frecuencia, una oferta sexista precede a una contratación que también lo es, y como tal, constitutiva de discriminación.

Como criterios preventivos frente a los peligros citados, pueden enumerarse algunas buenas prácticas de negociación colectiva, con la inclusión de cláusulas relacionadas con: a) La garantía de la participación de los representantes de los trabajadores en la configuración de las ofertas de empleo; b) La imposición imperativa de la emisión de un informe escrito acerca del carácter discriminatorio o no de la oferta de empleo de que se trate; c) La implementación obligatoria de cualquier otro procedimiento que garantice el conocimiento por los representantes de los trabajadores respecto de las ofertas de empleo existentes para la cobertura de una vacante, además de verificar su adecuación a la igualdad de oportunidades real; d) La creación de una Comisión de contratación de carácter mixto con criterios de contratación basados exclusivamente en la cualificación del trabajador/a; e) La exigencia de eliminar la foto en la solicitud de empleo junto con la eliminación en el cuestionario de todas las preguntas relativas a la situación familiar.

Como se ve, cláusulas –aquellas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores- que superan en intensidad la previsión contenida en el artículo 64 del ET, en relación con el derecho de los representantes de los trabajadores a una información pasiva, con periodicidad trimestral, sobre los contratos que tiene previsión de celebrar el empresario.

Respecto al proceso de selección, el papel de la negociación colectiva, en complementariedad con el plan de igualdad, debería garantizar la objetividad en la selección del trabajador que se va a contratar. Objetividad que puede venir condicionada, entre otras fórmulas, por una imparcialidad en el proceso de selección mediante la inclusión de determinadas pruebas, a modo de exámenes, pruebas de aptitudes, méritos académicos, etc., a efectos de limitar en lo posible la discrecionalidad empresarial. Junto a ello, debería buscarse también una extensión de esas mismas pautas de objetivación de cara a la valoración sobre la superación o no del proceso de selección de que se trate, blindadas a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, de modo que el criterio finalmente elegido, el que sea, descansa sobre la prestación a realizar y no sobre su consideración social. Elemento éste a considerar cuando en el proceso de selección se incluyen criterios como la altura, fuerza o resistencia física, por ejemplo.

Como en el supuesto anterior, ayudará también a asegurar este factor de objetivación, la inclusión de cláusulas determinantes para exigir la presencia de representantes de los trabajadores, de modo que la selección de trabajadores en la empresa se asiente, no en pautas discriminatorias, y sí en criterios proyectados sobre la igualdad real de oportunidades.

Junto con las medidas anteriores, más viables desde el punto de vista de su inclusión en la negociación, se ha previsto la posibilidad de adoptar cláusulas de acción positiva –como se ha referido ya-; de igual modo que se ha reparado también en la opción de fijar un porcentaje obligatorio de mujeres a contratar. Previsiones con cobertura legal que, sin embargo, han contado hasta la fecha con un escaso seguimiento convencional.

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de convenios colectivos exa-

minados arroja un resultado, en esta materia específica de acceso al empleo, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que incorporan la facultad potestativa –que no imperativa- de las empresas para exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias, junto con el deber –esta vez sí imperativo- de informar de dichas pruebas a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de vacantes. Previsiones que se acompañan de una relación de requisitos objetivos a valorar positivamente para la cobertura de vacantes, entre los que se incluye un absentismo inferior a un determinado porcentaje (5 por 100) de la jornada anual pactada, ajenos a cualquier referencia directa en relación con la igualdad, a salvo la previsión de que no se compute para determinar el grado de absentismo, los permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia (artículo 7 del CC estatal para el sector de Agencias de Viajes). Previsiones que se completan con una llamada genérica a la igualdad de oportunidades por referencia al compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, removiendo los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres (Disposición Adicional Quinta del citado Convenio).

b) Convenios que, sin una referencia expresa a la mujer, disponen una preferencia para la cobertura de vacantes, bien que con carácter facultativo para el empresario, respecto de los trabajadores contratados a tiempo parcial a efectos de ampliación de su jornada de trabajo cuando quede vacante un puesto de trabajo de su misma categoría profesional.

Empresario que se reserva la facultad de decidir si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes de los trabajadores (artículo 30 del XI CC estatal de centros de asistencia y educación infantil). Previsiones que se complementan con otra, bastante reveladora, en relación con la utilización de modos de expresión no sexista, garantías de la presencia de la mujer en plano de igualdad, considerando los mismos como una dificultad añadida a la lectura y comprensión del Convenio, de modo que toda expresión que defina una actividad o condición se utilizará en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer (Disposición Adicional Séptima del citado Convenio).

c) Convenios que dedican un precepto al principio de igualdad, expresando la voluntad de las partes de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas (artículo 10 del V CC general de aparcamientos y garajes). Previsión que se concreta después, en materia específica de acceso al empleo, con una previsión facultativa que no imperativa para procurar que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate (artículo 25 del Convenio citado).

d) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades (CC para la fabricación de conservas vegetales), incorporando sendas previsiones genéricas en relación con el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, la remisión a la Ley 3/2007 y una referencia al plan de igualdad con recomendaciones sobre la fijación de objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución y sistemas de seguimiento y evaluación (artículo 78). Precepto que pre-

cede otro donde se establece la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (artículo 79). Previsiones que no tienen después ninguna concreción en la materia específica de acceso al empleo.

e) Convenios que contienen una regulación muy detallada de los planes de igualdad, en relación con su elaboración y aplicación, su concepto y contenido, así como su transparencia en la implantación (artículos 44 a 48 del XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública). Previsiones que se traducen, en materia de acceso al empleo, a efectos de disponer la publicidad de las nuevas contrataciones, la adecuación de los requisitos exigidos a las funciones descritas para su categoría profesional, el aseguramiento de la objetividad y no discriminación, la información por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores sobre el tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección, así como el derecho del Comité de Empresa, en supuestos de reclamación, para acceder a las actas o informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado (artículo 12).

f) Convenios que contienen una referencia específica a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia para vigilar el cumplimiento por las empresas de la obligación de aplicar con el máximo celo e interés lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores (Disposición Adicional Tercera del CC estatal para las empresas de publicidad). Previsión que, en materia de acceso al empleo, no se concreta en ninguna previsión específica de igualdad, limitándose a disponer determinado requisitos relacionados con la publicidad en la convocatoria de los puestos a cubrir, la constitución de un Tribunal del que formará parte necesariamente un representante de los tra-

bajadores, así como la disposición de criterios objetivos en relación con la promoción del personal (artículo 17).

g) Convenios que contienen una referencia en relación con el género neutro, advirtiendo de la utilización del masculino singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, a efectos de no realizar una escritura en exceso compleja (Disposición Adicional Quinta del IV CC estatal de gestorías administrativas; Disposición Adicional Séptima del VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados), sin ninguna previsión específica sobre igualdad en materia de acceso al empleo.

h) Convenios que dedican un precepto específico a disponer una referencia genérica sobre el principio de igualdad y tutela contra la discriminación, disponiendo la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con garantía de la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente (artículo 80 del CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; artículo 70 del CC de la industria del calzado). Previsiones que no incorporan ningún contenido adicional sobre igualdad en materia de acceso al empleo.

i) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades y no discriminación, recogiendo los principios generales, la elaboración del plan de igualdad y la creación de una Comisión sectorial (artículo 54 del CC de grandes almacenes). En relación con el primer apartado se declara la voluntad de

respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, sin admisión de discriminaciones por razón de sexo, poniendo especial atención en el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor. A estos efectos se otorgan competencias a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, que integran la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio, con una especificación precisa de sus funciones de vigilancia en todos estos órdenes. A partir de aquí, el precepto dedicado a los ingresos no contiene ninguna precisión específica sobre igualdad en el acceso al empleo (artículo 6).

j) Convenios que carecen de cualquier referencia genérica o expresa en materia de igualdad, sin ninguna alusión entonces a la misma en materia de acceso al empleo (IV CC general de ferralla; XIV CC de la ONCE y su personal).

k) Convenios que disponen la constitución de una Comisión para la igualdad, con facultades de consulta y emisión de informes, con acceso libre para los trabajadores o a través de sus representantes cuando estimen que se ha producido o se puede producir una situación discriminatoria, dotada de una composición paritaria que integran once representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio (artículo 5 del III CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado). A partir de estas previsiones, el precepto dedicado a las convocatorias de ingreso y promoción no contiene ninguna alusión específica en relación con la igualdad por razón de sexo, limitándose a incorporar una previsión en este sentido respecto de las personas con discapacidad (artículo 30). Previsión sobre igualdad por razón de sexo que tampoco se advierte en el precepto siguiente, dedicado a los procesos de selección (artículo 31).

2. Contratación.

Vigente lo dicho respecto de las fases anteriores a la contratación, respecto de las materias relacionadas con el acceso al empleo, en relación con el acto de contratación, exista o no la previsión de un proceso de selección regulado a nivel convencional, las cláusulas a incluir deben proyectarse idealmente sobre la garantía de que el acto de la contratación no constituye un ejercicio de discriminación, ni por la realización del acto en sí mismo considerado, ni por la fijación de condiciones específicas inherentes a la propia contratación, no sólo en materia retributiva, sino por extensión igualmente a cuestiones como el puesto de trabajo a ocupar, posibilidades de ascenso o promoción, formación profesional permanente, o la compatibilización entre la vida personal, familiar y profesional.

A estos efectos resulta determinante, una vez más, asegurar la presencia de los representantes de los trabajadores, como corresponde a una fase más avanzada en la continuación del proceso, no estando de más la inclusión de alguna cláusula en el convenio colectivo, a modo de recordatorio sobre la previsión dispuesta en el artículo 64.2 del ET, en relación con el derecho a una copia básica del contrato realizado con el trabajador, con las posibilidades de control que de ello se deriva sobre los distintos extremos enumerados. Pauta legal que debiera actuar como criterio de mínimos, a desarrollar como consecuencia de los contenidos que se incluyan a través de la negociación colectiva, concretando y ampliando los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores en relación con las materias analizadas, por ejemplo, a la hora de disponer una obligación de garantía con el acceso de esos representantes a la documentación de las pruebas actadas sobre los trabajadores candidatos al puesto de trabajo de que se trate.

El problema, lo mismo en la fase de acceso al empleo que en la fase de contratación, es demostrar el incumplimiento empresarial que se manifiesta en una negativa a la contrata-

ción ligada al sexo de la persona, seguido de la prueba sobre semejante discriminación. Además, de probarse esa discriminación, el ordenamiento no permite una reparación integral porque las sanciones a imponer tienen un carácter pecuniario, de modo que no supondrá la reintegración de la persona en la empresa, una vez que no se ha materializado previamente en la misma su incorporación.

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de convenios colectivos examinados arroja un resultado, en esta materia específica de contratación, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que incorporan una previsión en relación con la entrega a los representantes de los trabajadores de la copia básica de los contratos de trabajo, sin ninguna mención adicional específica a efectos de asegurar el cumplimiento de la igualdad de género en el acto de la contratación (artículo 8 del CC estatal para el sector de Agencias de Viajes). Previsiones que se completan con una llamada genérica a la igualdad de oportunidades por referencia al compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, removiendo los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres (Disposición Adicional Quinta del citado Convenio).

b) Convenios que no incorporan ninguna mención significativa en materia de igualdad por referencia al acto de contratación (XI CC estatal de centros de asistencia y educación infantil).

c) Convenios que refieren expresamente el derecho de los representantes del personal a ejercer una labor de control o supervisión sobre determinadas materias, entre las que está el cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo, mas sin una alusión

específica al acto de contratación (artículo 76.b) del V CC general de aparcamientos y garajes).

d) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades (CC para la fabricación de conservas vegetales), incorporando sendas previsiones genéricas en relación con el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, la remisión a la Ley 3/2007 y una referencia al plan de igualdad con recomendaciones sobre la fijación de objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución y sistemas de seguimiento y evaluación (artículo 78). Precepto que precede a otro donde se establece la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (artículo 79). Previsiones que no tienen después ninguna concreción en la materia específica de contratación.

e) Convenios que contienen una regulación muy detallada de los planes de igualdad, en relación con su elaboración y aplicación, su concepto y contenido, así como su transparencia en la implantación (artículos 44 a 48 del XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública). Previsiones que no tienen después ninguna concreción en la materia específica de contratación.

f) Convenios que contienen una referencia específica a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia para vigilar el cumplimiento por las empresas de la obligación de aplicar con el máximo celo e interés lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores (Disposición Adicional Tercera del CC estatal para las empresas de publicidad). Previsión que, en materia de contratación, se concreta en la constitución de un Tribunal del que formará parte necesariamente un representante de los trabajadores (artículo 17).

g) Convenios que contienen una referencia en relación con el género neutro, advierten

do de la utilización del masculino singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, a efectos de no realizar una escritura en exceso compleja (Disposición Adicional Quinta del IV CC estatal de gestoras administrativas; Disposición Adicional Séptima del VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados), sin ninguna previsión específica sobre igualdad en materia de contratación.

h) Convenios que dedican un precepto específico a disponer una referencia genérica sobre el principio de igualdad y tutela contra la discriminación, disponiendo la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con garantía de la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente (artículo 80 del CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). Previsiones que no incorporan ningún contenido adicional sobre igualdad en materia de contratación.

i) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades y no discriminación, recogiendo los principios generales, la elaboración del plan de igualdad y la creación de una Comisión sectorial (artículo 54 del CC de grandes almacenes). En relación con el primer apartado se declara la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, sin admisión de discriminaciones por razón de sexo, poniendo especial atención en el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

A estos efectos se otorgan competencias a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, que integran la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio, con una especificación precisa de sus funciones de vigilancia en todos estos órdenes. A partir de aquí, en materia de acceso al empleo, el Convenio dedica un precepto para la constitución de un observatorio sectorial de empleo, disponiendo entre sus funciones, la elaboración de informes sobre las modalidades de contratación empleadas y sobre la calidad del empleo en el sector, así como su incidencia en cuanto a empleo en función del sexo, con derecho a recibir información semestral de las contrataciones realizadas, de los porcentajes de contrataciones temporales e indefinidas y de las contrataciones a tiempo parcial, con desglose por sexo (artículo 9).

j) Convenios que carecen de cualquier referencia genérica o expresa en materia de igualdad, sin ninguna alusión entonces a la misma en materia de contratación, salvo una mención a la entrega de una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores (artículo 10 del IV CC general de ferralla).

k) Convenios que disponen la constitución de una Comisión para la igualdad, con facultades de consulta y emisión de informes, con acceso libre para los trabajadores o a través de sus representantes cuando estimen que se ha producido o se puede producir una situación discriminatoria, dotada de una composición paritaria que integran once representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio (artículo 5 del III CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado). A partir de estas previsiones, no se contiene ninguna previsión específica sobre igualdad por razón de sexo en el apartado concreto de contratación.

l) Convenios que disponen un Capítulo específico en materia de igualdad (Capítulo XI

del CC de la industria del calzado), refiriendo la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando las medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras; al margen de dedicar distintos apartados también a la elaboración del plan de igualdad (artículo 70). A partir de estas previsiones, no se contiene ninguna previsión específica a la igualdad por razón de sexo en el apartado de contratación, salvo la alusión al deber de entregar copia del contrato a la representación legal de los trabajadores/trabajadoras (artículo 15).

ll) Convenios que carecen de cualquier referencia genérica o expresa en materia de igualdad, sin ninguna alusión entonces a la misma en materia de contratación, salvo una mención al deber empresarial de informar al Comité intercentros acerca de la política de contratación de personal desarrollada por la ONCE, así como de los modelos de contrato utilizados (artículo 14 del XIV CC de la ONCE y su personal).

3. Promoción.

El artículo 3.1.a) y b) de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, contiene la prohibición de discriminación directa o indirecta en la formación y promoción profesional. En este sentido, también, los artículos 22.4 y 24.2 del ET prohíben la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, respectivamente. Las discriminaciones actuadas en el ámbito de la promoción tienen una incidencia directa también en la segre-

gación del trabajo en la empresa, de forma vertical, condicionando la elección de los trabajadores destinados a ocupar los puestos de mayor cualificación dentro del escalafón de la empresa.

En previsión de semejante resultado, no querido, los convenios colectivos pueden incluir disposiciones convencionales de cara a la implementación –o modelización– de reglas de ascensos, así como con respecto a los criterios de selección de los destinatarios de la formación.

En relación con las reglas de ascensos, tienen una vinculación directa con la promoción profesional del trabajador, advertido que el artículo 24 del ET dispone que, salvo pacto en contrario dispuesto en el convenio colectivo, corresponde al empresario determinar el trabajador que asciende a un puesto superior. Existe entonces un amplio margen a nivel convencional para garantizar la objetividad y la no discriminación en este apartado específico. A estos efectos, podrían arbitrase cláusulas convencionales con una incidencia positiva en la implementación de un sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio, incluyendo por ejemplo, dependiendo también de la realidad de la empresa, un sistema de ascensos complejo, más allá de la mera entrevista entre el empresario y el trabajador; la determinación de criterios selectivos no discriminatorios, ni directa ni indirectamente; la presencia obligada de representantes de los trabajadores en el procedimiento de ascenso; o acciones positivas para asegurar la promoción profesional de las mujeres en la empresa.

Por lo que se refiere a los criterios de selección de los destinatarios de la formación, cabe aplicar analógicamente las cuestiones apuntadas sobre reglas de ascensos, preventivas de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, mediante el diseño de criterios delimitadores objetivos; una inter-

vención obligada de los representantes de los trabajadores; junto con la articulación de medidas de acción positiva.

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de convenios colectivos examinados arroja un resultado, en esta materia específica de promoción, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que disponen un procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes mediante un proceso de selección establecido de común acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores, con una previsión de intervención de los representantes de los trabajadores en el proceso, si bien la decisión definitiva se deja a criterio de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones que puedan realizar los representantes de los trabajadores de estimar que tal resolución ha sido discriminatoria o arbitraria (artículo 11 del CC estatal para el sector de Agencias de Viajes). Previsiones que se completan con una llamada genérica a la igualdad de oportunidades por referencia al compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, removiendo los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres (Disposición Adicional Quinta del citado Convenio).

b) Convenios que regulan la formación, contemplando cuestiones como el derecho a la formación, la formación para el empleo o los exámenes oficiales, sin disponer ninguna mención específica en materia de igualdad, ajenos por tanto a la inclusión de criterios delimitadores objetivos para la selección de los trabajadores, sin disponer la intervención de los representantes de los trabajadores y sin referencia alguna a medidas de acción positiva (artículos 36 a 38 del XI CC estatal de centros de asistencia y educación infantil).

c) Convenios que establecen un doble sistema de ascenso profesional dentro de la empresa, mediante libre designación de la Dirección de la empresa y por concurso-oposición o evaluación objetiva de capacidades y méritos, disponiendo a su vez la facultad de los representantes de los trabajadores/as para recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso-oposición. Precepto que incluye una previsión específica para las empresas a efectos de no condicionar la promoción de los trabajadores/as a cuestiones de sexo –entre otras–, respetando la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna. Se procurará –facultativamente que no imperativamente, otra vez–, en igualdad de condiciones, otorgar preferencia para el ascenso a las personas de sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate (artículo 49 del V CC general de aparcamientos y garajes).

d) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades (CC para la fabricación de conservas vegetales), incorporando sendas previsiones genéricas en relación con el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, la remisión a la Ley 3/2007 y una referencia al plan de igualdad con recomendaciones sobre la fijación de objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución y sistemas de seguimiento y evaluación (artículo 78). Precepto que precede a otro donde se establece la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación (artículo 79). Previsiones que no tienen después ninguna concreción significativa en la materia específica de promoción de la mujer, limitándose el precepto dedicado a regular los ascensos a disponer un régimen objetivo de requisitos junto con una preferencia por los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad sin tener derecho a subsidio por esta causa (artículo 23), además de disponer en el precepto siguiente la creación de una Comisión Mixta Calificadora (artículo 24).

e) Convenios que contienen una regulación muy detallada de los planes de igualdad, en relación con su elaboración y aplicación, su concepto y contenido, así como su transparencia en la implantación (artículos 44 a 48 del XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública). Previsiones que se traducen después en materia de promoción profesional de los trabajadores y ascensos, específicamente en relación con la igualdad, en una previsión de criterios de ascensos y promociones comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, con respeto del imperativo de no discriminación por las demás circunstancias que refiere el artículo 17.1 del ET (artículo 11.2).

f) Convenios que contienen una referencia específica a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia para vigilar el cumplimiento por las empresas de la obligación de aplicar con el máximo celo e interés lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores (Disposición Adicional Tercera del CC estatal para las empresas de publicidad). Previsión que, en materia de promoción, sin ninguna referencia específica a la igualdad, se traduce en el derecho de los trabajadores a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, preferencias en la elección del turno de trabajo para la obtención de un título académico o profesional, el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, así como al disfrute del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo (artículo 9). Todo ello, complementado por una previsión genérica en orden a la obligación de las empresas para velar de una forma continuada por la actualización de conocimientos por parte de su personal y de facilitar a los trabajadores que estén cursando estudios con la actividad publicitaria, apoyo material y facilidades en el horario de trabajo (Disposición Adicional Séptima).

g) Convenios que contienen una referencia en relación con el género neutro, advirtiendo de la

utilización del masculino singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, a efectos de no realizar una escritura en exceso compleja (Disposición Adicional Quinta del IV CC estatal de gestorías administrativas). Previsión que se acompaña, en materia de promoción, con un Capítulo dedicado a la formación profesional, sin ninguna referencia específica a la mujer, incluyendo principios generales a favor de la realización por los trabajadores de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente (artículo 13); la fijación de objetivos concretos, junto con el deber de informar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores sobre el plan anual de formación, con posibilidad de evacuar informes no vinculantes (artículo 14); así como la creación de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada compuesta por dos representantes sindicales y dos de la patronal (artículo 15).

h) Convenios que contienen una referencia en relación con el género neutro, advirtiendo de la utilización del masculino singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, a efectos de no realizar una escritura en exceso compleja (Disposición Adicional Séptima del VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados). Previsión que se acompaña, en materia de promoción, sin ninguna referencia específica a la mujer, con un listado de criterios objetivos para el ascenso de los docentes a la categoría inmediata superior, en relación con la antigüedad, publicaciones, titulación, cupos de plantillas, pruebas específicas, trabajos de investigación, formación, etc., según las aptitudes del candidato (artículo 15).

i) Convenios que dedican un precepto específico a disponer una referencia genérica sobre el principio de igualdad y tutela contra la discriminación, disponiendo la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato entre mujeres y hom-

bres, con garantía de la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente (artículo 80 del CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). Previsiones que se complementan, en materia de promoción, con un precepto dedicado a la licencia por estudios, disponiendo la obligación de las empresas de otorgar las licencias necesarias para concurrir a exámenes, con derecho a la percepción de la retribución cuando se trate de la obtención del título profesional, y sin poder descontar dichos permisos de las vacaciones anuales que correspondan (artículo 55).

j) Convenios que dedican un Capítulo a la igualdad de oportunidades y no discriminación, recogiendo los principios generales, la elaboración del plan de igualdad y la creación de una Comisión sectorial (artículo 54 del CC de grandes almacenes). En relación con el primer apartado se declara la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, sin admisión de discriminaciones por razón de sexo, poniendo especial atención en el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor. A estos efectos se otorgan competencias a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación, que integran la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio, con una especificación precisa de sus funciones de vigilancia en todos estos órdenes. A partir de aquí, en materia de promoción, el Convenio desglosa de un modo detallado los criterios para el reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales; los sistemas y mecanismos en materia de reconocimiento de nivel; así como los criterios que disciplinan el régimen de ascensos, a partir de una doble posibilidad mediante libre designación de la empresa o por concurso-oposición o evaluación continuada (artículo 17).

k) Convenios que carecen de cualquier referencia genérica o expresa en materia de igualdad (IV CC general de ferralla), sin ninguna alusión por tanto a la misma en materia de promoción, dedicando no obstante un capítulo prolijo a la formación profesional, con preceptos detallados sobre formación continua (artículo 114); ámbitos de aplicación de la misma (artículo 115); planes de formación (artículo 116); criterios para la elaboración de los planes de formación (artículo 117); y una previsión en relación con los tiempos empleados en formación continua, de modo que aquellos trabajadores que asistan acciones formativas presenciales por planes de empresa, el tiempo que precise semejante acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirá de la misma (artículo 118).

l) Convenios que disponen la constitución de una Comisión para la igualdad, con facultades de consulta y emisión de informes, con acceso libre para los trabajadores o a través de sus representantes cuando estimen que se ha producido o se puede producir una situación discriminatoria, dotada de una composición paritaria que integran onces representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio (artículo 5 del III CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado). A partir de estas previsiones, el capítulo dedicado a la formación (Capítulo IX), que desarrollan los apartados referidos a principios generales (artículo 48), planes de formación (artículo 49), tiempos para la formación (artículo 50) y permisos para la formación (artículo 51), contiene una única mención en materia de igualdad por razón de sexo cuando especifica, en el apartado de tiempos para la formación (artículo 50), con carácter facultativo para el empresario, la posibilidad de que los trabajadores reciban y participen en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

ll) Convenios que disponen un Capítulo específico en materia de igualdad (Capítulo XI

del CC de la industria del calzado), refiriendo la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando las medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras; al margen de dedicar distintos apartados también a la elaboración del plan de igualdad (artículo 70).

A partir de estas previsiones, no se contiene ninguna previsión específica a la igualdad por razón de sexo en el apartado de promoción, a salvo la alusión al deber empresarial de dar la debida publicidad, para conocimiento de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles (artículo 21).

m) Convenios que carecen de cualquier referencia genérica o expresa en materia de igualdad, sin ninguna alusión entonces a la misma en materia de promoción profesional, a salvo una mención sobre el deber empresarial de dar publicidad a la información sobre las plazas vacantes, a través del “Portal del Empleado”, considerando como criterios de preferencia para la concesión de la vacante, únicamente, las solicitudes de traslado motivadas por reagrupamiento familiar, así como las solicitudes de traslado motivadas por problemas sociales excepcionalmente graves, además de disponerse la obligación de la Dirección General de comunicar al Comité intercentros los traslados efectuados por esta causa (artículo 12 del XIV CC de la ONCE y su personal).

III. Conclusiones.

Analizadas las líneas de avance potencial que pueden incorporar los convenios colectivos en las materias específicas del acceso al empleo, contratación y promoción, y abordado el análisis empírico de las muestras respectivas de convenios colectivos en

relación con estas materias, corresponde ahora efectuar una breve valoración conclusiva acerca del tratamiento observado en los instrumentos de regulación citados a efectos de verificar el nivel efectivo de avance que suponen, con la referencia del mandato legal.

En el apartado convencional, los convenios colectivos hacen un seguimiento moderado frente a su potencialidad real en materia de acceso al empleo, contratación y promoción, incorporando con mucha frecuencia criterios de orden potestativo y no imperativo para el empresario, acusadamente por ejemplo en materia de acceso al empleo, por más que sí sea una práctica generalizada la apelación a la intervención de los representantes de los trabajadores.

Existe una tendencia clara a asumir con carácter genérico los postulados de igualdad mas luego se verifica una resistencia más o menos intensa al tiempo de darles un contenido concreto y con una vinculabilidad cierta para el empresario.

De igual modo, llama la atención una cierta resistencia por la utilización del lenguaje neutro, desde el punto de vista de género, en la redacción de los convenios colectivos, cuya utilización en ocasiones se presenta como elemento de dificultad en la comprensión o interpretación futura de sus cláusulas.

Finalmente, constituye una nota característica también del tratamiento convencional, cuando menos en las materias concretas que analizamos, la heterogeneidad existente en los distintos convenios colectivos, siendo todavía minoría en cualquier caso aquellos que secundan un seguimiento riguroso, con planteamiento de medidas imperativas concretas para el empresario, apartadas de un uso recurrente o retórico.

BIBLIOGRAFÍA

- Lahera Forteza, J., “Fomento y mejora del empleo de la mujer”, AA. VV.: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

- Serrano García, J. M^a., *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Bomarzo, Albacete, 2007.



CAPÍTULO II

Maternidad, paternidad y salud laboral

M^a José Dilla Catalá
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Las suspensiones por Maternidad y Paternidad en los convenios colectivos. 1. La regulación legal. 2. El margen de actuación del convenio colectivo. 32. Los convenios analizados. II. La regulación convencional de la maternidad. 1. Conclusiones. III. La regulación convencional de la Paternidad. 1. Conclusiones. IV. La Salud laboral en la negociación colectiva. 1. La regulación legal. 2. El margen de actuación del convenio colectivo. 3. Salud laboral en los convenios colectivos analizados. 4. Conclusiones.

I. Las suspensiones por Maternidad y Paternidad en los convenios colectivos.

1. La regulación legal.

Las disposiciones básicas en materia de maternidad y paternidad se encuentran en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Además, esta regulación y la interpretación que de la misma debe hacerse debe estar en consonancia con la normativa y doctrina comunitaria, en el sentido de que la regulación de las situaciones de maternidad no pueden suponer perjuicio alguno para las trabajadoras. La maternidad ha sido y aún sigue siendo la causa principal de discriminación de la mujer en el trabajo, y de ahí la importancia de las normas que la regulan y sobre todo de las que pretende evitar cualquier tipo de discriminación, por esta causa.

Los aspectos fundamentales de esta regulación son los que se señalan a continuación. Pero antes, es necesario aclarar que las referencias a la maternidad, son también a la adopción y el acogimiento.

En relación con la maternidad los aspectos que gozan de regulación legal, son:

- La duración: Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Y también dos semanas más en

caso de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Esta duración se podrá ampliar hasta un máximo de trece semanas, en los casos de parto prematuro u hospitalización de menor que obligue a su ingreso durante al menos siete días. También se regula la posible interrupción de esta causa de suspensión, por esta misma razón.

- La distribución de esas semanas. Se realizará a opción de la madre, teniendo en cuenta que las seis semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio, en caso de maternidad biológica, claro. También cabe la posibilidad de iniciarlo hasta cuatro semanas antes en la adopción internacional. Y cabe la cesión parcial de este descanso al otro progenitor.

- El fallecimiento de la madre o el hijo. Si fallece la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No se descontará el tiempo disfrutado antes del parto. Si fallece el hijo, no se reduce el periodo de descanso.

- La posibilidad de disfrute a tiempo parcial o a jornada completa, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

A esta regulación sustantiva de carácter laboral, habría que añadir lo dispuesto en materia de seguridad (art 133 y ss LGSS y RD 295/2009 que regula las prestaciones económicas de la Seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural). Esto es, el derecho a percibir una prestación de maternidad, durante el periodo de suspensión por dicha causa, y siempre que se cumplan determinados requisitos. Esta prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

En el caso de que se trate del supuesto especial de trabajadoras de alta o en situación asimilada al alta, pero que no reúnan el requisito de cotización previa establecido reglamentariamente, la prestación será equivalente al 100% del IPREM, salvo que la base reguladora sea menor en cuyo caso se estará a ella.

En cuanto a la paternidad, los aspectos sustantivos:

- La duración: 13 días, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Esta duración se amplía a 20 días en caso de familias numerosas y también se amplía a 20 días cuando el hijo nacido o el menor adoptado o acogido tenga una discapacidad igual o superior al 33%.
- Qué progenitor puede hacer uso de este permiso, (en caso de parto, el otro progenitor).
- En qué momento puede disfrutarse: en el que desee el progenitor, bien coincidiendo con el descanso de maternidad o a continuación de éste.
- La posibilidad de disfrute a tiempo parcial o a jornada completa, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

Por último, y al igual que en el caso de maternidad, el trabajador tiene derecho a la correspondiente prestación de paternidad, consistente en un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora.

2. El margen de actuación del convenio colectivo.

Con esta regulación ¿Qué margen de actuación tiene el convenio colectivo?

Se trata de una regulación de obligado cumplimiento, en cuanto a los mínimos

que establece. Por tanto, podría ser mejorada, al menos en lo que respecta a su duración, mejoras de las prestaciones a costa de la empresa... Pero la realidad demuestra que cumplir con estos mínimos legales, parece suficiente para la mayoría de los convenios, al menos, de los analizados en este informe.

Solo hay un punto en toda esta regulación, en la que la Ley sí se remite al convenio colectivo. Es precisamente en relación con la paternidad cuando se señala que “El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”. Parece que el ETT tiene poca confianza en que ello suceda, ya que habla en su caso. Habrá que ver qué hacen los convenios al respecto.

Por tanto, haya o no haya regulación convencional de esta materia, estos derechos existen y son exigibles en base a las disposiciones legales que los regulan. Pero también es cierto que a efectos de conocimiento y divulgación de los mismos, es importante para los afectados conocerlos en su instrumento más próximo, el convenio (recomendación que por otra parte hacen los planes de igualdad).

Por último no hay que olvidar, que la normativa comunitaria y el desarrollo jurisprudencial de la misma, impiden que la maternidad, o cualquier situación conexas con ella, supongan consecuencias negativas de cualquier tipo en cualquier aspecto de las condiciones de trabajo, retribución, promoción, vacaciones... de las trabajadoras, y ahora también de los trabajadores que hacen uso de estos derechos.

3. Los convenios analizados.

Se han analizado un total de 15 CC y en relación tanto con la maternidad como con la paternidad, los podríamos dividir en 3 grupos.

a) Los que no contienen regulación alguna de lo que es la suspensión por maternidad o paternidad. Se incluyen, también aquí, aquellos en los que la palabra maternidad aparece, simplemente, en relación con las vacaciones o similar.

b) Los que repiten textualmente lo dispuesto en el ETT.

c) Los que realizan una regulación parcial de la maternidad/paternidad. Bien porque transcriben solo parcialmente el art. 48 y el 48 bis o bien porque se limitan a mencionar la maternidad o la paternidad para remitirse a lo dispuesto en el ETT.

Sobre estas bases comunes, vamos a analizar por separado, ambos supuestos de suspensión.

II. La regulación convencional de la maternidad.

En el grupo 1 de los convenios señalados en el epígrafe anterior, solo se han encontrado tres convenios sin regulación alguna de la suspensión por maternidad (IV CC de ámbito estatal de Gestorías administrativas, CC para la fabricación de conservas vegetales, XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública). Aunque la palabra maternidad sí aparece, en uno de ellos, para señalar que si la trabajadora está de baja por maternidad, no podrá ser llamada (CC Conservas vegetales).

Resulta curioso que tanto en el CC de Gestorías como en el de Consultorías y estudios de mercado sí hay menciones a excedencias, reducciones de jornada, o permisos por lactancia o parto prematuro. Y que además se trata de sectores con bastantes mujeres, especialmente en conservas vegetales, por lo que parece que la maternidad debería estar más presente en el convenio colectivo.

En el segundo grupo, solo hay dos convenios que repiten textualmente el art 48, CC Aparcamientos y garajes y CC marroquinería, cue-

ros repujados y similares aunque este último cambia ligeramente el título, ya que habla de “Parto”. Pero no parece significativo por cuanto en el articulado sí habla de adopción, acogimiento...

En cuanto al 3º grupo, se trata del más numeroso. Y lo más significativo no es tanto lo que estos convenios repiten del art. 48, sino lo que dejan de decir. Se puede afirmar que es constante en estos convenios la referencia a la duración del permiso por un hijo o en caso de parto múltiple, qué sucede en caso de fallecimiento del hijo, la posibilidad de cesión de parte de la suspensión al otro progenitor, y la adopción.

En cuanto a lo que deja de decirse, no se menciona la ampliación por hijo con discapacidad (CC Universidades privadas, CC personal laboral de la Administración general del Estado, CC calzado, o CC grandes almacenes, (que además, es el único que no menciona la ampliación por parto múltiple)). Cuando precisamente un hijo discapacitado parece ser, todavía, otra carga extra más para la madre que para el padre, y puede llegar a suponer, por ello, otra fuente de discriminación para la madre¹. En sentido contrario el Convenio de Agencias de Viaje, aumenta hasta 20 semanas la duración del permiso de maternidad en caso de hijos discapacitados.

Otras ausencias significativas, son la referencia a qué sucede cuando la madre fallece (CC de Asistencia y Educación infantil) o a la duración en los casos de adopción o a la adopción internacional (CC de Universidades privadas) En sentido contrario, el CC General para el personal laboral de la Administración del Estado, amplía la duración del permiso en caso de adopción internacional.

Otra ausencia es la posibilidad de disfrutar de esta suspensión a tiempo parcial. Mención que no contempla el CC de grandes empresas de publicidad, ni el CC de industria de cal-

zado (además, claro, de los que no regulan en absoluto esta materia). Una vez más, la no mención, no impide el derecho, pero sí limita su conocimiento por las afectadas.

Otras cuestiones, en cambio sí gozan de especial atención, entre ellas, las vacaciones y los posibles complementos durante la suspensión.

En relación con las vacaciones, a pesar de que hoy por ley ya es posible disfrutar de esas vacaciones en momento no coincidente con la baja por maternidad y siendo posible su disfrute, incluso, en el año siguiente (Art 38. 3 ETT y en el mismo sentido CC para el personal laboral de la Administración General del Estado), pueden encontrarse convenios colectivos que impiden este derecho. Así en el convenio de Grandes Almacenes, se señala que las vacaciones pueden unirse a la maternidad, pero dentro del año natural, con lo que parece excluir la posibilidad de hacerlo en enero o en febrero si ahí terminara la baja. Parece obvio que no habría impedimento legal alguno para reconocer el derecho en ese momento, salvo las mayores dificultades de la trabajadora para conseguirlo.

Pero seguramente el caso más llamativo sea el del convenio de Ferralla. Convenio que ciertamente adolece de técnica precisa alguna. En efecto, por una parte, el art. 30 (vacaciones) establece que si iniciadas las vacaciones, sobreviene una IT, o una baja por maternidad/paternidad, “la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT”. Además señala, que si estas bajas (IT, maternidad/paternidad) se producen después de pactada la fecha pero antes del inicio de las vacaciones, “El trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal”

Y como remate “el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo” Vamos que en ese caso te quedas sin vacaciones, algo que desde el 2004 no cabe. Pero todo esto parecen querer compensarlo con un artículo (el 35) muy bonito, relativo a la suspensión, donde tras remitirse al art. 48 ETT, se señala que “Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos”. ¿Cuál de los dos artículos del convenio es el que vale? Está claro que tiene que ser este, pero a las trabajadoras se lo van a volver a poner difícil. La otra cuestión a tratar es la relativa a los posibles complementos de la prestación de maternidad. Son muy pocos los que contienen alguna previsión al respecto y menos aún los que esa previsión tiene algún significado. El Convenio de la ONCE, señala que se complementará hasta el 100% de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño, durante la maternidad y paternidad. Lo que no parece que vaya a tener especial incidencia, en cuanto que estos conceptos deberían estar integrados en la base reguladora. Ya que estos conceptos deberían estar incluidos en la base de cotización por contingencias comunes que es la que determina la base reguladora de la prestación por maternidad. En este mismo sentido el CC del Personal laboral de la Administración General del Estado complementa hasta el 100% del salario fijado en CC en los casos de maternidad y riesgo por embarazo, pero deja fuera el riesgo por lactancia y la paternidad. Pero igual que en el caso anterior, la trabajadora durante la maternidad debe cobrar el 100% de su base reguladora, y para fijar ésta han debido tenerse en cuenta todas las cantidades que en concepto de salario recibe el trabajador o la trabajadora.

1_ La sentencia TJCE de 17 de julio de 2008 (Coleman y Attridge) ha declarado que la prohibición de discriminación por razón de discapacidad protege no solo al discapacitado, sino también a la persona que es objeto de un trato desfavorable por los cuidados que debe prestar a un hijo discapacitado.

Así que salvo que la trabajadora realice muchas horas extras (que no se incluyen en base cotización contingencias comunes), decir que se complementará hasta el 100% del salario, no significa nada.

En cuanto a la existencia de mejoras de la regulación de la maternidad por vía convencional, éstas son ciertamente escasas, por no decir que casi nulas. Se puede citar, y hay que apuntar un tanto a favor del convenio de la ONCE, que amplía en dos semanas más, el permiso por maternidad con su correspondiente retribución. Y, la ya señalada, del Convenio de Agencias de Viaje, que aumenta hasta 20 semanas la duración del permiso de maternidad en caso de hijos discapacitados.

También, el Convenio de Grandes Almacenes, reconoce un permiso de 1 a tres meses, previo aviso de 15 días, anterior al parto pero, eso sí, sin sueldo. Y el ya señalado del Personal laboral de la Administración General del Estado que establece un permiso de hasta 2 meses, percibiendo exclusivamente retribuciones básicas, en caso de adopción internacional que exija el desplazamiento de los padres al país de origen.

Por último el CC para el personal laboral de la Administración General del Estado señala que durante la baja por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo se podrá recibir formación. Aunque seguramente tenga poco éxito ese ofrecimiento, excepto, en el caso de riesgo por embarazo. Una cosa es que durante una excedencia se pueda recibir esa formación y otra que durante el breve plazo que dura una maternidad o una paternidad y lo ocupado que se está, el trabajador o la trabajadora tenga tiempo y ganas de reciclarse. O, incluso, que sea necesario ese reciclaje. Aunque siendo de carácter voluntario esa formación, es cierto que puede haber alguna trabajadora interesada. Parece que podría ser más interesante que esa formación se ofertara con ocasión de la reincorporación.

En sentido contrario, es necesario mencionar una regulación claramente peyorativa (además de la ya señalada respecto a las vacaciones) y que desconoce la legislación vigente, pero por lo mismo, seguramente de escasa entidad, ya que primarían las disposiciones legales. Se trata del Convenio de grandes empresas de Publicidad que contempla diferente duración de la suspensión por maternidad en casos de adopción, según sea para menor de 9 meses o mayor de esa edad, cuando como ya hemos señalado la ley establece igual duración hasta los 6 años.

1. Conclusiones:

Los derechos de maternidad existen independientemente de que estén contemplados o no por la negociación colectiva. Pero es conveniente que vengan reflejados en el convenio para un mejor conocimiento por parte de los afectados.

La mayoría de los convenios sí prestan atención a la maternidad, pero dejan sin regular cuestiones que pueden indicar el escaso interés de la empresa en que se ejerciten esos derechos. Por ejemplo, la ausencia de mención a la posibilidad de disfrutar de la baja por maternidad a tiempo parcial.

Las mejoras convencionales de la regulación legal son mínimas y podría ahondarse algo más en ellas (alargando permisos, contemplando casos especiales...). También podrían aparecer compromisos de sustitución del personal de baja por maternidad, para evitar que la carga de trabajo recaiga sobre los compañeros, con las consecuencias negativas que ello tiene. O compromisos de no trasladar o desplazar a la trabajadora durante las situaciones de embarazo y especialmente de lactancia (aunque algunas de estas medidas pueden ser vistas con recelo por los compañeros).

En esta línea, también sería bueno, que en los Convenios, apareciera reflejada la garan-

tía de indemnidad. Que las trabajadoras, y en su caso los trabajadores supieran que hacer uso de estos derechos no puede perjudicarles. Al igual que sería conveniente que viniera reflejado el último apartado del art. 48.4, en cuanto que “Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato” por maternidad y paternidad. Es solo a efectos informativos, pero es la única forma, de que en muchas ocasiones, se conozcan los derechos de los que se es titular.

Por otra parte, también es verdad, que prácticamente, no existen o no se han encontrado, regulaciones peyorativas.

III. La regulación convencional de la Paternidad.

Antes de describir el panorama convencional respecto a la negociación, una cuestión previa, ya señalada supra. A diferencia de la maternidad, en la regulación de la paternidad, sí hay una remisión a la negociación colectiva. Sí hay un punto que debe ser regulado vía convencional, y es precisamente la obligación del trabajador de comunicar a la empresa, “con la debida antelación el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos”.

Pues bien, solo dos, son los convenios que lo contemplan. Así el CC para la industria del calzado, que indica que el trabajador deberá preavisar a la empresa a la vez que solicita el permiso (o la suspensión compartida). Y el CC de aparcamientos y garajes que señala que deberá avisarse con la mayor antelación posible.

En cuanto a Convenios que no contienen mención alguna a la paternidad, éstos son más numerosos. A los 3 mencionados en maternidad (IV CC de ámbito estatal de Gestorías administrativas, CC para la fabri-

cación de conservas vegetales, XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública), hay que añadir el CC de grandes almacenes. Convenio que no solo no menciona la paternidad, sino que dentro del Capítulo Conciliación y en concreto bajo el título “protección de la vida familiar” se menciona y regula la maternidad, pero sin mención alguna a la paternidad. Los padres una vez más no tienen que proteger la vida familiar, o no son de la familia.

En el segundo grupo, los que repiten textualmente el art 48 ETT, se encuentra el CC de marroquinería, cueros repujados y similares, en el que hay que alabar que habla de hijo o hija, y el CC de Universidades Privadas, que añade una mejora en cuanto a la duración del permiso de paternidad que luego se comenta.

En cuanto al 3º grupo, otra vez, el más numeroso, los convenios se limitan a repetir lo más importante de la regulación legal, esto es, que su duración es de 13 días. Pero también es importante lo que se deja de decir:

- La duración de la suspensión en caso de familias numerosas o con hijos discapacitados. Solo un convenio reconoce que en esos casos de familia numerosa se amplía la duración de esta suspensión (CC de aparcamientos y garajes).
- La ausencia de referencia al posible disfrute a tiempo parcial (50% de la jornada) (CC calzado).

La primera ausencia sí resulta significativa, ya que son mayoría los convenios que no reflejan este derecho. Pero ciertamente no parece muy significativo, el segundo caso, dado que solo es uno el que no lo contiene.

Otras cuestiones señaladas en los convenios son:

- El CC para el personal laboral de la Administración General del Estado menciona la paternidad para ofrecer formación durante el mismo, al igual que hace con la maternidad, o para reconocer que cabe la acumulación a las vacaciones. También en el CC de Ferralla, se menciona la paternidad a efectos de su coincidencia con vacaciones (ver lo ya señalado respecto de este CC en maternidad).

- Que es causa de suspensión y que se percibirá la correspondiente prestación del INSS (no vaya a ser que alguien piense que tiene que pagar el empresario (CC de agencias de viaje).

En cuanto a posibles mejoras estas son escasas:

El convenio de la ONCE mejora duración y complementa el salario base, tal y como vimos en maternidad.

Por lo demás, solo hay otra cuestión a destacar, y es la relativa a la duración de este permiso. Como es sabido el Gobierno en un alarde más de propaganda hacia las familias, aprobó la Ley 9/2009 de 6 octubre de ampliación del permiso de paternidad, adopción y acogimiento en el que para dos años más tarde ampliaba la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas, a partir del 1.1.2011. A parte de las críticas que se pueden hacer a una norma con una *vacatio legis* de dos años, lo más criticable es que esa ampliación no va a producirse de momento.

Y el problema que se va a plantear, es que hay convenios que contemplan la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, aunque con dos tipos de redacciones distintas. Así, el CC de asistencia y educación infantil señala que “Conforme a lo establecido en el ETT a partir del 1-1-2011, la duración será de 4 semanas”. Como el ETT no va a cambiar, pueden tener argumento

para no reconocerlo, pero ¿Qué pasa con el Convenio de Universidades Privadas que se limita a ampliar su duración a 4 semanas a partir del 1.1-2011?

Los trabajadores tendrán derecho, otra cosa es que durante ese tiempo no cobren. Pero el derecho a suspender el contrato lo tienen. Suerte han tenido estos convenios de no garantizar hasta el 100% del salario.

1. Conclusiones.

La regulación y existencia del permiso de paternidad debería gozar de más presencia en los convenios colectivos y debería regularse la forma de preaviso, tal y como encomienda el art 48 ETT.

También se reproduce aquí todo lo dicho, en conclusiones, en cuanto a maternidad.

IV. La Salud laboral en la negociación colectiva.

1. La regulación legal

A pesar de que la Ley regula dentro de este apartado el acoso y los casos de violencia de género, en este informe, esos dos temas, son objeto de estudios diferenciados, por tanto quedan al margen de este estudio concreto.

Así, y en relación con este tema de salud laboral o prevención de riesgos laborales, lo primero, que hay que decir es, que es necesario introducir la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando atención al género, para que este diagnóstico sea certero. Los riesgos a los que se enfrentan mujeres y hombres no siempre son los mismos, especialmente cuando éstos se refieren a la condición biológica del embarazo y la lactancia. Y no hay que olvidar que también el hombre puede ver afectada su capacidad reproductiva.

En materia de salud laboral, la regulación legal se centra básicamente en la obliga-

ción de establecer un plan de prevención de riesgos laborales, en la evaluación de esos riesgos y la planificación de la actividad preventiva. En la evaluación inicial deberá tenerse en cuenta no solo la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo, sino también la de los trabajadores que deben desempeñarlos. (at 16 LPRL)

Y en relación con esta última previsión, el art 25 LPRL se refiere a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, por sus características personales o estado biológico conocidos. Ahí se recuerda la necesidad de tener en cuenta en las evaluaciones los factores que puedan incidir en la procreación.

Y por último, el art 26 LPRL se dedica específicamente a la protección de la maternidad. Configura dos supuestos, el de suspensión por riesgo de embarazo y el de riesgo para la lactancia natural, que constituyen auténticos supuestos de prevención de riesgos laborales configurados como riesgos profesionales. En ellos se obliga a la empresa a realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta cómo pueden afectar a las situaciones de embarazo o parto reciente.

Cuando se den casos de embarazo o lactancia natural, y los puestos que ocupen las trabajadoras supongan riesgo para los mismos, será necesario proceder en primer lugar a la adaptación de las condiciones de trabajo, y si no es posible se trasladara a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado. Si no existe puesto de trabajo compatible de la misma categoría o puesto, se podrá trasladar a otro no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando eso sí, las retribuciones de origen y de no ser ello posible, podrá pasar a situación de suspensión del contrato percibiendo la

correspondiente prestación de seguridad social. Esta prestación es de un 100% de la base reguladora.

2. El margen de actuación del convenio colectivo.

Al igual que sucede con la maternidad y paternidad, estamos ante una regulación de carácter obligatorio para la empresa. La empresa debe realizar esa evaluación, y la empresa debe determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de puestos exentos de riesgos a efectos de riesgo para el embarazo o la lactancia natural de un menor de nueve meses (art 26.2 LPRL). La empresa está obligada a adaptar el puesto de trabajo, a trasladar a la trabajadora de puesto cuando ello no sea posible o a suspender el contrato por riesgo de embarazo o por riesgo para la lactancia natural, cuando lo anterior no cabe.

Con lo cual, una vez más, nos encontramos con que no es necesario que el convenio contenga previsión alguna al respecto para que estas obligaciones para la empresa se conviertan en derechos para la trabajadora.

Pero una vez más, que estas obligaciones vengan reflejadas de alguna manera en el convenio colectivo aplicable, parece demostrar un cierto interés de los empresarios por cumplir con estas obligaciones y facilita el conocimiento de sus derechos para las afectadas.

3. Salud laboral en los convenios analizados.

A grandes rasgos se puede decir que prácticamente todos los convenios contienen alguna previsión en materia de salud laboral. Hay convenios que contienen un capítulo dedicado solo a este tema y otros que sólo tienen un artículo, pero en todos aparece alguna mención.

Otra cuestión es si en esas previsiones hay alguna referencia al género y si se contempla el riesgo por embarazo o por lactancia natural. Y en la mayoría, con mayor o menor acierto, sí hay alguna previsión, mención, o referencia al riesgo por embarazo o lactancia, otra cosa es la idea de que el género debe estar presente en la evaluación de los riesgos profesionales.

Solo hay dos convenios que no contienen ninguna mención en materia de salud laboral (CC Nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados y el CC de gestorías administrativas). Seguramente también podríamos incluir en este apartado el CC de la ONCE que en el capítulo de Seguridad y Salud, se limita a hablar de comités, delegados, etc. sin mención alguna a evaluación de riesgos, etc. pero en otro capítulo el referente a Previsión social, sí establece que en los casos de paternidad, maternidad y de suspensión del contrato por riesgo por embarazo, la ONCE complementará las prestaciones que pudieran corresponderles, “hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño”. No menciona el riesgo por lactancia natural y sobre lo que representa este compromiso, ya se ha comentado en maternidad supra, aunque en este caso la base de cotización es la de contingencias profesionales.

En cuanto al resto de los convenios, unos se limitan reproducir o a remitirse a la Ley de Prevención de riesgos laborales y por eso mencionan las situaciones de riesgo por embarazo y lactancia (CC grandes empresas de publicidad, CC Aparcamientos y garajes, CC empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública), pero también dedican una atención especial a la maternidad, otros convenios (CC. marroquinería, cueros repujados y similares, CC industria del calzado, CC personal laboral de la Administración General del Estado)

Una mención especial y negativa al CC de grandes almacenes, porque habiendo un capítulo dedicado a la salud laboral, dedica un artículo al “Trabajo de mujeres embarazadas”, señalando que dentro de lo posible se facilitarán trabajos adecuados. Y que en caso de riesgo de embarazo se complementará el salario hasta el 100% del salario base de su grupo. No menciona el riesgo por lactancia. Y encima este artículo está en el capítulo dedicado a Conciliación de la vida familiar, en lugar de en salud laboral.

A la paternidad no hay referencia alguna, en los convenios estudiados, ni siquiera a la posibilidad contemplada en el art 25 LPRL, de analizar efectos en su capacidad reproductiva.

4. Conclusiones:

El género no es una cuestión relevante en los capítulos de salud laboral. No se presta demasiada atención a esa perspectiva. Lo que no impide que se regule el riesgo por lactancia natural de un menor de nueve meses y el riesgo por embarazo.

Es necesario que la protección de la maternidad, riesgo por embarazo y lactancia sean consideradas una cuestión de salud laboral y no un tema de conciliación, o de mujeres. Se trata de contingencias profesionales y es importante que se preste atención a su evaluación como tales riesgos profesionales. Pero también es necesario que los agentes sociales sean conscientes que salud laboral por razón de género no es solo maternidad, también hay otras cuestiones, ergonomía, stress... que pueden afectar de distinta manera a hombres y mujeres. En definitiva es necesario saber si las mujeres y hombres tienen necesidades en relación a esta cuestión, para así poder atenderlas correctamente.

Sería conveniente, también, que todos los convenios, a efectos didácticos y de informa-

ción para los afectados, contuvieran alguna referencia al menos en cuanto a las cuestiones de salud laboral más obvias. No es necesario, quizá, transcribir los art 16, 25, y 26 de la LPRL pero sí sería aconsejable una mención a las posibilidades de adaptación, movilidad y suspensión en estos casos de riesgo por embarazo y riesgo para la lactancia natural de un menor de nueve meses. Y sobre todo sería necesario, al menos, una referencia a la evaluación de riesgos atendiendo a estas circunstancias y a los efectos. Especialmente sería recomendable que de alguna manera apareciera reflejado en el Convenio la voluntad de realizar la evaluación de los riesgos profesionales de cada puesto de trabajo, antes de que se produzcan las situaciones de embarazo o lactancia. Esto contribuiría a conocer mejor los puestos de trabajo y a que las trabajadoras no se sintieran, en su caso, presionadas por las nuevas circunstancias.

Y por supuesto sería necesario que apareciera en los convenios la concienciación de que la capacidad procreadora de los hombres también puede verse afectada por el tipo de trabajo que se realice y que ésta también debe ser objeto de atención.

En definitiva es necesario que el género aparezca en los convenios colectivos en relación con la salud laboral, en general, no solo en relación con la maternidad.



CAPÍTULO III

La clasificación profesional y la retribución salarial

M^a José Dilla Catalá
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Clasificación profesional y negociación colectiva. 1. Los convenios analizados. 2. Conclusiones. II. Retribución y negociación colectiva. 1. Los convenios colectivos analizados. 2. Conclusiones.

I. Clasificación profesional y negociación colectiva.

La discriminación de la mujer en el trabajo, se ha venido produciendo y aún se produce, en muchos casos, a través de los sistemas de clasificación profesional, bien de forma directa o indirecta. Hoy la discriminación directa por esta vía, parece descartada, aunque seguramente en un estudio con mayor número de convenios, podríamos encontrar algún caso aislado. En cuanto a la discriminación indirecta, es más difícil de encontrar, puesto que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración.

El art 22.4 ETT señala que “los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”. Y parece que, al menos en este aspecto concreto, la idea va calando en los agentes sociales, ya que los criterios de clasificación encontrados responden todos a criterios neutros. Otra cosa es el lenguaje y la forma de denominar las diferentes categorías, ahí sigue habiendo diferencias.

1. Los convenios analizados.

Dos son las cuestiones en las que hay que fijarse, por una parte los criterios de clasificación y por otro el lenguaje que se utiliza para definir las categorías.

En relación con la primera cuestión, casi no se ha encontrado nada digno de mención. Los criterios de valoración y determinación del sistema, son criterios neutros. Por citar algunos, “conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, e iniciativa” (CC de Ferralla) o “conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad,

mando y complejidad” (CC personal laboral de la Administración General del Estado). Criterios que coinciden con los señalados por los diferentes Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva, que viene sucediéndose desde el año 1997.

Esto solo no basta, es necesario que los criterios de promoción y ascenso también reflejen ese afán no discriminatorio, pero de ese tema se ocupa otro apartado de este informe.

Sorprende que en ninguno de los convenios analizados aparezca reflejada de alguna manera la cláusula de no discriminación a la hora de definir los grupos o categorías. Mientras que sí se contempla la cláusula similar en materia de retribución. Esta ausencia puede deberse a dos razones. Una, como no es necesario que venga reflejada, pues no se transcribe y dos como se cumple y es algo que viene teniéndose en cuenta quizá desde hace más tiempo, ya ha sido interiorizada y por ello no se transcribe.

En cuanto al sistema de clasificación y la denominación de los diferentes grupos o categorías, también la apariencia es positiva. Ya hay convenios en los que el sistema aparece en masculino y femenino y las definiciones en neutro (personal, la persona), como es el caso del CC de aparcamientos y garajes, CC de marroquinería, cueros repujados y similares y el CC de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Aunque, en este último, las tablas salariales están solo en masculino.

Pero la mayoría, al menos, tienen un poco de todo. Así, aunque aún quedan convenios en los que el sistema aparece solo en masculino, las definiciones de esos grupos o categorías ya aparecen en neutro (CC de gestorías administrativas y CC grandes empresas de publicidad), o al revés. Los grupos en masculino y femenino, aunque las definiciones siguen en masculino (CC calzado).

Quizá es optimismo pero ya es un avance. Aunque aún queda algún convenio como el CC de Conservas vegetales en el que se cambian las antiguas categorías por nuevas y todas siguen en masculino.

Al margen de estas consideraciones generales, es necesario realizar las siguientes observaciones:

1. En el CC personal laboral de la Administración General del Estado el sistema de clasificación aparece solo en masculino, tanto las categorías como las definiciones. Lo cual ciertamente parece chocar de plano con la Ley de Igualdad y con el planteamiento del Gobierno que dirige esa Administración. En una expresión muy poco técnica, pero muy expresiva, podríamos decir que “en casa del herrero, cuchara de palo”.

2. El CC de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, también tiene un sistema de clasificación solo en masculino, pero en su Disposición Adicional 7ª señala que “toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado... es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer” y ello porque “la utilización de medios de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad” pudieran hacer más difícil la lectura del texto. Parece que hubiera sido mejor, haberlo hecho al revés. Todo en masculino y femenino y no hubiera sido necesaria esta cláusula.

En términos similares el CC de la ONCE está solo en masculino, a pesar de que al final del Convenio se incluye el plan de igualdad en el que se indica la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista. Resulta cuanto menos, incongruente.

3. El CC de agencias de viaje contempla todas las categorías en masculino (cajero, técnico...), excepto la de mecanógrafas que está en femenino y masculino. Parece que lo femenino puede ser masculino pero lo masculino no puede ser femenino.

4. Por último, el CC de centros de asistencia y educación infantil contempla todas las categorías superiores en masculino, mientras que los inferiores sí están en neutro. Esta técnica, puede parecer que indica que las categorías superiores están reservadas a los hombres, al menos el efecto psicológico es negativo y por tanto debería evitarse.

Por lo que respecta a posibles discriminaciones visibles podríamos citar un caso del Convenio de la ONCE. La secretaría de dirección tiene aparejada un complemento de desempeño que obliga a trabajar en régimen de libre y plena disponibilidad. Aunque la categoría está en neutro (secretaría), esa plena disponibilidad puede suponer un techo de cemento para muchas trabajadoras que podrían optar a esa categoría, especialmente cuando éstas tienen responsabilidades familiares (también debería serlo para los trabajadores con iguales responsabilidades). Respecto a este complemento por desempeño se hablará en el apartado referente a la remuneración.

2. Conclusiones.

Los criterios de evaluación de los puestos de trabajo, resultan correctos y son los que hay que seguir manejado, “Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad”, son criterios neutros que pueden ser aplicados en igualdad a hombres y mujeres.

Por otra parte, sería conveniente que las categorías o grupos estuvieran todas en masculino y femenino o en neutro si es posible, y las definiciones de en qué consisten esos grupos o categorías, en neutro.

Al menos hay que congratularse de que en todos los convenios analizados ha desaparecido la categoría “limpiadoras”, y ha sido sustituida por la de “personal de limpieza”.

También es importante que los criterios de promoción y clasificación tengan en cuenta los efectos que la maternidad puede tener. En este sentido, es correcto, el CC Grandes almacenes, que claramente precisa que las ausencias por estas causas no se tendrán en cuenta a la hora de promocionarse para determinadas categorías.

II. Retribución y negociación colectiva.

A pesar de que es de sobra conocido, hay que recordar que el art. 28 ETT, establece que el empresario debe “pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”. Este artículo es consecuencia de la normativa comunitaria iniciada con la Directiva 75/117 y refundidas hoy en la Directiva 2006/54 de 5 de julio.

El principio de igualdad de retribución va a aplicarse tanto a lo que es salario propiamente dicho, esto es a las cantidades recibidas como contraprestación de los servicios prestados, como a las percepciones o complementos extrasalariales, es decir a aquellas cantidades percibidas por el trabajador con ocasión del trabajo, pero que no son contraprestación de esos servicios. También es importante tener claro que esta prohibición de discriminación se refiere al empresario, pero evidentemente afecta a cualquier disposición, convenio, reglamento o pacto individual que implique trato discriminatorio. Lo que no impide tratar desigualmente las situaciones desiguales, cuando hay razones objetivas, y la medida es objetiva, proporcional y necesaria para conseguir el objetivo buscado.

A pesar de ello, sigue siendo una realidad la brecha salarial entre hombres y mujeres. Apparentemente los salarios son iguales, pero la realidad demuestra que no lo son. La mujer gana menos. La razón parece que hay que buscarla, entonces, en complementos que de alguna manera sí recibe el hombre y no la mujer.

1. Los convenios analizados:

En relación con los convenios analizados, hay convenios que contienen la citada cláusula de igualdad de retribución (CC. Aparcamientos y garajes, y CC grandes empresas de publicidad). Otros simplemente contienen una cláusula genérica de igualdad (CC Conservas vegetales) y otros, la mayoría, simplemente no dicen nada.

En cuanto a la posible existencia de complementos que puedan implicar discriminación, se pueden citar los siguientes casos.

En relación con las pagas extras:

- CC personal laboral Administración General del Estado, establece que los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencias sin retribución, percibirán esta paga, pero reducida. ¿Quién disfruta de más licencias sin retribución? ¿y cuáles son los motivos de estas licencias? Puede ser discriminatoria, si la respuesta a estas preguntas, es la mujer.

- CC ferralla, las pagas extras no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión previstas en el art. 45 ETT. Y esta cláusula es claramente discriminatoria porque la suspensión del contrato por cualquier causa relacionada con maternidad, (paternidad, riesgo embarazo o lactancia) no puede afectar de ninguna manera a la retribución de la trabajadora. Volvemos así, a lo ya dicho en otros apartados de este informe, la trabajadora tendrá derecho a la paga extra completa, pero tendrá que reclamarla.

En relación con el plus de asistencia, este puede ser una fuente de discriminación según que ausencias incluya o excluya para generarlo (maternidad, huelga...).

Así hay convenios que simplemente indican que “se devenga por cada día efectivo de trabajo” (CC ferralla) pero no dice que ausencias no afectan al devengo de este plus. Por tanto ahí queda la duda.

En cambio el CC de de marroquinería, cueros repujados y similares para establecer lo que llaman el plus de presencia señala claramente que no se tendrán en cuenta las ausencias de la empresa derivadas de: maternidad, paternidad, huelga legal, lactancia y los permisos que el convenio contempla en el art. 54 (básicamente los del art. 37 ETT). Este convenio es por tanto correcto y así deberían explicitarlo todos.

El Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CC asistencia y educación infantil), lo devengan aquellos trabajadores que realicen un determinado número de horas de formación organizada por la empresa o autorizada por ella. Pues bien, este complemento también puede llegar a ser discriminatorio, dependiendo de cómo esté organizada, planteada, y en qué horario se produzca esa formación. Dependiendo del tiempo, de si solo se oferta a trabajadores a tiempo completo y no a tiempo parcial, etc., es posible que las mujeres no puedan acceder a esa formación, y por tanto tampoco a ese complemento, con lo que se producirá una doble discriminación. Por una parte se pierde formación y por otra se pierde salario y lo que es peor, posibilidades de desarrollo profesional.

En relación con determinados complementos salariales funcionales, el CC de la ONCE, establece un complemento de evaluación de destino. Este complemento retribuye “aspectos relacionados con un determinado puesto de trabajo que lo diferencian y sitúan por encima

de los comprendidos en el grado organizativo que da lugar a su nivel retributivo base... Los trabajadores que perciban este complemento vienen obligados, por razón de la naturaleza del puesto, a desempeñar su trabajo en régimen de libre y plena disponibilidad”

Este complemento puede resultar claramente discriminatorio, por una parte, porque no retribuye la productividad, sino la presencia. Una vez más, los agentes sociales no son capaces de darse cuenta, de que no es necesario estar muchas horas en la empresa, sino que lo importante es ser efectivo el tiempo que se está. Sería mucho mejor que la ONCE contemplara complementos de cantidad o calidad del trabajo que un complemento como el comentado. Este tipo de organización del trabajo, pueden suponer una importante fuente de discriminación para la mujer que desea compatibilizar trabajo y familia, y también para cualquier otro trabajador, que quiere ser igualmente eficaz y con tiempo. La razón de la existencia de este tipo de complementos, por tanto, pueden suponer un techo de cemento al desarrollo profesional de la carrera de la mujer, y por tanto ser causa de sus menores salarios.

También hay complementos que aparentemente son neutros pero que pueden llegar a causar discriminación:

Así, por ejemplo, los complementos de prolongación de jornada, complemento de jornada partida, de disponibilidad horaria (CC del personal laboral de la Administración General del Estado); o el de Jornada partida en el CC ONCE (250 euros mensuales), por citar algunos ejemplos.

El problema es que este tipo de complementos, también, son necesarios para que la empresa funcione y sea competitiva. La administración tiene que atender al público por la tarde y por tanto tendrá que haber trabajadores que lo atiendan, y lo mismo en otras empresas.

Además en momentos como los actuales, es necesario trabajar más, sin que ello tenga que implicar sin más, más horas para todos. Lo que puede implicar una nueva reorganización de los recursos, más flexibilidad. Por tanto es necesario conjugar intereses empresariales, totalmente legítimos y necesarios para que las empresas funcionen, con los intereses de los trabajadores y sobre todo hay que plantear las retribuciones para que remuneren trabajo de verdad.

Otros complementos como el de “Trabajo a domicilio” (CC marroquinería, cueros repujados y similares) que retribuye a destajo y solo tiene en cuenta el SB convenio (no otros complementos). Una vez más, habría que ver quien trabaja a domicilio para saber si puede ser discriminatorio o no (mayoría de mujeres, y por tanto son ellas las que cobran menos).

Por último, el complemento de antigüedad, también puede ser una fuente de diferencias salariales, en cuanto que es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres, en lugar de mujeres, y por lo tanto cobren más que las mujeres, por ese concepto. Se trata de una discriminación de difícil solución y que se irá corrigiendo con el tiempo, ya que si los hombres llevan más tiempo eso no se puede cambiar, aunque si se puede tender a reducir las retribuciones por este concepto. Como por otra parte parece que se está haciendo, se tiende a que la antigüedad sea un complemento residual.

2. Conclusiones.

Todavía es necesario revisar algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación. Hay que fomentar una mejor organización de los recursos, hay que ser conscientes que es mejor la flexibilidad horaria y el trabajo eficaz durante las horas de presencia, que determinados pluses que premian la presencia sin más. Hay que revisar los sistemas de retribución variable para cerciorarse de que no afecten a trabajadores con jornadas reducidas por maternidad...

Por otra parte hay complementos que pueden ser necesarios, jornada partida, disponibilidad, prolongación de jornada..., pero antes de fijarlos será necesario revisar si realmente son necesarios, si existen otras alternativas, si pueden establecerse unos turnos con menos personas (a lo mejor se exigían 10 en jornada de tarde y con 3 es suficiente...). Lo que no podemos incurrir es en el error de pensar que cualquier complemento que retribuya determinados ampliaciones de la jornada, u horarios específicos... tiene que ser discriminatorio porque sí, ya que corremos el riesgo de que nuestras empresas pierdan, aún, más competitividad.





CAPÍTULO IV

Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar

M^a Luisa Molero Marañón
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
URJC

Sumario: I. la orientación deseable de las medidas de conciliación en la negociación colectiva. II. Un espacio propio para la conciliación en la negociación colectiva decisivamente condicionado por el texto legal. III. El reducido alcance de las responsabilidades familiares como factor de ordenación relevante en la ordenación del tiempo de trabajo.

I. La orientación deseable de las medidas de conciliación en la negociación colectiva.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, es la primera norma que introduce la noción de conciliación en el ordenamiento laboral, iniciándose con su aprobación un largo proceso que llega a nuestros días en el que el legislador social comienza a prestar atención a la problemática jurídica que genera a diario la tensión entre familia y trabajo. Con posterioridad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lleva a cabo relevantes modificaciones en este terreno; no obstante, una de las más relevantes es la que introduce la noción de corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación con el objetivo esencial de involucrar en mayor medida al hombre en las tareas de cuidado y atención a los familiares. Ahora bien, si contemplamos en una visión general ambos textos legales se comprueba con facilidad que el enfoque normativo ha sido siempre el mismo e idéntico. El objetivo prioritario que ha regido la ordenación de la conciliación laboral es el de conceder a las personas trabajadoras “tiempo” de su vida laboral para que lo traslade y dedique a atender a sus obligaciones de cuidado de familiares. De este modo, la Ley de Conciliación de 1999 configuró todo un cuadro de alternativas para la atención y cuidado de dicha responsabilidades que resulta sustancialmente mejorado por la Ley de Igualdad de 2007. En suma, con la aprobación de ambas Leyes se instala en el ordenamiento laboral todo un cuadro normativo que relaciona un sinnúmero de derechos de suspensión de contrato, de reducción de jornada, permisos retribuidos y excedencias por razones familiares, que si algo tienen en común es la posibilidad de otorgar

tiempo de trabajo, de forma remunerada o no, para que el trabajador y trabajadora puedan atender sus obligaciones de cuidado a sus familiares, reduciendo el período de tiempo que dedican a sus obligaciones laborales.

La racionalidad que subyace a dicha opción de política-legislativa responde a la profunda convicción de que la disciplina actual sobre el tiempo de trabajo es la máxima responsable para que las personas trabajadoras puedan hacer efectiva su conciliación, hasta el punto de erigirse en una condición esencial o determinante para feminizar determinados sectores productivos o grupos profesionales por entero. La perspectiva legal resulta siempre orientada a salirse de la jornada de trabajo o, incluso, del mercado de trabajo, no favoreciendo dicho enfoque jurídico la integración y permanencia de la mujer trabajadora en el ámbito laboral, que es la que de forma abrumadora utiliza dichos permisos y licencias que le brinda la ordenación laboral para ejercer su derecho a la conciliación. La empleada resta de su tiempo de trabajo de forma parcial o permanente, horas, días o años para dedicarse a la familia, resultando mucho más excepcional su utilización por parte del hombre, ahondando en esa visión feminizada de la conciliación entre la vida familiar y profesional frente a la que los textos legales nacionales y, también, comunitarios tratan de corregir.

Como ya tuve ocasión de advertir, la orientación del legislador en este terreno no debe quedar reducida al avance y mejora del régimen jurídico de las licencias preexistentes, sino que deben abrirse camino las acciones dirigidas a tener en cuenta en la ordenación del tiempo de trabajo las responsabilidades familiares del trabajador, sin necesidad de restar tiempo de trabajo al asalariado y, consecuentemente, dedicación y compromiso en su prestación laboral. El cambio de orientación se debe centrar en facilitar al trabajador con responsabilidades la elección del tiempo de ejecución de su prestación laboral, admitiéndole

dose su adaptación siempre que sea posible, mientras persista la situación de necesidad. Dicho factor debe introducirse como criterio especialmente relevante y preceptivo en la regulación convencional del tiempo de trabajo; ahora bien, a la vista de la experiencia negocial el legislador debería haber realizado una apuesta mucho más clara y contundente de este principio regulador, introduciendo directamente derechos de flexibilidad horaria o configurando derechos o preferencias concretos a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares, no confiando en que la negociación colectiva llevará a cabo dicho cambio, cuando sea posible [art. 34.8 ET].

Como expuse en su momento, y habiendo transcurrido el tiempo suficiente para que la negociación colectiva hubiera podido reflejar en su articulado dicha nueva orientación que de forma tímida preconiza el texto legal, son muy escasas las reglas convencionales que siguen esta nueva visión de la conciliación. La tónica general en la muestra de convenios colectivos – a diferencia de los planes de igualdad – es seguir anclada en la orientación tradicional de conceder tiempo al trabajador para dedicarlo a su vida personal y familiar, siguiendo en este terreno de forma especialmente acusada las directrices que inspiran la ordenación legal. Consecuentemente, en nuestra opinión el cambio de rumbo en este marco debería haber venido liderado por el texto legal, sin presuponer que serán los interlocutores sociales los que llevarán a cabo por sí mismos el cambio de orientación normativa. Dicha conclusión en todo caso admite algunos matices, puesto que se muestra con mayor contundencia en los convenios sectoriales negociados a nivel estatal y se suaviza en los escasos convenios de empresa de la muestra, siendo una significativa excepción los convenios del empleo público en los que las medidas de conciliación tradicionales se combinan con otras medidas en las que la conciliación se logra a través de acciones de distinta naturaleza y de mayor efectividad en una conciliación de largo alcance. A la vista de

este enfoque, y tras el estudio de la muestra de la negociación colectiva acordada en el año 2009-2010, se pueden extraer las siguientes conclusiones que procedemos a analizar.

II. Un espacio propio para la conciliación en la negociación colectiva decisivamente condicionado por el texto legal.

En una aproximación general, se puede constatar que las medidas relativas a la conciliación tienen un lugar y espacio propio dentro de la negociación colectiva. No obstante, su localización dentro del articulado del convenio reviste muy diversos encuadramientos. En algunos convenios colectivos, hay una regla jurídica o un título denominado “Conciliación de la vida laboral y familiar” (art. 35 CC Centros de Asistencia y Educación Infantil) o “Armonización de la vida laboral y familiar” (art. 40 CC Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública), en la que de manera aleatoria se integran algunos o todos de los tradicionales o clásicos derechos de conciliación –suspensión, permisos, reducción o excedencias– y en otros supuestos, dichos derechos se incluyen dentro de un apartado genérico relativo a las condiciones de trabajo o condiciones laborales, abriéndose secciones específicas para licencias y permisos o suspensiones y excedencias (CC Industria de Calzado), o se enuncian capítulos separados para licencias, permisos y excedencias (CC Conservas vegetales, CC ONCE y su personal) o, finalmente, también es relativamente frecuente incluir esta clase de derechos dentro del capítulo relativo a la jornada o al tiempo de trabajo (CC Aparcamientos).

Ahora bien, su enunciado, de una u otra forma, ha logrado ocupar un espacio propio dentro de la negociación colectiva, ya sea sectorial, a nivel estatal u autonómico, ya sea a nivel de empresa, incluyendo su referencia en el plan de igualdad donde las medidas de conciliación han encontrado un espacio más significativo, tal y como se verá en el próximo apartado.

No obstante, pese a que dentro del contenido de los convenios colectivos se incluyen los clásicos derechos, la diversidad sistemática dentro de su articulado también resulta la señal de identidad, pudiendo encontrarse las medidas de suspensión del contrato, permisos o licencias y excedencias y derechos de reducción de jornada, tanto dentro del título relativo a las medidas de conciliación como en capítulo separado, sin que dicha materia tenga un tratamiento en absoluto uniforme. Da la impresión de que los agentes sociales no conocen con precisión cuál es el contenido que integran los derechos de conciliación.

Atendiendo a su concreto contenido, en un balance general se puede indicar que dentro de la muestra de convenios examinada, prácticamente la totalidad de los productos negociales analizada se refieren de forma conjunta o dispersamente a todos y cada uno de los derechos de conciliación previstos por el ET. O dicho de forma más precisa, en la integridad de los convenios colectivos analizados se pueden encontrar previsiones acerca de permisos y licencias (art. 37.3 y 4, 4 bis ET), derechos de reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 37.5 ET), suspensiones de contrato por maternidad y paternidad (art. 48 y 48 bis ET) y excedencias familiares (art. 46.3 ET). A este respecto, se ha de llamar la atención como numerosos pactos transcriben idénticamente la ordenación del ET, sin introducir modificación alguna en todos o alguno de los derechos de conciliación (art. 40 CC Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, arts. 65 y 66 CC Aparcamientos, art. 21 CC Agencia de Viajes, art. 35 y 46 CC Centros de Asistencia y Educación Infantil, art. 27 CC Industria del calzado), reproduciendo literalmente las previsiones estatutarias, actualizando como más su contenido de acuerdo a las novedades legales recientemente introducidas, como la ampliación de la suspensión de paternidad en el caso de las familias numerosas hasta veinte días (arts. 65 y 66 CC Aparcamientos) o incluyendo la futura ampliación proyectada para la suspensión por paternidad que lo extiende desde el 1 de enero de 2011 hasta cuatro semanas (art. 48 CC Centros de Asistencia y Educación Infantil).

En otros convenios colectivos, las cláusulas pese a seguir fielmente las disposiciones estatutarias, se atreven a introducir ciertas variaciones que mejoran la regulación legal. Desde esta perspectiva, es relativamente frecuente que los convenios amplíen la duración de los períodos de disfrute previstos legalmente para los distintos derechos. De este modo, dicho incremento se produce en el caso de los días de permiso retribuido disponibles para los trabajadores “en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad”, aumentándose la duración a tres días (art. 38 CC Grandes Almacenes, art. 26 CC Universidades Privadas, art. 34 CC General de Ferralla), cuatro días (art. 22 CC Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, art. 34 CC ONCE y su personal), cinco días naturales por nacimiento de hijos y seis días naturales por enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente (art. 19 CC Agencia de Viajes), hasta llegar a diez días por nacimiento, adopción o acogimiento y tres días en caso de muerte, enfermedad u hospitalización por cónyuge o pareja de hecho acreditada o familiar en primer grado (art. 47 III CC Único del personal laboral de la Administración General del Estado); todo ello, en lugar de los dos días que establece el texto legal.

En esta misma dirección de ampliar los períodos de duración de los derechos de conciliación por la negociación colectiva, se puede encontrar algún convenio aislado que incrementa la suspensión por maternidad en un período de dos semanas (art. 34 CC ONCE y su personal), aunque tanto en esta suspensión como en la de paternidad, la negociación colectiva en su mayoría reproduce las previsiones legales, sin establecer modificación alguna. Por mencionar alguna que ha de entenderse aislada dentro de la muestra, algún convenio establece la obligación de preavisar al empresario en el caso de la suspensión por paternidad y se le reduce las posibilidades de su utilización, al indicar que deberá disfrutarse a continuación del permiso o la suspensión

compartida, cuando el texto legal brinda más alternativas (art. 31.2 CC Industria de Calzado).

Por el contrario, más frecuente es la ampliación de la duración en el caso de las excedencias familiares, equiparando la excedencia por cuidado de hijos a la de cuidado de familiares hasta el segundo grado, pudiendo ser disfrutadas ambas por un período de tres años (art. 38 CC ONCE y su personal, art. 37 CC General Ferralla), o más excepcional resulta el convenio que incrementa igualmente la de descendientes hasta cuatro años (art. 40 CC Grandes Almacenes).

Dentro de estas mejoras, también existen cláusulas que avanzan sobre la disciplina legal puesto que aumentan al colectivo de sujetos protegidos, como sucede en el caso del derecho de reducción de jornada por guarda legal, al incrementar la edad del sujeto protegido de ocho a diez años (art. 37 CC ONCE y su persona; art. 40 XVI CC Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, art. 44 CC Grandes Almacenes), o mejoran los efectos que conllevan las excedencias familiares al establecer el derecho de reserva de puesto de trabajo durante todo el período de la excedencia, y no solamente al finalizar el primer año (art. 42 y 43 CC Centros de Asistencia y Educación Infantil, art. 39 CC Conservas Vegetales, art. 37 CC General Ferralla).

Al margen de dichas mejoras sobre la regulación legal, a lo largo de toda la muestra de convenios se pueden encontrar algunas reglas convencionales que son novedosas respecto al texto legal, en especial, en el ámbito de los permisos o licencias retribuidas. Dentro del plural y variado campo que abarcan los permisos es preciso reseñar como cláusulas más innovadoras las que incorporan licencias retribuidas no contempladas por el texto estatutario, avanzando y ampliando, significativamente las posibilidades de conciliación, al no mermar la retribución del trabajador que las solicita. Ahora bien, desde una valoración de conjunto se ha de poner de relieve que son cláusulas aisladas dentro del

campo de la conciliación que, además, en ocasiones son previsiones incitadas por la propia ordenación legal. En este sentido, cabe destacar que la invitación del legislador estatutario a la negociación colectiva con el fin de que posibilite la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia ha sido acogida de forma generalizada por los convenios colectivos [art. 37.4 ET], fijándose a este respecto muy distintas posibilidades en relación al número de días a disfrutar. De este modo, se ha traducido el derecho en el disfrute de un permiso de 20 días naturales (art. 27 Universidades Privadas) o de 14 días laborales (art. 19 CC Agencia de Viajes), pero en cualquier caso en la reglamentación del permiso por lactancia se establece dicha alternativa a favor tanto del padre como de la madre trabajadora, siendo también muy generalizada la cláusula que equipara para la utilización de los derechos de reducción de jornada y de los permisos a las parejas de hecho respecto al matrimonio (art. 36 CC General Ferralla, art. 79 CC Conservas Vegetales; art. 63.4 CC Aparcamientos; art. 19 CC Agencia de Viajes).

Siguiendo con las novedades más relevantes en el ámbito de los permisos, resulta relativamente habitual dentro de la negociación colectiva la fijación de un permiso retribuido para asistir a la consulta médica, ya sea en toda clase de ambulatorios médicos, ya sean solo de la Seguridad Social o incluidos los privados, debiendo acreditarse mediante volante del facultativo y permitiéndose cuando no sea posible realizar la consulta fuera de la jornada laboral (art. 63 CC Aparcamientos, art. 38 CC Grandes Almacenes, art. 34 CC ONCE y su personal); limitándose en algunos convenios el número de horas disponibles para dicho permiso a 20 horas anuales (art. 35 CC Conservas Vegetales) o a 16 horas anuales (art. 27 CC Industria de Calzado) o a 6 horas anuales (art. 38 CC Grandes Almacenes). También dentro de los permisos es relativamente frecuente la posibilidad del permiso para acompañar a familiares a la consulta médica, ya sean descendientes o personas dependientes o discapacitados (art. 63 CC Aparcamientos, art.

34 CC ONCE y su personal, art. 38 CC General Ferralla, art. 47 III CC Único personal laboral de la AGE), o derecho a ausentarse para asistir a la técnicas de fecundación asistida por el tiempo indispensable y con justificación (art. 34 CC ONCE y su personal), o igualmente para realizar los trámites de la adopción internacional (art. 27 CC Industria de Calzado, art. 38 CC General Ferralla, art. 63 CC Aparcamientos).

Más excepcionales, son los permisos que permiten ausentarse el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de 8 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa (art. 38 CC General Ferralla) o 5 días para asuntos particulares (art. 35 CC ONCE y su personal) o para asistir y acompañar a clases de preparación al parto (art. 35 CC Centros de Asistencia y Educación Infantil), o el derecho también de ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones del centro de educación especial en caso de descendientes discapacitados o acompañarlo si recibe apoyo en el ámbito sanitario (art. 47 III CC UNICO para el personal laboral de la AGE).

En resumen, la negociación colectiva en este ámbito prevé circunstancias adicionales a las dispuestas en la Ley que permiten la ausencia del trabajador unas horas o unos días, sin disminución de su salario, con el fin de que pueda atender todo un conjunto de deberes y obligaciones ordinarios ligados al cuidado y atención de los familiares, facilitando la conciliación de la vida profesional con la personal.

III. El reducido alcance de las responsabilidades familiares como factor de ordenación relevante en la ordenación del tiempo de trabajo.

Al margen de los derechos de conciliación tradicionales más arriba referenciados, como se sabe, una de las novedades más relevantes que introdujo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, fue atribuir al trabajador la posibilidad del derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar con la profesional (art. 34.8 ET). Ahora bien, el reco-

nocimiento legal de dicho derecho no era pleno, sino que quedaba en parte subordinado a la labor de concreción o especificación que se realizase por parte de la negociación colectiva, adquiriendo la fuente colectiva en este terreno un papel especialmente relevante para que dicha novedad alcanzara un verdadero sentido. Pues bien, a la vista de las previsiones convencionales se concluye que en este concreto marco queda todavía un amplio campo de actuación, siendo muy reducidas las cláusulas negociales que reconocen el derecho de conciliación como derecho que puede modular la distribución de la jornada, a diferencia de lo que sucede en los planes de igualdad en que dicha alternativa figura mucho más contemplada que en los convenios colectivos, en el que solo hemos podido encontrar contadas disposiciones, destacando en la muestra el convenio colectivo suscrito para la AGE.

De este modo, es en este convenio donde se instituye un derecho de flexibilidad horaria, que atribuye la posibilidad de flexibilizar en una hora en el horario fijo de jornada “para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado por consanguinidad”, o, también, previa autorización del responsable de la Unidad conceder “la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y familias monoparentales” (art. 38.5 III CC UNICO para el personal laboral de la AGE).

En otros casos, los agentes sociales remiten dicha posibilidad de horario flexible de un máximo de 30 minutos al inicio de cada jornada con recuperación en la misma semana, “con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral”, al pacto entre los representantes de los trabajadores y la dirección de cada centro, atendiendo a su necesidades organizativas. Alternativa que podrá ser incrementada hasta una hora, cuando se acrediten situaciones personales o familiares de necesidad, siempre que lo permita la

dirección y lo autorice la Dirección General de la ONCE (art. 27 XIV ONCE y su personal).

La duración de la jornada también ha sido objeto de atención por los interlocutores sociales con el fin de adaptar el quantum, sin vincular su reducción a los condicionantes que impone el texto legal, cuando se prevé para atender responsabilidades familiares, mejorando los requisitos o reglas de la ordenación estatutaria. De esta forma, en algunos convenios colectivos se establece la posibilidad de reducción de la jornada, incrementando el régimen de retribuciones que corresponde conforme a la regla de proporcionalidad, hasta el punto que se prevé en el marco de las relaciones de empleo público la posibilidad de reducir un 50 por 100 de jornada laboral “para atender a un familiar de primer grado por enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes” percibiendo la totalidad de su retribución o, también, se establece dicha opción, sin vincularlo específicamente a las responsabilidades familiares, pero mejorando el régimen de retribuciones, al fijar la posibilidad de desempeñar una jornada ininterrumpida de 5 horas con una retribución del 75 por 100 (art. 38 III CC UNICO para el personal laboral de la AGE).

Finalmente, con respecto a la duración de la jornada, existen algunos convenios que prevén distintas posibilidades para la prolongación de la jornada, pero limitando su exigencia a determinados supuestos directamente vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, se prevé la posibilidad de la prolongación de la jornada consecuencia de su distribución irregular, pero se impide su aplicación “a quienes cuiden a menores de ocho años, embarazadas o en período de lactancia” (art. 59 CC Aparcamientos), o igualmente se excluye la prolongación del horario de trabajo en los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los balances e inventarios, a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores afectados por una reducción de jornada por guarda legal (art. 33 CC Grandes Almacenes).

Ahora bien, dentro de la ordenación del tiempo de trabajo es sin duda en relación a las vacaciones anuales donde las cláusulas convencionales se muestra más sensibles hacia la conciliación laboral, siendo muy frecuente dentro de la muestra de convenios colectivos que las responsabilidades familiares resulten un factor especialmente relevante para escoger el turno de vacaciones o para atribuir algún tipo de preferencia en la elección del período de disfrute. Exponente de estas cláusulas en las que se otorga un derecho o preferencia de carácter relativo se pueden mencionar las siguientes: se prevé la posibilidad para escoger el turno a los trabajadores con responsabilidades familiares, aunque limitado al número de veces, a la hora de ser ejercitado (art. 45.5 CC III CC Único para el personal laboral de la AGE), o, se establece la preferencia sin más, con el fin de que pueda coincidir con los períodos de vacaciones escolares (art. 38 CC Agencia de Viajes, art. 34 CC Conservas Vegetales), o solamente en caso de discrepancia, se atenderá “a los padres con hijos en edad escolar y a los trabajadores con mayor antigüedad, sin que este derecho preferente, pueda ser ejercido dos años seguidos y estableciendo un orden rotatorio para los años siguientes (art. 30 XIV CC de la ONCE y su personal). Igualmente, prácticamente la totalidad de los convenios colectivos de la muestra consultada recogen en su seno la previsión dispuesta por la Disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la posibilidad de disfrutar las vacaciones en fecha distinta, cuando el período coincida con una “incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 ET”, aunque hayan terminado el año natural a que correspondan, reproduciendo íntegramente el párrafo segundo del artículo 38.3 ET. Finalmente, también cabe mencionar como en algunos convenios se permite expresamente la posibilidad de acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aunque haya expirado el año natural (art. 45.5 III CC Único para el personal laboral de la AGE).



CAPÍTULO V

La violencia de género

Gemma M^a Sobrino González
Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. La nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género. III. El derecho a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género. IV. El derecho a la movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género. V. El derecho a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género. VI. La consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género. VII. El derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.

I. Introducción.

El análisis de la Negociación Colectiva no ha revelado en el pasado una especial atención por parte de los agentes sociales a la particular situación laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género. En anteriores estudios sobre el tratamiento convencional de la violencia de género se revelaba cómo la mayoría de los Convenios Colectivos que incluían previsiones sobre la materia se limitaban a reproducir literalmente el texto legal y solo excepcionalmente se incorporaban medidas novedosas².

La muestra de Convenios Colectivos analizados alcanza a quince, de los cuales el CC para la fabricación de conservas vegetales; el IV CC general de ferralla; y el Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión de Igualdad del III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería no contienen precepto alguno que recoja o aluda a los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esto es, omiten cualquier referencia al tratamiento de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ninguno de los Convenios Colectivos estudiados incluye referencia alguna a la posibilidad de que agresor y víctima sean trabajadores de

la misma empresa ni, por tanto, contemplan medidas de carácter laboral para garantizar la seguridad de la víctima o para, en su caso, determinar las consecuencias laborales de la obligación para el agresor de cumplir una orden de alejamiento -determinando, por ejemplo, si genera un derecho del trabajador a solicitar un traslado o si, por el contrario, puede ser causa de despido objetivo. Un supuesto de estas características se planteó en la STSJ Cataluña de 21 de junio de 2006, AS 340/07-.

Los Convenios Colectivos analizados cuyo contenido recogen cláusulas sobre violencia de género, en líneas generales puede señalarse que no ofrecen un cambio significativo respecto a la tendencia del pasado ya mencionada. De modo que, continúa el predominio de aquellos que se limitan a reproducir de manera literal el texto legislativo [CC estatal para el sector de agencias de viajes (arts. 15, 21 y 22); CC general de aparcamientos y garajes (arts. 48 y 67); CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); CC de grandes almacenes (arts. 13 y 14)], a sintetizar el conjunto de derechos y previsiones legales [CC de la ONCE y su personal (Disposición adicional segunda); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 83); CC de la industria del calzado (art. 30)], o a la mera alusión del “deseo de dejar constancia de la incorporación” al convenio colectivo de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género al cuerpo del convenio colectivo en una simple disposición adicional [CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Disposición adicional octava); CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (Disposición adicional séptima)].

Los referidos Convenios Colectivos recogen los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a través de tres meca-

nismos diferentes; mediante la articulación de una cláusula referida exclusivamente a los citados derechos [CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48: Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género); CC de grandes almacenes (art. 14: Trabajadoras víctimas de violencia de género); CC de la industria del calzado (art. 30: Protección contra la violencia de género); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 83: Violencia de género)]; a través de su inclusión en los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar [CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 40: Armonización de la vida laboral y familiar)]; o bien tratando los citados derechos por separado e insertando cada uno de ellos dentro de la condición laboral correspondiente como una causa más de posible ejercicio del derecho de que se trate. De manera que, la violencia de género se contempla como una causa dentro del artículo referido a la movilidad geográfica; dentro del artículo que recoge la reducción de jornada; dentro del que versa sobre suspensión del contrato; del que alude a la extinción y demás supuestos [CC estatal para el sector de agencias de viajes (arts. 15, 21 y 24); CC general de aparcamientos y garajes (arts. 48, 66 y 67); CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (arts. 32, 41, 43, 54)].

Como se puede observar, la mayoría de los Convenios Colectivos analizados optan por crear un artículo específico sobre violencia de género en el que se recoge el conjunto de derechos que podrán ejercer las trabajadoras que son víctimas de ello. Algunos de los Convenios que recurren a esta técnica dedican un capítulo a cuestiones relacionadas con la igualdad dentro del que incluyen el referido artículo sobre violencia de género, como es el caso del Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Capítulo XV: Igualdad de Condiciones) y del Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid,

Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Capítulo XI: Igualdad de trato entre mujeres y hombres). A este respecto, cabe destacar lo positivo que resulta regular las cuestiones de violencia de género en un artículo concreto que anuncie su contenido y más aún dentro de un capítulo relativo a materias de igualdad de género. La disposición de dichas materias ajustándose a esta técnica favorece su detección y localización, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocer los derechos que puede emprender. Esta técnica huye de la dinámica de los convenios colectivos en los que se requiere una farragosa lectura de su texto íntegro para poder vislumbrar dichos derechos, al incorporar cada uno de ellos por separado dentro de cada condición de trabajo. Ciertamente, este último método resulta más sencillo a la hora de trasladar el contenido de la ley al texto del convenio colectivo, y más aún cuando dichos convenios se limitan a remitirse al precepto estatutario concreto que regula cada supuesto determinado sin más. Si bien, es importante destacar la necesidad de crear textos de fácil lectura y comprensión para aquellos a quienes van dirigidos y más aún cuando se trata de materias cuya finalidad trata de proteger a colectivos que sufren algún tipo de represión que les impide tratarlo con naturalidad. Habitualmente la mujer víctima de violencia de género no acostumbra a pedir asesoramiento o ayuda de manera abierta; por lo que, si el texto inicial que va a consultar en su soledad y desesperación, esto es: el convenio colectivo, le resulta amigable, posiblemente accederá con mayor rapidez a los mecanismos que pone a su disposición el legislador para alejarla de las agresiones que está sufriendo. Por consiguiente, el convenio colectivo debería ser un aliado de la víctima de violencia de género que le facilitase el camino para encontrar la fórmula que le ayude a salir de su situación. Y esto se consigue construyendo artículos específicos sobre la materia, en la línea de los mencionados.

² Como pone de manifiesto PUEBLA PINILLA, A. de la: "Violencia de Género", en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), CINCA, Madrid, 2009, p. 276.

Ninguno de los convenios colectivos que aluden a los derechos reconocidos por la LOVG a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género ofrece una previsión completa de los mismos.

En todos ellos se observan carencias de manera que siempre falta por recoger alguno de los referidos derechos, llegando incluso a ocurrir que el convenio colectivo se limite a citar únicamente alguno de ellos. Tal es el caso del Convenio Colectivo estatal para las empresas de publicidad, que se limita exclusivamente a recoger la nulidad del despido de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos (Anexo III que recoge el cuadro esquemático de derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras según la Normativa Laboral), sin hacer alusión alguna al contenido de los restantes derechos o a su simple enumeración. La sistemática de este Convenio Colectivo es un tanto curiosa no solamente por la carencia de la gran mayoría de los citados derechos; sino por recoger únicamente el referido a la nulidad del despido que es precisamente el gran ausente en los restantes convenios colectivos.

II. La nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Efectivamente, la nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos tan solo aparece recogida en tres de los convenios colectivos analizados: el CC general de aparcamientos y garajes (art. 63); el CC estatal para las empresas de publicidad (Anexo III); y el CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 83). Los dos primeros convenios incluyen dicha nulidad del despido en preceptos dedicados a la extinción del contrato, mientras que el convenio colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La

Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia lo refiere dentro del precepto que contiene todos los derechos previstos para las víctimas de violencia de género.

Estos tres convenios colectivos se limitan a transcribir el contenido del la LOVG y por consiguiente desaprovechan la oportunidad de poder ampliar la limitada garantía de este derecho, que no da cobertura a los supuestos de las trabajadoras que pretenden hacer uso de los derechos laborales derivados de su condición de víctimas de violencia doméstica. La negociación colectiva podría remediar el olvido del legislador de proteger la premisa mayor, la situación crítica de ser víctima de violencia doméstica por sí misma considerada. Puesto que queda fuera de las previsiones normativas el despido de la trabajadora víctima de violencia doméstica por el hecho mismo de serlo, que no hubiera reunido aún necesidad de ejercitar alguno de los derechos novatorios que la LOVG le reconoce o que no haya obtenido todavía la documentación que acredite su condición de víctima, el convenio colectivo podría proteger también esta situación. Por el contrario, la tendencia de la negociación colectiva de mantener el contenido literal de la Ley supone una desprotección que facilita la posibilidad de que el empresario insolidario pueda proceder a despedir a la trabajadora víctima de malos tratos antes de que comience a ejercer acción alguna en demanda de los derechos laborales que le otorga la LOVG, escapando así de la declaración de nulidad prevista en el art. 55.5.b) del ET. Aunque, si bien es cierto, dicho despido encontraría cobertura en la regla general del Párrafo Primero de dicho precepto en relación con el art. 17 de la misma norma estatutaria. De forma que, el despido de la trabajadora maltratada, aún cuando no hubiera ejercitado los derechos laborales conferidos por la LOVG, constituiría una actuación empresarial de discriminación por razón de sexo acorde con el art. 14 CE. Por

lo que, finalmente el despido sería declarado igualmente nulo al ser considerado antijurídico por discriminatorio en razón del género.

III. El derecho a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.

Otro derecho que apenas es referido en los convenios colectivos estudiados es el que permite a la trabajadora extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Los convenios colectivos que lo recogen son solo tres: el CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Disposición adicional octava); el CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); y el CC de grandes almacenes (art. 14). El primer convenio se limita a enumerar esta posibilidad y ha referido su aplicación a lo dispuesto en la LOVG; y los otros dos convenios reproducen el contenido literal de la LOVG en esta materia. Ninguno aporta nada nuevo a lo ya dispuesto por la LOVG refiriéndose únicamente a la posibilidad de ejercer este derecho. Por consiguiente, la negociación colectiva no realiza ninguna mejora al respecto y no contempla la posibilidad de que la trabajadora víctima de violencia de género pueda tener derecho a una indemnización por la resolución de su contrato de trabajo. Una medida económica que podría facilitar la situación de la víctima que se ve avocada a renunciar a su puesto de trabajo para salir de la situación personal que esta atravesando.

IV. La movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

En dinámica opuesta a la escasa consideración de la nulidad del despido y de la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en los convenios colectivos de análisis, se encuentran el derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y el dere-

cho al traslado o al cambio de centro de trabajo. Estos derechos son observados en la cuasi totalidad de los convenios colectivos de manera que, en referencia a la movilidad geográfica el único que no lo contempla es el CC estatal para las empresas de publicidad. Los restantes convenios colectivos recogen este derecho reproduciendo literalmente o de forma abreviada el contenido de la LOVG sin que se pueda señalar alguna aportación significativa al respecto. Si acaso nombrar la incorrecta ubicación de este derecho en el CC colectivo estatal para el sector de agencias de viajes.

Puesto que, en lugar de aparecer recogido en el art. 13, específico sobre movilidad geográfica, se regula en el art. 15 dedicado a la jornada y al horario. Algo desconcertante e incomprensible que dificulta al trabajador la localización del derecho.

Como consecuencia de la tendencia de los convenios a copiar sin más el contenido de la LOVG, se mantiene vivo el problema sobre el modo de ejercer el “derecho preferente” de la trabajadora víctima de violencia de género a ocupar un puesto de trabajo vacante.

Puesto que el legislador atribuye este mismo “derecho preferente” a diferentes colectivos de trabajadores (como, por ejemplo, los trabajadores excedentes por cuidado de hijos; los trabajadores recuperados tras la declaración de incapacidad permanente total o absoluta; o las trabajadoras que precisan un cambio de puesto de trabajo que venga exigido por una situación de riesgo para el embarazo), el problema surge cuando el volumen de plazas vacantes en la empresa es inferior al número de trabajadores con derecho preferente que quieren acceder a ellas.

A este respecto, la norma no establece ningún orden de prelación que resuelva la cuestión.

De manera que, ante tal ausencia de criterios ordenadores parece razonable defender que la prioridad absoluta la tienen los incapacitados recuperados, en la medida en que el artículo 2.2 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, impone una solución categórica cuando ordena que “Los trabajadores que hubieren cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte a su capacidad laboral”. Para el resto de las situaciones se debería proceder con suma cautela mediante el análisis individualizado de cada caso. Si bien, no sería descabellado que el convenio colectivo estableciese algún tipo de orden de prelación no discriminatoria y argumentada correctamente, no solamente para los supuestos de concurrencia de trabajadores de diferentes colectivos con el mismo “derecho preferente”, sino también para los casos en que concurren varias mujeres trabajadoras víctimas de violencia doméstica solicitando simultáneamente la mencionada movilidad geográfica.

V. El derecho a la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, el único convenio colectivo que no lo contempla es el CC estatal para las empresas de publicidad. Sobre la forma en que recogen este derecho los convenios colectivos analizados cabe señalar que no hay aportaciones significativas puesto que la mayoría de ellos reproducen el contenido de la LOVG literalmente o de manera simplificada. Únicamente cabe destacar la extraña ubicación de este derecho en el contexto general de algunos con-

venios colectivos. Tal es el caso del CC general de aparcamientos y garajes, cuyo art. 66 versa sobre la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo basada en dos tipos de causas posibles: A) Maternidad y B) Paternidad. El epígrafe que alude a la maternidad recoge los supuestos con ella relacionados ya anunciados en la causa de suspensión del apartado d) del art. 45.1 ET (maternidad -biológica, adopción y acogimiento-, hospitalización y discapacidad de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia) a los que añade la violencia de género (a pesar de estar contemplada en el apartado n) del mismo precepto estatutario). Es decir, este convenio colectivo encuadra la suspensión por violencia de género dentro del listado de causas ligadas a la maternidad, cuando el ET las separa claramente puesto que no guardan ningún tipo de conexión. En este caso, lo correcto habría sido elaborar un tercer apartado en el mismo precepto dedicado exclusivamente a la violencia de género, en lugar de añadir esta causa independiente de suspensión del contrato de trabajo a la maternidad.

También cabe resaltar el CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado y la curiosa confusión de denominación observada en el Capítulo XI dedicado a la suspensión y extinción del contrato de trabajo. Este capítulo regula por una parte la suspensión con reserva del puesto de trabajo (art. 53) y por otra la excedencia voluntaria (art. 54). El precepto dedicado a la suspensión enumera uno por uno los supuestos contemplados en el art. 45 ET salvo el que alude a la violencia de género. De manera que, este convenio colectivo extrae la violencia de género de entre los supuestos posibles para suspender la relación laboral y lo convierte en una causa de excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo. Esta alteración resulta un tanto extraña, máxime cuando el convenio se limita a reproducir lo expuesto en la Ley pero en lugar de hacerlo en el precepto sobre suspensión, lo incluye en el dedicado a la excedencia voluntaria.

Respecto a este convenio colectivo, también cabe destacar una serie de importantes mejoras que introduce sobre la materia. Por una parte, el art. 55 señala la consideración del tiempo que dure la referida “excedencia voluntaria” por violencia de género a efectos de antigüedad y promoción en la empresa. Y por otra, el art. 54 recoge el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones salariales durante los dos primeros meses de la referida “excedencia”. Estas previsiones, únicamente observadas en este convenio colectivo, son sumamente valiosas. Puesto que, respecto a la primera de ellas, aunque el legislador considera el tiempo que dure dicha suspensión como período de cotización efectiva de cara a las prestaciones futuras de la Seguridad Social y del desempleo, nada dice respecto al cómputo de la antigüedad durante dicho período abriéndose todo tipo de interpretaciones. Y, en cuanto a la segunda, aunque la LOVG establece que la citada suspensión genera el derecho a la prestación por desempleo, es de agradecer la generosidad de este convenio colectivo de mantener simultáneamente el sueldo de la trabajadora durante los dos primeros meses de su duración. Sin duda alguna, cuanto mayor sea la cobertura de las necesidades retributivas de la víctima de violencia de género menor será la dependencia de su agresor.

Pero llama la atención que este convenio no prevea la misma fórmula para el supuesto de reducción de jornada por la misma causa, que conlleva la reducción proporcional del salario y sin embargo adolece del reconocimiento legal de derecho a la prestación por desempleo equivalente. La reducción de jornada de la víctima de violencia de género es un supuesto que queda vacío, descubierto y sin garantía retributiva respecto a la proporción de jornada de trabajo que queda reducida. Por consiguiente, quizás hubiera sido más apropiado que este convenio hubiera dirigido el mantenimiento de los salarios a los

casos de reducción de jornada, puesto que están más necesitados. Pero no solamente se omite tal consideración, sino que el propio convenio (como se señala mas adelante) obvia totalmente este supuesto.

VI. La consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género.

En lo que se refiere al derecho a la consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se observa como los convenios colectivos que lo contemplan [CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); CC de grandes almacenes (art. 14); CC de la industria del calzado (art. 30); CC de la ONCE y su personal (art. Disposición adicional segunda); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 83); CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 41)] establecen la necesidad de acreditar la circunstancia que lo motiva mediante el correspondiente informe de los servicios sociales de atención o servicios de salud. De manera que se mantiene la tendencia señalada en la LOVG que pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses.

La reproducción idéntica o cuasi literal de la norma al respecto provoca que dichos convenios colectivos tan solo justifiquen las faltas debidas única y exclusivamente al deterioro físico o psicológico que sufre la víctima y no a la causa que lo provoca.

De modo que, la violencia contra la mujer no va a ser el acto en sí que justifique el retraso o la ausencia, sino las consecuencias derivadas de ésta. Lo que limita la protección de la mujer al momento en que ya se ha producido la agresión, perdiendo todo carácter preventivo. Cabe destacar, además, que algunos de dichos convenios [CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); CC de grandes almacenes (art. 14); CC de la industria del calzado (art. 30)] tan solo consideran justificadas las faltas de asistencia y no las de puntualidad. La omisión de considerar justificadas las faltas de puntualidad es un tanto llamativa teniendo en cuenta que el texto de estos convenios se limita a transcribir el contenido de la ley.

Por consiguiente se podría considerar que tal omisión se trata de un olvido intencionado y más aún cuando el restante articulado de dichos convenios regula las faltas de puntualidad y las considera como faltas leves o graves según su reiteración, llegando incluso a conllevar una sanción de suspensión de empleo y sueldo del/la empleado/a cuando acumula más de tres impuntualidades superiores a los treinta minutos en un mismo mes. Teniendo en cuenta las circunstancias de la víctima de violencia de género no resulta extraño que las faltas de puntualidad superen los umbrales mínimos permitidos por la empresa, en cuyo caso y a tenor de lo dispuesto en estos convenios colectivos, podría perder su sueldo durante una temporada. En consecuencia, la trabajadora maltratada desconocedora de la protección jurídica prevista para tales casos por la Ley, preferiría ausentarse de la jornada completa en lugar de llegar tarde a su puesto de trabajo para evitar ser sancionada. De modo que, la referida omisión podría provocar un mayor nivel de absentismo laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género forzado por el propio convenio colectivo.

Por último, señalar que ninguno de los convenios colectivos que recogen la medida que se está estudiando aluden a la consideración

remunerada de dichas faltas de ausencia o de puntualidad. Esta circunstancia es un tanto negativa para la víctima, cuya única oportunidad de subsanación de la imprecisión de la LOVG al respecto se encuentra en la negociación colectiva. Y es que, la redacción de la LOVG sobre esta materia ha planteado dudas inmediatas respecto a la remuneración y a la cotización a la Seguridad Social correspondiente con las jornadas de trabajo sin completar ligadas a la medida que se está analizando. La doctrina ha resuelto esta cuestión entendiendo que se trata de supuestos atípicos de suspensión del contrato de trabajo que tienen su origen en el propio artículo 21.4 de la LOVG y que por tanto, no generan derecho a retribución del tiempo por el que se ha faltado o a las irregularidades producidas en la entrada, en la permanencia o en la salida del trabajo. Lo que, consiguientemente, supone la desastrosa consecuencia del descuento de los salarios correspondientes a las ausencias y/o faltas de puntualidad para la trabajadora víctima de violencia doméstica. Salvo que, dichas víctimas encontrasen amparo en algún permiso retribuido; o que adicionalmente pudiera añadirse su retribución mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa o decisión unilateral del empresario. Cosa que no hace ninguno de los convenios colectivos que se han estudiado.

VII. El derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.

En cuanto al derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, de aparente amplitud y flexibilidad, se torna complicado cuando se atiende al tenor literal del artículo 37.7 del ET elaborado por el apartado primero de la Disposición Adicional Séptima de la LOVG. El referido precepto señala textualmente que: “la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiem-

po de trabajo (...)). De donde conviene señalar el reiterado uso disyuntivo del legislador para ordenar las distintas fuentes reguladoras del derecho, referido en primer lugar a la protección “o” a la asistencia social integral; y en segundo lugar, a la reducción “o” a la reordenación del tiempo de trabajo.

Ahora bien, dada la fórmula legal utilizada por la norma mediante la conjunción disyuntiva “o” se puede señalar que se trata de medidas excluyentes la una de la otra donde corresponde a la víctima de violencia doméstica elegir entre las dos posibilidades. En este sentido, se trata de un derecho de carácter laboral subjetivo de la persona que lo ejerce, a quien corresponde valorar realmente su puesta en práctica eligiendo, alternativamente, cual de los dos derechos quiere ejercer. Puesto que según se expresa en la norma no parece posible el ejercicio dual de los mismos: la reducción y la reordenación de la jornada al mismo tiempo.

De los convenios colectivos analizados que contienen este derecho [CC estatal para el sector de agencias de viaje (art. 23); CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Disposición adicional octava); CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 40); CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48); CC de la industria del calzado (art. 30); CC de la ONCE y su personal (Disposición adicional segunda); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Art. 83)] se observa que la mayoría de ellos reproduce el contenido de LOVG y ni tan siquiera hace una regulación separada de cada una de las opciones posibles. Tan solo el CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 48) recoge en apartados diferentes las dos posibilidades en que puede ser ejercido este derecho dándole una regulación que dista mucho de la simpleza que caracteriza a

los restantes convenios colectivos. El art. 40 de este convenio colectivo señala en su apartado primero el derecho a la reducción de la jornada “con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”; y en su apartado segundo, el derecho “a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”.

En cuanto a la reducción de la jornada, este convenio junto con el CC de grandes almacenes (art. 14) y el CC de la industria del calzado (art. 30) son los únicos que ordenan el contenido de la parte de jornada mínima o máxima que puede liberar la mujer afectada por la violencia de género, llenando así el vacío de la LOVG que tan solo hace alusión a la disminución proporcional del salario que conlleva consigo sin señalar restricción alguna a su ejercicio. A diferencia del resto de supuestos recogidos en el mismo precepto estatutario en los que se permite reducir la jornada con una clara delimitación de la fracción a deducir (como es el caso de la guarda legal de menores de ocho años o personas discapacitada cuya reducción ha de estar comprendida entre un octavo y un medio del total de la jornada; o el del nacimiento de un hijo prematuro con necesaria hospitalización en que la reducción será como máximo de dos horas diarias), en este caso el legislador ha preferido omitir su determinación delegándola en la negociación colectiva, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o al acuerdo entre la trabajadora afectada y el empresario.

Cuestión que tan solo se observa en el CC ámbito estatal de gestorías administrativas (que señala una reducción máxima de un tercio y mínima de un medio del total de la jornada); el CC de grandes almacenes (reducción entre un octavo y un medio); y el CC de la industria del calzado (reducción mínima de media hora diaria y máxima de un medio del total de la jornada).

Respecto a la duración de la reducción de la jornada, ninguno de los convenios colectivos estudiados señala nada al respecto y por consiguiente se mantiene el silencio de LOVG sobre esta cuestión. Por consiguiente y como viene señalando la doctrina, se puede entender que será la trabajadora quién determine el momento de dar por finalizada la reducción de jornada y que ésta podrá prolongarse de forma indefinida, mientras concurren los requisitos que la justifican.

En cuanto a la reducción proporcional del salario que implica la reducción de la jornada y que la LOVG no compensa con la ampliación de la prestación por desempleo para este supuesto cabe señalar el importante papel que puede desempeñar la negociación colectiva al respecto. Dicha reducción salarial puede ser mejorada a través de los convenios colectivos de manera que la trabajadora afectada no añada dicho menoscabo a la debilidad económica que habitualmente acompaña a la situación de “ruptura y escape” de su maltratador; o no decida retornar con su agresor en cuanto que puede depender económicamente de él. La negociación colectiva puede establecer el derecho a la reducción de la jornada de trabajo sin aminoramiento del salario para los supuestos en que el sujeto titular acredite ser víctima de violencia doméstica. Y quizás de este modo, se promocionase el uso de esta medida que dadas las negativas repercusiones económicas que la acompañan no es muy utilizada por las víctimas de violencia doméstica que prefieren recurrir a aquellas que mantienen indeleble los ingresos económicos habitualmente percibidos. Si bien, de los con-

venios colectivos objeto de análisis en este estudio no solamente no se hace mención alguna a esta medida sino que, como ya se ha mencionado, el único convenio colectivo que podría preverla (CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado que mantiene el salario durante dos meses en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo) no solo no la observa sino que ni tan siquiera alude a la posibilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan reducir su jornada.

Es más, llama poderosamente la atención que el art. 38 de este convenio prevea diferentes formas de reducción de jornada para distintos supuestos entre los que se encuentra “el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes”; y no haga absolutamente ninguna alusión al caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género que sí ha observado respecto al ejercicio de otros derechos.

En iguales términos se expresa este mismo convenio respecto a la reordenación de la jornada de trabajo cuando señala que “Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales”. Podría entenderse incluido el caso de la víctima de violencia de género en

el último supuesto señalado (conciliación de la vida personal...), pero nuevamente cabe resaltar la no alusión a este colectivo para el ejercicio del derecho a la reordenación de la jornada laboral frente al énfasis con el que se le reconoce a otros.

El resto de los convenios colectivos no realizan ninguna aportación significativa que llene de contenido el ejercicio del referido derecho, salvo el CC de ámbito estatal de gestorías administrativas que como ya se ha señalado prevé “la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral” (art. 48.2); y el CC de la industria del calzado que señala el derecho al horario flexible “si la empresa lo tuviere implantado” (art. 30.1) pero a su vez recoge la posibilidad de realizar el trabajo a domicilio (art. 18). Con lo cual, cabría la posibilidad de que aunque la empresa no contemplase dicho horario flexible, la trabajadora pudiera acogerse al trabajo a domicilio, aunque la LOVG no se refiera expresamente a él. Y es que, cuando la LOVG alude a “otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa” parece que se está introduciendo una variable colectiva en la ordenación del tiempo de trabajo. Dentro de ellas se podría considerar la utilización del trabajo a domicilio o del teletrabajo como formas de desempeño de la actividad laboral singularmente útiles mediante las que evitar que la mujer maltratada pueda ser localizada por su agresor en el puesto de trabajo, así como, permitir que ésta puede mantener su puesto de trabajo aún cambiando de ciudad de residencia o incluso de país.

La negociación colectiva juega un papel relevante en la especificación del ejercicio de los referidos derechos. Pero la plena libertad de

regulación de los mismos sin que el legislador haya establecido un contenido mínimo indispensable supone un riesgo importante que la LOVG debiera haber evitado mediante el establecimiento de ciertos parámetros mínimos, tal y como hace en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, resulta sorprendente la atribución de competencias delegadas en la negociación colectiva como fuente de regulación en este ámbito, a pesar de la trayectoria escasamente innovadora que la caracteriza. Con lo cual, y dada la inercia de los convenios colectivos a repetir las previsiones convencionales, así como la desidia por incorporar temas nuevos, en este análisis se comprueba una escasa regulación de los convenios de este tipo de cuestiones.

Más allá de estas previsiones es difícil encontrar en los convenios colectivos estudiados experiencias novedosas y creativas. Por el contrario, predomina la reproducción del texto legal y la desidia. Lo que incluso conlleva que algunos convenios se olviden de incluir a las trabajadoras víctimas de violencia de género dentro de las ayudas ya establecidas para otros colectivos. A este respecto no solamente es un claro ejemplo el CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado, sino también el CC de la ONCE y su personal que a pesar de tener un Capítulo XV sobre Acción Social que contempla ayudas y préstamos financieros por cargas familiares, no lo prevé para los supuestos de violencia de género.



CAPÍTULO VI

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M^a Sobrino González

Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. Definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la muestra de convenios colectivos. III. Régimen sancionador del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la negociación colectiva.

I. Introducción.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), está dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, la directa e indirecta y la que tiene lugar por razón de sexo con el objeto de promover la igualdad real entre las mujeres y los hombres. Por consiguiente, el objetivo principal de esta Ley radica en la prevención de dichas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Lo que implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la Ley de Igualdad.

La referida Ley Orgánica se somete al cumplimiento de las Directivas comunitarias de referencia sobre la materia y contiene referencias específicas tanto al acoso sexual como al acoso por razón de sexo en el trabajo. En su Título Primero se definen los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En este sentido, el art. 7, de tutela frente a la discriminación, considera que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género constituyen casos de discriminación. Y define el

acoso sexual 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; y el acoso por razón de sexo como el “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”. Así mismo, entiende que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

La ubicación de los referidos conceptos en el Título Primero de la Ley Orgánica de Igualdad implica la válida consideración de la aplicación del art. 7 para cualquier ámbito, incluido el laboral, puesto que no se concreta el ámbito de aplicación de los referidos conceptos. Si bien, en el posterior Título Cuarto sí se establece el derecho de protección de los trabajadores, indistintamente a su sexo, frente a las conductas de acoso discriminatorio por razón de género en el trabajo. Esto conlleva que se pueda aplicar este concepto en su interpretación extensa y completa al ámbito del trabajo.

Lo que, en definitiva, viene a significar que, el contenido del art. 7 LOI no resulta exclusivamente aplicable al ámbito laboral, sino que la relación laboral constituye el marco delimitador de la violencia en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones. De modo que, para considerar laboral una actuación acosadora ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o cuando el acoso se encuentre relacionado de manera directa o indirecta con su relación laboral. Lo que permite inculpar como sujeto activo del acoso a cualquier persona, no solo el empleador sino a sus representantes o personas en quien éste delegue su poder de

dirección, a otros trabajadores de la empresa cualesquiera que sea su relación jerárquica con la víctima, a personas relacionadas con ésta con motivo de cualquier tipo de conexión de aquellas con la empresa, especialmente clientes, proveedores. Igualmente, implícitamente se está admitiendo la tipología del acoso que diferencia entre ascendente, descendente y horizontal. En definitiva, según la dicción legal, sería acoso laboral todo aquel que el/la trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute de forma subordinada o para-subordinada³.

Por consiguiente, la Ley Orgánica de Igualdad constituye el referente legislativo de la regulación de la violencia contra la mujer practicada en el entorno laboral. Aunque, la primera norma del ordenamiento jurídico español que regula el acoso sexual tiene lugar con la Ley 30/1989, de 3 de marzo, sobre Maternidad e Igualdad de Trato de la Mujer Trabajadora. En esta Ley se introduce una modificación al art. 4.2.e) ET que vino a significar el origen normativo de referencia sobre la ilicitud de conductas ofensivas e indeseadas de naturaleza sexual. Posteriormente, este precepto señala como derecho de los trabajadores en la relación de trabajo, el “respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a las ofensivas verbales o físicas de naturaleza sexual”. Una reforma calificada de insuficiente ya que no hace referencia a los elementos definitorios del acoso, ni recoge su tipología, ni exige la adopción de medidas preventivas, ni establece un régimen sancionador adecuado, proporcional y disuasorio⁴.

Algo que ha sido puesto de manifiesto reiteradamente por la doctrina, que consideraba ridículo este régimen jurídico como instrumento esencial para la lucha y erradicación de un fenómeno tan complejo y arraigado en el ámbito laboral. Y donde, además, los Tribunales del orden social español han realizado una escasa labor en la persecución y sanción de este tipo de agresiones, pudiendo aludir a tres significativas sentencias del Tribunal Constitucional. En pri-

mer lugar, cabe destacar la Sentencia 224/1999, de 13 de diciembre, que alude y se apoya en el Código de Conducta comunitario de 1991 para señalar que: a) la objetivación del concepto de acoso sexual, en el sentido de que ha de tratarse de una conducta que genere, “objetivamente”, y no sólo para la víctima, un ambiente hostil, lo que “no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima”; y b) el carácter no deseado de la agresión libidinosa y cómo, cuándo y con qué “contundencia” ha de manifestarse ese carácter no deseado. En segundo lugar, la Sentencia 136/2001, de 18 de julio, que reitera el criterio de la Sentencia anteriormente citada y determina que “para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”. Y en tercer y último lugar, la Sentencia 74/2007, de 16 de abril, donde se recuerda que, a) el derecho a la integridad física y moral es un derecho erga omnes que puede ser vulnerado tanto por los poderes públicos como por los particulares; b) los derechos fundamentales “operan en el ámbito de las relaciones laborales”, aunque resultan “modalizados” por el contrato de trabajo; y c) no sólo el empresario, sino otros trabajadores de la empresa, pueden lesionar los derechos fundamentales de un trabajador. Consecuentemente, se pone de manifiesto la necesidad de mejorar la normativa, de aclarar los conceptos y los procedimientos de tutela, así como de actualizar el sistema sancionador para a su vez, ajustarse a los imperativos de la normativa comunitaria.

³ Siguiendo a PEREZ DEL RIO, T. (2009), *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete (Ed. Bomarzo), pag. 51.

⁴ PEREZ DEL RIO, T. (2009), pag. 46.

Fundamentalmente, era preciso establecer una obligación de prevención de la violencia contra la mujer en el trabajo desde la óptica de que dichas agresiones constituyen una violación del derecho a la integridad física y psíquica de las trabajadoras. A la vez que, era necesario realizar una labor de sensibilización y de formación de los operadores jurídicos, especialmente la Magistratura Social y la Inspección de Trabajo para garantizar un mejor conocimiento y voluntad de aplicación de las normas de tutela⁵.

De manera que, estos objetivos van a suponer la línea a seguir por la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad en diversos ámbitos, partiendo de la consideración del acoso sexista como un supuesto de discriminación que afecta al principio de igualdad (art. 14 CE). Lo que, consiguientemente, conduce al legislador al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria, para dar entrada a la protección frente al acoso por las causas citadas, además de a otros supuestos de acoso laboral, con carácter general⁶. La Ley Orgánica de Igualdad introduce una novedosa delimitación específica y concreta del acoso laboral discriminatorio fundamentado en el género claramente separada del genérico acoso moral en el trabajo.

La negociación colectiva es el instrumento más idóneo para luchar contra el acoso sexual y sirve como complemento respecto de lo regulado por la ley, y así se expresa el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para poder ser efectiva toda la regulación, tanto legal como convencional, sería efectivo que los convenios colectivos tuvieran presentes una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente en el ambiente laboral al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así, en general, se considera muy importante que los convenios colectivos tengan presente el contenido de la LOI, especialmente en lo que se refiere a la incorporación del concepto de acoso sexual recogido en dicha Ley (art. 7). Asimismo, es necesario que los convenios colectivos tipi-

fiquen el acoso sexual como comportamiento objeto de sanción dentro de la empresa y prever procedimientos específicos tanto para prevenir el acoso sexual como para reconducir las denuncias o reclamaciones que al respecto pudieran producirse dentro de la empresa. Y, por último, también sería necesario que la negociación colectiva dirigiese sus esfuerzos a la formación de los trabajadores sobre el tema del acoso sexual con el fin de evitar que en el ambiente se produzcan dichos comportamientos. Por desgracia, como se muestra a continuación, el examen de la muestra de convenios colectivo demuestra que la negociación colectiva no siempre tiene presente dichos contenidos legales⁷.

La muestra de Convenios Colectivos analizados alcanza a quince, de los cuales el CC estatal para el sector de agencias de viajes; el CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil; el CC general de ferralla; el Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión de Igualdad del III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería; y el CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados no contienen precepto alguno que recoja o aluda a la referida materia. De forma que no se tiene en cuenta la consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como una falta ni entra entre sus planes la prevención del mismo. En definitiva, omiten cualquier referencia en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

II. Definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la muestra de convenios colectivos.

Antes de hacer referencia al análisis conceptual de los términos de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidos en los diez convenios colectivos que contienen cláusulas sobre esta materia previamente cabe resaltar dos cuestiones significativas. En primer lugar, hay que destacar que no todos ellos tienen en consideración el acoso por razón de sexo. A este respecto cabe destacar el CC para la fabricación de conservas vegetales; el CC de ámbito estatal de

gestorías administrativas; el CC de la industria del calzado; y el CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Estos cuatro convenios colectivos tan solo aluden al acoso sexual y no recogen mención o alusión alguna respecto al acoso por razón de sexo. Lo que supone una regulación un tanto incompleta y llamativa sobre la materia.

En segundo lugar, conviene señalar que algunos de los convenios colectivos que contienen estas materias carecen de una definición expresa del concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En todos estos casos el convenio colectivo se limita a referirse al acoso sexual y/o al acoso por razón de sexo como una actitud más enumerada dentro del listado de las calificadas como faltas muy graves; y remite su desarrollo a un futuro plan de igualdad [CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público (art. 46); CC de la industria del calzado (art. 70)]; a un protocolo de actuación [CC de la ONCE y su personal (art. 67)]; o ni eso tan siquiera [CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado].

El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2008 recuerda que las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley de igualdad en 2007, tendrán que ser acordes con la establecida en dicha Ley. Por ello, la mayoría de los convenios colectivos analizados que aluden a esta materia recogen una definición de acoso sexual que coincide literalmente con la establecida por el artículo 7 de la Ley de igualdad, aunque en algunos casos se observa que el concepto convencional sufre alguna variación respecto a la legal de relevancia insignificante. Aunque, es importante citar cómo algunos convenios colectivos todavía continúan haciendo referencia a la necesidad de que el acoso por razón de sexo proceda de un “comportamiento no deseado” por la víctima o “indeseable”. Cuestión que ha quedado fuera de la definición contemplada por el legislador en la LOI con total intencionalidad y que

sin embargo estos convenios mantienen en su contenido [CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 35.6); CC de grandes almacenes (art. 57); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 82)].

Sin embargo, encontramos convenios colectivos en los que las partes sociales han decidido reformular o expresar de forma, quizás, más precisa y clara una definición de acoso sexual. Este es el caso del convenio colectivo CC para la fabricación de conservas vegetales que entien- de la presencia del acoso sexual ante “aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante (...)” (art. 52). Del CC estatal para las empresas de publicidad, que considera acoso sexual “a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas de tal aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual” (art. 55).

5_ Op. Cit. PEREZ DEL RIO, T. (2009), p. 48.

6_ Vid. VALLEJO DACOSTA, R. (2007): “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, p. 17.

7_ Siguiendo a FERNANDEZ SACHEZ, S.: “Cláusulas convencionales y protocolos relativos al acoso sexual en el trabajo”, en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.) (2005) Madrid (Ed. Cinca), p. 285.

El convenio colectivo de grandes almacenes ofrece una definición de acoso sexual (art. 57) sobre la que cabe hacer una mención especial. Y es que, por una parte y como se ha indicado ya, mantiene la vieja consideración de la necesidad de que “la acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción”, eliminada del art. 7 de la LOI pero que sin embargo este convenio colectivo mantiene viva (quizás sea una consecuencia de las definiciones recogidas tanto en la Directiva 2002/73/CE, como en la Directiva 2006/54/CE). Y por otra, ofrece una amplia definición del concepto y un elenco de actitudes a ser consideradas como acoso sexual. Este convenio entiende por acoso sexual “toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima”. Y considera que “el carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo”. Cabe destacar la no necesidad de que dichas acciones se “desarrollen durante un período prolongado de tiempo” o que se repitan sucesivamente para poder ser consideradas como acoso sexual; ya que señala que “una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual”. Por consiguiente el convenio establece una protección especial para los supuestos de agresión sexual de mayor gravedad. Y en cuanto a los comportamientos concretos que identifica como constitutivos de acoso sexual enumera: a) las Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; b) los comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; c) las cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a man-

tener relaciones sexuales; d) la insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a; e) los tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; y f) toda agresión sexual. Esta lista ejemplificativa resulta sumamente positiva, ya que permite a los trabajadores comprender, más allá de la definición, los casos concretos y similares en los que se puede incurrir en acoso sexual. Puesto que, en muchas ocasiones, el arraigo cultural de determinadas actitudes tradicionalmente toleradas por la mujer no dejan ver al sujeto que las ejerce que mas bien se tratan de conductas que pueden provocar una situación de acoso sexual.

III. Régimen sancionador del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la negociación colectiva.

El medio idóneo, ya desde el Código de conducta de 1991, para erradicar las conductas de acoso sexual en el ambiente laboral es la prevención. En este mismo sentido, la Exposición de motivos de la Ley de igualdad se refiere a la prevención y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. El objetivo, en concreto, es garantizar que no se den situaciones de acoso sexual y, en caso de producirse, garantizar un procedimiento adecuado para hacer frente al problema y evitar su reiteración.

Pese a tal evidencia, no son todos los convenios colectivos los que, como sería necesario y oportuno, establecen expresamente la forma de prevenir conductas de acoso sexual dentro de la empresa, pese a que esto no impide que las conductas de acoso sexual en el ambiente laboral queden impunes, ya que a través del juego de la buena fe del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores puede sancionarse una conducta de este género aun cuando no venga previsto ni por el convenio colectivo aplicable ni por el correspondiente código de conducta.

Por el contrario, el artículo 82 del convenio colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia establece que para prevenir este tipo de conductas, la empresa deberá evitar dichas situaciones “y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular por quienes hayan sido objeto del mismo. La comisión por la igualdad actuará de inmediato. En las empresas se elaborará un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad. La representación de los trabajadores deberá contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización de las personas frente al mismo y proporcionando la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Es verdad que los agentes sociales del presente convenio demuestran un interés por trabajar en un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseados de connotación sexual, pero se trata sólo de una declaración formal, sin que se prevea nada en concreto. Ahora bien, puede ser positivo que este mismo convenio establezca la posibilidad de acordar medidas con los representantes de los trabajadores, como puede ser la elaboración de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Sin embargo, no se trata de una obligación, por lo que dependerá de la voluntad del empresario.

Por otro lado, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en todos los convenios colectivos que se refieren a ello lo catalogan como un comportamiento de falta muy grave. En todo los casos simplemente se dice que el acoso sexual es una falta muy grave, sin más. Sin embargo, el CC para la fabricación de conservas vegetales (art. 52) y el CC de grandes almacenes (art. 55) van más allá al considerar que si el acoso sexual se realiza “prevaliéndose

de una posición jerárquica” tal circunstancia será factor agravante. En tal caso, se protege y se sanciona con más contundencia una conducta de acoso sexual procedente de un superior jerárquico. Estos son los únicos convenios de la muestra que añaden agravantes el referido hostigamiento sexual, y lo hacen concretamente en función del sujeto causante del mismo y su posición de poder respecto a la víctima.

Las sanciones que prevén los convenios colectivos para estos supuestos son varias. En términos generales todos ellos contemplan tanto la suspensión de empleo y sueldo como el despido disciplinario. La referida suspensión se plantea con una duración mínima y máxima que oscila entre la menor que comprende de 7 a 30 días [CC de la ONCE y su personal (art. 68)] y la mayor que recoge un periodo de 3 meses y un día a 6 meses de duración [CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 79)]; siendo el periodo que mas predomina el que comprende de 11/15/16 a 60 días de duración [CC para la fabricación de conservas vegetales (art. 53); CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público (art. 23.2.C); CC estatal para las empresas de publicidad (art. 63); CC de ámbito estatal de gestorías administrativas (art. 36); CC de grandes almacenes (art. 64); CC de la industria del calzado (art. 59); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 60)].

Algunos convenios además añaden la posibilidad de que se sancione con la pérdida de la categoría profesional ocupada a una de posición inferior [CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público (art. 23.2.) C: de duración determinada o definitiva) y CC estatal para las empresas de publicidad (art. 63; por un máximo de dos años de duración)]; la inhabilitación de

ascenso a categoría superior [CC para la fabricación de conservas vegetales (art. 53: por un máximo de 5 años de duración); CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 23.2.C: por un periodo de 2 años a indefinidamente); CC estatal para las empresas de publicidad (art. 63: por un periodo de 2 años a definitivamente); CC de la industria del calzado (art. 59: hasta un máximo de 5 años de duración); CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 60: por un periodo de 5 años como máximo) y CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 79: entre un 1 año y un día a 5 años de duración)]; el traslado forzoso sin derecho a indemnización o ayuda económica por parte de la empresa [CC de la ONCE y su personal (art. 68); CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado (art. 79)]; y la pérdida del derecho a elección de turno de vacaciones anuales [CC para la fabricación de conservas vegetales (art. 53)].

Todos los convenios colectivos que aluden a la materia de estudio sancionan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Es decir, todos ellos aplican medidas reparadoras posteriores a la producción del hostigamiento. Pero en cuanto a su prevención, a la articulación de herramientas que eviten que el suceso se produzca y a la consecución de un ambiente de trabajo donde las relaciones laborales se desarrollen en un entorno agradable alejado de este tipo de actitudes, cabe resaltar que tan solo el CC de grandes almacenes alude a esta cuestión mediante la creación de un CAPÍTULO IX dedicado exclusivamente al “Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes”.

Dicho capítulo se compone de cinco preceptos (que abarcan del art. 55 al 59, ambos inclusive) en los que se establece:

a) una declaración de principios sobre el respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona que comprende la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual; así como, sobre la responsabilidad de la empresa de procurar un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, mediante la implantación de políticas y distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Una declaración de principios por la que las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo, si esta conducta fuese llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

b) Una serie de medidas preventivas entre las que se señala el derecho de todos los trabajadores a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral; del que deriva la obligación de las personas con responsabilidad de mando de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. La difusión del procedimiento habilitado en cumplimiento de este protocolo a todos los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio colectivo para su conocimiento (de lo que las partes firmantes deben asegurarse). Y la inclusión de estas materias en las acciones formativas de todo el personal nuevo que ingrese en dichas empresas.

c) Una definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de manera amplia y recogiendo un listado de posibles actitudes que se

consideran como tal (como ya se ha señalado con anterioridad).

d) Un compromiso de crear, por una parte, el procedimiento específico de actuación que desarrolle lo dispuesto en el protocolo, en el plazo máximo de un año, que se articule bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Y que, asimismo, garantice y respete los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Y por otra parte, crear una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento a nivel empresa.

e) Una evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del procedimiento en las empresas afectadas por parte de la comisión mixta a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión Instructora a la dimensión de cada Empresa.

Si bien, hasta que se establezca el nuevo procedimiento, el propio texto prevé la aplicación del recogido en la Disposición final quinta del convenio colectivo. Este procedimiento de actuación, al igual que el texto futuro, se rige por los referidos principios, y el órgano encargado de la tramitación del proceso es la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA). Dicha Comisión esta integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso, que contiene las siguientes fases:

1. Fase de inicio por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso presentada, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso —CITSA— o al médico adscrito al servicio de prevención. Si el trabajador o trabajadora lo desea también puede dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le pueden asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

2. Fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. En esta fase se da audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, y practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrolla bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Y durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

3. Fase de pronunciamiento. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se inicia desde el momento en que la Comisión posee conocimiento oficial de la solicitud y concluye con la elaboración de un informe que se pone en conocimiento de la persona solicitante en primer término.

4. Cuando el informe refleja la existencia de acoso, se da traslado del mismo al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

5. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archiva el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudia la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

6. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Este convenio colectivo establece un procedimiento de prevención que resulta muy positivo pero sin embargo podría ser mejorado, siguiendo las líneas de lo propuesto en el informe sobre el análisis de planes de igualdad que acompaña a este estudio. Se remite, pues, a lo allí señalado como complemento al análisis de este convenio colectivo.

CUDERO RODRÍGUEZ, R.), Madrid (Ed. Cinca).

2. PÉREZ DEL RÍO, T. (2009): *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Albacete (Ed. Bomarzo).

3. VALLEJO DACOSTA, R. (2007): “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, p. 17.

BIBLIOGRAFÍA

1. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. (2005): “Cláusulas convencionales y protocolos relativos al acoso sexual en el trabajo”, en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ES-



Informe 2

El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad



Investigador principal:

Fernando Valdés Dal-Ré

Coordinadora general:

Gemma M^a Sobrino González

Participantes:

M^a José Dilla Catalá

Juan Carlos García Quiñones

M^a Luisa Molero Marañón

Laura Otero Norza

Gemma M^a Sobrino González

Fernando Valdés Dal-Ré

Noviembre 2010



CAPÍTULO I

Sobre los planes de igualdad

Laura Otero Norza

Doctoranda de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCM

Fernando Valdés Dal-Ré

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UC

Sumario: I. El deber de negociar en la nueva configuración de la Ley Orgánica de Igualdad.

1. El marco jurídico general del deber de negociar. 2. Los ámbitos jurídicos de aplicación de los deberes de negociar materias de igualdad, establecidos en la LOI y en el ET. 3. La formalización del deber de negociar y su dualidad de cauces.

II. El deber de negociar planes de igualdad.

1. Las fuentes del deber de negociar planes de igualdad. 2. El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. 2.1. El supuesto de hecho. 2.2. Modos de articulación y formalización del deber de negociar planes de igualdad. 2.3. Los niveles de negociación de los planes de igualdad. 2.4. Los instrumentos de negociación de los planes de igualdad. 2.4.a) El convenio colectivo de empresa. 2.4.b) El convenio de sector, articulado con el convenio o con el acuerdo de empresa. 2.4.c) El acuerdo colectivo autónomo de empresa. 2.4.d) El acuerdo de empresa, articulado con convenios o acuerdos de ámbito inferior a la empresa. 2.5. Fases de elaboración de un plan de igualdad. 2.6. Reglas transitorias sobre la entrada en vigor del deber de negociar planes de igualdad. 2.7. Otras fuentes de elaboración negociada de un plan de igualdad. 2.7.a) El deber de negociar como instrumento típico del deber contractual de elaborar y aplicar planes de igualdad (art. 45.3 LOI). 2.7.b) La elaboración pactada de un plan de igualdad por decisión administrativa. 2.8. La negociación voluntaria de los planes de igualdad.

III. Análisis de planes de igualdad.

1. Introducción. 2. El diagnóstico de situación de los planes de igualdad. 3. Los objetivos del plan de igualdad. 3.1. En el acceso, la formación y promoción profesionales. 3.2. En la retribución. 3.3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 3.4. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 3.5. En la sensibilización y comunicación. 4. Las medi-

das concretas de los planes de igualdad. 4.1. En el acceso, la formación y promoción profesionales. 4.1.a) En el acceso al empleo. 4.1.b) En la promoción profesional. 4.1.c) En la formación profesional. 4.2. En la retribución. 4.3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.4. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 5. Medidas de acción positiva de los planes de igualdad. 5.1. En el acceso al empleo. 5.2. En la promoción profesional. 5.3. En la formación profesional. 6. La evaluación y seguimiento del cumplimiento de los planes de igualdad. 6.1. Los sistemas de evaluación de los planes de igualdad. 6.2. Calendario de actuación.

I. El deber de negociar en la nueva configuración de la Ley Orgánica de Igualdad.

1. El marco jurídico general del deber de negociar.

La LOI ha conferido a la negociación colectiva un papel renovado, atribuyéndole visibilidad y relevancia, rescatándola de la zona periférica y suburbial en que se había situado, en parte por decisión legal y en parte, y en modo alguno menor, por voluntad propia. A lo largo de su articulado, la LOI contiene numerosas referencias a la negociación colectiva como procedimiento consensuado de ordenación del mercado de trabajo. Por ello, las alusiones al deber de negociar son cuantiosas y se encuentran dispersas en diversos pasajes legales, sin embargo, guardan el elemento común de converger en un mismo objetivo, doble y combinado, que responde, de un lado, a la erradicación de las discriminaciones laborales existentes; y de otro, a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, mediante la implementación de medidas adecuadas para cada institución o centro de trabajo.

La consecución de estos objetivos se instrumentaliza a través de técnicas heterogéneas, que van desde la responsabilidad social de la empresa y demás instrumentos propios del

soft law (como códigos de conducta o de buenas prácticas, el ejercicio unilateral de los poderes empresariales, o las facultades de vigilancia y control de los representantes de los trabajadores), hasta la que ejerce el mayor alcance promocional, plasmándose como la figura estrella de la negociación colectiva, que es la que instituye un deber de negociar y, como articulación de éste, la implementación de planes de igualdad.

Por razones no solo sistemáticas sino también conceptuales, las técnicas utilizadas por la LOI para promocionar la intensidad reguladora de la negociación colectiva en la lucha contra las discriminaciones y desigualdades laborales se pueden agrupar en dos grandes categorías: la primera corresponde al citado deber de negociación; la segunda, puede denominarse, a falta de denominación legal, “negociación voluntaria”.

En buena medida ambas comparten las mismas reglas jurídicas. La LOI y el ET reformado confieren a la negociación colectiva, a la que se articula como deber y a la voluntaria, la posibilidad de adoptar una diversa serie de iniciativas que se articulan en cuatro frentes: la erradicación de la discriminación, la promoción de la igualdad, las acciones positivas o preferenciales y las acciones preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Todas estas se instrumentan a través de dos cauces procedimentales o formales: la adopción de “medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres”¹ y el objeto de este estudio; cual es, “los planes de igualdad”, que serán tratados con mayor ahínco.

2. Los ámbitos jurídicos de aplicación de los deberes de negociar materias de igualdad, establecidos en la LOI y en el ET.

La ordenación legal del deber de negociar se acomete en dos textos legales: de un lado, el art. 45 de la LOI y, de otro, el reformado art. 85 ET, pero, ambos preceptos enuncian

reenvíos recíprocos, dando como resultado una “regulación trenzada” (ESCUADERO RODRIGUEZ, R. 2007, 66), que impone una interpretación sistemática de ambas disposiciones legales para discernir el régimen jurídico aplicable.

Dos observaciones preliminares, destinadas a ubicar este deber en su entorno negocial más inmediato y frecuente, el de la negociación colectiva de eficacia general, resultan de todo punto pertinentes. En primer lugar, es obligado señalar que el deber de negociar no constituye una novedad en la legislación laboral; antes al contrario, su regulación se remonta a la primera versión del ET, que en su art. 89.2 introdujo la figura con un innegable cariz promocional de la negociación colectiva. El carácter renovado que la LOI le otorga a este deber, responde al objetivo que persigue, el de negociar materias destinadas a erradicar las discriminaciones y a promover la igualdad de oportunidades por razón de género.

En segundo lugar también es oportuno hacer constar, desde una perspectiva sistémica, que la renovada configuración del deber de negociar en el ámbito del principio de igualdad no ha llevado aparejada la condición, como no podía ser de otro modo, de pieza separada del sistema negocial de eficacia general; al contrario, debe integrarse de forma armónica, sistémica y coherente con el resto de normas.

1_ Según el mandato legal del art. 45. 1 LOI. Se utilizará una grafía para diferenciar las dos nociones de medidas que maneja la LOI: a) la que alude a uno de los dos conjuntos de acciones (el otro es el plan de igualdad) que ha de integrarse en las técnicas negociales (deber de negociar y negociación voluntaria), aunque no solo en ellas, pues han de hacerlo igualmente y según los casos en la implantación adoptada unilateralmente por el empresario, esta se escribirá en cursiva; b) y la que es sinónimo de cualquier acción dirigida a promover la igualdad de trato y erradicar la discriminación laboral, esta seguirá la pauta general de grafía.

3. La formalización del deber de negociar y su dualidad de cauces.

El criterio que ilustra la ordenación jurídica del deber de negociar – y que no es sino corolario de la gran opción política de derecho que define la regulación de la lucha contra las discriminaciones existentes en el mercado de trabajo por cuenta ajena así como el de la promoción – persigue la instauración, en el ámbito de las relaciones laborales, de un principio de igualdad de oportunidades por razón de género. Esta opción no se articula en una fórmula unitaria, sino a través de los dos cauces ya mencionados: las medidas y los planes de igualdad.

La diferencia más significativa entre los regímenes jurídicos de ambos deberes se centra en la distinta reacción del ordenamiento frente a los incumplimientos de uno y otro deber. La inobservancia del deber de negociar planes se configura legalmente como una falta laboral, activando, por tanto, los mecanismos represivos del derecho sancionador administrativo; no es ésta, sin embargo, la reacción frente al deber de negociar medidas de igualdad, cuyo incumplimiento no provoca sanciones.

En cuanto a las analogías entre estos dos deberes, resulta claro el común propósito que nutre y alimenta a las medidas y los planes de igualdad, que no puede ser otro que el de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (art. 1.1 LOI). Pero además, ambos tienen un mismo ámbito funcional de aplicación, coincidente con la totalidad de la empresa, aun cuando ésta es una previsión que se establece sólo para los planes (art. 46.3 LOI). Y lo mismo se puede inferir del sujeto pasivo sobre el que recae el deber ex art. 45.1 LOI, que es la empresa, o el titular de la organización de la empresa; es decir, el empresario. Por su parte las diferencias entre las medidas y los planes de igualdad, responden, en primer plano al proceso de

elaboración de unas y otros. Para los planes, como se tendrá oportunidad de analizar, el art. 46.1 LOI formula una serie de tareas concatenadas entre sí, que inician con la formulación de un diagnóstico sobre la situación, prosiguen con la definición de los objetivos y el enunciado de las medidas y cierran con la identificación de los criterios de evaluación. Para las medidas, aunque nada obsta a que sigan esta guía, la opción es facultativa y, en todo caso, no parece que vaya a ser utilizada en la práctica, ya que terminarían por perder su naturaleza de medidas para adoptar la naturaleza propia de los planes.

Otra diferencia afecta a la estructura interna o, si se prefiere, la sistemática interna. Como la propia LOI lo indica, en su art. 46.1, el plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas”, es decir, se trata de una unidad de medidas orientadas al logro de unos fines; de una disposición secuenciada y concatenada que ha de informar el enunciado de las propias medidas, requisito valorado en sí mismo y respecto del diagnóstico, de los objetivos y de los criterios de evaluación, todos los cuales han de mantener una coherencia teleológica y cumplirse de manera coordinada en el tiempo y el espacio. Muy distinta es la estructura y sistemática de las medidas que, probablemente por su menor tensión igualitaria y su más flexible proceso de elaboración, no precisan presentarse como un todo homogéneo.

Puntualizados a grandes rasgos los perfiles de uno y otro cauce negociado introducidos por la LOI en la lucha por alcanzar su objetivo, el de lograr una mayor igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo, proceso en el cual, el sistema negociado reviste una indiscutible importancia, se procederá a examinar, también en trazo grueso, el cauce formal de más innegable relevancia en dicho sistema, el que merece la calificación de figura estrella en la articulación del innovado activismo negociado; es decir, el plan de igualdad.

II. El deber de negociar planes de igualdad.

1. Las fuentes del deber de negociar planes de igualdad. El art. 45 LOI, después de ocuparse de las ya referidas medidas de igualdad, dedica los cuatro apartados siguientes a los planes de igualdad, siguiendo una sencilla sistemática. Los tres primeros apartados (2, 3 y 4), definen los supuestos de hecho en que resultan imperativas la elaboración y aplicación de planes de igualdad. El último apartado, el 5º, se refiere a los casos en los que la vigencia de dichos planes tiene carácter voluntario, el cual rige para las empresas excluidas de los ámbitos de imputación de los anteriores apartados.

Con ese fundamento, la primera clasificación legal y, tal vez la principal de los planes, atiende a su naturaleza, que puede ser preceptiva o facultativa. Para los planes de igualdad de carácter preceptivo la LOI introduce un segundo criterio que responde a la fuente que le da origen y enumera tres hipótesis: a) ex lege, para las empresas que tengan un censo laboral superior a 250 trabajadores (art. 45.2); b) ex contractu, si así lo dispone “el convenio colectivo aplicable”² (art. 45.3) y c) también por disposición legal, si lo dispone la decisión administrativa adoptada en el marco de un procedimiento sancionador, cuando la autoridad laboral acuerde “la sustitución de las sanciones accesorias” por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45.4).

En este orden, el art. 45 LOI prevé el nacimiento por ministerio de ley de un deber de negociar en dos de los tres supuestos de imposición obligatoria de un plan de igualdad; en aquél que afecta a las empresas con plantilla superior a 250 trabajadores y en el que se vincula a la decisión administrativa de sustituir las sanciones accesorias por la comisión de infracciones muy graves contra el principio de igualdad por razón de género. En el supuesto restante, el deber de negociar, aunque también responde a una natu-

raleza preceptiva, puede no tener vigencia, dependiendo de los términos establecidos en el convenio colectivo.

2. El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

2.1. El supuesto de hecho.

El art. 45.2 LOI define el supuesto de hecho de la disposición del siguiente modo: “en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores”. La LOI sigue una tendencia bien implantada en nuestro sistema jurídico, la de utilizar como criterio de identificación del ámbito de imputación normativa del deber de negociar, así como de aplicar planes de igualdad, un elemento de carácter cuantitativo alusivo al censo de trabajadores de la empresa; esto es, a su dimensión laboral. Cabe argumentar, que el manejo de un umbral mínimo, tan elevado numéricamente, evidencia la voluntad del legislador de fijar la frontera del deber de negociar planes de igualdad en el censo que, tradicionalmente, diferencia la gran empresa de la pequeña y mediana. Con ello, la LOI adopta un criterio de aplicación selectivo y muy restrictivo del ámbito de imputación del deber legal de negociar y aplicar planes de igualdad, ya que termina por aplicarse a un grupo muy reducido y poco representativo de nuestro tejido empresarial.

² Se trata de un convenio colectivo de nivel sectorial en cuyo clausulado se establezca para aquellas empresas en las que concurren criterios objetivos de identificación predeterminados la obligación de contar con un plan de igualdad. Para las organizaciones productivas que cuenten con un convenio propio de empresa, la norma de sector no tiene, salvo supuestos de articulación negocial, la condición de “convenio colectivo aplicable.”

En resumen, el ámbito aplicativo de la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad enunciado en el art. 45.2 LOI rige para las empresas que cuenten con un censo superior a doscientos cincuenta trabajadores, umbral éste que puede ser computado, en función de la estructura de la empresa, bien en la única organización productiva existente (empresas de estructura simple) bien sumando los censos de los diferentes centros de trabajo (empresas de estructura compleja y multicelular). Y al margen del espacio físico de su cálculo, el valor de cada trabajador, sea cual fuere la naturaleza de su relación laboral, es la unidad, incluyendo en el cómputo a todos los trabajadores con contrato de trabajo en vigor, aunque el mismo se encuentre suspendido por causas legalmente admitidas.

2.2. Modos de articulación y formalización del deber de negociar planes de igualdad.

El art. 85.2 ET en su párrafo segundo identifica dos modos de formalización del deber de negociar planes de igualdad por parte de las empresas de más doscientos cincuenta trabajadores. El primero, es el que se articula “en el marco de la negociación de dichos convenios” (apartado a); el segundo, se encauza “a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido” en los convenios de sector (apartado b).

La principal analogía reside en que en ambos cauces formales es la empresa la llamada a cumplir el deber negocial. Esta afirmación resulta obvia tratándose de empresas sometidas a la disciplina de su propio convenio colectivo. Pero esa configuración resulta extensible a aquellas empresas sujetas al ámbito aplicativo de un convenio de sector, supuesto para el cual el art. 85.2.b. ET prevé el deber de negociar el respectivo plan de igualdad en la empresa, según los términos y condiciones que se hubieran establecido en el convenio de sector. Es decir, el referido pasaje legal instituye un mecanismo de negociación arti-

culada entre dos niveles negociales (sector y empresa con censo superior a 250 trabajadores), habilitando al convenio de sector que opte por una de estas dos fórmulas: regular los “términos y condiciones” en que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores han de formalizar sus planes de igualdad³ o, remitir en bloque la elaboración del plan al convenio de empresa.

En cuanto a las diferencias, la principal, probablemente, reside en que en el supuesto contemplado en el apartado a), la formalización del deber se concreta en el marco de la negociación de un convenio colectivo. En el apartado b), en cambio, dicha formalización se encauza mediante la negociación de un acuerdo colectivo, del que el convenio colectivo de sector con el que se articula no puede ni prescindir ni sustituir.

2.3. Los niveles de negociación de los Planes de Igualdad.

En el sistema negocial español, la estructura contractual colectiva responde a una lógica binaria, que se traduce en la existencia de dos grandes niveles negociales: de un lado, el de empresa, sea vertical sea de franja, y, de otro, el de ámbito superior a la empresa. Este último no debe entenderse omnicomprendivo de cualquier ámbito que supere al de empresa, sea grupo de empresa, o sea sector y, en cualquier supuesto, vertical o franja. El nivel definido como “ámbito superior a la empresa”, que es tratado en múltiples pasajes legales (arts. 87.2, párrafo segundo del art. 88.1 y 88.3 ET), comprende única y exclusivamente, al sectorial de carácter vertical.

Lo anterior aclarado, la LOI continúa ignorando, o mejor dicho, sigue sin regular, un nivel que cuenta con un innegable respaldo en la práctica contractual; a saber, el nivel grupo de empresa. No obstante y, siguiendo la doctrina consolidada del Tribunal Supremo, que asimila el grupo de empresa, en atención a su estructura organizativa, bien al nivel de

empresa (art. 87.1) bien al nivel sector (87.2), a los efectos de la negociación de planes de igualdad se deberá reconducir la ordenación jurídica de esa negociación a las previsiones legalmente establecidas para la empresa o para el sector.

Por otra parte, el legislador de la LOI ha modificado la terminología utilizada en los arts. 87.1 y 88.1 ET referida a los convenios de empresa o ámbito inferior, sustituyéndola por la de convenios colectivos de ámbito empresarial. Esta omisión no puede ser entendida como intrascendente; muy al contrario, responde a una concreta opción de política de derecho encaminada a eliminar el nivel negocial centro de trabajo o multicentro de trabajo del catálogo de niveles de negociación idóneos para articular el deber de negociar planes de igualdad.

A partir de la LOI, la libertad de los interlocutores sociales a la hora de elegir el nivel negocial va a experimentar una restricción material al establecer planes de igualdad, porque esta tarea se va a limitar a los niveles idóneos para negociarlos; es decir, los ámbitos sectoriales, estatal o inferior, y el ámbito empresarial, quedando clausurada a los convenios de ámbito inferior a la empresa (centro de trabajo o multicentro de trabajo), así como a los convenios de franja; esto es, los convenios que no afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa (párrafo segundo, art. 87.1 ET).

2.4. Los instrumentos de negociación de los Planes de Igualdad.

2.4.a). El convenio colectivo de empresa.

La formalización del deber de negociar a través de la figura del convenio colectivo de empresa constituye la modalidad más típica y sencilla de cumplimiento del deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.

Esta modalidad se reserva, en principio, a aquellas empresas en las que, concurriendo la condición que activa la regulación jurídica enunciada en el art. 45.2 LOI, se encuentran incursas en el supuesto de hecho mencionado en el art. 85.2.a ET; es decir, están sujetas a la soberanía aplicativa de un convenio colectivo de empresa. Esta condición comporta dos exigencias: de un lado, que el ámbito funcional de aplicación afecte a toda la empresa, al margen de que su estructura organizativa sea simple o compleja, y, de otro, que el ámbito personal de aplicación incluya a la “totalidad de los trabajadores” (párrafo 2, art. 87.1 ET).

La concurrencia de los referidos supuestos de hecho lleva aparejada una doble obligación para la empresas: negociar un plan de igualdad y elaborar y aplicar un plan de igualdad. En aquellas ocasiones en que el proceso de negociación del convenio se ha cerrado con acuerdo y éste incluya al plan, no sólo hay una estrecha conexión en el cumplimiento de ambos deberes, sino que, además, uno y otro deber se satisfacen en la misma secuencia procedimental; a lo largo de la negociación del convenio colectivo.

3_ En este caso, el cauce de formalización será el previsto por el art. 85.2 b ET, oficializándose a través del método formulado en el art. 85.2.a. ET en los casos en que la competencia se hubiera conferido sin más especificaciones, al nivel negocial de empresa.

En los casos en los que la negociación se clausura sin acuerdo, la satisfacción de ambos deberes queda rota. En estos casos el deber de negociar el plan puede darse por cumplimentado con la conclusión del proceso negociador y la constatación por las partes negociadoras de la imposibilidad de alcanzar acuerdo. Sin embargo, no sucede lo mismo con la otra obligación, la de elaborar y aplicar el plan de igualdad. En semejantes hipótesis, corresponde al empresario, por ser el titular de la obligación, proceder a la elaboración unilateral del plan, fracasados los intentos de negociar el plan de igualdad conforme a la exigencia del principio de la buena fe.

Volviendo a centrar la atención en el primero de los deberes, el principal problema que suscita el deber de negociar es el relativo a su nacimiento o, si se prefiere, al momento en que puede exigirse coercitivamente. El deber de negociar nace en el momento en que se inicia la negociación del convenio colectivo de empresa, que ordinariamente acontece con la constitución de la comisión negociadora. A partir de entonces, la representación de los trabajadores en dicha comisión podrá requerir al empresario la apertura de discusiones sobre ese “conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” en que consiste el plan de igualdad (párrafo segundo, art. 46.1 LOI). La representación del empresario también quedará sujeta, a partir de esa secuencia, a dotar de contenido ese deber, efectuando los esfuerzos razonables para alcanzar un acuerdo sobre las medidas que integren el plan.

Sin embargo, en la experiencia contractual, la negociación del plan de igualdad tiene a menudo una dinámica procedimental propia. Aunque pueden presentarse variantes, las deliberaciones del plan de igualdad suelen ser enviadas, de ordinario, a una subcomi-

sión específica que se constituye en el seno de la comisión negociadora. La primera tarea de la subcomisión suele ser la validación del proyecto de diagnóstico de situación, de elaboración previa, para lo cual y, en general, a fin de asesorar a la subcomisión, se acostumbra contar con asesoramiento externo. En todo caso, el plan de igualdad que hubiere sido acordado en el seno de la subcomisión precisa de la aprobación, conforme a las exigencias legales (art. 89.3 ET), de la comisión deliberadora. Por último, el plan suele incorporarse al clausulado del convenio colectivo, aunque a veces, y para darle una mayor visibilidad, se integra en él como un Anexo, al que una concreta estipulación del convenio ha reconocido eficacia jurídica y personal.

El interrogante que se plantea en relación con el deber de negociar planes de igualdad, en aquellos supuestos en los que existe en las empresas obligadas ex art. 45.2 LOI un convenio colectivo y el plan se formaliza “en el marco de la negociación” del referido convenio (art. 85.2.a ET), es dilucidar si ese proceso negociador clausura o no la obligación de abrir tratos contractuales hasta la llegada del siguiente. Aunque existe debate al respecto (VALDES DAL-RÉ 2010, 129), en el contexto normativo en el que se mueve el art. 45.2 LOI, ha de reconocerse al derecho/deber de negociar planes de igualdad una entidad autónoma, cuyo ejercicio articulado a través de procesos negociales, se formaliza de manera típica en el marco de la negociación del respectivo convenio colectivo de la empresa obligada por ese deber. Esta regla general contiene una excepción en aquellos supuestos en los que, durante la vigencia del convenio, hace acto de presencia el requisito para la aplicación del deber ex lege de negociar, excepción que, en todo caso, debe someterse a criterios de razonabilidad en relación con la duración del tiempo de espera hasta la subsiguiente negociación del convenio colectivo de empresa.

En otras palabras, la vigencia del convenio colectivo de empresa no podrá ser alegada por el empresario como una causa legal para rechazar la iniciativa negociada por la representación de los trabajadores. En materia de planes de igualdad ha de estarse al principio de especialidad, por lo que el art. 45.2 LOI prevalece sobre la norma estatutaria.

Y en relación con su articulación formal en el convenio, en caso de haberse alcanzado acuerdo; puede incorporarse como un nuevo capítulo al convenio en vigor, como un anexo o como un acuerdo autónomo.

2.4.b). El convenio de sector, articulado con el convenio o con el acuerdo de empresa.

El segundo cauce que se establece para la formalización del deber de negociar un plan de igualdad por parte de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores se desprende del art. 85.2.b. ET, el cual, a diferencia de la relativa sencillez del primero, adolece de una notable complejidad en el plano normativo y aplicativo.

En términos generales, esta segunda expresión de formalización queda reservada a aquellas empresas que, contando con una plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, carezcan de convenio colectivo propio o, en términos legales, se encuentren sometidas a la disciplina convencional de un “convenio colectivo de ámbito superior a la empresa”. Bajo esta expresión, han de entenderse comprendidos el convenio de sector y el convenio de grupo de empresa, siempre que éste resulte asimilado, por aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada, al convenio de sector.

Intentando simplificar al máximo su contenido, puede afirmarse que el art. 85.2 ET dispone dos mandatos, secuenciados en el tiempo y dirigidos a sujetos diferentes. En

un orden cronológico, el primero de ellos va destinado a las partes negociadoras del convenio de sector, a las que el legislador encarga el deber de fijar las “los términos y condiciones” con arreglo a los cuales ha de ejercitarse el deber de negociar en las empresas obligadas. El segundo mandato se dirige ahora a las partes legitimadas ex art. 87.1 ET en el ámbito de las empresas obligadas y se concreta en el deber de abrir tratos contractuales y, en su caso, de acordar un plan de igualdad ajustado a los “términos y condiciones” establecidos en el convenio de sector.

La consecuencia jurídica evidente de dicho planteamiento es la de dotar de contenido a esa redundante expresión formulada en el mandato de fijar los “términos y condiciones”.

La primera conclusión que puede formularse es que el art. 85.2.b. ET ordena al convenio de sector establecer un conjunto de cláusulas, estipulaciones o especificaciones que han de ser tomadas en consideración por las negociaciones que se desarrollen en las empresas para la elaboración del respectivo plan de igualdad.

Para ello, el pasaje legal estatutario confiere al convenio colectivo de sector un amplio margen de libertad de contratación; es decir, le permite asumir una pluralidad de funciones. Dicho convenio puede erigirse en un convenio marco, limitándose a ofrecer a la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa las directrices y orientaciones generales a las que debe atenerse en lo concerniente a la forma de llevar a cabo tanto la negociación misma (deber de negociar) como su contenido (plan de igualdad).

También puede proceder a desarrollar el contenido sustantivo del plan de igualdad, estableciendo un conjunto de reglas de muy diversa naturaleza.

Pueden ser normas de condiciones mínimas, de modo que los planes de igualdad convenidos en las empresas no pueden sino mejorarlas⁴; y también medidas de igualdad cuya regulación quede reservada a su exclusiva competencia, en cuyo caso los planes de igualdad no tendrán más alternativa que incorporarlas a su articulado, sin alterar o modificar el contenido⁵. También puede tratarse de normas básicas; esto es, de normas jurídicas incompletas que se limiten a enunciar el supuesto de hecho, remitiendo a la negociación empresarial la consecuencia jurídica, o a la inversa, estableciendo la consecuencia jurídica y reenviando al nivel contractual la fijación del supuesto de hecho.

El instrumento contractual de formalización del plan de igualdad en las empresas sujetas al ámbito de imputación normativa del art. 85.2.b. ET es el acuerdo colectivo de empresa. Sin embargo, esta regla no es aplicable a aquellos supuestos de estructura negocial articulada en los que el nivel negocial sectorial haya establecido entre los convenios de sector y de empresas, mecanismos de complementariedad en relación con los planes de igualdad. En estos casos el desarrollo en el ámbito de la empresa de estas reglas puede formalizarse a través del correspondiente convenio de empresa.

2.4.c.) El acuerdo colectivo autónomo de empresa.

Como ya se ha tenido oportunidad de razonar, el párrafo segundo del art. 85.2.a ET configura como nivel típico de formalización del deber de negociar planes de igualdad el nivel de empresa, siempre y cuando ésta cuente con un convenio colectivo propio a ella, aplicable y negociado en este mismo nivel. Sin embargo, la atribución al convenio colectivo de empresa de la condición de instrumento contractual típico no puede configurarse como una regla de obligado cumplimiento. El mandato del referido pasaje legal estatutario dispone

la obligada formalización del deber de negociar planes de igualdad en los casos en que existan convenios colectivos de ámbito empresarial, “en el marco de la negociación de dichos convenios”. La dirección de la empresa y las representaciones sociales, dotadas de la oportuna legitimación negocial, satisfacen dicho mandato al abrir el proceso negocial del convenio de empresa; sin embargo, la ley no les exige la integración del plan de igualdad en el corpus del convenio colectivo, en caso de alcanzarse el acuerdo. Desde luego, esta integración puede materializarse dentro del articulado del pacto o en un anexo al mismo, situación que viene constituyendo la práctica empresarial más corriente pues cuenta con las ventajas que representa esta implementación⁶. No obstante, las partes disponen de libertad para dotarle de sustantividad contractual propia e incorporarlo formalmente al articulado de un acuerdo colectivo de empresa, autónomo y específico.

Por otra parte y tratándose de las empresas sometidas a la soberanía aplicativa de un convenio sectorial, el cauce de articulación convencional será la negociación empresarial en la empresa “en los términos y condiciones” que se hubieran establecido en el reseñado convenio sectorial.

Ahora bien, puede suceder que el convenio de sector no haya enunciado dichos términos y condiciones, pero esto no debe entenderse como una extinción del deber, pues la referida fijación opera como una medida instrumental que orienta o invita al deber de negociar y no como una condición para el nacimiento del deber. Así, la desatención por el convenio del sector de esta medida no exime a las empresas incluidas en el ámbito de imputación normativa del art. 45.2 LOI de la obligación de abrir tratos contractuales para negociar planes de igualdad, obligación que, como se ha señalado, atañe al sujeto obligado al deber legal de negociar, que es el empresario, pero nada impide a las repre-

sentaciones sociales tomar las iniciativas que estimen pertinentes para obligar a la empresa a cumplimentar dicho deber.

El instrumento contractual en que se formalizaría el correspondiente plan no puede ser un convenio colectivo de empresa, ya que ello se opondría a la regla de concurrencia del art. 84 ET.

El plan tendría que instrumentarse mediante la figura del acuerdo colectivo de empresa. Pero en semejante hipótesis, el acuerdo de empresa varía la relación con el convenio de sector que el art. 85.2.b. ET define; y, por lo mismo, altera la función atribuida por este precepto al propio acuerdo de empresa, modificando la ya referida relación de complementariedad por una de autonomía. En consecuencia, el acuerdo de empresa dispone de una plena competencia reguladora a la hora de fijar las medidas que pueden incorporarse al plan de igualdad.

En relación con el acuerdo autónomo de empresa, conviene efectuar, para concluir, una doble observación. La primera está referida a los efectos que, sobre dicho acuerdo, puede tener una posterior entrada en vigor del convenio sectorial, en cuyo caso, ni se deroga el acuerdo ni le permite mantener su vigencia hasta su término final; este acontecimiento sobrevenido faculta a las partes a acomodar el contenido del plan de igualdad a las previsiones establecidas en el convenio de sector. La segunda, trata la hipótesis de las empresas sometidas a la soberanía aplicativa de una pluralidad de convenios de sector de dimensiones territoriales inferiores a la estatal. En tal caso, el art. 85.2.b. ET no es aplicable; pero tampoco lo es el art. 85.2.a. ET, por el supuesto de hecho que regula. La inaplicación de las normas no exime a estas empresas del deber de negociar y aplicar un plan de igualdad, el cual deberá pactarse para toda la empresa a través de un acuerdo colectivo homólogo (art. 46.3 LOI).

2.4.d). *El acuerdo de empresa, articulado con convenios o acuerdos de ámbito inferior a la empresa.*

Como ya se ha adelantado, los instrumentos contractuales que dan vida jurídica a los planes de igualdad en cada uno de los dos niveles negociales apropiados para la apertura de tratos contractuales encaminados a su negociación, la empresa y el sector, no son los mismos. En el ámbito sectorial, es el convenio de sector y en el nivel negocial de ámbito empresarial, puede articularse a través del convenio colectivo o el acuerdo colectivo.

Este último instrumento, el acuerdo de empresa, a su vez, puede expresarse a través de dos modalidades: el acuerdo colectivo autónomo de empresa, que ya ha sido examinado; y el acuerdo de empresa articulado.

El supuesto de hecho que define este segundo instrumento responde a una empresa que, obligada a iniciar tratos contractuales ex art. 45.2 LOI, no entra en ámbito de imputación del art. 85.2 ET, sea en su apartado a), porque no tiene un convenio colectivo que afecte al conjunto de la organización empresarial, o lo sea en su apartado b), porque no se encuentra sujeta a la disciplina convencional de un acuerdo de sector. El requisito del supuesto de hecho para este instrumento viene determinado por la estructura compleja, no ya de la empresa, sino de la negociación colectiva en ella existente.

4_ *Las medidas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, susceptibles cuantificación, ofrecen un buen campo para su regulación conforme a los criterios de las normas de mínimos.*

5_ *En este campo, las medidas de igualdad relativas a las instituciones laborales generales como la clasificación profesional, son aptas para ser tratadas con arreglo a este principio.*

6_ *Estas ventajas responden a una doble causa: la primera, porque acentúa el carácter pactado del propio plan y le merece un manejo más sencillo para los trabajadores; la segunda, responde a la unidad material, ya que buena parte de las medidas de los planes ni son ni funcionan como cláusulas aisladas; por lo que la inclusión del plan en el convenio favorece una más adecuada sistematización y valoración de las reglas convenidas.*

Dicha estructura está constituida por una pluralidad de convenios de ámbito inferior a la empresa: de centro de trabajo, multicentro o franja.

En estos casos, el plan de igualdad no puede formalizarse a través de negociaciones en cada nivel negocial; ha de oficializarse en el ámbito empresarial, instrumentándose no mediante la figura del convenio de empresa, que ha sido descartada en el ámbito de la propia empresa, sino a través de otra categoría convencional: el acuerdo de empresa.

El problema que se puede plantear es el de discernir si la aplicación del mandato contenido en el art. 46.2 LOI resulta o no compatible con la posibilidad de que el acuerdo de empresa, en lugar de establecer una regulación cerrada del plan de igualdad, contemple el desarrollo de ulteriores negociaciones en los niveles negociales típicos de la empresa (centro de trabajo, multicentro y franja), según las previsiones del art. 85.2.b. ET.

Este interrogante no debe resolverse de manera unívoca, ya que habrá de analizarse caso por caso, y, en todos ellos, el elemento prevalente ha de ser la intensidad de la descentralización contractual de la empresa. Así, cuanto mayor sea la diversidad de las condiciones de trabajo contenidas en los convenios de centro, multicentro o franja, el plan de igualdad aplicable al conjunto de la empresa, regulado en el acuerdo de empresa, ha de enunciar “términos y condiciones” más generales y flexibles, de contenido mínimo y, en los mismos términos, ha de utilizar las reglas de la complementariedad. Y a la inversa, cuanto más uniformes sean las regulaciones laborales contenidas en los convenios de ámbito inferior a la empresa, el acuerdo de empresa deber hacer uso de formas de articulación más moderadas. En ambos casos, el límite infranqueable para el acuerdo articulado de empresas es el es-

tablecimiento de medidas de igualdad diferentes para los distintos centros de trabajo, multicentros o franjas de trabajadores que no cuenten con un fundamento objetivo y razonable; esto es, que resulten contrarias no ya al principio de igualdad por razón de género sino y, más sencillamente, al principio de igualdad en la ley.

2.5. Fases de elaboración de un plan de igualdad. El párrafo primero del art. 46.1 LOI define las fases de elaboración de un plan de igualdad, diferenciando en este proceso dos grandes etapas relacionadas entre sí conforme al principio de temporalidad. La primera fase es la elaboración de un “diagnóstico de situación” que comprende el conocimiento de las desigualdades y discriminaciones laborales por razón de género existentes en la empresa, la detección de sus causas y el análisis de las consecuencias o repercusiones que producen sobre las condiciones laborales de las trabajadoras que prestan servicio en la empresa.

La segunda fase corresponde a la elaboración propiamente dicha de las medidas dirigidas a alcanzar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fase que ha de incorporar los objetivos de igualdad concretos que se pretenden alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos planteados (párrafo segundo del art. 46.1 LOI).

La problemática que se plantea, desde la perspectiva del deber de negociar, en relación con la referida división binaria del proceso de gestación del plan de igualdad, es la de discernir si ambas fases pueden considerarse o no integradas en aquél deber, o por el contrario, si éste se desliga de la elaboración del diagnóstico de situación de modo que comprende y se limita a la segunda fase, la que se abre una vez consumado el referido diagnóstico.

El interrogante formulado se puede solventar con la ayuda de un sencillo silogismo. El diagnóstico de situación forma parte, según lo previsto en el art. 46.1 LOI, del plan de igualdad (premisa mayor), desplegando una decisiva importancia no sólo para la adopción de las medidas de lucha contra la discriminación sino, por encima de ello, para la definición de los objetivos a alcanzar y la identificación de las estrategias y de los sistemas eficaces de seguimiento. El deber de negociar alcanza, como lo dispone el párrafo segundo del art. 85.2 ET “(los) planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores (...)” (premisa menor); ergo el deber de negociar comprende el diagnóstico de situación.

Pero además, la afectación del diagnóstico de situación por el deber de negociar es una conclusión que aporta abundantes consecuencias constructivas de índole práctica. La más relevante probablemente resida en el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores de intervenir en la elaboración del diagnóstico de situación, intervención que puede instrumentarse a través de diferentes cauces. En primer lugar, mediante la creación de una comisión paritaria *ad hoc*, a la que se encarga la tarea de elaborar el diagnóstico de situación, pudiendo requerir para su formulación de la ayuda de asesoramientos externos. Concluido el diagnóstico, el mismo se remite a la comisión deliberadora del convenio para su definitiva validación. En segundo lugar, a través de la encomienda de la elaboración de un proyecto de diagnóstico de situación a una entidad externa, a la que se exige mantener un nivel constante de información y consultas con los representantes de los trabajadores y con la dirección de la empresa. En ambos casos, una vez concluido el diagnóstico de situación, habrá de ser validado definitivamente por la comisión deliberadora del convenio o del acuerdo colectivo, único órgano competente para la aprobación del plan de igualdad en su compleja estructura.

2.6. Reglas transitorias sobre la entrada en vigor del deber de negociar planes de igualdad.

La disposición transitoria tercera (DT3.^a) de la LOI enuncia una típica regla de derecho transitorio; esto es, de determinación del momento de entrada en vigor de la nueva ordenación jurídica. Dicho precepto reza así: “lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”.

El referido régimen transitorio tiene la desventaja de posponer la vigencia de una de las medidas que pueden contribuir de manera más eficaz a la eliminación de las discriminaciones laborales y a la implantación del principio de igualdad de trato y de oportunidades por razón de género. Pero a su vez, reporta notables rendimientos dada la complejidad de nuestro sistema de negociación, ya que la regla de la DT3.^a mantiene inalterables los acuerdos adoptados por los interlocutores sociales, sin interferir en los ritmos y secuencias temporales de negociación colectiva de los acuerdos pactados. Por lo demás la regla transitoria no se presta a interpretaciones discrepantes, es de fácil comprensión y aplicación. En concreto, los deberes de negociar regulados en el art. 85 ET entrarán en vigor y, por tanto, su incumplimiento comportará las oportunas consecuencias legales “en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor” de la LOI.

2.7. Otras fuentes de elaboración negocial de un plan de igualdad.

Además de por obra del ministerio de la ley, la LOI enuncia otras dos fuentes que pueden imponer el deber de negociar planes de igualdad. Estas son, de un lado, la propia autonomía colectiva, según el art. 45.3 LOI y, de otro, un acto administrativo, siguiendo el art. 45.4 LOI.

2.7.a) El deber de negociar como instrumento típico del deber contractual de elaborar y aplicar planes de igualdad.

El art. 45.3 LOI dispone que, sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, del que resulta el deber de negociar *ex lege*, “las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. Dada la poca claridad de dicho numeral, varios son los interrogantes que plantea. Una adecuada aproximación al mismo exige, en primer término, identificar los niveles negociales apropiados en los que puede contratarse y suscribirse un convenio colectivo que decida incorporar a su clausulado una estipulación por la que ciertas empresas o, incluso, todas las empresas sujetas a sus ámbitos, deban elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Para dilucidar esta cuestión se debe acudir a cánones hermenéuticos complejos, que llevan a una conclusión preliminar: entre los convenios colectivos que pueden potencialmente obligar a las empresas a “elaborar y aplicar” un plan de igualdad, es necesario descartar los que se mencionan en el art. 87.1 ET, es decir; los de empresa y ámbito inferior. Por ello, puede afirmarse que los únicos niveles negociales apropiados son los de sector (tanto en sentido estricto, como los de grupo de empresa asimilados a sector).

Con este instrumento, el legislador ha pretendido ensanchar, por la vía convencional, el campo de aplicación de los planes de igualdad, invitando a los convenios de sector a que amplíen el número de empresas obligadas a contar con este relevante instrumento para luchar contra las discriminaciones de género en el marco de las relaciones laborales.

A la luz del mencionado precepto legal, ha de entenderse que: 1) los convenios colectivos de

sector pueden establecer que las empresas sometidas a su ámbito de aplicación adopten medidas de igualdad dirigidas a evitar discriminaciones laborales y a fomentar el principio de igualdad de trato y oportunidades por razón de género; 2) éstas medidas pueden estar dirigidas a “la elaboración y aplicación de un plan de igualdad” con el alcance y contenido que se fije y 3) tales medidas podrán ser objeto de negociación “en los términos” igualmente previstos. Solo así interpretado, el art. 45.3 LOI deviene compatible con el modo a través del cual el convenio de sector es capaz de articular la obligación a cargo de algunas empresas de elaborar y aplicar planes de igualdad.

Ahora bien, la aplicación del plan de igualdad por parte de las empresas afectadas por el respectivo convenio colectivo no puede efectuarse de manera directa e inmediata desde el propio convenio, requiriendo la mediación de un acto posterior, sea negocial o, en su caso, consultivo. Es la obligada intervención de un segundo acto la que garantiza, precisamente, el principio que informa el proceso de elaboración del plan: el principio de especialidad. Es decir, el convenio de sector no puede pretender la aplicación de un plan de igualdad uniforme y único para todas o para un grupo de las empresas sometidas a su ámbito de aplicación, porque en ningún caso se puede prescindir de una cierta elaboración del plan de igualdad en cada empresa, a través de técnicas de articulación en el ámbito singularizado de las empresas obligadas (de cada empresa).

2.7.b). La elaboración pactada de un plan de igualdad por decisión administrativa.

El art. 45.4 LOI formula un nuevo supuesto de obligada elaboración y aplicación de planes de igualdad. Este pasaje legal se complementa con el art. 46 bis. 2 LISOS, según Disposición Adicional decimocuarta. 4 de la propia LOI. Una lectura conjunta de ese par de artículos permite inferir los elementos definidores de la activación de ésta tercera y última obligación de elaborar y aplicar planes

de igualdad, la cual tiene su origen en un acto administrativo.

Más propiamente, la obligación nace de una decisión adoptada, en el marco de un procedimiento sancionador, por una autoridad laboral que acuerda sustituir las sanciones accesorias vinculadas a la principal, ante la comisión, por parte de un empresario, de unas infracciones legalmente tasadas a cambio de que se elabore y aplique un plan de igualdad.

En particular, la autoridad laboral es la competente para la imposición de sanciones por la comisión de las dos siguientes infracciones muy graves: 1) las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas en materia de retribuciones, formación, clasificación profesional, promoción, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo (art. 8.12 LISOS) y 2) el establecimiento de condiciones, mediante publicidad, difusión o por cualquier otro medio, constitutivas de discriminaciones adversas para el acceso al empleo por razón de sexo (art. 16.2 LISOS). De su lado, las sanciones accesorias que se cambian por el deber de elaborar un plan de igualdad son también dos. La primera, la pérdida de las ayudas, bonificaciones y, más en general, beneficios derivados de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción (art. 46.bis.1.b. LISOS). La segunda, consiste en la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses (art. 46 bis.1.b LISOS).

La adopción de esta sustitución de sanciones está sujeta a la concurrencia de una serie de exigencias de índole formal o procedimental. En primer lugar, el procedimiento administrativo de sustitución se inicia siempre previa solicitud de la empresa; no se inicia de oficio por la autoridad laboral, tal y como se desprende de la lectura del art. 46.bis.2 LISOS. En segundo lugar, el precepto a examen es-

tablece, con carácter preceptivo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pero la cuestión más delicada es la relativa a determinar los modos de elaborar y aplicar este plan de igualdad derivado de una decisión administrativa. Una primera impresión lleva a limitar la decisión unilateral libre del empresario sin la participación de los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta que la decisión administrativa responde a un procedimiento sancionador abierto por infracción grave a deberes vinculados con la igualdad de género. Para determinar el procedimiento de elaboración del plan, un adecuado tratamiento del problema apunta a que, de la lectura de los referidos pasajes legales, la autoridad laboral carece de facultades para identificar los procedimientos de elaboración del plan de igualdad. No obstante, dispone de facultades para establecer los términos y las condiciones a las que han de sujetarse la negociación y la consulta del mismo. Por lo demás y habida cuenta del entorno en el que ha de desenvolverse la negociación del plan de igualdad, y a las posibles restricciones a la autonomía colectiva, que han de estimarse justificadas y razonables en atención al supuesto de hecho que las caracteriza, el instrumento contractual típico en el que tenderá a formalizarse el concierto de voluntades para integrar el plan de igualdad será el acuerdo colectivo de empresa.

Fracasada la fase negociada, el empresario ha de abrir un período de consultas “en los términos” fijados en la decisión administrativa. Concluidas las consultas sin acuerdo, es responsabilidad del empresario la elaboración del plan mismo; y de la autoridad laboral verificar si la elaboración y aplicación del plan se han efectuado observando o no los términos previstos en la propia resolución.

Por último esta decisión administrativa de sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad está sujeta a condición suspensiva. Son tres los acontecimientos que, de acuerdo a las prescripciones legales, pueden activar esta condición: 1) la omisión de la elaboración del plan de igualdad; 2) la inaplicación del plan de igualdad y 3) el manifiesto incumplimiento de los términos fijados por la resolución que ordena la elaboración o aplicación del plan mismo. La constatación de cualquiera de los referidos acontecimientos faculta a la autoridad laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a dejar sin efecto las sanciones accesorias sustituidas; de modo que el empresario infractor perderá automáticamente las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los planes de empleo con efecto desde la fecha de la comisión de la infracción y tendrá vedado acceder a nuevos beneficios durante el período de seis meses, a partir de la fecha de la resolución administrativa dejando sin efecto la sustitución de la sanción.

2.8. La negociación voluntaria de los planes de igualdad.

Con la ambiciosa finalidad de contemplar todas las posibles fórmulas que pudieran darse en la realidad para el establecimiento de un plan de igualdad, el número 5 del tan mencionado art. 45 LOI termina por cerrar este abanico de posibilidades al disponer que: “la elaboración e implementación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

La configuración de dicho pasaje legal como norma de cierre es correcta, si se enjuicia desde la perspectiva de la naturaleza preceptiva o facultativa de los planes de igualdad. Los anteriores tres apartados del numeral 45 LOI responden a la primera; esto es, vienen

impuestos por ministerio de la ley (arts. 45.2 y 4) o bien por mediación de la autonomía colectiva (art. 45.3), pero son preceptivos; mientras que el último responde a la segunda naturaleza, ya que pretende sujetar a un principio de voluntariedad la formalización de planes de igualdad en los restantes supuestos.

En suma, la lectura de este último número conlleva una conclusión que puede calificarse de obvia en cualquier sistema jurídico de relaciones laborales; el sujeto que puede decidir por su propia voluntad la elaboración y aplicación de un plan de igualdad es la propia empresa o, con mayor precisión técnica, su titular; es decir, el empresario. Por ello, el art. 45.5. LOI remite a la libertad y, cabría añadir, a la responsabilidad social del empresario, la decisión de crear en la empresa el instrumento más eficaz para combatir las discriminaciones laborales y lograr un espacio organizativo de efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; cual es, el plan de igualdad.

Sin embargo, el pasaje legal somete esa libertad a un requisito de obligado cumplimiento, cual es la previa consulta a la representación legal de los trabajadores, aunque nada impide que el empresario decida encauzar la formalización del plan a través de la negociación colectiva, resultando cumplimentado dicho requisito. En este supuesto, el instrumento contractual al que terminará incorporándose el plan, si la negociación prospera, será un convenio colectivo o un acuerdo colectivo, dependiendo del marco de negociación emprendido.

El gran interrogante que plantea la posibilidad de la negociación voluntaria de planes que regula el art. 45.5. LOI es su nivel de aplicación práctico; esto es, el grado de su utilización en la realidad de nuestro sistema de relaciones laborales. No obstan-

te, como es evidente, esta pregunta solo el transcurso del tiempo se encargará de despejar y, cuando esto suceda, también se dará alguna luz para conocer el compromiso y la implicación de los empresarios que ejercen su actividad económica en nuestro sistema de relaciones laborales en la lucha contra las discriminaciones y la consagración en la esfera laboral, sin reserva alguna, y en una meritoria apuesta por la implementación real y efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

III. Análisis de Planes de Igualdad.

Tras la exposición de las normas que ordenan el deber de negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad, a continuación se analizan los planes de igualdad de las empresas seleccionadas.

1. Introducción.

Como se ha tenido oportunidad de señalar, siguiendo el dictado del art. 46.1 LOI, la elaboración del plan de igualdad se compone de dos fases, encaminada la primera a la realización de un diagnóstico de situación a fin de medir o determinar, con la mayor certeza posible, la situación real de las desigualdades y discriminaciones laborales por razón de género existentes en la empresa, la detección de sus posibles causas y de las repercusiones que éstas producen en las condiciones laborales de la plantilla. La segunda fase, a su vez, se corresponde con la elaboración del plan propiamente dicho; esto es, a la implementación de las medidas concretas dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En este apartado se tomarán como ejemplos los planes de igualdad seleccionados, a fin de analizar su contenido y las medidas que están siendo implementadas para facilitar una mayor igualdad de género en las empresas mediante la articulación de planes de igualdad.

2. El diagnóstico de situación de los planes de igualdad.

Según se desprende de los pasos a seguir para la elaboración de un plan de igualdad, la primera parte que se formaliza en la preparación del “diagnóstico de situación” suele remitirse a consultores externos contratados para tal fin. Por ello, no es usual que los planes de igualdad incorporen en el propio texto los datos obtenidos en el citado diagnóstico⁷. Es bastante más frecuente, en el mejor de los casos, encontrar un resumen o remisión a las conclusiones del diagnóstico⁸. Pero en la mayoría de planes se omiten estas alusiones y apenas se establecen limitadas referencias a la realización del diagnóstico previo a la elaboración del plan⁹.

Ya se ha argumentado que tanto los objetivos del plan como las medidas concretas para lograrlos deben responder a la situación real de la empresa en relación con la discriminación de género y las condiciones de la plantilla, y que estos datos, necesarios para la elaboración del plan, se recogen en el citado diagnóstico. Por ello, la mención de los datos del diagnóstico de situación en el corpus del plan facilita el análisis y la correspondencia entre la problemática existente y las soluciones que para ella propone el plan. Para esto, no hace falta la completa integración del diagnóstico; una postura intermedia como la de incorporar las conclusiones o el resumen de los datos obtenidos al mismo, apunta a ser la alternativa más conveniente.

⁷ De los planes estudiados, solo el Plan de igualdad (PI) de EMULSA incluye la totalidad del diagnóstico de situación.

⁸ Vid, PI de Pelayo, PI de Globales Hotels & Resorts, PI de Red Eléctrica de España, PI de Danone, S.A., PI de Mercadona y PI de Equipos Nucleares, S.A. (ENSA).

⁹ Vid, PI de Ayuntamiento de Zaragoza, PI de Alcatel-Lucent España, S.A., PI de Grupo Inditex, PI de BBVA. En el PI de Grupo Arcelormittal en España, no se hace referencia a la elaboración del diagnóstico.

Sin ánimos de ahondar en su contenido y a efectos simplemente de ejemplificar dicha articulación, se puede mencionar el PI de la empresa ENSA, que incorpora las conclusiones y los datos más relevantes del diagnóstico de situación, de conformidad con los cuales se elaboran los objetivos y medidas que fundamentan la totalidad del plan. También siguen esta línea, aunque de forma más general, los planes de igualdad de Mercadona y de El Corte Inglés. En relación con éste último, cabe reseñar que su diagnóstico de situación fue realizado por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Optima al que se adhirió la empresa y, en cuyo proceso, fue formulado el plan de igualdad.

3. Los objetivos del plan de igualdad.

El contenido de los planes de igualdad suele ser de muy diversa índole ya que, en principio, debe responder a los problemas y situaciones que se puedan presentar en el marco empresarial, relacionados con las posibles discriminaciones o actuaciones que afecten a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, en términos generales, el contenido de los planes de igualdad responde a los cuatro frentes, ya señalados, que la LOI y el ET reformado atribuyen a la negociación colectiva para llegar a acuerdos en materia de igualdad por razón de género. Son estos los siguientes: la erradicación de la discriminación, la promoción de la igualdad, las acciones positivas o preferenciales y las acciones preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A su vez, estos frentes se especifican en torno a diversas áreas de actuación que, con mayor o menor intensidad, responden a los que el art. 46.2 LOI especifica como los objetivos de los planes de igualdad, cuales son: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación profesionales, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y en general, la conciliación de la vida personal

familiar y laboral, y el acoso sexual y por razón de sexo.

Con este fundamento, la mayor parte de los planes examinados encaminan sus objetivos al compromiso genérico de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla de la empresa y a proscribir los tratamientos discriminatorios por razón de género que puedan atentar contra dicho principio. Sin embargo, se estipula una serie de objetivos específicos de diversa índole, normalmente alusivos a las materias que enlista el citado pasaje legal y que, en mayor o menor intensidad, responden al diagnóstico de situación. Así, los objetivos específicos suelen enfocarse en torno a: el acceso, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal familiar y laboral, la prevención del acoso y la sensibilización y comunicación. Estas materias a su vez, determinan los ámbitos en que se implementarán las medidas concretas del plan de igualdad.

Además de las referidas materias, fuera de algunas específicas y propias de la actividad de cada empresa, de forma bastante generalizada, se han incluido objetivos relativos al uso de un lenguaje no sexista¹⁰; en relación con la responsabilidad social de la empresa, la promoción de una imagen empresarial que promueva la igualdad de género¹¹ y el tratamiento de la violencia de género¹².

Se estudiarán de seguido los aspectos más relevantes de los objetivos comunes en los planes estudiados, por materia o área de actuación.

3.1. En el acceso, la formación y promoción profesionales.

En relación con el acceso, la formación y la promoción profesionales, el objetivo que se plantea en la mayor parte de los planes estudiados obedece al cumplimiento del principio

de composición equilibrada que establece la LOI para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.

La disposición adicional primera de LOI manifiesta que existe una “representación suficientemente significativa” cuando las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento. La mayoría de los planes estudiados que implementan este principio siguen la distribución porcentual legal¹³. No obstante, algunos planes de igualdad¹⁴ establecen su propia distribución de sexos y disponen un porcentaje menor al cuarenta por ciento para la representación femenina. Tal inteligencia es absolutamente criticable, no sólo porque imposibilita la consecución del objetivo que pretende y, por tanto, es discriminatoria en sí misma en perjuicio de las mujeres, sino, además, porque es contraria al telos de la LOI, que regula el principio de composición equilibrada en un precepto de orden público implementado en concepto de mínimos, que no acepta la modificación por acuerdo de partes para fijar porcentajes por debajo del umbral que establece.

3.2. En la retribución.

En relación con la retribución y complementos salariales, los planes de igualdad se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones sin discriminación por razón de sexo, para los trabajos de igual valor. Este principio opera en dos frentes principalmente: primero, no se limita a establecer la igualdad de retribuciones a hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, sino que se aplica a trabajos que puedan calificarse de tener igual valor; y segundo, se debe aplicar a la totalidad de los elementos y condiciones que componen la retribución.

En cuanto a la primera aplicación, determinar cuándo dos trabajos son idénticos es relativamente sencillo. El problema es determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenido merecen la misma valoración. Para

facilitar tal apreciación se acude a los sistemas de clasificación y, para evitar cualquier discriminación retributiva, éstos deben basarse en criterios iguales para hombres y mujeres y ser diseñados de forma tal, que eliminen toda diferencia basada en el sexo; es decir, deben ser neutros y ofrecer cánones susceptibles de evaluación respecto de las aptitudes de trabajo de ambos sexos. Es lo que se ha llamado criterios «inter-sex person» cuyas características y habilidades no sean todas masculinas ni todas femeninas.

La mayor parte de planes de igualdad establecen como objetivo la igualdad de retribución por razón de sexo¹⁵. Sin embargo, muy pocos hacen mención a la importancia de los criterios neutros en los sistemas de clasificación para la valoración de los trabajos de mujeres y hombres¹⁶.

10_ Este es el caso de los PI de Alcatel-Lucent España, S.A., Pelayo, Grupo Inditex, Globales Hotels & Resorts y ENSA.

11_ Entre los planes de igualdad estudiados destacan los PI del Ayuntamiento de Zaragoza, EMULSA, Globales Hotels & Resorts, Mercadona, El Corte Inglés y ENSA.

12_ De los planes igualdad estudiados los que dan un tratamiento específico a esta materia son los PI de Alcatel-Lucent España, S.A., Grupo Inditex, Red Eléctrica de España, Grupo Arcelormittal en España, Mercadona y El Corte Inglés.

13_ En este sentido ver los PI de Pelayo, Ayuntamiento de Zaragoza, Grupo Inditex, EMULSA, Danone, S.A. y El Corte Inglés. El PI de Mercadona recoge el principio pero lo limita a los centros de nueva apertura.

14_ Este es el caso del PI de Alcatel Lucent España, S.A. que considera que la mujer está infrarrepresentada cuando la proporción de mujeres es inferior al 22,7% y de PI de la Universidad de Salamanca, que lo fija en un 25%.

15_ Vid, PI de Pelayo, BBVA, Bridgestone Hispania, S.A., EMULSA, y ENSA. El PI de Alcatel Lucent España, S.A., aunque hace hincapié en los puestos directivos, por presentarse mayores diferencias salariales.

16_ Vid. PI de Pelayo y Alcatel Lucent España. Vid, PI de ENSA, Pelayo.

La segunda aplicación del principio de igualdad retributiva obedece al concepto de retribución, el cual comprende el salario y los complementos salariales. Estos complementos suelen retribuirse según criterios como el sentido de la responsabilidad, la disponibilidad de horarios, los méritos, la formación o la antigüedad en la empresa, entre otros. Estos sobresueldos son conformes al principio de igualdad retributiva si no se utilizan de forma arbitraria y si su aplicación no resulta sistemáticamente perjudicial para los trabajadores femeninos.

Algunos de los planes de igualdad orientan el objetivo de no discriminación retributiva hacia estos sobresueldos, que llaman retribución variable, para los que disponen la necesidad de establecer criterios neutros y ajustados al principio de igualdad de retribuciones por razón de sexo¹⁷.

3.3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los objetivos planteados en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los planes de igualdad estudiados se orientan en tres enfoques. El primero, procura que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no tengan consecuencias negativas en las condiciones laborales. El segundo, no menos relevante, se encamina a concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas familiares y, por ello, se orienta a promover la participación masculina en los derechos de conciliación¹⁸. Y un tercero, que, aunque no se formula en la mayor parte de planes como un objetivo, se desprende de algunos preceptos, que responde a la necesidad de difusión e información sobre los derechos de conciliación ya existentes en la ley y los convenios colectivos aplicables, así como los que implementa el propio plan de igualdad para fomentar su ejercicio¹⁹.

3.4. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Algunos de los planes introducen un objetivo específico relativo a la prevención y proscripción de comportamientos que puedan ser calificados de acoso sexual o por razón de sexo. En los términos del art. 7 de la LOI, constituye acoso sexual 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 y acoso por razón de sexo, cualquier 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. De conformidad con dicho pasaje legal, ambos comportamientos son discriminatorios.

Para el tratamiento de estas conductas en la empresa, la mayor parte de los planes de igualdad estudiados establecen protocolos de actuación a fin de prevenir y atajar aquellos comportamientos que puedan configurar acoso²⁰. Llama la atención que muchos de estos planes²¹ incluyan, además del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, al acoso moral y le den el mismo tratamiento que a los primeros, que son los únicos que guardan relación con el sexo de la persona y que, por ser discriminatorios por este motivo, afectan al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fin que se pretende con los planes de igualdad.

3.5. En la sensibilización y comunicación.

Este último objetivo se establece en algunos de los planes de igualdad a fin de sensibilizar a la plantilla respecto del cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y formarles en esta materia, así como difundir los contenidos y medidas que se establecen en el propio plan²².

4. Las medidas concretas de los planes de igualdad.

Las medidas concretas que se establecen en los planes de igualdad suelen corresponder a los objetivos específicos que se pretenden y en este marco, se clasifican en las mismas materias o áreas de actuación en que se configuran dichos objetivos²³.

Según se plantea en el párrafo segundo del art. 46.1 LOI, los planes de igualdad fijan las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos propuestos, los cuales, como se ha reiterado, obedecen a la situación de la empresa. Es decir, las medidas concretas de los planes de igualdad deben ser articuladas para atacar los problemas de discriminación que puedan existir en la empresa y promover la igualdad de trato y oportunidades de la plantilla. Por ello, acudir a la reiteración de las normas legales o convencionales ya existentes, salvo la finalidad de servir como un medio de difusión de las mismas, nada aportan en la consecución de los objetivos que pretende el plan de igualdad y poco ayudan en la promoción de igualdad de género.

Por ello y sin perjuicio del análisis más detallado y acabado que luego se efectúa, ahora se mencionarán, a trazo grueso, las medidas innovadoras así como aquellas que van más allá del dictado legal en las diversas ramas o áreas de actuación implementadas en los planes de igualdad estudiados.

4.1. En el acceso, la formación y promoción profesionales.

4.1.a). En el acceso al empleo

Como se tuvo oportunidad indicar en el apartado relativo a los objetivos, las medidas sobre el acceso al empleo se instrumentan, principalmente, mediante dos frentes: la composición equilibrada y la objetividad en los procesos y criterios de selección.

En el cumplimiento del primero, del principio de composición equilibrada en la empresa, es indispensable el estudio estadístico de las condiciones de la plantilla segregado por sexo, con el objeto de analizar la subrepresentación de los trabajadores o trabajadoras y, de presentarse ésta, en qué proporciones, los determinados puestos de trabajo y categorías profesionales donde se evidencian las diferencias, los tipos de contrato que desarrollan y, si se trata de puestos de responsabilidad o dirección²⁴. En este sentido, la mayor parte de los planes estudiados implementa medidas para mejorar la distribución por razón de sexo y lograr una equilibrada representación entre trabajadores y trabajadoras en los diversos puestos, grupos y categorías profesionales. Sin embargo, las medidas más favorables para la consecución de estos objetivos son sin duda las acciones positivas, que serán objeto de análisis en el siguiente apartado.

17_ Vid. PI de Ayuntamiento de Zaragoza, Alcatel Lucent España, Pelayo, Grupo Inditex, Globales Hotels & Resorts, Bridgestone Hispania, S.A., Danone, Grupo Arcelormittal en España, Mercadona, El Corte Inglés, S.A. y ENSA.

18_ Vid PI de EMULSA.

19_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, Grupo Inditex, BBVA, EMULSA, Grupo Arcelormittal en España, Danone, S.A. y ENSA. En los caso de los PI de Pelayo y Globales Hotels & Resorts, no se establece el Protocolo pero se dispone su futura elaboración. En el PI de Mercadona se procede a revisar el protocolo ya existente.

20_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, Grupo Inditex, BBVA, EMULSA, Grupo Arcelormittal en España, Danone, S.A. y ENSA. En los caso de los PI de Pelayo y Globales Hotels & Resorts, no se establece el Protocolo pero se dispone su futura elaboración. En el PI de Mercadona se procede a revisar el protocolo ya existente.

21_ Es el caso de los PI de Alcatel Lucent España, Grupo Inditex, Globales Hotels & Resorts, EMULSA, Danone, S.A. y ENSA.

22_ Vid. PI de Ayuntamiento de Zaragoza, Alcatel Lucent España, Pelayo, Grupo Inditex, Globales Hotels & Resorts, Universidad de Salamanca, Red Eléctrica de España, Bridgestone Hispania, S.A., EMULSA, Danone, S.A., El Corte Inglés y ENSA.

23_ Para el objetivo relativo a la sensibilización y comunicación no serán tratadas las medidas de modo independiente, por obedecer las mismas, en términos generales, a la difusión del propio plan de igualdad.

24_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, Pelayo, Universidad de Salamanca.

El segundo frente, que permite la implementación de medidas concretas que no necesariamente configuran acciones positivas, se refiere al proceso de selección, para el cual, 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 sexo (criterios *inter sex person*). Para lograr este objetivo, la formación en materia de igualdad y no discriminación de género de los responsables en los procesos de selección y del personal de la plantilla en general, es indispensable²⁵. De forma más concreta, algunos planes hacen alusión a la importancia de que las convocatorias para los puestos de trabajo vacantes no sean discriminatorias, en el sentido de contener perfiles, descripciones o referencias orientadas más hacia un sexo que a otro²⁶. Y en este orden, una medida adecuada es la utilización de exámenes o pruebas prácticas y/o teóricas, psicotécnicas y de reconocimiento médico, que admitan la posibilidad de reclamaciones de sus resultados²⁷.

Una última medida que ha sido implementada por algunos planes²⁸ y que guarda relación con la formación y promoción profesionales, es la de establecer canales de comunicación y convenios de reclutamiento con ayuntamientos 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 esta misma medida y, para limitar la discriminación horizontal y vertical, se fomenta que estas contrataciones de mujeres se efectúen en áreas tradicionalmente masculinizadas y en puestos de responsabilidad y dirección.

4.1.b) En la promoción profesional.

En relación con la promoción profesional, la mayor parte de los planes de igualdad estudiados siguen el mismo tratamiento utiliza-

do para el acceso y la formación profesional. Sin embargo, por la especificidad de la materia y, dado que en la inmensa mayoría de empresas las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de dirección, las medidas promocionales se orientan a lograr una mayor representación femenina, es decir son dirigidas a las mujeres. Por ello, y en un sentido contrario a lo que puede ocurrir en las medidas relativas al acceso y la formación, que aceptan medidas neutras, las iniciativas en materia de promoción se orientan a promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y dirección empresarial²⁹.

4.1.c) En la formación profesional.

En materia de formación profesional, las medidas se orientan en diversas vías. La primera, de carácter general y, por ello, presente en todos los planes, obedece a la necesidad de facilitar la formación y sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad y no discriminación de género. La segunda, en relación con el acceso y la promoción profesional, responde al objetivo de representación equilibrada y busca formar a los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentados. Así, si se trata de una actividad tradicionalmente masculinizada, las medidas se orientan a formar a las mujeres para que accedan a estos puestos y, viceversa. En este caso, las medidas no son neutras, como ocurre con las relativas al acceso al empleo, ni necesariamente dictadas en términos femeninos, como sucede con aquellas relativas a la promoción a puestos de dirección, su destinación a mujeres o a hombres obedece a si son el colectivo infrarrepresentado³⁰.

Desde luego, en esta materia tiene particular importancia la subrepresentación femenina que, en la mayor parte de empresas se hace

más evidente en los puestos de dirección. Para romper ese llamado “techo de cristal”, con el que se ponen de manifiesto los obstáculos y limitaciones que existen para que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, algunos planes desarrollan medidas de formación específicamente destinados a las mujeres, para promover la ocupación de estos puestos³¹.

4.2. En la retribución

Las medidas concretas en materia de retribución se encaminan a eliminar las posibles discriminaciones retributivas que por razón de género se pueden presentar en las empresas. Según se indicó en su oportunidad, para lograr este fin la implementación de criterios neutros (inter sex person) en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo en los procesos de fijación de salarios son indispensables³².

En todo caso, las medidas deben perseguir el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor por razón de género. No se trata de asegurar que las trabajadoras reciban un salario mayor o igual que los hombres, sino que deben recibir una remuneración igual si realizan un trabajo igual o de igual valor que el que realiza un trabajador masculino. De ahí, la necesidad de llevar a cabo la valoración de los puestos. En razón de lo expuesto, no es acorde al principio de igualdad retributiva, una medida como la estudiada en uno de los planes de igualdad que establece una política de aumentos de retribuciones salariales para las trabajadoras de la empresa³³.

4.3. En la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las tendencias en los planes de igualdad fluctúan entre una mera reiteración de los derechos y medidas de igualdad que establece la ley y el establecimiento de nuevas medidas encaminadas a fa-

cilitar la armonización de los ámbitos personal y profesional de los trabajadores, según las particularidades de la empresa.

Ya se ha criticado la primera posición, por ser una política que salvo, dar a conocer los derechos legales, nada aporta al catálogo de medidas ya existentes, desaprovechando un instrumento de indiscutible importancia para mejorar el sistema legal de conciliación y flexibilizar las condiciones de trabajo en la empresa. No obstante, la mayor parte de las empresas introduce alguna innovación a las medidas de conciliación que dispone el texto legal³⁴; es más, algunos de esos planes lo hacen incorporando todo un catálogo de nuevas y concretas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral³⁵.

25_ Vid. PI de Alcatel Lucent España y Pelayo.

26_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, Pelayo

27_ Vid. PI de ENSA.

28_ Es el caso de los PI de Mercadona y El Corte Inglés, S.A.

29_ Algunas medidas relevantes se presentan en los PI de Alcatel Lucent España, Pelayo, Universidad de Salamanca, Grupo Inditex y ENSA.

30_ Para ejemplificar la cuestión, el diagnóstico de situación de Globales Hotels & Resorts evidencia una infrarrepresentación femenina en los departamentos de mantenimiento y cocina y en los de limpieza y pisos una subrepresentación masculina, así que para equilibrar esta participación, incorpora medidas de formación y promoción para los hombres en materia de limpieza y pisos y para las mujeres, de mantenimiento y cocina.

31_ Vid. PI de Globales Hotels & Resorts y Mercadona.

32_ Al respecto, ver PI de ENSA y Alcatel Lucent España.

33_ Vid. PI de Pelayo.

34_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, Pelayo, El Corte Inglés, BBVA, EMULSA, Danone, S.A. y ENSA

35_ Es el caso de los PI de Alcatel Alcatel Lucent España, Pelayo, El Corte Inglés, S.A.

Por último, es acertada la apuesta de algunos de los planes de igualdad, que para promover la corresponsabilidad de cargas familiares y laborales entre trabajadores y trabajadoras, establecen la participación masculina obligatoria de algún derecho, para poder disfrutar de otras medidas. Así por ejemplo, algunas empresas aumentan el plazo del permiso por nacimiento de hijos a condición de que, al menos dos semanas del permiso de maternidad, sean compartidas con el otro progenitor³⁶.

4.4. En la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Como ya se ha tenido oportunidad de señalar, la mayor parte de planes de igualdad³⁷ introduce una medida que el art. 62 LOI establece para el ámbito de la Administración General del Estado; cual es, la negociación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Sin embargo, al ser incorporado en los planes de igualdad, dicha exigencia cobra vida en el sector privado.

En general, los procedimientos de actuación implementados en los protocolos de actuación siguen los principios que dicta el referido pasaje legal; estos son: el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad, la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres; el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso; y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La crítica que merecen algunos de los protocolos implementados es que la terminología utilizada no se adecua a la establecida en la LOI, en algunos casos, porque ya existían antes de la entrada en vigor de la norma y no han sido actualizados³⁸. En relación con lo expuesto, el pasaje legal que promueve la

igualdad de trato y oportunidades por razón de género regula los tipos de acoso que atañen a dicho motivo; es decir, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por lo que no parece conveniente introducir el acoso moral, como lo hacen algunos planes.

En cuanto a las medidas concretas que se establecen en los referidos protocolos, merece la pena traer a colación algunas interesantes en relación con el tratamiento de las víctimas de acoso sexual y de violencia de género. En el primer tema, uno de los planes expresamente dispone el tratamiento del acoso sexual como riesgo psicosocial³⁹. En el segundo, en relación con las víctimas de violencia de género, se han implementado instrumentos claros de protección a dichas trabajadoras, tales como: el apoyo psicológico, médico, jurídico y laboral⁴⁰. En este orden, también se ha dispuesto la posibilidad de llegar a convenios de colaboración con Ayuntamientos y asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género⁴¹ y en el marco de mejorar medidas legales ya existentes, como la reducción de la jornada por esta causa, una de las empresas acuerda retribuir la totalidad del salario (los 3 primeros meses de reducción)⁴².

5. Medidas de acción positiva de los planes de igualdad.

En los términos de la LOI y el ET reformado (art. 17.4), las medidas de acción positivas son aquellas medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. En estos términos se estudiarán algunas de las medidas de acción positiva en los ámbitos que se han tratado en los planes de igualdad; estos son: en el acceso, promoción y formación profesional.

5.1. En el acceso al empleo.

Para asegurar el principio de representación equilibrada, algunos de los planes establecen acciones positivas para facilitar la “representación suficientemente significativa” que prevé el pasaje legal y lograr que la plantilla de la empresa cuente con una representación equilibrada de hombres y mujeres. Con mayor o menor desacierto en su formulación, la acción positiva que se establece es que, en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito), tendrá preferencia el sexo menos representado.

Varias cuestiones merecen atención en este tema. La primera, la neutralidad o no de las medidas; es decir, si estas se orientan al sexo menos representado, o bien exclusivamente a las mujeres. Al respecto, de la normativa aplicable y, en general, de la postura actual del derecho antidiscriminatorio, se extrae que las medidas de acción positiva, cuyo propósito sea eliminar los obstáculos a la igualdad, se aplican al sexo menos representado; es decir no tienen una aplicación sexual fija, sino que responden al colectivo infrarrepresentado. Distinto es que, en la gran mayoría de casos, el sexo menos representado es el femenino y, por ello, las acciones positivas inclinan la balanza a favor de la contratación femenina.

En los planes de igualdad, se estudian estas medidas en términos neutros, en el sentido de que favorecen al sexo menos representado⁴³, pero también, aunque en menor grado, en términos femeninos⁴⁴ e inclusive, masculinos, si éstos están infrarrepresentados⁴⁵.

5.2. En la promoción profesional.

Las acciones positivas que buscan la promoción del sexo menos representado al grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate siguen los mismos términos de que se trate para el acceso al empleo. Es decir, la mayor parte de las empresas estudiadas, siguiendo

el dictado legal, establecen una acción positiva para la promoción del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad, pero algún plan formula la acción positiva en términos femeninos⁴⁷.

En esta materia, además de las acciones positivas, algunos de los planes de igualdad establecen cuotas, fijando metas en términos de porcentajes de mujeres y hombres en materia de promociones, para lograr una distribución más equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad. Así por ejemplo, se han incorporado “compromisos de participación” del 40% al 60% de presencia femenina en los puestos de dirección⁴⁸. La política es bien intencionada, pero no se establecen los medios para su implementación, posiblemente requerirá del desarrollo de acciones positivas dirigidas a tal fin.

36_ Vid. PI de Mercadona y El Corte Inglés. S.A.

37_ Vid PI de Alcatel Lucent España, Pelayo, Grupo Inditex, BBVA y Danone, S.A.,

38_ Vid. PI de Alcatel Lucent España, BBVA y EMULSA

39_ Vid. PI de Pelayo.

40_ Vid. PI de Pelayo, EMULSA y Mercadona.

41_ Es el caso del PI de Mercadona.

42_ En el PI de BBVA.

43_ Vid. PI de de Alcatel Alcatel Lucent España, Grupo Inditex, Pelayo EMULSA, Danone S.A., El Corte Inglés, S.A. y ENSA. El

44_ PI de la Universidad de Salamanca establece estas acciones para determinados puestos: profesorado y del personal de administración y servicios.

45_ Es el caso del PI de Mercadona.

46_ Es el caso del PI de Bridgestone Hispania, S.A.

47_ Vid. PI de Pelayo, Grupo Inditex y El Corte Inglés S.A.

48_ Es el caso del PI de Mercadona, que lo hace en términos femeninos.

5.3. En la formación profesional.

En la formación se siguen los mismos lineamientos de las acciones positivas en el acceso y promoción, pero encaminadas a tales fines. Es decir, las acciones positivas se orientan a formar al personal en las actividades en que se encuentra menos representado para promover su presencia. Así por ejemplo, en empresas que presenten infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad, se establecen acciones positivas a favor de las mujeres⁴⁹, o bien cuotas⁵⁰, para que participen en cursos de formación que les faciliten su contratación en dichos puestos.

6. La evaluación y seguimiento del cumplimiento de los planes de igualdad.

Por último, siguiendo el dictado legal del ya reiterado párrafo segundo del art. 46.1 LOI, los planes de igualdad establecen en su articulado los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos y las medidas en ellos fijados.

6.1. Los sistemas de evaluación de los planes de igualdad.

Esta tarea es atribuida, en la gran mayoría de los planes estudiados, a la Comisión de Igualdad, la cual puede presentar diversas denominaciones (Comisión de Seguimiento, Comisión Técnica de asesoramiento y control, Comisión Paritaria⁵¹). Esta Comisión está constituida, en la totalidad de los planes estudiados, por un lado, por representantes de los trabajadores, que son a su vez, representantes sindicales y, por otro, representantes de la empresa, que suelen ser delegados de los departamentos de recursos humanos y de la dirección empresarial.

Sólo uno de los planes de igualdad estudiados hace referencia expresa a la representación paritaria o equilibrada por sexo en dicha Comisión⁵², pese a que la gran mayoría sí establece su naturaleza paritaria en relación a la participación de la representación social y empresarial.

Las tareas atribuidas a dicha comisión son variables, pero se concentran en el seguimiento, eva-

luación y control del cumplimiento de los objetivos y medidas que establece el plan de igualdad.

En esta tarea, algunos planes establecen la figura del Agente de Igualdad, para la coordinación de actividades relativas a las medidas del plan, la recolección de datos e información en materia de igualdad, participación en los procedimientos sobre acoso y en general, para ayudar a la Comisión en el seguimiento y evaluación del plan⁵³.

6. 2. El calendario de actuación.

Para terminar el estudio de los planes de igualdad, en relación con su duración o vigencia y el plazo de implementación de las medidas no hay una norma que establezca límites a su duración.

Por ello la fijación del tempus de los planes de igualdad es variable y varía en torno a tres posibilidades. La primera opción que siguen los planes, que es una de las más utilizadas, más no por ello la más recomendable, es la de no establecer un calendario de actuación sino, simplemente, establecer un plazo de vigencia para la totalidad del plan⁵⁴.

La segunda opción, también bastante utilizada y recomendable para asegurar un mejor cumplimiento de los objetivos, es establecer un calendario de actuación y cumplimiento para cada medida en concreto y el Departamento o la persona responsable de su ejecución, así como una vigencia total del plan de igualdad⁵⁵. Y la tercera opción que se ha utilizado, cual es una opción intermedia, no establece un plazo fijo de vigor de las medidas y de la totalidad del plan de igualdad, pues lo sujeta al cumplimiento de los objetivos⁵⁶.

Sin embargo, esta medida puede ser contraproducente si no se cuenta con un adecuado seguimiento del cumplimiento de los objetivos del plan.

-
- 49_ Vid. PI de Bridgestone Hispania, S.A. y El Corte Inglés S.A.
50_ Vid PI de de Alcatel Lucent España.
51_ Tal es el caso de los PI de Bridgestone Hispania, S.A. y Mercadona.
52_ Es el caso del PI de EMULSA.
53_ Es el caso del PI de Bridgestone Hispania, S.A. y Danone, S.A.
54_ Vid. PI de Ayuntamiento de Zaragoza, Alcatel Lucent España, Pelayo, Grupo Inditex, BBVA, y Grupo Arcelormittal en España.
55_ Vid. PI de Globales Hotels & Resorts, Red Eléctrica de España, Bridgestone Hispania, S.A. Danone, S.A., Mercadona El Corte Inglés, S.A. y ENSA.
56_ Lo refieren los PI de Alcatel Pelayo Grupo Inditex, BBVA Grupo Arcelormittal en España, aunque fijan un plazo máximo de vigencia del plan.
-

BIBLIOGRAFÍA

1. ESCUDERO RODRIGUEZ, R, (2007): “Planes de Igualdad en la ley Orgánica 3/2007”, RL núm. 9, pp.61-94.
2. VALDES DAL-RE, F, (2010): *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid (Ed. Reus).



CAPÍTULO II

Análisis general de los planes de igualdad de la muestra analizada

Laura Otero Norza

Doctoranda de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCM

Fernando Valdés Dal-Ré

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCM

Sumario: I. Resumen del Contenido de los Planes de Igualdad (muestra).

I. EMPRESA: Ayuntamiento de Zaragoza.

Contenido responde al diagnóstico:

No integra diagnóstico de situación pero se pone de manifiesto que se realiza y se complementa con otras fuentes.

Concreción de los objetivos:

Se enfoca en incorporar la igualdad de género (mainstreaming de género en la política municipal). Expresamente dispone que su objetivo no es la implementación de medidas de acción positiva, pero las entiende como necesarias en una política de mainstreaming de género. Posteriormente establece líneas estratégicas con objetivos y medidas.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos⁵⁷:

Establece tres líneas estratégicas:

1. Corregir desigualdades. Que se articula en torno a cuatro áreas de actuación:

1.1 Educación y cultura: Objetivo 1: visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura. La única medida concreta para implementar este objetivo es la de dar nombres de mujeres a las calles de la ciudad. Objetivo 2: impulsar y potenciar la formación y el desarrollo personal de las mujeres; Objetivo 3: sensibilizar a los colectivos ciudadanos y entidades para que identifiquen y modifiquen actitudes y conductas sexistas; Objetivo 4: impulsar, proponer, desarrollar y cooperar en proyectos y actuaciones coeducativas para corregir las desigualdades a través de la educación. La medida más concreta al respecto es la de iniciar la publicación de una “Colección de cuadernillos” divulgativos coeducativos que ofrezcan pautas y modelos que redefinan la masculinidad y reconozcan y refuercen la autoridad de las mujeres.

1.2. Formación y acceso al empleo: Parte de la premisa equivocada de que los niveles de

calificación de las mujeres son poco elevados en algunos de los sectores más competitivos y productivos. Objetivo 1: potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad, entre sus medidas una de las más concretas es la de incluir módulos de igualdad en los programas de formación; Objetivo 2: informar, orientar y asesorar para la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades, entre sus medidas la única concreta es la de crear un servicio de orientación laboral para las mujeres formadas en la Casa de la Mujer; Objetivo 3: instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.

1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo 1: sensibilizar y concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal; Objetivo 2: potenciar y apoyar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar, hace alusión a la Ley 39/1999 ya derogada en su práctica totalidad por la LOI (pero al redactarlo no se había aprobado).

1.4. Salud y bienestar psicosocial: Objetivo 1: atender y corregir los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud; sin embargo el enfoque desde la perspectiva de seguridad y salud de la violencia de género tiene un alcance limitado, además las medidas entremezclan diversos conflictos al querer generalizar todos los problemas de género, bajo la rúbrica “malestares de las mujeres producidos por razones de género” (violencia de género, acoso, enfermedades relacionadas con el embarazo y la lactancia, estrés laboral). No obstante, el introducir esta materia en un plan de igualdad es una idea loable; Objetivo 2: potenciar medidas para corregir las desigualdades producidas en la salud de las mujeres. Esta medida parte de una concepción que podría ser discriminatoria, en el sentido

de que obedece a una idea de debilidad física de la mujer que requiere atenciones médicas especiales; Objetivo 3: atender y fomentar medidas al servicio de la especificidad de cada persona o colectivos en procesos de vulnerabilidad; Objetivo 4: atención integral y erradicación de la violencia de género.

2. Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades.

Que se articula en torno a cuatro áreas de actuación:

2.1. Educación y cultura: Objetivo 1: potenciar y visibilizar los distintos modelos sociales que reflejan la pluralidad de las mujeres y hombres actuales. Una medida específica es la de crear un foro de opinión, o una campaña publicitaria o un blog, pero no establece el cómo implementarla. Se refiere a otros modelos de mujer pero no establece cuál es el modelo principal y cuál es el modelo que pretenden promover; Objetivo 2: impulsar la formación e información de profesionales y agentes sociales desde la perspectiva de género; Objetivo 3: apoyar y hacer visibles modelos de relación igualitarios entre mujeres y hombres; Objetivo 4: integrar el valor de la igualdad en la imagen de la ciudad, en todos los objetivos.

2.2. Calidad y optimización del empleo.

Objetivo 1: impulsar la ruptura de estereotipos sobre los tipos de trabajo y jerarquías en el mundo laboral; Objetivo 2: potenciar medidas que permitan el acceso al empleo en igualdad de condiciones de mujeres y hombres. Las únicas medidas concretas en el objetivo 2 son: una sobre incluir en los pliegos de condiciones de los contratos del ayuntamiento para que se contemple una contratación más igualitaria y la de apoyar los permisos compartidos de paternidad y maternidad, pero el único permiso que acepta la cesión de una parte del mismo, es el de maternidad, no el de paternidad.

2.3 Participación social y empoderamiento

Objetivo 1: apoyar las distintas legislaciones que potencien la igualdad, medidas genéricas, dos especifican su marco de actuación: la de ofrecer apoyo y asesoramiento a las empresas para la implementación del PI y la de colaborar con los sindicatos municipales para la elaboración del PI del Ayuntamiento de Zaragoza como empresa; Objetivo 2: impulsar medidas que potencien la participación social de las mujeres de la ciudad. Una medida concreta al respecto es la de creación del Concejo Municipal de Mujeres, pero no establece sus funciones; Objetivo 3: Impulsar “El Empoderamiento de las mujeres”, aunque las medidas que disponen son generales.

2.4 Calidad de vida y medio urbano.

Objetivo 1: potenciar el bienestar y la calidad de vida de mujeres y hombres; Objetivo 2: fomentar diseños de la ciudad de Zaragoza más acordes con el principio de igualdad, Ídem.

3. Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

Que se articula en torno a cuatro áreas de actuación:

3.1 Políticas municipales. Objetivo 1: introducir la perspectiva de género en las políticas municipales, primero utiliza la expresión *mainstreaming* en la que engloba dos conceptos (idea y proceso) y en este objetivo parece limitarse al primero, medidas orientadas a diferenciar las realidades de hombres y mujeres, pero poco concretas; Objetivo 2: reitera el anterior.

57_ Medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional y medidas para corregir discriminación salarial.

- Medidas de formación profesional y para el cambio de sistemas de promoción.

- Protocolos de actuación en materia de acoso y violencia de género.

- Mejoras dirigidas a la salud laboral de las trabajadoras y CVPFL.

3.2 Organización y administración municipal. Objetivo 1: impulsar la representación equilibrada en todos los órganos municipales, un objetivo tan relevante no introduce ninguna acción positiva ni mucho menos un sistema de cuotas, se limita a hacer cumplir el principio de igualdad en todos los órganos; Objetivo 2: adaptar la estructura político-administrativa municipal a la ley de igualdad, pero no establece medidas concretas, ni de acción positiva, por lo que queda sumamente genérico e ineficaz. Objetivo 3: repite el primero y no establece medidas específicas.

3.3. Imagen del Ayuntamiento. Objetivo 1: transmitir a través de todas las imágenes municipales el principio de igualdad.

Calendario de actuación:

No establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

No lo establece con claridad, se puede interpretar que son todos los órganos municipales.

Participación sindical:

No lo establece con claridad, se extrae que son todos los órganos municipales. No se establece quiénes lo firman.

Sistema de evaluación de medidas:

Crea una Comisión Técnica de asesoramiento y control para la implementación y evaluación del PI, que debe diseñar “los indicadores de evaluación precisos” para la evaluación del plan.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión Técnica de asesoramiento y control para la implementación y evaluación del PI.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

No establece.

II. EMPRESA: Alcatel-Lucent España S.A.

Contenido responde al diagnóstico:

No lo integra pero afirma que se realiza un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la Compañía.

Concreción de los objetivos:

Objetivos concretos. Establece uno fundamental que se compone de dos medidas: garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posteriormente establece objetivos concretos y medidas para cada uno.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Establece varias áreas de actuación a los que llama ACCIONES para las que establece objetivos concretos y las que llama a su vez acciones.

3.1 Procesos de selección y contratación.

3.1.1 Objetivos concretos.

Los objetivos son de muy diversa índole lo que puede dificultar una actuación congruente con los propósitos planteados. Pretende evitar las discriminaciones en el acceso y limita las causas de discriminación al sexo, raza, religión o creencia y si es para facilitar la igualdad de género, deberían encauzarse las medidas en este sentido. Pretende incrementar la proporción de mujeres en la plantilla, aunque éste objetivo puede ser mejor encauzado, porque no se trata de aumentar el número de mujeres sin más, sino de favorecer su participación en igualdad de condiciones y con mayor relevancia en los sectores infrarrepresentados. Al respecto, la empresa, contrario al dictado de la LOI entiende que hay infrarrepresentación femenina si la representación femenina es inferior al 22.7%⁵⁸.

3.1.2 Acciones.

En general son medidas concretas y bien orientadas, introducen medidas de acción positiva pero en algunos casos pueden entrañar tratamientos discriminatorios, recordando la mal llamada discriminación positiva contraria al ordenamiento nacional y comunitario. Por ejemplo, la de incluir en las vacantes publicadas mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse a ocupar los pue-

tos u ocupaciones tradicionalmente masculinas. Por otro lado, una medida de acción positiva mejor orientada en este sentido, es la que dispone que, a igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en la función, pero su alcance queda en entredicho por la referida definición de infrarrepresentación.

3.2 Segregación por niveles y funciones.

3.2.1 Objetivos concretos.

El primer objetivo es el de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de hombres y mujeres, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. También refiere al objetivo de favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y niveles profesionales, profesiones y funciones, aunque éste puede ser discriminatorio, ya que se debe favorecer el acceso de las mujeres en los sectores en que estén infrarrepresentadas y/o que se evidencien tratamientos discriminatorios y no en general, porque refuerza su condición de trabajadoras débiles que requieren siempre ayudas para acceder al mercado de trabajo.

3.2.2 Acciones.

La medida de dar formación específica a las mujeres que les permita el acceso a puestos de mayor responsabilidad o a funciones donde se hallen infrarrepresentadas, es una medida de acción positiva bien formulada y encauzada en el objetivo de asegurar mayor participación femenina en puestos de responsabilidad. La medida de revisar periódicamente el equilibrio de la plantilla por sexos, es una medida concreta y también puede dar buenos resultados.

3.3 Promoción.

3.3.1 Objetivos concretos.

El problema es la noción de infrarrepresentación que maneja la empresa, por lo que se suma a las críticas ya apuntadas.

3.3.2 Acciones.

Establece medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres a puestos o niveles de mayor responsabilidad, en los que estén infrarrepresentadas. La medida que pretende establecer objetivos de promoción donde primen la responsabilidad, el rendimiento, y las capacidades individuales, debe entender que la promoción no puede limitarse a estos criterios. Relevante la expresa alusión de que el ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser un impedimento para la promoción profesional.

3.4. Formación.

3.4.1 Objetivos concretos.

El objetivo de formación aunque es bien intencionado, se limita a evitar la discriminación por razón de género en el acceso y la promoción, cuando los tratamientos discriminatorios se pueden presentar en todas las etapas de la relación laboral.

3.4.2 Acciones.

Las acciones planteadas para lograr este objetivo están bien orientadas y son acordes a la consecución del mismo.

Retribución.

3.5.1 Objetivos concretos.

Los objetivos que plantea son bien intencionados, pero la valoración de los esquemas de retribución no debe limitarse a los criterios de la responsabilidad del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales y el desempeño profesional, deben valorarse los puestos de acuerdo a parámetros objetivos, ajenos al sexo o género de la persona y aunque estos criterios pueden encuadrarse en dicho marco, no son los únicos criterios de valoración.

58 - La LOI establece: "Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."

Es relevante el segundo objetivo relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que la misma no tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.

3.5.2 Acciones.

Las acciones son adecuadas y congruentes con los objetivos planteados. En la medida sobre aplicar esquemas de retribución homogéneos, la homogeneidad debe ser entendida en el sentido de objetividad o neutralidad. En la referida a los targets de retribución variable deben fijarse en función de la responsabilidad y funciones del puesto, pero no limitados a estos criterios, que en la mayoría de casos pueden responder a un mayor tiempo de trabajo, lo que puede entrañar discriminaciones al ser las mujeres las que asumen con mayor frecuencia las cargas familiares y por ello, las que tiene una menor flexibilidad horaria laboral.

3.6 Conciliación de la vida laboral con la personal.

3.6.1 Objetivos concretos.

Los objetivos que se plantean están bien orientados en orden a lograr una mayor igualdad.

3.6.2 Acciones.

Acciones bien planteadas y congruentes con su objetivo. Entre las que se podrían denominar como acciones generales (antes de que especifiquen los temas), aunque se pretende fomentar el acceso de los hombres a los derechos de conciliación, no se emprenden medidas que aseguren esta pretendida corresponsabilidad. Al finalizar las mismas, si bien se establece que estos derechos serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual, no fomenta la participación masculina en los mismos. Además algunos de ellos, por razones biológicas, no pueden ser disfrutados por ambos sexos y el PI no hace estas matizaciones.

En las medias concretas:

Política de reuniones.

Medidas acordes con los objetivos de conciliación orientadas a limitar las reuniones a los horarios laborales.

Permiso de lactancia.

El PI no agrega nada a lo que ya establece el ET después de la reforma de la LOI.

Incapacidad temporal por contingencias comunes y riesgos laborales.

Pretende analizar las razones por las que la proporción de bajas de mujeres es ostensiblemente mayor que en el caso de los hombres. Deberían plantearse más medidas en este sentido, pues probablemente esta realidad responde a la doble jornada laboral y familiar que afrontan más mujeres que hombres.

Reducción de jornada.

En términos generales sigue los parámetros legales, aunque es positivo que reconozca expresamente la reducción de jornada por fallecimiento de la pareja de hecho legalmente constituida. No parece recomendable exigir el requisito, que no lo hace la ley, de tener hijos a cargo, para conceder la reducción de jornada por motivos personales o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida. Asimismo puede ser engorroso supeditar este derecho a una doble autorización del Departamento correspondiente y el Departamento de Recursos Humanos, como lo establece el PI.

Excedencias.

Sigue el dictado legal. En lo que respecta a la reserva del puesto lo establece para los primeros 18 meses, para el resto del período establece un derecho de incorporación preferente, mientras que la ley dispone que la reserva en este período queda referida a un puesto de trabajo de un mismo grupo profesional o categoría equivalente. Dependiendo del caso puede ser más recomendable uno u otro supuesto, debería dejarse a opción del trabajador. (ver art. 45.2.3 ET)

Permiso por nacimiento de hijo.

Establece además del permiso de dos días que se prevé legalmente, otros dos días en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. No obstante, este permiso podría entenderse limitativo del legal ya que el art. 37.3 b) ET establece dos días de permiso por nacimiento y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Permiso de paternidad

Igual al establecido legalmente, no dispone su ampliación a un mes en enero de 2011 como lo establece la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, aunque de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011 esta ampliación se suspende hasta enero de 2012 por no existir fondos para ampliar este permiso.

Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo.

Establece una suspensión por parto y adopción en los términos legales.

Permisos no retribuidos.

Permiso por asuntos propios: Establece un permiso no regulado por ley, para los empleados con al menos un año de antigüedad. Se trata de un permiso no retribuido por asuntos propios que será concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa doble autorización, del Departamento correspondiente y del de Recursos Humanos. Su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.

Permiso especial por parto: Establece un permiso no regulado por la ley, aunque parece desprenderse del art. 48.4 párrafo 5 ET⁵⁹, en

el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido, para el cual, uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la empresa sólo le corresponderá a uno de los dos).

Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: Establece un permiso no regulado por ley, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento. Llama la atención la limitación en la edad de los menores y el hecho de que se requiera la presencia de hijos para conceder el permiso.

Violencia de género.

Este tema se incluye en las medidas de conciliación, pero, en general, la protección de las víctimas de la violencia de género no se engloba entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es recomendable regularlo por aparte. En términos generales repite el contenido de la ley (reforma de la Ley 1/2004 al ET). Omite una cuestión que parece relevante, que es ante la necesidad de ocupar otro puesto de trabajo en la empresa en otro de los centros de trabajo, por motivos de violencia de género, pasado el período legal de seis meses la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo (ver art. 40.3 bis ET).

59_ Este numeral establece que para los menores que requieran hospitalización, requisito que se omite en el PI, el período de maternidad se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrollará.

3.7. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

3.7.1 Objetivos concretos.

Como ya se manifestó, llama la atención que se regule el acoso moral de forma independiente, cuando en la normativa nacional y comunitaria se encuentra comprendido en el acoso sexual si responde a este motivo. Es recomendable seguir la terminología utilizada por la normativa nacional o comunitaria a este respecto, sea en el caso de la LOI, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y en el caso de la normativa comunitaria, directivas 2002/73/CE y la refundición de la 54/2006/CE, en la primera, acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual y en la última, acoso y acoso sexual.

3.7.2 Acciones.

La elaboración de un Protocolo de actuación es una disposición regulada por la LOI para las Administraciones públicas, que consiste en la negociación de un protocolo de actuación para prevenir el acoso⁶⁰. En cuanto al protocolo no se considera recomendable incluir el acoso moral en este plan de igualdad pues no responde a motivos de género.

3.8 Sensibilización y comunicación.

Se pudo haber ahondado en la imagen externa de la empresa como empleador de referencia en materia de igualdad en relación con la responsabilidad social de la empresa.

3.8.2 Acciones.

Se da mucha relevancia al lenguaje sexista, sería de mayor importancia examinar el discurso y los efectos del mismo, también en la publicidad, más que limitarlo sólo al empleo de las palabras. La inclusión de noticias de igualdad de oportunidades en la intranet de la empresa parece una buena opción, así como la información del desarrollo del plan.

Calendario de actuación:

No se establece en el PI pero se dispone que la Comisión de Igualdad propondrá el plazo de ejecución de las acciones del plan.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

La Comisión de Igualdad formada por 4 representantes de la empresa y 4 de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros.

Participación sindical:

Lo negocian la Representación de los Trabajadores y la Dirección de Alcatel-Lucent España, S.A.. Lo firman la Comisión Negociadora constituida por miembros designados por el Comité Intercentros (de UGT y CCOO) y la Dirección de Alcatel-Lucent España S.A.

Sistema de evaluación de medidas:

La Comisión de Igualdad que se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. Esta Comisión velará por la realización del PI

Comisión de seguimiento del PI:

La Comisión de Igualdad es la encargada de conocer las denuncias sobre acoso y dar seguimiento de las medidas del plan, así como establecer indicadores de seguimiento, ámbitos de actuación, promover acciones formativas y de sensibilización, realizar evaluaciones anuales del plan y estudiar la situación de la mujer en la empresa para introducir actuaciones correctoras. Para ello, puede requerir información estadística, de temas relacionados con la igualdad de género (en estos temas hubiese sido relevante incluir la situación familiar de los trabajadores).

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

3.1.2 Acciones

Las acciones ya referidas para el acceso y promoción para el género menos representado, pero su

alcance en la práctica, es limitado por el porcentaje de infrarrepresentación que se maneja.

3.2.2 Acciones.

La medida sobre dar formación específica a las mujeres que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad o a funciones donde se hallen infrarrepresentadas, es una medida de acción positiva bien formulada.

3.3.2 Acciones.

La acción sobre establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, niveles de responsabilidad o funciones en los que estén infrarrepresentadas.

3.4.2 Acciones.

No establece acciones positivas en materia de formación.

3.5.2 Acciones.

No establece acciones positivas en materia de retribución.

3.6.2 Acciones.

No establece acciones positivas en una materia donde son tan bien recibidas medidas de este tipo, como lo es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el sentido de permitir a trabajadores y trabajadoras conciliar sus tiempos de trabajo con su vida privada, pero además para corresponsabilizar a los padres en las tareas de cuidado y domésticas.

3.7.2 Acciones.

No establece acciones positivas en la implantación del protocolo de actuación frente a conductas que pueden constituir acoso.

III. EMPRESA: Pelayo

Contenido responde al diagnóstico:

Integra un resumen del diagnóstico inicial realizado sobre las materias relativas a: acceso al empleo y selección, clasificación pro-

fesional, promoción, formación retribución comunicación interna y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la colaboración externa de la consultora Easylife Conciliación S.L. A partir del diagnóstico se plantearon los objetivos.

Concreción de los objetivos:

Son generales, pero están bien planteados en diversos temas relacionados con la igualdad y no discriminación de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Utiliza el término “los principios de igualdad de oportunidades” que no es el usado por el ordenamiento nacional ni el comunitario, es recomendable que se refiera a la igualdad y no discriminación por género, de forma más genérica, o bien, la igualdad de trato y oportunidades, utilizado tanto por la LOI, como por el ordenamiento comunitario.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Objetivos Generales.

1. Objetivo gestión de mandos (GM).
2. Objetivo percepción de igualdad (PI). Referido a la comunicación e información sobre la igualdad de oportunidades.
3. Objetivo sistema de gestión (SG). Para obtener datos relevantes para la igualdad y conciliación.

60. De conformidad con el artículo 62, el protocolo debe comprender el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso, la instrucción al personal de respetar la dignidad e intimidad de las personas y la igualdad de trato, tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

4. En cuanto a la conciliación, el objetivo se enfoca en dos acciones u objetivos:

a. *Objetivo medidas de conciliación (MCH): que pretende el fomento de éstas en el colectivo masculino.*

b. *Objetivo percepción positiva (PMC): mejorar la percepción positiva de la plantilla sobre las medidas de conciliación.*

5. **Objetivo Equilibrio salarial (ES):** eliminar toda discriminación en la selección, promoción interna, retribución salarial y conciliación, para alcanzar un equilibrio salarial entre mujeres y hombres y una representación equilibrada.

6. **Objetivo prevención acoso (PA):** prevenir acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a ofensas de naturaleza sexual. En este objetivo hubiese sido más recomendable utilizar los términos de la LOI para el acoso, que no se limita a ofensas de naturaleza sexual.

Plan de acción.

Acceso al empleo y selección (AE).

Objetivo: Equilibrio de la composición de la plantilla en número de hombres y mujeres, garantizando igualdad de oportunidades en procesos de selección.

Medidas:

1. Revisión y adaptación del protocolo de selección que garantice una selección basada en el mérito, capacidad, aptitud e idoneidad. Para ello, establece una medida de acción positiva.

2. Elaboración de un manual para las entrevistas que será utilizado por la unidad de selección y/o promoción. Establece una que dice ser acción positiva, referida a la relación de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción, pero en los términos planteados, no constituye una acción positiva.

3. Ofertas de selección sin contenido, ima-

gen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.

4. Establece que las empresas de selección, de trabajo temporal y colaboradores externos y de intermediación laboral, deben compartir los mismos principios de reclutamiento y selección.

Clasificación profesional (CF)

Objetivo: Garantizar igualdad de oportunidades y no discriminación en la clasificación profesional.

Medida: Analizar y valorar el sistema de clasificación profesional actual para adoptarlo a los principios de igualdad de oportunidades.

Retribución (R)

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de un mismo puesto o categoría profesional. Es más recomendable establecerlo para puestos de igual valor, pues el mismo puesto o categoría profesional puede entrañar discriminaciones indirectas porque la misma clasificación de puestos sea discriminatoria.

2. Revisar criterios de retribución variable.

Medidas:

1. Revisar política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades. Este objetivo puede ser poco efectivo si no se acompaña de medidas concretas para eliminar la discriminación retributiva.

2. Análisis detallado del sistema retributivo actual potenciando el aumento de la retribución de mujeres, especialmente en segmentos donde según el diagnóstico hay mayores diferencias salariales. Esta política debe valorar los puestos de trabajo y en caso de que sean comparables los salarios, deben ser iguales para hombres y mujeres, ya que establecer aumentos de retribución para las mujeres sin más es una política discriminatoria.

3. En el cálculo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos se apli-

carán criterios de proporcionalidad al tiempo trabajado para personas que ejerzan derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Realización cada 2 años de análisis estadísticos sobre retribución de hombres y mujeres. Habría que basar el análisis en una comparación del valor de los puestos de trabajo y no sólo de las diferencias salariales.

Promoción (P)

Objetivo: Un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar equilibrio de la plantilla e igualdad de oportunidades.

Medidas:

1. Revisión y adaptación del protocolo de promoción para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y/o lo establecido en el convenio colectivo sectorial.

Establece la ya referida medida de acción positiva sobre el acceso, pero ahora sobre la promoción.

2. Elaboración de un programa que posibilite la promoción del colectivo de personas sin titulación mínima exigida pero que cumpla con el resto de criterios competenciales y de adecuación profesional.

Formación (F)

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.

2. Promover la actualización de conocimientos para las personas que se reincorporan después de ejercer derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con reserva de puesto.

Medidas:

Pueden ser interesantes los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, pero la redacción de la medida es confusa. Es interesante la medida relativa a la formación a distancia y on line para quienes tengan su contrato suspendido por derechos de conciliación. Igualmente la elaboración de

la Memoria de Formación Anual que recoja los datos de formación por sexo.

Comunicación interna (CI)

Objetivo: Garantizar que el sistema de comunicación interna y la documentación evite el lenguaje sexista y se ajuste a “los principios de igualdad de oportunidades”.

Medidas: Muy enfocadas en el uso del lenguaje no sexista, que como ya se ha referido, no es tan relevante como el discurso sexista o bien, el resultado e implicaciones que tenga el manejo de este lenguaje, así como el medio o canal de difusión. Son interesantes las fichas de buenas prácticas relativas a la igualdad, el código de conducta, el boletín inform@ cuyo hilo conductor sea la temática de igualdad y la creación de un barómetro de igualdad y un buzón de sugerencias en el portal del empleado.

Conciliación.

Objetivo: Relevante la importancia que da a la corresponsabilidad, fomentando la utilización del colectivo que menos usa las medidas, aunque pudo haberse designado en términos masculinos, como se hizo en la introducción, porque la realidad de la empresa, como en general, es que son los hombres los que menos utilizan estas medidas.

Medidas: Anexa un Plan de Conciliación con medidas encaminadas a este objetivo algunas muy positivas y más allá del dictado de la ley y del convenio colectivo.

Crítica general: Salvo una ampliación que se hace al convenio colectivo de sector aplicable, en el que amplían los capitales del seguro de vida y el mismo es aplicable a toda la plantilla, todo el plan excluye el personal temporal, lo que puede entrañar discriminaciones indirectas.

Medidas más allá de la ley:

1. Paga de matrimonio: paga extraordinaria por matrimonio o parejas de unión libre registradas en el libro de registro. Si la antigüedad en la empresa es inferior a 1 año, el pago se reduce proporcionalmente.
2. Por nacimiento de hijo: ramo de flores y tarjeta regalo de 50 euros que se consideran retribución.
3. Por nacimiento de hijo: 3 pagos de 350 euros brutos (1er pago al nacer y los otros 2 al 1º y 2º año). No hace referencia a casos de adopción o si el niño muere.
4. Aportación por hijo con minusvalía (debe cambiarse el término de acuerdo con la LOI, “con discapacidad” o en los términos de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia) de 1150 euros al año, se debe acreditar la discapacidad.
5. Aportación por familia numerosa: 350 euros anuales.
6. Apoyo económico ante situaciones personales graves: Situaciones personales graves, derivadas principalmente de la concurrencia de una enfermedad familiar o hecho de naturaleza excepcional acaecido en la unidad familiar. Calidad de Vida analizará cada caso y determinará la procedencia y cuantía de la ayuda.
7. Becas para la formación de los hijos: Para empleados que al 1 de agosto tenga hijos con 3 o más años percibirán becas escolares: Entre 3-16 que cursen educación infantil, primaria o secundaria: 240 brutos/año, sin necesidad de justificar escolaridad. Entre 16-18 que cursen bachillerato o módulos formativos: 240 brutos/año, imprescindible justificar estudios. Entre 18-25 años que cursen estudios universitarios de grado medio o superior: 240 brutos/año si cursan estudios en su misma localidad de residencia. 350 brutos/año si es diferente. Durante los años académicos que conste la titulación.
8. Contratación de productos de Pelayo: Seguro de automóvil (entre un 30%-40%) de

descuento en la contratación.

Seguro de hogar, 25%.

9. Productos de ahorro-previsión, pensiones, riesgo.
10. Plan de retribución flexible: Cheques de comida de hasta 9 euros de comida que no se considera retribución en especie de conformidad con el RD 214/1999, pero que se descuenta del salario en especie
11. Seguro de Salud: los empleados del colectivo Familia Gerencial que incluyan a sus descendientes en la póliza abonarán la prima correspondiente mediante descuento en su nómina. Las primas o cuotas satisfechas por la empresa para la cobertura de enfermedad no tienen consideración de rendimientos del trabajo en especie, por lo que quedan exentas de tributación.
12. Préstamos personales: Para compra de vivienda, reformas del hogar, compra de vehículo, formación del empleado, formación de los hijos y mejora de la salud. Para trabajadoras con al menos 2 años de antigüedad.
13. Seguro colectivo de accidentes corporales y de daños al vehículo.
14. Seguro de salud: cobertura de seguro de salud que cubre asistencia sanitaria y dental, gratuito para empleados con antigüedad mínima de 2 años y según sistema de mejora progresiva, según evolución profesional. Para Familia dirección: la cobertura es gratuita para el empleado, cónyuge e hijos. Para Familia gerencial (gerentes nacionales): cobertura gratuita para el empleado y el cónyuge. Para el resto de empleados, cobertura gratuita para los empleados.
15. Vehículos sustraídos que posteriormente se recuperan se venden a los empleados con condiciones más ventajosas, también a sus familiares.
16. Subvención económica para formación voluntaria de los empleados. A trabajadores con antigüedad de 2 años, que cursen formación universitaria o de postgrado/especialización, 50% de matrícula hasta un máximo de 3000 euros. En caso de que las solicitudes superen los fondos para tal fin se dará priori-

dad a la formación relacionada con el puesto que ocupa el empleado y la relacionada con el sector asegurador. Se pudo haber aprovechado para introducir una acción positiva a favor de las mujeres o los trabajadores con responsabilidades familiares.

Establece un compromiso de fidelidad de 2 años a partir de la finalización de los estudios, si no el pago del 80% de la subvención, parece desproporcionado para la cuantía de la subvención.

17. Flexibilidad laboral: establece dos supuestos de excedencia con reserva de puesto además de los legales, en el caso de traslado temporal a otra provincia o país de familiar de primer grado, que convive con el empleado, de 3 meses a 2 años y por adopción internacional de 15 días a 3 meses. Para contratos indefinidos y con antigüedad de 1 año.

18. Horario laboral especial por período definido en casos de enfermedad grave (enfermedad, intervención quirúrgica, accidente y hospitalización graves) de familiar hasta el 2º. (más que ley y art. 52 del conv. Col. del sector seguros).

19. Flexibilidad laboral (el llamado core time): Al personal adscrito a servicios centrales, servicios, soporte territorial y canal mediado una jornada de trabajo flexible con horario de entrada y salida entre las 8 y 20 horas con unas franjas de presencia obligada en el puesto y otras de presencia flexible en función de las necesidades personales de cada uno. Son de disfrute automático.

20. Permiso por matrimonio: establece la posibilidad de disfrutar de 15 días naturales de vacaciones, pero el 37.3 a) ET establece un permiso de 15 días naturales, pero no establece que sean de vacaciones.

21. Amplía 2 semanas más de las 16 que establece el ET, el permiso de maternidad, sin embargo lo hace sólo para las mujeres, no lo establece para los casos de cesión del permiso al padre, por lo que no fomenta la corresponsabilidad.

22. Amplía 3 días el permiso de paternidad. (es omiso en caso de adopción)

23. Días de libranza por antigüedad: de 5 días y más proporcionalmente si superan los 25 años de antigüedad.

24. Jornada especial postmaternidad: Aquellas empleadas que se incorporen tras la baja por maternidad pueden disfrutar de una jornada especial durante el primer año de trabajo, puede ejercerse después de la maternidad o lactancia. El horario será acordado con el responsable directo y aprobado por el Dpto. de Capital Humano el que se mantendrá todo el período. Es de aplicación exclusiva a las mujeres con contrato indefinido por lo que no promueve la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos.

25. Mi tarde libre el día del cumpleaños: La tarde del cumpleaños si es día laborable es libre. Es interesante la medida en el ámbito personal de la conciliación.

26. Plan días de incentivo: para fomentar el disfrute de vacaciones en temporada baja, por cada 5 días consecutivos, días de libranza.

Prevención del acoso sexual (PA)

Objetivos:

Prevenir cualquier manifestación de acoso.

Medidas:

Revisar y adaptar el código de conducta y se indican las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos de la LOI.

Como lo establece la LOI para las Administraciones Públicas, se establece como medida elaborar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que incluirá el procedimiento a tal efecto que establece el convenio de sector.

Una medida interesante es que establece el tratamiento del acoso sexual como un riesgo psicosocial. Para ello establece la realización de acciones para prevenirlo.

Calendario de actuación: No se establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:
Comisión de Igualdad.

Participación sindical:

Se establece como requisito la negociación del plan con la representación legal de los trabajadores. Lo firman la directora de Capital Humano y dos representantes de la Sección sindical de CCOO.

Sistema de evaluación de medidas:

Establece la creación de un sistema de indicadores sobre los que se medirá el cumplimiento de cada acción, también dispone el análisis de la consistencia de los objetivos fijados, la percepción de la organización y el análisis de la gestión de la igualdad de los líderes, pero no dispone su implementación, ni su creación. Lo que deja en términos excesivamente genéricos y resta efectividad al plan.

Dispone la creación de una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, para velar por el cumplimiento del PI, para lo que dispondrá de la información relativa a la aplicación y desarrollo del PI.

Comisión de seguimiento del PI:

Se establece la constitución de la Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente, y cuando las circunstancias lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Acceso al empleo y selección (AE)

Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del género menos representado en el área/centro o puesto de trabajo.

Establece una que dice ser acción positiva, pero no lo es, es una medida de fomento que pretende realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para las personas que partici-

pan en los procesos de selección, contratación y promoción.

Clasificación profesional (CF)

No establece acciones positivas.

Retribución (R)

Aunque no la llama acción positiva establece potenciar el aumento de la retribución de las mujeres, especialmente en segmentos en que hay más diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esta acción que podría tratarse como acción positiva está mal orientada, no se deben aumentar los salarios por el simple hecho de ser mujeres, aunque sean menores que los de los hombres, sólo si los puestos de trabajo son de igual valor.

Promoción (P)

Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a incorporación del género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación. Su redacción es confusa, puesto que la promoción, en general, no es colectiva sino individual pero en esta medida se habla del género, como si se estuviese refiriendo a un colectivo.

IV. EMPRESA: Sociedades de fabricación del Grupo Inditex.

Contenido responde al diagnóstico:

No se establece el diagnóstico, pero se dispone que como consecuencia de su realización por la Comisión de Igualdad, se ha podido constatar que en la empresa existe una histórica práctica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo como en la promoción a niveles gerenciales.

Concreción de los objetivos:

Objetivos generales, pero en los ámbitos más relevantes: igualdad en el acceso al empleo y el desarrollo profesional; representación equilibrada en puestos de responsabilidad; prevenir discriminación y evitar el acoso mediante efectiva aplicación de protocolos y

difundir medidas sociales y de conciliación, y adecuación del lenguaje no sexista.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Acceso al empleo.

En el acceso al empleo, establece una acción positiva: en caso de igualdad de méritos y capacidades, se promueve el acceso a la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

En los procesos de selección se garantiza la utilización de criterios estrictamente profesionales, y no utilización de lenguaje sexista e imágenes estereotipadas.

Para ello, además se promueve la formación y sensibilización en materia de igualdad a personas que participan en procesos de selección y promoción.

El criterio básico para la contratación es la adecuación para el puesto. Previamente se habrá dado conocimiento (semestralmente) a la Comisión de Igualdad de los requerimientos y perfiles del puesto. Sin embargo, parece bastante difícil para una empresa tan grande que la Comisión pueda tener conocimiento y tomar medidas en toda las contrataciones.

Las ofertas de empleo no utilizarán lenguaje sexista ni estereotipos. Todas las ofertas se dan a conocer en el tablón de anuncios.

Promoción interna.

En la promoción, se establece una acción positiva: en caso de igualdad de condiciones de idoneidad se promueve la promoción de la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

Se darán a conocer a la Comisión de Igualdad los requisitos exigidos de los puestos a cubrir. Al igual que para el acceso, si el PI es de aplicación del personal del Grupo Inditex,

esta medida parece poco viable y de ser posible que la Comisión tenga conocimiento, su efectividad parece limitada.

Formación.

En la formación inicial se establece el dar conocimiento de la política de igualdad y las garantías frente al acoso. Formación específica en materia de género a los responsables de proponer candidatos y evaluar promociones. Realización de acciones formativas dentro del horario de trabajo. Se convocará a personas en reducción de jornada y excedencia a los cursos (dentro de la jornada, cuando esto sea posible).

Una medida interesante es la de promover la participación de las mujeres en cursos de actividades masculinizadas (carretilleras, mecánicas). Pero pudieron haber establecido al contrario también, pues en esta empresa también hay actividades feminizadas.

En los programas de formación continua anual se dedicará al menos un programa a temas de igualdad, acoso, violencia de género y fomento de su independencia económica. Esta es una medida interesante. Hubiese sido importante incluir la conciliación de la vida personal, familiar laboral y la corresponsabilidad.

Medidas sociales.

1. Ayuda por nacimiento de hijos: Por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, se dará un pago único de 300,51 euros.
2. Ayuda por hijo a cargo: Se abonarán 18,03 euros mensuales, en 12 pagas anuales por cada menor a cargo, a partir de su nacimiento, adopción o acogimiento y hasta que deje de estar a su cargo según la normativa del IRPF o hasta los 25 años. (sólo un pago/hijo).
3. Ayuda para material escolar: 90,15 euros anuales por hijo para la compra de material escolar, se abonará en octubre. Automáticamente si cursa enseñanza obligatoria (3-16 años), para mayores de 16 debe justificarse la matriculación y se deja de percibir al cumplir 25 años.

4. Ayuda por hijo y familiar con discapacidad: 150,25 euros mensuales en 12 mensualidad por hijo o familiar hasta el 2º por consanguinidad o afinidad que conviva con el trabajador, con una minusvalía igual o superior al 33% declarada por la Administración Pública competente, a partir de que se justifique a la empresa la discapacidad y mientras el hijo tenga esta condición y figure a cargo del trabajador.

5. Ayuda guardería: 90 euros mensuales en 12 mensualidades por cada menor que se encuentre matriculado en un centro de educación infantil (0-3 años), se debe justificar matriculación mensual, finaliza cuando acceda al nivel de Educación Primaria.

6. Plus de asistencia integro y transporte. Excepciones: El plus de asistencia se abonará según el art. 5 del Pacto de Articulación de 28 de octubre de 2004, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares y el plus de transporte se abonará integro. No es recomendable el reenvío para efectos de la publicidad del PI al personal de la empresa.

Medidas de conciliación.

La mayor parte repiten el dictado legal según la LOI, pero las medidas que van más allá que la ley son:

Adopción internacional: Abono de hasta 600 euros para contribuir con el billete de avión. Una única ayuda por menor.

Vacaciones: Preferencia en la elección de turnos de vacaciones, siempre que la decisión no altere el número mínimo de personas por turno y sección.

Permiso no retribuido por situaciones excepcionales: 1 mes de permiso para situaciones excepcionales de carácter familiar y personal. Es interesante este permiso para efectos de conciliar la vida personal, familiar y laboral, sin embargo, puede no ser tan utilizado por ser no retribuido.

Protocolos de garantías frente a la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual Incluye el acoso moral, que no responde a motivos de género.

Establece un procedimiento previo (informal) a uno formal, si el previo no da resultado para el trámite de denuncias de acoso, la instrucción concluye con un informe, en un plazo que no debe exceder de 30 días, pero no establece desde cuándo y si en este plazo cuentan los dos procesos. Además de comprobarse el acoso, sólo se establece que se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, pero no se establece cuáles son las sanciones ni los regímenes disciplinarios. Dispone que se dará traslado a la Directora de RRHH, y ella misma aparece como responsable de la instrucción del proceso, lo que es contradictorio. El seguimiento de las denuncias en la Comisión de Igualdad. Se establecen acciones preventivas.

Protección integral contra la violencia de género.

Repite las medidas legales.

Calendario de actuación:

No establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

La Comisión de igualdad y el Comité de Seguimiento del PI de Fabricación que tiene competencia de establecer acciones positivas en todas las situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación.

Participación sindical:

Comisión de Igualdad compuesta por: en representación de la empresa: la Directora de RRHH de Fabricación, la Abogada del Dpto Jurídico Laboral y la Directora del RRHH en las Sociedades de Punto y por la representación sindical 10 representantes de CCOO y 2 de CIG y una Asesora de CCOO.

Sistema de evaluación de medidas:

Se crea un Comité de Seguimiento del PI de Fabricación compuesto por 3 personas designadas por la representación empresarial

y 4 por la representación sindical, con base en la proporcionalidad de representación del sindicato, que se reunirá al menos 2 veces al año para la evaluación y seguimiento del plan y cuantas veces se consideren necesarias.

Comisión de seguimiento del PI:

El Comité de Seguimiento del PI de Fabricación es el encargado de la evaluación y seguimiento del plan y el establecimiento de acciones positivas para evitar la discriminación.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Acceso al empleo.

En el acceso al empleo en caso de igualdad de méritos y capacidades, se da preferencia para ser contratada a la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

En la promoción, se establece una acción positiva en caso de igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

El Comité de Seguimiento del PI de Fabricación tiene competencia de establecer acciones positivas en todas las situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación.

V. EMPRESA: Globales Hotels & Resorts.

Contenido responde al diagnóstico:

No se establece pero recoge las conclusiones y los objetivos se encaminan a corregir los errores encontrados.

Concreción de los objetivos:

Sobre las áreas o materias en que se estructuran la mayor parte de los planes estudiados: cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social de la empresa; comunicación en la empresa y lenguaje no sexista; política de selección y contratación; política salarial; desarrollo profesional, formación y promoción; prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral

y políticas de conciliación y mejoras sociales.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Acoso.

Incluye el acoso moral y aunque establece un apartado de definiciones donde define el acoso sexual y por razón de sexo, éste no lo define. Establece la necesidad de elaborar un protocolo de actuación pero no lo regula en el plan, ni es una de las medidas sujeta a plazo, se establece en un anexo.

En los anexos se establecen medidas que deberían ir a cuerpo del Plan y no se establece ni plazo, ni persona responsable de su ejecución, aunque su importancia es, en ocasiones, mayor que las medidas del plan.

Calendario de actuación:

Establece un calendario por medida específica y dispone una vigencia total del PI de 3 años.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Establece los responsables de llevar a cabo cada medida en específico.

Participación sindical:

La representación de los trabajadores está integrada en la Comisión de Igualdad

Sistema de evaluación de medidas:

Por parte de la Comisión de Igualdad, encargada del seguimiento del cumplimiento del plan, participación y asesoramiento de las medidas, evaluación de las mismas y elaboración de un informe anual sobre el cumplimiento de objetivos. Una evaluación intermedia anual, a la entrada en vigor del plan y la otra 3 meses antes de la finalización de su vigencia.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión de Igualdad formada por representantes de la RLT de la empresa y de la Dirección (3 de CCOO, 3 de UGT y 6 de la parte empresarial), que se reunirá ordinariamente cada 3 meses.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:**Política de selección y contratación.**

Para favorecer el equilibrio de la distribución por sexo en todos los departamentos de la empresa. Establece adoptar medidas de acción positiva de forma paralela en las incorporaciones a los departamentos de mantenimiento y cocina a favor de las mujeres y a favor de los hombres en el departamento de limpieza y pisos. Sin embargo, no dispone la acción positiva específica.

VI. EMPRESA: Universidad de Salamanca.**Contenido responde al diagnóstico:**

Se dispone la elaboración de un diagnóstico pero no se establecen con claridad sus conclusiones .

Concreción de los objetivos:

En general, se encamina a las áreas que usualmente son objeto de estudio de los planes de igualdad. Entre las políticas activas de la universidad, establece que una de ellas es la discriminación positiva, término criticado pues si se trata de una medida discriminatoria no es acorde al derecho antidiscriminatorio.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:**Docencia.**

Los objetivos y medidas son generales, pero tratándose de una universidad, es relevante la inclusión en los planes de estudio, enseñanzas de grado y posgrado de la materia de género y adaptar el temario de los cursos a la legislación en este tema. Asimismo establecer en las bibliotecas una sección para los estudios de género. También es relevante el análisis de la distribución de la docencia por sexo y velar por la igualdad en la composición de tribunales de los concursos del profesorado.

Investigación.

Son interesantes los programas de becas y ayudas posdoctorales para personal docente

e investigador con cargas familiares (aunque pudieron haberse establecido de posgrado en general) y la de descontar el tiempo dedicado a atender las cargas familiares en la evaluación de la actividad investigadora (aunque su implementación no parece tan sencilla). Incrementar el número de expertas en las comisiones de investigación. Apoyar la movilidad y años sabáticos.

Medidas concretas.

Sobre el reconocimiento de la igualdad como principio de actuación, se establece incrementar el número de mujeres en doctorados honoris causa, premios y honores. Aunque no parece una medida adecuada, debe promoverse la premiación de las mujeres si tienen los méritos para ello, no premiarles automáticamente, le resta el mérito y la medida puede ser ensimisma discriminatoria.

Calendario de actuación:

No se establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

No se establece claramente. Dispone que la Unidad de Evaluación de la Calidad en colaboración con la Unidad de Igualdad deberá introducir la dimensión de igualdad y transmitirá a las Agencias de Calidad la necesidad de introducir estos elementos de medición en los procesos de Garantía de Calidad Universitaria.

Participación sindical:

No se establece.

Sistema de evaluación de medidas:

No se establece.

Comisión de seguimiento del pi:

No se establece claramente.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Pretende llegar a la composición equilibrada (hablan de un 25%), porcentaje contrario a la

ley, que habla de un mínimo de 40%. Además no establecen acciones positivas ni medidas innovadoras o eficaces, se limitan a intentar publicar e informar sobre las medidas que ya existen. En la promoción profesional, sí establece una acción positiva: “Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes aplicar una acción positiva a favor del sexo menos representado. Y otra de redacción algo tímida: “En las nuevas contrataciones o cambios de nivel, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las diversas categorías del profesorado y del personal de administración y servicios.”

VII. EMPRESA: BBVA.

Contenido responde al diagnóstico:

No lo incluye, pero lo nombra.

Concreción de los objetivos:

Sobre las áreas o materias en que se estructuran la gran parte de los planes: Selección y acceso al empleo; Formación; Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades; Retribución salarial; y Cultura empresarial

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Medidas generales en todas las áreas.

Formación.

En la formación, aunque siguiendo el dictado de la ley, se facilita la participación en cursos de formación a quienes se reincorporen a la actividad después de un permiso por motivos familiares.

Desarrollo profesional.

Se establece una medida concreta, al término de los 4 primeros años del plan se establece como objetivo una reducción del diferencial de género (75% hombres y 24.4.% mujeres) en la suma de los Niveles Salariales del I al V, de al menos 5 puntos porcentuales.

Conciliación.

En general repiten los legales, pero esta-

blecen medidas de flexibilidad horaria en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan hijos menores de 12 años o cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o mayores de 65 años. También se establece que los préstamos para adquisición de vivienda firmados según acuerdo de empresa del 15/02/02, no se afectarán por la disminución salarial por reducción de jornada. Establece la posibilidad de ejercer la jornada continuada. Introduce licencias no retribuidas aunque esto ya se regula en el art. 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, para: adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado; y acompañamiento en la asistencia médica de familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. La licencia del convenio para acompañamiento a hijos a servicio de asistencia sanitaria, aumenta la edad del menor hasta 12 años. En la lactancia, se establece la posibilidad de acumulación del permiso por 15 días, sin embargo, si se calcula el permiso legal, es decir la totalidad a 1 hora al día en 9 meses serían 22.5 días aproximadamente. Establece un permiso retribuido de 3 días además de los 2 legales por nacimiento de hijo.

Acoso.

Establece un protocolo de actuación por acoso sexual (no sigue la definición de la ley, pero no incluye el acoso moral).

Violencia de género.

Dispone que si la trabajadora reduce la jornada por esta causa, los 3 primeros meses, la empresa paga la totalidad del salario. Y dará préstamos o anticipos al personal ante situaciones de necesidad.

Calendario de actuación:

No establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

La Comisión de Igualdad.

Participación sindical:

La Comisión de Igualdad de Oportunidades cuenta con representación sindical (1 trabajador o delegado sindical por cada una de las Representaciones sindicales firmantes y 6 representantes más que serán elegidos en proporción de los resultados de las elecciones sindicales más recientes)

Sistema de evaluación de medidas:

La Comisión de Igualdad de Oportunidades que realizará seguimiento del cumplimiento.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión de Igualdad que se reunirá mínimo 1 vez cada semestre.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

No establece.

VIII. EMPRESA: Red Eléctrica de España.**Contenido responde al diagnóstico:**

Indica las conclusiones.

Concreción de los objetivos:

Los objetivos son generales pero parten de las conclusiones del diagnóstico. Excluye la conciliación, el acoso y la violencia de género por estar reguladas en otros acuerdos. Debieron incluirlas en el propio plan y revisar su vigencia y adecuación.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Establece para cada medida, indicadores de seguimiento, lo que es positivo porque denota de alguna forma la realidad que se vive en la empresa (en términos numéricos), datos que deben analizarse con otros de diversa naturaleza, pero es un buen indicador de realidad.

Calendario de actuación:

Al ser las medidas temporales, dispone que

su vigencia está sujeta al cumplimiento de los objetivos, por lo que la vigencia depende de la efectividad del plan. Pero establece que el plan tendrá una duración bienal, pudiéndose renovar de forma tácita salvo denuncia expresa de alguna de las partes con 15 días de antelación.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

No lo establece por medida, pero dispone que la Comisión Paritaria de Igualdad es la encargada del seguimiento del plan

Participación sindical:

La Comisión Paritaria tiene participación sindical.

Sistema de evaluación de medidas:

La Comisión Paritaria de Igualdad evalúa el seguimiento del plan, propone modificaciones, vela por el cumplimiento y participa en la elaboración de un informe anual de conclusiones con la evolución de los indicadores y los objetivos alcanzados

Comisión de seguimiento del PI:

La Comisión Paritaria de Igualdad

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:**Desarrollo profesional.**

Se establece la reducción del diferencial de género de al menos 5 puntos porcentuales. Pero no se establecen acciones positivas ni cuotas para tal fin.

IX. EMPRESA: Bridgestone Hispania, S.A.**Contenido responde al diagnóstico:**

Se refieren a las conclusiones de la realización del diagnóstico y los objetivos obedecen al mismo

Concreción de los objetivos:

Objetivos generales y en las áreas usuales: Ingreso, selección y clasificación; promoción; retribución; fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; prevención de conductas de acoso.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Las medidas son bastante genéricas para cada objetivo, sin embargo, al establecer el calendario, la persona responsable y los indicadores para el cumplimiento de cada medida, aunque tengan poco alcance, pueden tener resultados favorables.

Calendario de actuación:

Se establecen plazos específicos para cada medida. Además establece un cronograma de cada actividad como anexo final.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Se establecen responsables de cada medida.

Participación sindical:

Participación sindical.

Sistema de evaluación de medidas:

Se extrae la existencia de una Comisión de Igualdad y se establece la implementación de un Agente de Igualdad como punto de coordinación, recogida de datos, comunicación, pero no se regula su funcionamiento. Es interesante que para cada objetivo se establecen los indicadores que deben analizarse a fin de evaluar el cumplimiento de las medidas.

Comisión de seguimiento del PI:

Se extrae la existencia de una Comisión de Igualdad y se establece la implementación de un Agente de Igualdad pero no se regula su funcionamiento.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:**Acceso.**

Se establece lo que con una redacción confusa parece ser una cuota. “Pedir a la empresa externa de selección que se aseguren de la incorporación de más mujeres en los procesos de selección no inferior al 30%, en los puestos donde estén infrarrepresentadas.” Establecen una medida de acción positiva a favor de los hombres. “In-

corporación de hombres en los procesos de selección en puestos en los que estén infrarrepresentados.”

También en la medida de “Pedir a Universidades o Centros de Formación con los que existen Convenios de Colaboración para prácticas, para que incorporen al menos un 30% del sexo infrarrepresentado en la presentación de candidatas.

X. EMPRESA: EMULSA (Sociedad anónima municipal).**Contenido responde al diagnóstico:**

El plan incluye la totalidad del Diagnóstico, el cual es bastante completo en datos segregados por sexo de la totalidad de la plantilla de la empresa, incluso se ha elaborado una entrevista-encuesta a los trabajadores, la cual se anexa y se disponen asimismo sus resultados. Los objetivos han sido planteados siguiendo los resultados del diagnóstico.

Concreción de los objetivos:

Objetivos concretos y acordes al diagnóstico. Además establece sus resultados de los que se colige que el mayor problema se presenta en los puestos directivos, en los que hay desequilibrio e infrarrepresentación femenina (parten del principio de composición equilibrada de la LOI, es decir 60-40%).

Las áreas que regula el plan son las usuales, con alguna variación mínima: Acceso al empleo; Retribución; Ordenación del tiempo de trabajo: horarios y reducciones/adaptaciones de jornada; Promoción y formación; Excedencias y permisos; Prevención de Riesgos Laborales; Condiciones del entorno de trabajo

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:**Excedencias y permisos.**

Establece una excedencia, la voluntaria que se establece legalmente y convencionalmente.

En materia de conciliación reconocen que hacen falta medidas innovadoras y que hay un gran desconocimiento de los derechos legales y convencionales existentes.

Proceso de reclutamiento y selección.

Se establece una cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje igual a la del sorteo de 50% hombres y 50% mujeres.

Conciliación.

En materia de conciliación, las pocas medidas que establece son las legales, porque parte del desconocimiento de las mismas.

Código de buenas prácticas y protocolo para prevenir acoso.

Establece un Código de Buenas Prácticas, pero no recoge su contenido en el PI, no refiere a si las materias son las mismas y en cuáles ahonda más.

Establece un Protocolo de prevención del acoso, en el que incluye el acoso moral y define los tipos de acoso e incluso enumera acciones específicas que pueden constituir acoso. Esta técnica aunque puede ayudar a poner en evidencia actuaciones que pueden pasar desapercibidas y constituyen acoso, no es tan recomendable porque la calificación de la conducta como constitutiva de acoso se enmarca y limita al listado, dejando por fuera otras que también pueden ser calificadas de acoso. El procedimiento que se establece es riguroso y bien delimitado. Muy relevante y además es una medida que pocos planes incorporan, es que establece medios claros de protección de las víctimas: apoyo psicológico, médico, jurídico y laboral (reordenación de tiempo de trabajo, movilidad, suspensión de la relación laboral).

Calendario de actuación:

Se desprende que está en vigor hasta el 2011

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Comisión de Igualdad.

Participación sindical:

Expresamente dispone la participación sindical y establece las funciones de los sindicatos en relación con la igualdad y no discriminación.

Sistema de evaluación de medidas:

La Comisión debe velar por el cumplimiento de las medidas del plan, informar y elaborar nuevas medidas.

Comisión de seguimiento del P.I.:

Comisión de Igualdad de carácter paritario por género y de representación de la empresa y de los trabajadores (5 hombres y 5 mujeres, 5 de representación de la empresa y 5 de los trabajadores).

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Proceso de reclutamiento y selección:

Contratación temporal de peonaje de 50% de hombres y mujeres. Hubiese sido recomendable no limitarla a la contratación temporal porque mantiene al colectivo femenino en una contratación precaria en este sector masculinizado.

En los procesos de conversión de contratos temporales de peones a indefinidos se tendrán en cuenta medidas de acción positiva para lograr los objetivos. Aunque no se establecen.

Establece una medida de acción positiva para el acceso al sexo menos representado: “En igualdad de condiciones, se seleccionará preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.”

Formación.

Con una redacción algo tímida, se establece lo que podría constituir una acción positiva en el desarrollo de carrera y acceso a la capacitación. “Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla y que requieran

cubrirse mediante promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa categoría profesional, impartiendo un curso de formación específico para la promoción interna.”

Promoción.

Se establece la representación equilibrada (40-60%) en órganos colegiados de la empresa, cargos de jefatura y de responsabilidad directiva. Pero no se establecen acciones positivas para conseguirlo.

XI. EMPRESA: DANONE, S.A.**Contenido responde al diagnóstico:**

Establece expresamente las conclusiones del diagnóstico, las que han sido utilizadas para la elaboración del plan y el planteamiento de objetivos. El principal problema es la distribución desequilibrada de la plantilla 72% hombres y 28% mujeres, pero no lo interpretan como resultado de tratamientos discriminatorios sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la compañía en que había menos mujeres que hombres en esas áreas y continúan en los puestos (la edad de la plantilla en puestos directivos es elevada). Las nuevas incorporaciones no siguen esta problemática. Los niveles de dirección básicos los superan las mujeres pero a medida que suben de nivel aumentan los hombres. Se establecen los problemas en cada área estratégica. Acceso: composición equilibrada en contratación pero distribución por Departamentos desequilibrada; Formación: las mujeres dedican más horas de formación; Promoción: tendencia ascendente, un 5% aumentado de mujeres, en 2008, 51%; Retribuciones al personal del convenio, sin diferencias por género, fuera del convenio diferencias mínimas por causas de antigüedad y experiencia; Conciliación: mayor implicación femenina.

Se dispone una revisión periódica del diagnóstico, al menos cada 2 años.

Concreción de los objetivos:

Los objetivos son generales en las áreas estratégicas usuales, los objetivos responden a esas materias: Selección y Reclutamiento; Formación; Compensación y beneficios; Comunicación; Desarrollo de Recursos; Prevención de riesgos; Prevención del acoso; y Conciliación.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Se establecen medidas para cada objetivo en forma de planes de acción con medidas específicas, indicadores y medidas de seguimiento o revisión, lo que es muy positivo.

Calendario de actuación:

No establece un plazo para el plan en general, dispone que entra en vigor a partir de su ratificación independientemente de su publicación en el BOE, pero sujeta la vigencia hasta que las partes acuerden revisarlo. Se establecen plazos para cada medida.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Se establecen responsables para cada medida.

Participación sindical:

En la elaboración del plan, fue negociado en cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de la empresa y ha seguido la formalidad de publicación en el BOE como el convenio.

Sistema de evaluación de medidas:

Además del seguimiento de la comisión se establecen indicadores para cada medida o plan de acción, persona o departamento responsable y plazo para el cumplimiento.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión de Igualdad de Oportunidades, de carácter paritario, para la promoción de la igualdad y seguimiento del plan. Establece en el propio plan, un Reglamento de funcionamiento de la Comisión. Se reunirán ordinariamente semestralmente, establece sus funciones, dentro de las cuales se encuentra actuar como centro de arbitraje para conflictos del plan.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Selección.

Para fomentar el acceso de candidatos del género infrarrepresentado se establece una acción positiva. “En caso de igualdad de condiciones de candidaturas finalistas, se seleccionará la del género menos representado”.

Acoso.

Establece un protocolo de prevención del acoso. Incluye el acoso moral. Para su seguimiento introduce la figura del Agente de prevención del acoso. Establece como otros planes, 2 procesos, uno informal y otro formal.

XII. EMPRESA: Grupo Arcelormittal en España

El PI no parece haberse negociado de forma independiente, sino con otros asuntos de carácter laboral ajenos al principio de igualdad y no discriminación de género, pero la totalidad de los acuerdos y articulado se incluyen en el texto del plan.

Contenido responde al diagnóstico:

No se establece y no se evidencia su elaboración en el texto del plan.

Concreción de los objetivos:

Generales, no innova los contenidos legales y se refiere a temas ajenos a la igualdad y no discriminación de género. Las áreas de actuación son las usuales: Selección, promoción y desarrollo profesional; Formación; Medidas de Conciliación; Violencia de Género; Ordenación del Tiempo de trabajo; Acoso sexual; Información y difusión de medidas.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Ordenación del tiempo de trabajo.

De las pocas medidas innovadoras que dispone es que establece, la flexibilidad horaria de quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna dis-

capacidad que no puedan valerse por sí mismo y nos desempeñen actividad retribuida, o mayores de 65 años que no tengan ingresos superiores a la pensión mínima asistencial.

Conversión de contratos a tiempo parcial: Esta medida puede tener efectos discriminatorios porque pretende ofertar al personal con necesidades personales o familiares del área de estructura, la conversión de sus contratos a tiempo completo a tiempo parcial.

Establece la posibilidad de pedir licencias no retribuidas por necesidades familiares.

Acoso.

Establece un Protocolo de actuación, bastante general y con medidas poco concretas.

Temas ajenos a la igualdad que se establecen en el plan.

Se establece un salario de formación para las contrataciones nuevas.

jubilación parcial y contrato de relevo: Extrañamente, en el PI se establece la implementación de un plan de jubilación parcial, con simultánea suscripción de contrato de relevo para los trabajadores nacidos entre 1949-1951.

Otros temas.

Se regulan otros temas que podrían tener relación con la igualdad pero no se enfocan así, como la seguridad y salud laboral, para lo que se establece un Comité de Seguridad y Salud Laboral y un Plan de Prevención. También se establece la implementación de un seguro colectivo de incapacidad obligatorio (con condiciones que podrían ser abusivas).

Calendario de actuación:

No se establece.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

El responsable de analizar y evaluar el cumplimiento, implantación y desarrollo del plan es la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco.

Participación sindical:

La Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco y las Comisiones Paritarias de Seguimiento del Plan a nivel de empresa cuentan con participación sindical.

Sistema de evaluación de medidas:

La encargada de evaluar el cumplimiento, implantación y desarrollo del plan es la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco y a nivel de centro de trabajo se crearán Comisiones Paritarias de Seguimiento del Plan.

Comisión de seguimiento del PI:

La Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco y a nivel de empresa o centro de trabajo se crearán Comisiones Paritarias de Seguimiento del Plan que se reunirán ordinariamente 1 vez al año. Establece que los miembros de la Comisión pueden ser permanentes o no. Se atribuye la función de Tribunal Arbitral.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

No se establecen.

XIII. EMPRESA: MERCADONA.**Contenido responde al diagnóstico:**

No se establece el diagnóstico pero se refiere de modo general a sus conclusiones y sus objetivos son elaborados con esa base. La información del diagnóstico se ha establecido siguiendo las áreas usuales de actuación: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Concreción de los objetivos:

Siguiendo las problemáticas presentadas en el diagnóstico y en esas áreas.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Medidas congruentes con los objetivos.

Conciliación.

Aumenta a 5 años el límite máximo de excedencia para el cuidado de hijos y familiares. Establece la posibilidad de pedir permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras que se sometan a tratamientos de técnicas de reproducción asistida y adopción internacional (éste de hasta 1 mes).

Acoso.

Protocolo ya existente, pero disponen su revisión y difusión.

Violencia de género.

Medida interesante es la de llegar a convenios de colaboración con Ayuntamientos, Asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. También establece ayuda psicológica para estas mujeres que así lo soliciten.

Calendario de actuación:

Sujeta la vigencia del plan al cumplimiento de los objetivos o efectividad de las medidas pero dispone que deberá ser renovado en 4 años. Establece calendario para cada medida concreta.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Establece el responsable para cada medida concreta.

Participación sindical:

La Comisión de Seguimiento cuenta con participación sindical.

Sistema de evaluación de medidas:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación evaluará las medidas y elaborará un informe anual que reflejará el avance, también asesora sobre el plan. Seguirá una fase de seguimiento de recolección de información y realizará a los 2 años una evaluación parcial y 3 meses antes de los 4 años una evaluación final del plan.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión de Seguimiento y Evaluación del PI, que será paritaria (3 de la parte sindical y 3 de la empresa) y podrán participar asesores. Se establece la figura del Agente de Igualdad para asesorar e informar en materia de igualdad. Tendrá su propio Reglamento de Funcionamiento. Se reunirá de forma ordinaria mínimo semestralmente. Tiene funciones de Tribunal Arbitral.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:**Acceso.**

Dispone establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que esté subrepresentadas.

Establece el principio de composición equilibrada en los centros de nueva apertura, pero para los ya existentes, no lo dispone ni toma medidas.

Establece como acción positiva, pero su redacción no se formula en estos términos, "... con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas".

En la selección externa para puestos de responsabilidad establece la siguiente acción positiva al sexo menos representado: "a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos".

Establece una acción positiva para la promoción de mujeres: "a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas".

Establece una cuota para la formación de mujeres, a efectos de promover su partici-

pación en las 3 convocatorias anuales para puestos de monitor/a y coordinación de tienda. El compromiso de participación es del 50% de las mujeres en los mismos.

XIV. EMPRESA: EL Corte Ingles, S.A.**Contenido responde al diagnóstico:**

Fue realizado por el Instituto de la Mujer (la empresa se adhirió al Programa Optima del Instituto de la Mujer y cuya asistencia técnica elaboró el diagnóstico). No se establecen el diagnóstico pero se refiere de modo general a sus conclusiones y sus objetivos son elaborados con esa base. La información del diagnóstico se ha establecido siguiendo las áreas usuales de actuación: con alguna modificación (Marco general: edad y sexo/Niveles jerárquicos y Áreas), y Gestión de los Recursos Humanos (Selección y reclutamiento, movimientos del personal, formación promoción interna, bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación); salario y tiempo de trabajo y comunicación.

Concreción de los objetivos:

Los objetivos que usualmente se plantean en los planes, pero están bien orientados.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Medidas concretas, similares a las usuales en los PI.

Acceso.

Es interesante una medida de ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación de establecer convenios de colaboración: Con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres. Con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de

violencia de género. Canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando ofertas en centros de formación/asociación/escuelas profesionales y estableciendo contactos y convenios de colaboración con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

Conciliación.

En general repite el dictado legal.

Entre las medidas innovadoras: establece un permiso no retribuido y por el tiempo indispensable para técnicas de reproducción asistida. Asimismo establece la posibilidad de jornadas concertadas para trabajadores con hijos de 8 y 10 años. Otorga 3 días más además de los 2 legales por nacimiento de hijos con la condición de que al menos 2 semanas del permiso de maternidad sea compartido por el hombre. Esta medida es incisiva e interesante en términos de corresponsabilidad.

Calendario de actuación:

Se establecen plazos algo abiertos para cada medida.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Se establecen responsables por medida

Participación sindical:

Tiene participación en la Comisión 4 representantes de la parte sindical, una de cada sindicato.

Sistema de evaluación de medidas:

Comisión de Seguimiento para interpretar y evaluar el plan. También se le atribuye el seguimiento del plan, participación y asesoramiento, evaluación, informe anual, proposición de medidas correctoras. Para ello seguirá una fase de seguimiento y realizará una evaluación parcial a los 2 años y medio y 3 meses antes del vencimiento a los 5 años, una evaluación final.

Asimismo establecen una cláusula arbitral para la resolución de conflictos relaciona-

dos con el plan y para tal efecto se someten al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Comisión de seguimiento del PI:

Comisión de Seguimiento de carácter paritario, 4 de la empresa y 4 sindicales. Se reunirá mínimo 2 veces al año ordinariamente, y extraordinariamente cuando una de las partes, previa comunicación por escrito lo solicite. Durante el primer año las reuniones serán trimestrales.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:**Selección.**

Se establece una acción positiva para una composición equilibrada: “en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.”

También se establece una acción positiva “en los centros de nueva apertura, donde se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección”.

Se dispone establecer medidas de acción positiva para las mujeres en las bases de la promoción interna: “en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representados.”

Se establecen cuotas para mujeres para acceder a puestos de responsabilidad: Compromiso de participación del 40-60% de mujeres en los mismos.

Y se promueve su participación en cursos de actividades masculinizadas.

XV. EMPRESA: Equipos Nucleares, S.A.**Contenido responde al diagnóstico:**

Establece las conclusiones y los datos más relevantes del diagnóstico y de las problemáticas encontradas se elaboran los objetivos y medidas, los cuales están muy bien implementados y enfocados. Las áreas estudiadas son las usuales pero fueron estudiadas a fondo, en los siguientes temas: las características de la plantilla, la evolución de la plantilla, la jornada de trabajo, las responsabilidades familiares, las retribuciones, el reclutamiento y selección del personal, datos sobre la formación, sobre la promoción y presencia de la mujer en órganos de representación.

Concreción de los objetivos:

Los objetivos son acorde son los problemas evaluados en el diagnóstico. Las áreas de actuación son: Selección y Contratación; Clasificación y Promoción profesional; Retribución; Formación; Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Prevención del acoso; Sensibilización y Comunicación.

Medidas o acciones para llevar a cabo los objetivos:

Las medidas están enfocadas y elaboradas para el cumplimiento de los objetivos concretos y van encaminadas a solucionar la problemática de la empresa.

Selección y contratación.

Como medidas originales e innovadoras con que ya contaba la empresa, pero se rescatan en el plan, por ser adecuadas para la consecución de su objetivo, se mencionan los exámenes o pruebas para el acceso al empleo, pruebas prácticas y/o teóricas, psicotécnicas y reconocimiento médico. Con posibilidad de reclamaciones.

Clasificación y promoción profesional.

Potencia la participación de mujeres en Tribunales o Comités de Promoción. También introducen programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

En todas las materias reconocen que pueden mejorar y establecen medidas adicionales a las que ya tienen implementadas en la empresa.

Retribuciones.

En materia de retribución variable, podrían establecerse medidas, porque los criterios para evaluar dichas contribuciones, cuales son: competencia técnica, calidad, cantidad de trabajo, organización del trabajo, pueden contener matices discriminatorios si no se analizan bajo una perspectiva de género.

Formación.

Interesantes las medidas de subvenciones de estudios: Hasta un 50% del curso o un cantidad que no superará 541 euros por año para trabajadores que participen en cursos, seminarios etc. por iniciativa propia. Para estudios de idiomas que la Dirección estime conveniente estudiar, la empresa sufragará el coste o parte de él.

Asimismo cuando el personal adscrito al régimen de turnos tenga que asistir a cursos de formación, pasará régimen de jornada partida sin que dicho cambio suponga una pérdida de la cantidad que venía percibiendo por concepto de turnos durante los días en que se halle en esa situación.

Para los trabajadores que tengan que renovar sus cualificaciones de soldadura y el tiempo para ello sea fuera de la jornada laboral, una compensación de 110,43 euros por cualificación.

Conciliación.

-Establece la flexibilidad horaria para las personas que por motivos familiares lo soliciten.

-Horario de comida: para el personal de jornada partida, interrupción para comer de ¾ hora para salir antes. Al haber comedor en la empresa, la empresa sufraga el 72% y el trabajador el 28%.

-Para asuntos propios, se establecen dos días libres. Dispone la importancia de implementar el denominado core time.

- También dispone acordar con las empresas de la zona la instalación de una guardería.
- Se dispone un fondo para atender posibles necesidades económicas del personal (vivienda, vehículo y anticipos).
- Ayuda para hijos con minusvalía (discapacidad) los gastos extraordinarios serán sufragados en un 50% por la empresa y para tratamientos especiales hasta un 85%.
- También promueve la implementación del teletrabajo, videoconferencias y el programa movilidad mediante el cual se puede trabajar virtualmente desde cualquier sitio. Para ello subvenciona o financia la compra de aparatos informáticos.
- Servicio médico 24 horas los 7 días de la semana.

Para todos estos permisos, anexa al plan todos los formularios de solicitud de los mismos.

Acoso.

Establece un protocolo de actuación. Incluye el acoso moral. El acoso sexual se tipifica como una falta muy grave y se sanciona con el despido. Para el seguimiento del procedimiento se nombra un Agente de Igualdad. Asimismo se establece una Guía de Buenas Prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, que se anexa, con ejemplos de cómo se deben expresar de forma no sexista ni estereotipada.

Calendario de actuación:

Se establece un plazo para cada medida.

Responsables de llevar a cabo las medidas:

Se establece para cada medida

Participación sindical:

La Comisión es de naturaleza paritaria con participación sindical.

Sistema de evaluación de medidas:

Se establece para cada medida con sistema de indicadores matemáticos.

Para la formación existen varios órganos de evaluación: una Comisión Mixta integrada

por miembros de la Dirección y de la Representación de la plantilla para impulsar la formación. En RRHH se utilizan dos herramientas de gestión. Evaluación al desempeño y Gestión por competencia.

Las funciones de la comisión serán la vigilancia del cumplimiento del plan. Elaboración de un informe anual. Impulsar nuevas medidas y además funciona como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación.

Para las cuestiones relativas al acoso se establece la figura del Agente de Igualdad.

Se establecen indicadores para todas las medidas y las fórmulas o cálculos matemáticos para evidenciar los cambios y la realidad de la empresa.

Comisión de seguimiento del PI:

En el seno de la empresa se constituirá un equipo de trabajo responsable de la puesta en práctica del plan, que estará integrado por miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo, Presidencia, Secretaría y 8 vocales.

Medidas de acción positiva y de formación y de sensibilización en igualdad:

Selección y contratación

“En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.”

También disponen el establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.

Clasificación y promoción profesional

“Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado”.



CAPÍTULO III

La formación profesional, los sistemas de promoción y los sistemas de clasificación profesional

Juan Carlos García Quiñones

Profesor contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. Análisis de Planes de Igualdad (muestra) sobre medidas de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional. 1. Medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción. 2. Medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional. 2.1. Sistema objetivo de clasificación. 2.2. Acto de clasificación. III. Valoración conclusiva.

I. Introducción.

El estudio que se presenta comprende un análisis empírico sobre una muestra significativa de planes de igualdad, a efectos de valorar si el tratamiento observado en los mismos guarda una adecuada correspondencia con la legislación vigente, a partir del impulso definitivo que ha tenido lugar, significativamente, con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Advertido que el compromiso con la igualdad constituye un deber aplicable a todas las empresas, al margen de que por su dimensión no estén obligadas a elaborar un plan, de modo que las medidas arbitradas a estos efectos pueden incluirse tanto en el convenio colectivo, en un acuerdo de empresa si no tuviera convenio propio, o en un plan de igualdad negociado en el marco del convenio (SERRANO GARCÍA, J. M^o, pág. 93).

Un examen que permita resolver, en relación con los planes de igualdad, determinados interrogantes. Por ejemplo, si fomentan la corresponsabilidad, si incorporan acciones positivas, si se dirigen exclusivamente a las mujeres, o si existen medidas incentivadoras dirigidas a los hombres para que hagan uso de las medidas. Todo ello, con una proyección específica sobre las materias que corresponde analizar en esta parte del estudio. En el ámbito de los planes de igualdad, las medidas sobre formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción, así

como las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional.

A semejante propósito dedicamos los apartados que siguen para, una vez analizado empíricamente el tratamiento dado por los planes de igualdad, concluir con una valoración de los resultados obtenidos. Apartado valorativo que deberá integrarse con el resto de conclusiones extraídas en las otras materias analizadas, a efectos de alcanzar, siempre sobre esa misma base empírica, una conclusión fundamentada en aquellas materias que constituyen el objeto de nuestro informe. Específicamente, las medidas sobre formación profesional y para el cambio de sistemas de promoción, junto con las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad.

La caracterización singular del empleo femenino en el mercado laboral español requiere, por tanto, de una atención específica en los distintos instrumentos ideados para ello. Singularmente, a través de los planes de igualdad. Sobre todo, considerando el impulso decisivo que ha supuesto en este sentido la Ley 3/2007, y cuando ya ha transcurrido un tiempo prudencial desde su promulgación. Análisis que abordamos en los epígrafes siguientes, en relación con las materias sobre formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción, según su plasmación en los distintos planes de igualdad examinados.

II. Análisis de planes de igualdad (muestra). sobre medidas de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional.

Como se ha anticipado ya con ocasión del estudio sobre convenios colectivos, el artículo 3.1.a) y b) de la Directiva 2002/73/CE prohíbe la discriminación directa o indirecta en la for-

mación y promoción profesional, mientras que los artículos 22.4 y 24.2 del ET incorporan la prohibición de la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, respectivamente.

En realidad, la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral requiere acciones concretas en las fases previas al ingreso en el mercado de trabajo, con una incidencia precisa sobre la formación escolar y universitaria, al margen de la formación continua. Siendo ello cierto, el ordenamiento laboral centra su objeto en la formación profesional continua, a efectos de facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres, de manera que la empresa asume el deber de vigilar que los medios de formación bien para el desarrollo de competencias profesionales bien para la adaptación a la evolución de la empresa se facilite de manera equilibrada a mujeres y hombres (SERRANO GARCÍA, J. M^a, págs. 114 y ss.).

Para una mejor sistemática, analizamos de manera agrupada las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción; y separadamente, las medidas de revisión de sistemas de clasificación profesional.

1. Medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción.

La formación profesional continua de las mujeres constituye uno de los aspectos fundamentales para facilitar la promoción –o incluso la propia conservación del puesto de trabajo–, advertida la coyuntura actual de transformaciones tecnológicas. Los planes de igualdad asumen un papel relevante en relación con las medidas de formación profesional y las medidas para el cambio de sistemas de promoción, a partir de una reiteración de las claves anunciadas ya respecto al papel de la negociación colectiva. Incluso, a efectos de facilitar la compatibilidad de dicha formación con las responsabilidades familiares, por ejemplo,

compensando económicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos que deban soportar gastos excepcionales –de guardería, etc.– para poder seguir la formación ofrecida.

Como se afirmaba entonces, las discriminaciones actuadas en el ámbito de la promoción tienen una incidencia directa también en la segregación del trabajo en la empresa, de forma vertical, condicionando la elección de los trabajadores destinados a ocupar los puestos de mayor cualificación dentro del escalafón de la empresa.

En previsión de semejante resultado no deseado, los planes de igualdad pueden asumir un papel relevante para incluir disposiciones que implementen –o modalicen– reglas de ascensos, así como también sobre criterios de selección para los destinatarios de la formación.

Las reglas de ascensos tienen así una vinculación directa con la promoción profesional del trabajador, una vez que el artículo 24 del ET dispone, salvo pacto en contrario del convenio colectivo, la facultad empresarial para elegir el trabajador que asciende a un puesto superior. Amplio margen, por tanto, para utilizar el convenio colectivo y el plan de igualdad a efectos de garantizar la objetividad y la no discriminación en este apartado específico.

Para semejante propósito, cabe implementar a través del plan de igualdad medidas que incidan positivamente en la configuración de un sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio, con inclusión, según la realidad de la empresa, de un sistema de ascensos complejo, al margen de la manida entrevista entre empresario y trabajador. Compatible también con la incorporación de criterios selectivos no discriminatorios, directa ni indirectamente; con la disposición imperativa de la presencia de representantes de los trabajadores en el procedimiento de ascenso; o con la inclusión de acciones positivas de cara a la promoción profesional de las mujeres en la empresa.

De igual modo, en relación con los criterios de selección de los destinatarios de la formación, cabe también aplicar analógicamente las cuestiones apuntadas en materia de reglas de ascensos como prevención frente a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, disponiendo a esos efectos determinados criterios delimitadores objetivos; junto con la intervención obligada de los representantes de los trabajadores; o la configuración de medidas de acción positiva.

Por lo que se refiere a las medidas concretas a incluir, potencialmente, en los planes de igualdad, por su incidencia positiva en la compatibilización entre la formación y la asunción de responsabilidades familiares, además de la anunciada compensación económica cuando los trabajadores o trabajadoras con hijos deban de soportar gastos extraordinarios por ejemplo, de guardería para el seguimiento de la formación ofrecida, resultan interesantes potencialmente otras cláusulas de igualdad en previsión de la organización de los cursos de formación durante la jornada laboral; o aquellas que otorguen prioridad para recibir la formación durante dicha jornada a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, como expresión de conciliación de la vida profesional y familiar; estableciendo criterios de excepcionalidad respecto de los trabajadores con cargas familiares cuando los cursos de formación impliquen residir fuera del hogar familiar; otorgando prioridad en la elección del horario para la realización de los cursos de formación respecto de aquellos trabajadores con responsabilidades familiares; o evitando que las ausencias del trabajador o trabajadora para el cuidado de hijos u otros familiares repercuta negativamente en su situación profesional en la empresa, manteniendo siempre su derecho a la formación para no perjudicar su situación profesional, por ejemplo, en situaciones de permiso de maternidad, paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares.

Con independencia de lo anterior, en este apartado resulta pertinente aludir también a la potencialidad de los planes de igualdad para garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones no discriminatorias, saliendo al paso de situaciones donde las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa, en ocasiones en número proporcional al de los hombres, lo hacen en peores condiciones contractuales, en la materia que nos afecta específicamente, por lo que se refiere a una mayor temporalidad o con mayor utilización del tiempo parcial. En este sentido, los planes de igualdad pueden incluir medidas que mejoren la relación contractual de las trabajadoras, ya sea favoreciendo el acceso a una modalidad de contrato más estable, como sería el contrato fijo, o a una jornada más extensa, como sería la jornada a tiempo completo, siempre y cuando lo solicitara así el trabajador.

A partir de todas las circunstancias descritas, la muestra de planes de igualdad examinados arroja un resultado, en esta materia de medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de igualdad que previenen la promoción y el fomento de iniciativas y actuaciones que tengan por objetivo la formación profesional para paliar el desempleo femenino, junto con la potenciación de proyectos de formación ocupacional y de orientación laboral (PI del Ayuntamiento de Zaragoza). En primer lugar, con el objetivo de potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad, se promueven actuaciones en orden al ofrecimiento de acciones formativas que mejoren la empleabilidad desde el municipio; establecer colaboraciones entre Ayuntamiento y el INEM para mejorar y optimizar la formación laboral de las mujeres; así como trabajar en la formación de oficios en los que la mujer está escasamente repre-

sentada y existe oferta laboral; incorporar en las acciones formativas una atención individualizada atendiendo a las peculiaridades de género; incorporar a los procesos de formación módulos de igualdad; contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de colectivos vulnerables; así como adecuar la formación de las mujeres a las demandas del mercado de trabajo. En segundo lugar, con el objetivo de informar, orientar y asesorar para la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades, se dispone la creación de un servicio de orientación laboral para las mujeres formadas por la Casa de la Mujer; la realización de un seguimiento individualizado de las mujeres que han realizado cursos de formación para facilitar su inserción laboral; ofrecimiento a los responsables de recursos humanos de las empresas de la ciudad formación en igualdad; campañas de sensibilización dirigidas al mundo empresarial para la contratación de mujeres. Finalmente, con el objetivo de instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral, se propone la sensibilización a los agentes económicos de las ventajas de la contratación de mujeres; establecimiento de puentes entre el mundo empresarial y las mujeres formadas en la oferta municipal; medidas que faciliten la inserción laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género o estén en situación de vulnerabilidad; visibilización y reconocimiento de las empresas que realizan políticas adecuadas de contratación femenina; información a las mujeres sobre las medidas y derechos que generan las legislaciones que afectan a su vida laboral.

b) Planes de igualdad que previenen en el apartado formativo la elaboración de programas de formación orientados al desarrollo de competencias específicas donde se observe un mayor desequilibrio, propiciando la participación equilibrada de género, al menos

en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo, con atención también sobre los términos utilizados desde una perspectiva de género para facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas. Se incorporan asimismo previsiones específicas a efectos de facilitar la participación en cursos de formación al personal que tenga el contrato suspendido por razones familiares, así como la participación en convocatorias de traslados y ascensos y concurrir a exámenes de capacitación durante la situación de excedencia por motivos familiares, facilitando también la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares (PI del BBVA).

c) Planes de igualdad que disponen en el apartado de formación y promoción profesional una vocación permanente por la formación durante toda la vida laboral, a efectos de procurar el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos y habilidades de todos los trabajadores. Previsiones que se acompañan con menciones precisas sobre la formación relativas al carácter programado, sistemático, flexible, global y no discriminatorio, así como sobre su desarrollo prioritario dentro del horario normal de trabajo. Junto con lo anterior, se refiere también la actuación como Comisión de Formación de la Comisión de Información y Seguimiento, con funciones de análisis de los planes de formación, propuesta de las modificaciones oportunas y evaluación de la calidad de la formación impartida así como el impacto de la misma en los procesos de promoción del personal. Finalmente, en el capítulo específico de promoción, se incorpora una cláusula genérica en orden al reconocimiento del derecho a la promoción de los trabajadores, considerando la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, con respeto en todo caso del principio de no discriminación (PI del Grupo Arcelor-mittal en España).

d) Planes de igualdad que recogen una declaración de principios sobre igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo. Previsiones que tienen después su concreción, entre los objetivos del plan, con alusión a elementos como eliminación del lenguaje sexista, garantías de no discriminación en las decisiones de contratar, promoción y mejora de las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, establecimiento de acciones específicas para la selección y promoción de mujeres en puestos donde están subrepresentadas, garantías de acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, e información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos tradicionalmente ocupados por hombres. A los objetivos enumerados le sigue una programación detallada para el fomento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional, con un listado de acciones concretas -medidas de acción positiva incluidas-, acompañado de una previsión sobre plazo de ejecución y criterios de seguimiento. Sistemática que se reproduce igualmente en relación con la promoción, incluyendo medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna; participación de la mujer en cursos específicos para el acceso a puestos de responsabilidad; promoción de la participación de mujeres en cursos de formación continua relacionados con actividades masculinizadas en la empresa; formación específica ligada a funciones de responsabilidad; definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes. Como en el caso anterior, con inclusión de un apartado sobre plazo de ejecución y criterios de seguimiento (PI de El Corte Inglés).

e) Planes de igualdad que incorporan una definición genérica en relación con la igualdad

de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Previsión que se traduce después en una serie acciones concretas de promoción como la promoción y mejora de las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad; seguimiento -y en su caso revisión- de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, con información de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento; información, formación y motivación a las mujeres para su participación en procesos de promoción profesional; así como establecimiento de objetivos mínimos de promoción de mujeres. Por su parte, en el apartado formativo, se disponen asimismo como acciones concretas la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, con referencia especial a los mandos y personal directivo; junto con el seguimiento del plan de formación en relación al mejor desempeño de los puestos y a la promoción (PI de Mercadona).

f) Planes de igualdad que disponen en materia de formación la creación de un plan de formación, incluyendo criterios concretos en relación con la difusión del plan de formación; la selección de proveedor de formación; el diseño de la acción formativa; así como el seguimiento de la formación. De igual modo que, en el ámbito de la promoción, se implementa un área de desarrollo de recursos, regulando cuestiones como el perfil de la persona requerida, con garantía de la no discriminación por razones de género; la publicación y aprobación de la vacante, eliminando en la redacción cualquier criterio discriminatorio y evitando estereotipos; proceso de selección de las candidaturas, sin incluir intromisiones personales; elección de la candidatura finalista, con criterios objetivos basados sólo en competencias profesionales requeridas, con incorporación del género menos representado en caso de igualdad de valoración de dos candidaturas; plan de

incorporación a la nueva función; y la evolución en el puesto de trabajo, con garantía del nivel de competitividad sin discriminación por razones de género y/o edad (PI de Danone, S. A.).

g) Planes de igualdad que, en materia de formación, incorporan medidas como una previsión sobre formación inicial con explicación de la política de igualdad junto con las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, evitando estereotipos; posibilidad de realización de acciones formativas dentro del horario de trabajo para la mejora del desempeño profesional; convocatoria a los cursos respecto de las personas que tengan reducción de jornada y excedencia, cuya realización tendrá lugar, siempre que sea posible, dentro de la jornada; promoción de la participación de mujeres en otros cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa; formación sobre los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades a quienes tengan responsabilidades en la gestión y dirección de equipos; información a la Comisión de las acciones formativas desarrolladas; y programas de formación continua dedicando al menos un programa anual para la formación en temas de igualdad. Junto con lo anterior, en materia de promoción interna, a efectos de garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos entre mujeres y hombres, se refiere, en condiciones de igualdad, la preferencia para promocionar a la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate; la publicidad de todas las ofertas a través de los tabloneros de anuncios; y dar conocimiento a la Comisión de Igualdad de los requisitos exigidos de los puestos a cubrir (PI del Grupo INDITEX).

h) Planes de igualdad que refieren, entre sus objetivos generales, la eliminación de discriminación en la selección y promoción

interna con el fin de alcanzar una representación equilibrada en la composición de la plantilla. Previsiones que se materializan luego, en el apartado formativo, en medidas como la inclusión de los criterios de igualdad de oportunidades en el Plan Estratégico de Formación; sensibilización y concienciación al personal responsable de personas de la percepción real de la plantilla en Igualdad de Oportunidades; organización de mesas redondas con la dirección con tratamiento del tema de igualdad; inclusión de la materia de igualdad dentro de los planes de formación de los directivos y mandos intermedios; formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad; elaboración de un programa de desarrollo de talento para los perfiles menos representados a nivel de dirección, promoviendo la participación del género menos representado en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad y en especial los de desarrollo directivo; facilitación del acceso a la formación al personal con contrato suspendido por bajas o excedencias por causas familiares, mediante la formación a distancia y on-line; y elaboración de una Memoria de Formación Anual con los datos relativos a la gestión de formación desagregados por sexo. Por su parte, en el apartado de la promoción, se incluyen medidas de revisión y adaptación del protocolo de promoción, con asunción de los principios de igualdad de oportunidades y lo establecido en el convenio colectivo sectorial, incluyendo la acción positiva de, en igualdad de condiciones y competencias, dar preferencia a la incorporación del género menos representado a los puestos que cuenten con menor representación; para finalizar con la elaboración de un programa que posibilite la promoción del colectivo de personas sin una titulación mínima exigida pero que cumple con el resto de criterios competenciales y de adecuación profesional (PI de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija).

i) Planes de igualdad que refieren, en el apartado formativo, posibles aspectos de mejora respecto de la formación de personas empleadas en algunas situaciones sensibles como reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos o familiares y/o maternidades, especialmente en el momento de incorporación a su puesto de trabajo (PI de Red Eléctrica Española).

j) Planes de igualdad que refieren como objetivos en materia de formación la sensibilización en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, junto con la mayor facilitación del acceso a la formación de las mujeres, a cuyos efectos se arbitran acciones como favorecer el acceso de las mujeres a cursos orientados al desarrollo directivo; diseño de acciones formativas en igualdad de oportunidades; implantación de acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades; desarrollo de acciones formativas encaminadas a la mujer trabajadora para el desarrollo de las habilidades y capacidades directivas; impulso de la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades requeridos en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y no discriminación; y accesibilidad a la formación respecto de los empleados que se encuentren disfrutando de permisos, licencias o excedencias por motivos familiares. Por su parte, en materia de promoción, se fija como objetivo favorecer el desarrollo profesional de la mujer en plantilla, potenciando su acceso a las funciones o puestos de responsabilidad, en orden a la sensibilización en igualdad de oportunidades a todas aquellas personas responsables de las promociones; transparencia y objetividad en los procesos de promoción; realización y actualización de estudios sobre perfiles femeninos y con potencial dentro del Banco, con el fin de conocer los puntos fuertes y de mejora; estudio de las barreras que dificultan el desarrollo profesional de la mujer; y posibilidad

de participar en las promociones de ascenso a aquellos trabajadores que estén disfrutando de permisos, licencias o excedencias para el cuidado de familiares, siempre que reúnan los requisitos necesarios (PI del Banco Español de Crédito, S. A.).

k) Planes de igualdad que disponen como objetivo en materia de promoción el reglar y evaluar la promoción por baremos objetivamente comparables, a cuyos efectos se concretan las acciones de aprobar una política de promoción interna; la elaboración del proceso de promoción y sus procedimientos; y la realización de un informe anual desagregado por sexo de las promociones realizadas. En todos los casos, con designación de la persona responsable así como la concreción de las fechas de realización y seguimiento (PI de Bridgestone).

l) Planes de igualdad que refieren como objetivos concretos, en materia de formación, evitar la discriminación por razón de género en el acceso a la formación favoreciendo la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas, disponiendo a esos efectos la programación de acciones formativas dirigidas específicamente a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos y niveles de responsabilidad; programación de acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo mediante permisos o excedencias por responsabilidades familiares; formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género; potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la empresa; facilitar la gestión del tiempo y en herramientas de trabajo colaborativas para entornos remotos; y facilitar horarios para la formación, en la medida de lo posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares. Por su parte, en el ámbito de la promoción, se refieren como ac-

ciones concretas el establecimiento de criterios objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla; medidas de acción positiva en las bases de promoción interna para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, niveles de responsabilidad o funciones donde estén infrarrepresentadas; informar, formar y motivar a mujeres para su participación en procesos de promoción profesional; configurar objetivos de promoción profesional de las mujeres con primacía de la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales; compatibilidad entre las medidas de conciliación y la promoción profesional; y favorecer la flexibilidad de horario y el teletrabajo para todas las categorías profesionales de modo que la promoción no incorpore mayor dificultad para la conciliación con la vida laboral, personal y familiar (PI de Alcatel-Lucent España, S. A.).

II) Planes de igualdad que incorporan una mención genérica a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, advirtiendo sobre la necesidad de implementar medidas positivas para conseguir una igualdad real de acceso, al tiempo que se dispone como objetivo, en materia de desarrollo profesional, asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y un acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos, a cuyos efectos se dispone la formalización de los procesos de promoción; facilitar el acceso a la promoción de las mujeres; utilización de un lenguaje neutro en la documentación del proceso de promoción; asegurar una total unidad y coherencia de criterio con los principios de igualdad en los procesos de promoción y evaluación del desempeño; revisar los procesos de promoción de la empresa anualmente; así como plantear la formación según las necesidades formativas y con consideración del componente de género (PI de Hoteles Globales).

m) Planes de igualdad que refieren como objetivo en materia de promoción profesional la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, además de promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa, adoptando a estos efectos medidas de acción positivas en las bases de promociones internas; potenciando la participación de mujeres en los Tribunales o Comités de Promoción; y garantizando que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores (PI de Equipos Nucleares, S. A.).

n) Planes de igualdad que refieren como objetivo en materia formativa aumentar la capacidad de adaptación de las mujeres a los puestos de trabajo necesarios en la empresa a través de la formación, incorporando como acciones concretas la configuración de una política de información abierta a toda la plantilla de la empresa; garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos que imparta la empresa; facilitar la promoción interna para cobertura de vacantes con elección de personas del género subrepresentado, impartiendo un curso de formación específico a esos efectos (PI de EMULSA Sociedad Anónima Municipal).

2. Medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional.

Potencialmente, los planes de igualdad pueden tener una incidencia específica en la clasificación profesional objetiva –o sistemas objetivos de clasificación–, así como desde la perspectiva de la clasificación profesional subjetiva –o acto de clasificación profesional–.

2.1. Sistema objetivo de clasificación.

En este apartado, la finalidad prioritaria del plan de igualdad debe ser evitar la existencia de grupos o categorías profesionales feminizados o masculinizados. Objetivo que tiene también una previsión legal específica en el artículo 22.4 del ET, por referencia a la clasificación en la empresa, preventivo de que la clasificación no incurra en discriminación por razón de sexo. El problema es, como tantas veces en el Derecho, y particularmente en el Derecho del Trabajo, prevenir no sólo la discriminación en el nomenclátor del sistema de clasificación -que también-, sino, sobre todo, impedir su aparición en la realidad a la que se refieren estos grupos o categorías, evitando que un determinado grupo o categoría esté compuesto únicamente por mujeres u hombres, que se presumirá constitutivo de discriminación salvo la existencia de un motivo objetivo y razonable que pueda explicar semejante composición en una circunstancia puntual.

Excepción ésta que tampoco será fácil de demostrar, advertida la íntima conexión que hay entre la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo con la existencia de grupos o categorías profesionales masculinizados frente a la existencia de otros claramente feminizados. Conexión que corroboran tres factores distintos: a) La organización de las funciones en la empresa de forma unitaria y sistemática a través del grupo o categoría profesional; b) La configuración de la organización unitaria de los cometidos o funciones determina el sistema de clasificación concreto, y con él, la categoría o grupo profesional donde tiene lugar la inclusión del trabajador a través del acto de clasificación; c) El grupo o categoría profesional determina el estatus del trabajador, y con él, la aplicación de un régimen jurídico concreto (FABREGAT MONFORT, G., págs. 60-61).

A partir de la conexión anunciada, la presencia de un componente de discriminación en los grupos o categorías profesionales tiene

una incidencia directa en la segregación del mercado de trabajo, revelándose así como el primer elemento a considerar en el momento de la formalización del contrato de trabajo, donde tiene lugar con el acto de clasificación profesional subjetiva del trabajador.

En definitiva, las conductas a prevenir, en este apartado objetivo de la clasificación profesional, son: a) En primer lugar, una división vertical de la empresa por sexos o géneros, que concurrirá cuando los puestos más elevados del escalafón en la empresa están ocupados por hombres y no por mujeres; b) En segundo lugar, una división horizontal de la empresa, con segregación de las funciones a desarrollar si, por sus propias características, se presentan atribuidas como masculinas frente a otras claramente femeninas.

A partir de las circunstancias referidas, la muestra de planes de igualdad examinados arroja un resultado, en esta materia de medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, en el apartado concreto del sistema objetivo de clasificación, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de igualdad que no contienen ninguna referencia específica, dentro de las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, en el apartado relacionado con el sistema objetivo de clasificación (PI del Ayuntamiento de Zaragoza; PI del Grupo Arcelormittal en España; PI de Danone, S. A.; PI del Grupo INDITEX; PI de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija).

b) Planes de igualdad que, como contribución al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en algunos niveles profesionales, incorporan el compromiso de la empresa para potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas y prácticas de Recur-

son Humanos. Previsión que se completa con un objetivo cuantificado, de forma que al término de los cuatro primeros años de vigencia del acuerdo, se produzca una reducción del diferencial de género existente, en la suma de los Niveles Salariales del I al V, de al menos 5 puntos porcentuales (PI del BBVA).

c) Planes de igualdad que recogen una declaración de principios sobre igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo. Previsiones que se concretan después, como objetivos del Plan de Igualdad, en el apartado del sistema objetivo de clasificación, en orden a conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en los ámbitos respectivos de grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa. Previsión que va seguida, en el apartado de programación, de un apartado específico dedicado al fomento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional, a partir de acciones como promover la diversificación profesional y el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en la áreas y puestos a cubrir; diversificación de la plantilla desde el comienzo de la actividad en los centros de nueva apertura; así como la promoción de campañas y programas de información que impulsen la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas. Siempre con inclusión de sendas previsiones en orden al plazo de ejecución y a los criterios de seguimiento (PI de El Corte Inglés).

d) Planes de igualdad que incorporan una definición genérica en relación con la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Previsión que se traduce después en una serie de acciones concretas en relación con el

sistema objetivo de clasificación, de cara a conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa, a cuyos efectos se dispone la revisión de las prácticas de comunicación existentes en la empresa para asegurar por igual la información a mujeres y a hombres; la diversificación equilibrada de la plantilla por sexos para los diferentes puestos; el fomento de la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres; disponer una herramienta para conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y puestos de trabajos; e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo (PI de Mercadona).

e) Planes de igualdad que incorporan el objetivo de definir los puestos en función de capacidades y competencias, incorporando acciones como la realización de un estudio de los puestos en los que mayor desequilibrio de sexos hay, analizando las competencias y capacidades reales y objetivas; junto con la formación para la adaptación al puesto. En todos los casos, con designación de la persona responsable así como la concreción de las fechas de realización y seguimiento (PI de Bridgestone).

f) Planes de igualdad que refieren la continuidad en la promoción de la flexibilidad de horario y del teletrabajo para todas las categorías profesionales, como garantía para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida laboral, personal y familiar (PI de Alcatel-Lucent España, S. A.).

g) Planes de igualdad que incorporan como objetivos específicos, dentro de la política de selección y contratación, configurar descripciones de puesto de trabajo completamente neutras (PI de Hoteles Globales).

h) Planes de igualdad que refieren como objetivo en materia de clasificación la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, además de promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa, afirmando a estos efectos la necesidad de revisar los puestos de trabajo con criterios objetivos, claros y no discriminatorios (PI de Equipos Nucleares, S. A.).

i) Planes de igualdad que incorporan como objetivo analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador en todas las categorías profesionales y en las distintas disciplinas científicas (PI de la Universidad de Salamanca).

j) Planes de igualdad que apuestan por una representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los órganos colegiados de la empresa, cargos de jefatura y de responsabilidad directiva, a través de medidas como procurar que en la cobertura de puestos de trabajo por libre designación se guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado; procurando también en los órganos paritarios de representación social y empresarial la presencia equilibrada de mujeres y hombres respectivamente dentro de unos límites cuantificados concretos (40-60 %); y procurando que en el próximo proceso electoral sindical la composición de las candidaturas sindicales estén formadas como mínimo en un 40 % por mujeres (PI de EMULSA Sociedad Anónima Municipal).

2.2. Acto de clasificación.

Como se ha visto, la existencia de unos grupos o categorías profesionales conformados al margen de la presencia de elementos discriminatorios, dificulta la entrada a su vez del componente de discriminación con ocasión

del acto de clasificación profesional subjetiva del trabajador. Una discriminación que puede venir, no obstante, por el reconocimiento de condiciones laborales más favorables a los hombres que a las mujeres, salario incluido, a partir de la atribución de un concreto nivel retributivo.

En prevención de semejante posibilidad, los planes de igualdad pueden actuar en tres frentes bien definidos: a) Implementación de criterios objetivos en la clasificación de los grupos o categorías profesionales, ajenos a baremos directa o indirectamente discriminatorios, por ejemplo, mediante la evaluación del sistema de clasificación por parte de la comisión negociadora del convenio, replanteándose los grupos y categorías de advertir la presencia de un elemento de discriminación; b) Examen de las condiciones laborales inherentes a cada grupo o categoría, previniendo mecanismos para analizar –y en su caso modificar– la fijación de ciertos niveles retributivos de advertir un factor de discriminación en su asignación por grupos o categorías profesionales; c) Medidas dirigidas específicamente al acto de clasificación, preventivas de la existencia de discriminación, por ejemplo, conformando una comisión a través del plan de igualdad con competencias en este sentido; incluir la presencia de un representante de los trabajadores en general, o de un representante ad hoc a modo de “delegado de género”; o disponiendo un control a posteriori del acto de clasificación mediante el acceso de cualquiera de los citados representantes de los trabajadores a los contratos formalizados con previsión de informes complementarios al margen de la entrega de la copia básica del contrato; d) Medidas que faciliten la incorporación de mujeres en los niveles de responsabilidad intermedia y superior mediante la implementación en los planes de acciones positivas, con especificación de las acciones concretas para hacerlos factibles.

En definitiva, las conductas a prevenir, en este apartado subjetivo de la clasificación profesional, son: a) La reproducción en el acto de clasificación, mediante la asignación al trabajador de un grupo o categoría profesional, de la segregación existente en el mercado de trabajo; b) La existencia de un componente de discriminación en las funciones o condiciones laborales asignadas al trabajador como derivación de su clasificación en una concreta categoría o grupo profesional, de advertir condiciones menos favorables para las trabajadoras respecto de las que ostentan los trabajadores masculinos, con una incidencia –que no exclusiva– en el apartado retributivo.

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de planes de igualdad examinados arroja un resultado, en esta materia de medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, en el apartado concreto del acto de clasificación, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de igualdad que no contienen ninguna referencia a las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, y por lo tanto tampoco en el apartado relacionado con el acto de clasificación (PI del Ayuntamiento de Zaragoza; PI del Grupo Arcelormittal en España).

b) Planes de igualdad que incorporan el compromiso de aumentar la representación de la mujer en los niveles profesionales menos representadas (PI del BBVA; PI de Danone, S. A.; PI de Bridgestone).

c) Planes de igualdad que incorporan el compromiso de aumentar la representación de la mujer en los niveles profesionales menos representadas, estableciendo a estos efectos programas específicos para seleccionar mujeres que ocupen puestos de trabajo en los que están subrepresentadas, con inclusión de indicadores concretos de seguimiento (PI de

Red Eléctrica Española; PI de Alcatel-Lucent España, S. A.).

d) Planes de igualdad que recogen una declaración de principios sobre igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo. Previsiones que se concretan después, en el apartado del acto de clasificación, con medidas de acción positiva para posibilitar un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos, tanto en el acceso como en la permanencia, considerando la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado. Siempre con inclusión de sendas provisiones en orden al plazo de ejecución y a los criterios de seguimiento (PI de El Corte Inglés).

e) Planes de igualdad que incorporan una definición genérica en relación con la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Previsión que se traduce después en una serie de acciones concretas en relación con el acto de clasificación, con el objetivo específico de conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa, refiriendo como objetivo específico el establecimiento de acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, colaborando con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades donde se van a realizar nuevas aperturas para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa; así como disponiendo como acción positiva el acceso de la persona del sexo menos representado para los puestos de responsabilidad, a igualdad de condiciones y competencia; además de crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa (PI de Mercadona).

f) Planes de igualdad que refieren, en relación con el acto de clasificación, la preferencia para promocionar, en condiciones de igualdad, a la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate (PI del Grupo INDITEX; PI de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija; PI de Equipos Nucleares, S. A.; PI de EMULSA Sociedad Anónima Municipal).

g) Planes de igualdad que promueven la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes (PI de la Universidad de Salamanca).

III. VALORACIÓN CONCLUSIVA

Analizadas las líneas de avance potencial que pueden incorporar los planes de igualdad en las materias de formación profesional, medidas para el cambio de sistemas de promoción y medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, y abordado el análisis empírico de las muestras respectivas de planes de igualdad en relación con estas materias, corresponde ahora efectuar una breve valoración conclusiva acerca del tratamiento observado en los instrumentos de regulación citados a efectos de verificar el nivel efectivo de avance que suponen, con la referencia del mandato legal.

Por contraposición con la relativa indeterminación de buena parte de los convenios colectivos, en general, los planes de igualdad asumen compromisos bastante más concretos en las materias analizadas, sobre todo en lo que a medidas de formación y medidas para el cambio de los sistemas de promoción se refiere, incorporando previsiones sensibles con el principio de igualdad en las distintas cuestiones relacionadas con las reglas de ascensos o los criterios de selección. Previsiones que además toman mayor valor cuando se introducen referencias precisas, por ejemplo, en relación con la designación de las personas responsables de su cumplimien-

to, o con la inclusión de fechas ciertas para verificar su nivel de seguimiento. En relación con las medidas de revisión de los sistemas de clasificación profesional, la característica más sobresaliente es una cierta implementación generalizada de acciones positivas para conseguir una mayor presencia de la mujer – en otras ocasiones se dice del sexo menos representado- en aquellas categorías o grupos profesionales donde existe infrarrepresentación. Previsión que, en determinadas ocasiones, se acompaña de parámetros numéricos concretos como objetivos a conseguir durante la vigencia del plan.

BIBLIOGRAFÍA

- *Fabregat Monfort, G.*, Los planes de igualdad como obligación empresarial (Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), Bomarzo, Albacete, 2ª edición, 2009.

- *Serrano García, J. Mª.*, Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Bomarzo, Albacete, 2007.





CAPÍTULO IV

La conciliación laboral

M^a Luisa Molero Marañón
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
URJC

Sumario: I. La centralidad de la conciliación en los Planes de Igualdad. II. La ineludible necesidad del diagnóstico empresarial en materia de conciliación. III. Objetivos específicos relacionados con la conciliación. 3.1. Información, difusión y sensibilización de los derechos de conciliación. 3.2. Mejorar las medidas de conciliación. 3.2.a) Mejoras dentro de las medidas tradicionales. 3.2 b) Medidas originales en el marco de la conciliación. 3.2 c) Medidas de reorganización del tiempo de trabajo.

I. La centralidad de la conciliación en los Planes de Igualdad.

A diferencia de lo que sucede en los convenios colectivos, las medidas que sirven para armonizar la vida profesional junto con la vida personal y familiar ocupan un lugar protagonista dentro de los planes examinados. Como se sabe, la ordenación legal preveía como uno de sus contenidos posibles medidas de conciliación laboral (art. 46 LOI), pues bien a vista de la experiencia comercial se puede afirmar que dicho ámbito de actuación se ha convertido en un eje esencial dentro del contenido de los planes. De este modo, no hay un solo plan negociado dentro de la muestra que no recoja con una mayor o menor extensión medidas en este sentido. Por tanto, se puede destacar como primera conclusión que la conciliación ocupa un lugar central dentro de los dispositivos que los negociadores consideran esenciales para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones empresariales.

Dicha centralidad es tal que algunos Planes se autodenominan de Igualdad y de Conciliación (PI Hoteles Globales), identificando ambas nociones o, concibiendo la conciliación dentro del objetivo general fijado en el Plan de Igualdad (PI Mercadona, PI Alcatel o PI Grupo Inditex o PI Equipos Nucleares). En este sentido, la conciliación se concibe como un objetivo fundamental del plan, puesto que para garantizar la igualdad real y efecti-

va de oportunidades es necesario facilitar la conciliación. Dicho esto, hay que indicar que las más de las veces las medidas de conciliación se conciben como un objetivo específico dentro del Plan, diseñándose todo un conjunto de acciones o estrategias destinadas a cumplir dicha finalidad.

Con carácter general, la tendencia dominante es abrir un apartado específico dirigido a cumplir el objetivo de la conciliación; no obstante, de manera excepcional la conciliación se puede convertir en una materia transversal a la que se hace referencia en relación con diversos objetivos diferentes al específico de conciliación, puesto que en dicho objetivo repercute o afecta la regulación de distintas condiciones de trabajo. De modo particular, se alude al ejercicio de los derechos de conciliación, cuando se disciplinan objetivos relacionados con la formación o la promoción profesional o régimen de ascensos (PI Alcatel), al igual que se encuentran medidas de conciliación que no se sitúan en el capítulo específico, sino en otros distintos denominados “corresponsabilidad” (PI Universidad Salamanca) u “ordenación del tiempo de trabajo” (PI Grupo Arcelormittal), cuya medidas constituyen sin duda acciones que van dirigidas a contribuir a la mejora de la conciliación, aunque se sitúen en capítulo distinto.

Dicha dispersión sistemática obedece en ocasiones a la amplitud de la materia a la que nos referimos que potencialmente integra cualquier medida que facilite la conciliación de la vida profesional con la familiar, al margen de las tradicionalmente concebidas en la legislación como tales.

II. La ineludible necesidad del diagnóstico empresarial en materia de conciliación.

El diseño legal del plan de igualdad se concibe de forma general “como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación” (art. 46 LOI). Pues bien, en el concreto marco de actuación de los

derechos de conciliación resulta un presupuesto inexcusable para mejorar las posibilidades de armonización de los trabajadores, que de forma previa se realice un diagnóstico de la situación empresarial. A este respecto, se trata de identificar las concretas necesidades personales de conciliación de la plantilla para plantear de forma ajustada las estrategias que ha de seguir la empresa en esta materia, fijando prioridades y proponiendo las medidas más adecuadas.

Desde esta óptica, conocer el número de mujeres y hombres, las modalidades contractuales, el nivel de rotación, la edad de los trabajadores, y en especial las responsabilidades familiares con las que cuentan son elementos esenciales para diseñar de manera adecuada los objetivos y acciones que se han de seguir en un campo tan amplio como es el de la conciliación. A este respecto, conocer los datos del número de hijos a su cargo, edad de los mismos, personas dependientes a su cargo, enfermas o discapacitadas resultan indicadores cruciales para determinar cuáles son las concretas medidas de conciliación a articular. De esta forma, no será lo mismo una plantilla en la que la media de edad supera los cuarenta años, teniendo muy escaso número de descendientes a su cargo, pero sí en cambio personas dependientes (PI Emulsa), que una plantilla con elevada rotación y un significativo porcentaje de temporalidad en la misma (PI Hoteles Globales).

Del mismo modo, la utilización o el nivel de impacto de los derechos de conciliación entre los trabajadores también permitirá valorar cuáles son las concretas necesidades de conciliación, sin que deba concebirse el plan de igualdad en este ámbito, articulándose las mismas medidas de forma indiferenciada y generalizada, sea cual sea el tipo y la clase de organización laboral. Factores como la edad, el sexo, la cualificación profesional, las modalidades contractuales utilizadas, el régimen de ordenación del tiempo de trabajo, y las responsabilidades familiares resultan elementos esenciales a la hora de conocer las necesidades de concilia-

ción de los trabajadores que prestan servicios en la organización, con el fin de diseñar de forma adecuada el plan de igualdad.

Una vez constatada la trascendencia que reviste en este caso el diagnóstico de situación, la diversidad que presenta la muestra de planes examinada es altamente significativa. En este terreno, se pueden encontrar planes en los que existe un diagnóstico detallado de la situación (PI Danone, PI Emulsa, PI Equipos Nucleares) ajustando las medidas de conciliación a las necesidades indicadas, otros en los que se hace referencia al diagnóstico pero no aparece reflejado en el propio Plan (PI Pelayo), otros en los que se prevé su estudio o reflexión como proyecto de futuro (PI Bridgestone Hispania, SA) y, finalmente, planes en los que existe una ausencia total de diagnóstico de la situación empresarial, sin hacer referencia alguna al mismo (PI Red Eléctrica de España, PI Arcelormittal)

III. Objetivos específicos relacionados con la conciliación.

Dentro del objetivo general de la conciliación laboral, vamos a distinguir con un propósito sistemático a su vez tres objetivos específicos en los que agrupamos las distintas finalidades que se establecen en los planes de igualdad en relación con esta materia.

3.1. Información, difusión y sensibilización de los derechos de conciliación.

Numerosos planes de igualdad hacen especial hincapié en dos medidas que, en mi opinión, son especialmente relevantes para la mejora en la utilización de los derechos de conciliación. Por una parte, sensibilizar a la ciudadanía, y en este caso a la población trabajadora sobre la importancia de la conciliación, de tal modo que se informen a los trabajadores de los derechos de conciliación que tienen a su alcance con el fin de incrementar su utilización, pero, además, con el objetivo de revalorizar dicha materia, intentando lograr una percepción positiva de la plantilla.

A este respecto, son numerosos los planes en los que se establecen como medidas de acción, la de realizar campañas de información y sensibilización sobre la conciliación laboral (PI Red Eléctrica de España, PI Hoteles Globales, PI Corte Inglés), a través de folletos informativos, herramientas informáticas, la intranet de la empresa, jornadas explicativas, de tal modo que dichos derechos se acerquen y hagan accesibles a la totalidad de la plantilla de la empresa (PI Universidad de Salamanca), con independencia del sexo, antigüedad o modalidad contractual (PI Equipos Nucleares).

Más originales resultan en este terreno las medidas que pretenden formar a los mandos o al equipo directivo en materia de conciliación, valorando, incluso a los mismos en la gestión de la conciliación (PI Alcatel, PI Pelayo), o en general a la plantilla de la empresa (PI Red Eléctrica de España), o que defienden dicho principio como principio ético de la organización, debiendo comunicarlo así por parte del presidente de la organización (PI Pelayo).

En suma, por una parte, se trata de concienciar en mayor medida al conjunto de la empresa, trabajadores y dirección, de la trascendencia social de la materia, valorándola como un objetivo social a alcanzar, intentando reducir las posibles connotaciones negativas que en ocasiones lleva aparejada el ejercicio de la conciliación. Además, se trata también de que el conjunto de la organización conozca la pluralidad de derechos y facultades que integran los derechos de conciliación y la gran variedad de posibilidades que brinda su utilización.

De otro lado, dentro de esta labor de sensibilización, indudablemente, hay que hacer referencia a un segundo objetivo que persiguen dichas medidas y que se refiere al logro de la corresponsabilidad. En este sentido, resulta un objetivo muy generalizado dentro de los planes de igualdad lograr una mayor utilización de los derechos de conciliación

por la población masculina. De este modo, se concibe como objetivo la concienciación del personal masculino para que asuma el sentido de la corresponsabilidad como un deber y un derecho, dando la información precisa que propicie el disfrute de los derechos de conciliación que tienen a su alcance el personal masculino, incidiendo en la igualdad de deberes y obligaciones que rige entre ambos progenitores o miembros de la pareja con respecto a las tareas de cuidado de los miembros de la familia que así lo requieren (Vid. al respecto PI Corte Inglés, PI Mercadona, PI Alcatel, PI Pelayo, PI Emulsa).

3.2. Mejorar las medidas de conciliación.

3.2.a) Mejoras dentro de las medidas tradicionales.

El segundo de los objetivos específicos se refiere a la mejora de las acciones de conciliación. No obstante, el enriquecimiento de dichas medidas puede provenir de muy distintas acciones, siendo en este terreno la diversidad la nota más característica. Ahora bien, desde una dimensión general se puede afirmar que los contenidos en este concreto ámbito han avanzado significativamente en los planes de igualdad con respecto al texto legal y la negociación colectiva general. Con respecto a los convenios colectivos, como se ha expuesto, en una valoración de conjunto dichos instrumentos negociales han seguido la inercia que le marca el legislador, sin establecer nuevas medidas y contenidos alejados de la tradición. En este sentido, los convenios colectivos en esta materia siguen básicamente la orientación legal, adoptando reglas dirigidas básicamente a restar tiempo de trabajo para destinarlo a la vida personal y familiar. De este modo, las cláusulas convencionales se dedican a reglamentar todo un conjunto de permisos, licencias, suspensiones, reducciones de jornada y excedencias familiares que tienen la clara finalidad de disminuir la jornada laboral diaria, semanal, mensual o anual para disponer

de un mayor tiempo para el cuidado de familiares.

Ciertamente dentro de los planes de igualdad hay un importante número de ellos en los que se contienen las medidas de conciliación tradicionales, relativas a la suspensión de maternidad, paternidad, reducciones de jornada relacionadas con el cuidado de familiares, permisos retribuidos y excedencias prioritariamente familiares, ya sea para atender a descendientes, o a otros parientes hasta el segundo grado que se encuentran a cargo del trabajador por razón de edad, enfermedad o discapacidad. En efecto, dentro de la muestra se dan planes en los que simplemente se viene a reproducir en cada una de estas medidas el texto legal de forma idéntica, adicionándose a otras medidas novedosas (PI Alcatel), otros en los que se incorporan mejoras en su disciplina, bien ex novo (PI Pelayo, PI BBVA) o, bien, porque así lo establece el convenio de aplicación (PI Grupo Inditex, PI Grupo Arcelormittal).

Dentro de los planes que mejoran la regulación legal, la medida más frecuente es la que amplía el tiempo de concesión de los dispositivos legales, bien incrementando la duración de la suspensión de la maternidad en dos semanas (PI Pelayo), bien el tiempo de concesión de los permisos retribuidos en tres días por nacimiento de hijos (PI Pelayo) o en cinco días (PI BBVA, PI Corte Inglés) o bien el tiempo de disfrute de las excedencias familiares en un año adicional (PI BBVA) o hasta cinco años (PI Mercadona).

Junto a estas acciones, se pueden encontrar de forma aislada medidas más garantistas como la que prevé la acumulación del permiso de lactancia (PI Corte Inglés, PI BBVA) o la reserva de puesto de trabajo en excedencia voluntaria (PI Pelayo) o supedita el disfrute de la suspensión por maternidad o paternidad a tiempo parcial a la mera comunicación a la empresa (PI Grupo Inditex).

Finalmente, dentro de estas medidas más tradicionales la más innovadora se refiere a la intensificación de los permisos no retribuidos dentro de los planes de igualdad, posibilitando su utilización para situaciones nuevas, como para asistir al tratamiento de reproducción asistida (PI Corte Inglés, PI BBVA), o para la tramitación de la adopción internacional (PI Mercadona, PI BBVA) o para el acompañamiento en la asistencia médica de familiares o, simplemente, un permiso no retribuido genérico para “necesidades familiares debidamente justificadas” (PI Grupo Arcelormittal) o para “emergencias familiares” (PI Emulsa). Lógicamente, en estos casos el avance en el campo de la conciliación es limitado, puesto que el beneficio de su previsión ante necesidades familiares ciertas o imprevisibles se ve contrarrestado por la reducción de haberes que supone el ejercicio de estos permisos.

3.2 b) Medidas originales en el marco de la conciliación.

De otro lado, las mejoras de las medidas de conciliación pueden provenir de acciones novedosas que se distancian de las tradicionales o prototípicas. En este sentido, se puede concluir que existe una presencia relevante de planes de igualdad en los que existen medidas originales de conciliación que no están referidas en los textos legales. Así son varios los planes que aluden a medidas relativas a la duración de las reuniones en la empresa que no excedan de la jornada de trabajo, o que se avisen con antelación con el fin de que las personas puedan organizar su vida personal y familiar (PI Grupo Arcelormittal, PI Alcatel); también se hace referencia a la instalación de guarderías de empresa (PI Equipos Nucleares) o a la posibilidad de establecer salas de lactancia en la empresa (PI Hoteles Globales)

Dentro de este apartado, se ha de mencionar como numerosos planes aluden a la utilización de las nuevas tecnologías de la información y de comunicación como instrumentos especialmente idóneos para facilitar la conciliación (PI Universidad de Salamanca), a través de la utilización de dispositivos como la videoconferencia que evitará o disminuirá los viajes de trabajo (PI Equipos Nucleares, PI BBVA, PI Arcelor-mittal), el fomento del teletrabajo, poniendo al alcance del empleado las herramientas necesarias para su utilización (PI Alcatel, PI Equipos Nucleares), o la instalación de programas en virtud de los cuales los trabajadores cuentan con los medios necesarios para trabajar virtualmente desde cualquier sitio (Programa Movility PI Equipos Nucleares), facilitándose, incluso en algún plan subvenciones para la financiación de equipos informáticos (PI Equipos Nucleares).

También, dentro de estas medidas de conciliación más novedosas es interesante mencionar el conjunto de preferencias establecidas en materia de traslado, teniendo en cuenta la situación familiar del empleado a la hora de adoptar la decisión o para atender una petición de reagrupación familiar en el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa (PI Mercadona, PI BBVA, PI Grupo Arcelor-mittal) o, garantizando la permanencia en el puesto durante el embarazo y durante la lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses (PI BBVA). Dicha preferencia se vuelve a mencionar en materia de elección de turnos de trabajo o en la elección del período vacacional con el fin de facilitar la conciliación (PI Grupo Inditex, PI Equipos Nucleares) o en la solicitud de cambio de servicio para aquellas peticiones que requieran el cambio de puesto para conciliar la vida laboral y familiar (PI Pelayo).

Finalmente, algunos planes de igualdad establecen ayudas económicas a tanto alzado o de carácter mensual en las situaciones fami-

liares de cambio o más comprometidas, apoyando de este modo la conciliación. Así, se establecen ayudas por nacimiento de hijos, por hijos menores a cargo, para material escolar, por hijos o familiares con discapacidad, o ayudas a guarderías o para la adopción internacional contribuyendo a los gastos de viaje o en fin para situaciones personales graves como enfermedades familiares (PI Grupo Inditex, PI Equipos Nucleares, PI Pelayo)

3.2 c) Medidas de reorganización del tiempo de trabajo.

Dentro de la negociación de los planes de igualdad cabe destacar como está adquiriendo una relevancia especial el régimen de ordenación del tiempo de trabajo con el fin de que el empleado pueda conciliar más adecuadamente su vida profesional con la personal. La orientación de estas cláusulas que merecen un estudio separado del resto es ciertamente novedosa, puesto que se trata de medidas que buscan adaptar la distribución del tiempo de trabajo a las necesidades personales que demandan la conciliación. Es decir, en línea con lo que preconizó el legislador en el artículo 34.8 ET introducido por la LOI, se trata de que el asalariado pueda adaptar la duración y, en particular, la distribución de la jornada de trabajo para poder hacer efectivo su derecho a la conciliación. No obstante, como se sabe, el ejercicio de este derecho parece supeditarse a lo dispuesto en la negociación colectiva o, en su caso, en el acuerdo alcanzado con el empresario. Por tanto, resultan esenciales las reglas negociadas en este ámbito, para que los asalariados puedan ejercitar sin cortapisas su derecho de adaptación horaria en aras de la efectividad de sus derechos de conciliación.

En este sentido, existe una muestra significativa dentro de los planes de igualdad que se fijan de modo especial en esta nueva orientación normativa, abriendo innovadoras alternativas en el campo de la conciliación que

no se limitan a la reducción del tiempo de trabajo, sino a su adaptación. En suma, la flexibilización del horario de trabajo se erige en un factor esencial para una reorientación de la materia de la conciliación (Vid. al respecto PI Alcatel, PI Corte Inglés).

A este respecto, se invocan como medidas que favorecen la conciliación, las acciones de flexibilización de la jornada y la presencia en el puesto de trabajo, atendiendo a las necesidades personales del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa, reivindicando como acciones que apoyan la conciliación la mejora del sistema de turnos en la fábrica, adaptando los horarios de trabajo o las posibilidades de reducción de jornada (PI Danone). En la misma dirección, se admite la posibilidad de establecer flexibilidad de horario a quienes tengan a su cargo a menores de doce años o para cuidado de familiares con discapacidad o mayores de 65 años (PI BBVA), se prevé la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo a los horarios de las escuelas infantiles y de las necesidades de las personas dependientes (PI Alcatel), la creación de un horario especial para situaciones personales familiares graves como la enfermedad grave (PI Pelayo), la configuración de una jornada especial postmaternidad, durante doce meses tras la reincorporación de la trabajadora un vez disfrutada la suspensión por maternidad (PI Pelayo), 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 uno (PI Pelayo), sistemas de jornada laboral que reduzcan las horas de presencia facilitadas con el uso de las nuevas tecnologías (PI Universidad de Salamanca), potenciando el teletrabajo que favorece la flexibilidad horaria, apoyando su utilización a quienes tengan a su cargo a hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado con alguna discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, o mayores de 65 años que no desempeñen actividad retribuida, ni perciban

una pensión superior a la mínima asistencial (PI Grupo Arcelormittal)

De otro lado, se abren también en algunos casos la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, al margen de los causas legales (art. 37 ET), por motivos personales o por fallecimiento de la pareja, siempre que tengan hijos a su cargo (PI Alcatel) o de poder a través de esta alternativa convertir la jornada partida en continuada con la sola reducción de una hora y media diaria, eliminando el descanso por mediodía (PI BBVA). Desde esta nueva orientación, son de especial interés todo el conjunto de medidas que se establecen en el PI Equipos Nucleares de cara a la reordenación del horario:

- Medidas de flexibilidad horaria para las personas que por motivos familiares lo soliciten. Intervalos de tiempo flexibles para la entrada y salida del trabajo.
- Flexibilidad en el horario de comida de tal forma que el personal de jornada partida podrá interrumpir su jornada de trabajo menos tiempo para comer (3/4), con el fin de poder salir antes del trabajo.
- Fomentar la utilización de la jornada intensiva en la época estival.
- Intensificar la utilización de la jornada continuada cuando no sea estrictamente imprescindible la partida.
- Adaptar la jornada, sin reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.

Y es que en este plan de igualdad se identifica la conciliación con la ordenación del tiempo de trabajo que permita la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, en materia de vacaciones se establecen preferencias para los trabajadores con responsabilidades familiares o se articula un plan de días incentivos, cuya utilización permite la obtención de días de disfrute adicionales (PI Pelayo), o en línea con lo expuesto se concede una tarde libre el día del cumpleaños del empleado (PI Pelayo).

3.3. El ejercicio de la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral del empleado.

Se trata del último de los objetivos inherentes a la conciliación que pretenden que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un perjuicio en el desarrollo profesional del trabajador, ni implique una merma o disminución de sus condiciones de trabajo; en particular del disfrute de sus retribuciones o beneficios sociales.

La aparición de este objetivo dentro del campo de la conciliación no es tan generalizado como los dos objetivos anteriormente referenciados, pero sí va adquiriendo su importancia, al considerar algunos planes de igualdad que no solo se han de mejorar las medidas de conciliación e intensificar su utilización por parte de la plantilla, y en especial de la población masculina, sino que el ejercicio de todo el conjunto de derechos que integran la conciliación no debe implicar consecuencias negativas para el sujeto que decide ponerlo en práctica. Indudablemente, la consecución de dicho objetivo resulta esencial para el logro de los dos anteriores, y en especial para el aumento de su utilización por los trabajadores-hombres que no deben contemplar dichos derechos de conciliación como un freno o limitación a su carrera profesional, lográndose, de este modo, la consecución de una mayor igualdad entre mujeres y hombres, si efectivamente se consigue que haya un equilibrio en su utilización por parte de ambos sexos. En suma, el ejercicio de los derechos de conciliación no debe suponer para quien decide ejercitarlos un perjuicio real y efectivo que condicione plenamente su desarrollo laboral en la empresa.

Desde esta perspectiva, son dos los ámbitos de actuación donde ha de incidir las acciones para lograr el objetivo general. En primera instancia, se hace referencia a que el ejercicio de la conciliación no impida el desarrollo de su carrera profesional, limitando la

promoción y reduciendo sus posibilidades de formación (PI Corte Inglés, PI Alcatel, PI Grupo Inditex). En este sentido, resulta de sumo interés aquellas reglas negociadas que defienden que las medidas de conciliación no supongan un impedimento a la promoción profesional, debiendo continuar promoviendo flexibilidad de horario y teletrabajo para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación (PI Alcatel). Del mismo modo, y en aras de garantizar las posibilidades de formación, se establece que se facilitarán los horarios para la formación, de modo que se realicen, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo, con el fin de que sean compatibles con las responsabilidades personales y familiares de los empleados (PI Grupo Inditex). Paralelamente, se programarán acciones formativas y de reciclaje específico para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares (PI Alcatel, PI Grupo Arcelormittal, PI Equipos Nucleares) o también se prevé que la empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción, garantizándose que dichas personas junto con las que disfrutaran excedencias familiares tengan garantizada su opción a participar en cursos de formación (PI Corte Inglés, PI Grupo Inditex).

De otro lado, el segundo campo de actuación se refiere a la posibilidad de sufrir un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, se destaca por algunos planes como medida a adoptar la de garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en sus condiciones de trabajo (PI Equipos Nucleares, PI Corte Inglés), garantizándose el mantenimiento de los mismos beneficios sociales, sin sufrir merma en la evaluación de su desempeño (PI Alcatel).





CAPÍTULO V

La salud laboral

M^o José Dilla Catalá
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. La salud laboral en los Planes de igualdad analizados. III. Conclusiones.

I. Introducción.

Uno de los objetivos de la Ley de Igualdad es la aplicación transversal del principio de igualdad a todos los sectores de la empresa, esto es la promoción, formación, clasificación profesional, retribución, condiciones de trabajo de cualquier tipo, y por supuesto, salud laboral.

Esto significa que a la hora de elaborar el plan de igualdad, la salud laboral debe ser tenida en cuenta al igual que la formación, o la retribución. Es decir, que debería aparecer en el diagnóstico, y en la valoración de ese diagnóstico y por tanto deberían verse reflejadas en el propio plan, las medidas y los objetivos a conseguir en relación con la salud laboral. Y ello porque al igual que en el resto de las condiciones de trabajo, en materia de prevención de riesgos y de salud laboral también es posible descubrir situaciones en que “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo” (art 6.2 LOI). También a través de la salud laboral puede haber discriminaciones por razón de género.

Incluir salud laboral en los planes de igualdad, no significa copiar, transcribir o resumir lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁶¹ en relación con el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia. Salud laboral por razón de género es algo más. Hay que ir más allá. Hay que averiguar cómo afectan los riesgos laborales a la salud de la trabajadora, no solo de la trabajadora embarazada. Hay que averiguar si hay posturas, puestos... que afectan de distinta manera a hombres que a mujeres, hay que averiguar que necesidades tienen las trabajadoras y los trabajadores respecto de esta materia.

Pero la realidad, al menos la que se desprende de los convenios analizados, nos demuestra que esto no es así.

II. La salud laboral en los Planes de igualdad analizados.

De los quince planes de igualdad analizados, cinco no contienen ninguna referencia a la salud laboral (PI Bridgestone, PI Pelayo, PI Corte Inglés, PI Acelor, y el PI Ayuntamiento de Zaragoza, porque no se refiere a sus trabajadores sino a la ciudad, por tanto las referencias a salud laboral son para los ciudadanos). Además de estos cinco, podemos añadir el PI de ENSA que solo se refiere al Riesgo por embarazo o lactancia, para señalar dentro del apartado relativo a Conciliación⁶² que se mantiene el derecho a todos los beneficios sociales, “como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares”: Esta cláusula también aparece en el PI de Alcatel (aunque en este convenio hay algo más). Y también se puede incluir el PI de Inditex que en el apartado relativo a conciliación se limita a establecer cuándo finaliza la suspensión por Riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia.

También debería incluirse en esta lista, el PI de Hoteles Globales que aunque en la introducción sí señala que conseguir la igualdad real supone no solo evitar discriminaciones por razón de sexo sino conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación... la salud laboral, etc, luego no contempla esta materia ni entre los objetivos ni entre las áreas de trabajo. Pero al final en el apartado “Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa” contiene un listado de medidas de apoyo a la persona, y dentro de este listado, aparecen dos medidas, que no se sabe, si de forma consciente o inconsciente, se refieren a salud laboral. Así,

la posibilidad de “introducir en la empresa un sistema voluntario de cambios periódicos de las tareas, así como de diversificación de las mismas (dentro de las funciones de su categoría y grupo profesional) para evitar la rutina” y “ofrecer la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo (entorno físico) por motivos personales” son medidas relativas a salud laboral y la primera de ellas, además, muy interesante. Ya que la rutina es fatal para la salud psíquica. Pero, a pesar del intento de salvar algún otro plan, siendo objetivos, este plan no contempla el tema de salud laboral.

Por tanto son ocho los planes que no se ocupan de la salud laboral por razón de género como tal. Seis sin referencia alguna y dos que solo se refieren a maternidad, pero no para regular de alguna manera los aspectos contemplados en la LPRL, sino para señalar que se mantienen sus derechos laborales o para señalar cuando terminan.

Además hay dos planes con referencias aisladas a la salud laboral. Por una parte el PI del BBVA, que solo se refiere a la Salud y seguridad durante el embarazo, y señala que “a partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas...” Es decir que en lugar de cumplir con lo dispuesto en la LPRL que llevaría a evaluar primero los puestos, y cuando se produzca el embarazo ya saber si puede afectarle o no, y si es que sí, qué hay que hacer, se espera a que se produzca el hecho para empezar a valorar.

En una línea similar, el PI de Alcatel-Lucent dentro del apartado “Incapacidad temporal por contingencias comunes y riesgos laborales” señala que se analizarán las razones del mayor absentismo de las mujeres que de los hombres. Al menos de este Plan de igualdad se deduce que por lo menos se han preocupado de estudiar el absentismo de forma dis-

gregada, y parece que hay una cierta preocupación por averiguar cuales son las razones del mayor absentismo femenino. Es de desear que ese estudio contribuya a mejorar la situación no a empeorarla.

Por tanto solo hay cuatro planes (PI Emulsa, PI Danone, PI de Mercadona, y PI Universidad de Salamanca), que contemplan la salud laboral con alguna referencia al género. Pero vamos a excluir de esta lista el PI de la Universidad de Salamanca, porque es más bien un estudio, de lo que debe hacerse, y en el que se indica que será necesario elaborar un “estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género”, pero no indica qué es eso, que hay que hacer...

Dado que son pocos los planes de igualdad que contienen referencias a este tema, se van a analizar por separado.

En cuanto al PI de EMULSA, se trata de un plan muy completo, ya que contiene también el diagnóstico y la evaluación de ese diagnóstico. En dicho diagnóstico uno de los temas que se estudiaron fue “Prevención de riesgos laborales y Salud Laboral” y se constató que “se discriminan los indicadores dentro del propio colectivo, es decir el % de absentismo o siniestrabilidad de las mujeres lo es respecto del número de trabajadoras de EMULSA”. No respecto del total de la plantilla. Además se observa que la Comisión de salud laboral está integrada solo por hombres.

61_ Ver el capítulo referente a Salud Laboral en la negociación colectiva.

62_ En cuanto a la ubicación de las cuestiones de salud laboral dentro de conciliación ya han sido objeto de crítica en el apartado relativo salud laboral en los convenios colectivos.

Las conclusiones de la valoración son que el índice de siniestrabilidad laboral o de accidentes de trabajo es menor en los hombres. Pero que la situación se invierte respecto a los incidentes de trabajo, “es decir, los accidentes de trabajo que no causan baja laboral, así como los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, donde en el caso de las mujeres es superior”. Sería interesante saber la razón.

Además se constata que “no existe en el Convenio, ni en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales acciones específicas para la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de las mujeres, únicamente para la situación de embarazo”. Lo que concuerda con lo dicho al principio, salud laboral es algo más que embarazo.

Pero cuando llega el momento de fijar “los objetivos específicos” que se marcan y “las actuaciones” que se van a desarrollar, resulta que la salud laboral desaparece como epígrafe y queda subsumido dentro de “protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales”. Una vez más, los agentes sociales se olvidan de que salud laboral no son solo los riesgos que afectan a las situaciones de maternidad, sino que es algo más, y que además debe ser tratada como algo distinto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pues bien, entre las medidas a tomar, solo hay dos que se ocupen de salud laboral:

- Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas.
- Evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos....) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante.

Por tanto, el plan aparenta que va a ser muy completo, pero al final, no hay mención a las

causas del absentismo mencionado, no hay mención al género, Solo hay maternidad.

En cuanto al PI de Danone, contempla como uno de los objetivos del plan “Velar por la salud y el bienestar de los colaboradores y colaboradoras de la compañía”. Pero luego no hay referencia alguna a salud laboral en el diagnóstico realizado, aunque vuelve a aparecer en el apartado de “Procedimientos”, que también podríamos llamar, actuaciones o medidas.

Así, bajo el epígrafe “Prevención de riesgos” se incluye como “Objeto”, “la incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora”. Para ello se realizarán las siguientes medidas:

7. Revisar los protocolos de gestión.
8. Fijar objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.
9. Seguimiento del cuadro de mando de Prevención desde la perspectiva de género y necesidad de tomar acciones que mejoren resultados.

Por su parte los indicadores que se tendrán en cuenta son: Accidentes e incidentes por género, enfermedad profesional por género, % evaluaciones revisadas desde perspectiva de género, % de protocolos de medicina revisados.

Este plan es más completo y ya aparecen medidas concretas a realizar.

Por su parte, PI de Mercadona, contempla entre las áreas del Plan, la “salud laboral”, y tiene como objetivo: “Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales” (además de contemplar el acoso y la violencia de género). Para ello, el Comité intercentros de Seguridad y Salud laboral, realizará el seguimiento de las evaluaciones

periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad pueden condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo (manipulación de cargas de almacenes, cámaras de congelados.....). Aquí en cambio se echa de menos alguna referencia explícita a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo, ya que no queda claro si está incluida en la perspectiva de género, si ya existe esa evaluación al existir un Comité intercentros de seguridad y salud laboral, o qué.

III. Conclusiones.

La primera conclusión es obvia, no existe la salud laboral en los planes de igualdad (que solo tres planes la contemplen, no es relevante).

Sería necesario que todos los Planes de igualdad contuvieran un apartado específico relativo a salud laboral, tanto a la hora del diagnóstico como a la hora de determinar las medidas a tomar. Y sobre todo, es fundamental que no se mezcle salud laboral con conciliación. Seguir incluyendo riesgo por lactancia de un menor de nueve meses y por embarazo junto con maternidad y paternidad, es desconocer que se está en presencia de dos medidas de prevención de riesgos laborales, de dos contingencias profesionales. Es necesario separarlas siempre.

Ese capítulo relativo a salud laboral debería contemplar los aspectos de salud laboral meramente reproductivos pero también los que no lo son. Incidencias de determinadas enfermedades en las mujeres, efectos ergonómicos de determinados trabajos en las mujeres, causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.

En definitiva, es necesario que los agentes sociales y especialmente las empresas sean conscientes de que salud laboral por razón de género no es solo maternidad, y va a hacer falta mucha formación e información para que esta idea vaya calando.



CAPÍTULO VI

La violencia de género

Gemma M^a Sobrino González
Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. La violencia de género en los planes de igualdad de la muestra a analizar. III. Introducción.

I. Introducción.

La violencia de género es la forma más virulenta de manifestación de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en la sociedad actual cuyas raíces se encuentran en el entorno doméstico para expandirse por todas las esferas que abarcan el desarrollo de la vida en general. En los tiempos actuales, la violencia de género ligada al ámbito familiar ha venido ocupando un importante espacio en los diferentes medios de comunicación debido a las preocupantes y elevadas cifras de víctimas que los estudios estadísticos han sacado a la luz. De manera que, la fuerte victimización de las mujeres a manos de sus parejas o ex-parejas ha supuesto el origen de la construcción de todo un aparataje jurídico de prevención y protección de la mujer que sufre agresiones en el entorno doméstico. En el año 2003 se promulgaron tres leyes orgánicas: la 11/2003, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; la 15/2003 que reforma el Código Penal; y la 27/2003, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica. Y en el año 2004 se dicta la ahora estudiada Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, destinada a la regulación integral de la violencia doméstica mediante una novedosa técnica legislativa de acción positiva (LOVG).

La Ley Orgánica de Violencia de Género constituye la pieza clave sobre la que gira todo el engranaje regulador de la violencia doméstica, que se constituye como “ley orgánica” aunque algunos de sus preceptos no son “orgánicos” en el sentido dispuesto en el art. 81.2 CE (requisito de «aprobación, modificación o derogación... (por) mayoría absoluta

del Congreso en una votación final sobre el conjunto del proyecto»). Y, de acuerdo con la Disposición Final 3.^a de la propia Ley, la condición de “orgánicos” se limita a determinados preceptos enumerados en la misma, que son, como es lógico, los que afectan a materias “relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas... y las demás previstas en la Constitución” (art. 81.2).

La estructura de la Ley Orgánica de Violencia de Género se articula mediante una Exposición de Motivos, un Título Preliminar, cinco Títulos, veinte Disposiciones Adicionales, dos Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y siete Disposiciones Finales.

En la Exposición de Motivos se realiza una caracterización del fenómeno social de la violencia contra las mujeres (Parte I); se explica la intención del legislador de dar una “respuesta global”, “integral” y “multidisciplinar” a esta lacra social (Parte II); y se describe de manera concisa la compleja estructura de su contenido dispositivo (Parte III). En el Apartado II se alude a los instrumentos internacionales de lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres, y se reconocen “los avances legislativos” producidos en la materia por el Derecho español en los últimos años mediante las anteriormente referidas leyes orgánicas del año 2003.

En el Título Preliminar (que comprende los arts. 1 y 2 de la Ley Orgánica 1/2004) se recoge la definición legal del concepto de “violencia de género” en relación con el de “víctima de violencia de género”; y los objetivos que se pretenden alcanzar. El Título I (arts. 3 a 16) comprende las “medidas de sensibilización, prevención y detección” de esta forma de violencia en el ámbito “educativo”, en el “de la publicidad y de los medios de comunicación”, y en el “sanitario”. El Título II (arts. 17 a 28) regula los “derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”,

clasificados en varios grupos: a) “derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita”; b) “derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social”, c) “derechos de las funcionarias públicas” (en alusión a la extrapolación de los anteriores derechos a la función pública); d) “derechos económicos” de “ayuda social”; y, por último, e) “preferencia” en “acceso a viviendas protegidas y residencias públicas”. En el Título III (arts. 29 a 32) sobre la “tutela institucional”, se contienen las normas de organización y acción de las entidades administrativas -la Delegación especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer y el Observatorio estatal de violencia sobre la mujer- encargadas del estudio y formulación de las “políticas públicas en relación con la violencia de género”. Así como, el establecimiento en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado de “unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas” a tal efecto. El Título IV (arts. 33 a 42), denominado “tutela penal”, aborda la modificación de diversos artículos del Código Penal (83, 84, 88, 148, 153, 171, 172, 468 y 620) con la intención de procurar un endurecimiento de la “respuesta punitiva” a la violencia doméstica. Y, finalmente, el Título V (arts. 43 a 72), sobre “tutela judicial”, incluye una extensa y variada serie de disposiciones sobre tres aspectos distintos de la garantía jurisdiccional frente a la violencia doméstica. El primero versa sobre la implantación de órganos judiciales especializados a los que se encarga la protección de las víctimas -los “Juzgados de violencia sobre la mujer”-. El segundo sobre las “medidas judiciales de protección y seguridad de las víctimas”: la “Orden de protección”, las “medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones”, las “medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores” y las “medidas de suspensión del régimen de visitas” a los descendientes. Y el

tercero sobre la creación de órganos especializados del Ministerio Fiscal en este campo de la actividad delictiva.

En cuanto a las Disposiciones, la mayoría de ellas contienen modificaciones parciales de distintos preceptos de leyes sustantivas y procesales ya existentes en el ordenamiento jurídico español. De entre las primeras se van a ver afectadas: la Ley General de Publicidad, las leyes de educación más significativas (la Ley Orgánica del derecho a la educación, la LOGSE, y Ley Orgánica de calidad de la educación), así como las principales leyes que constituyen el Derecho social y el Derecho de los funcionarios (el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y Ley de reforma de la Función Pública). Y de entre las leyes procesales se modifican la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Como se puede observar, el contenido de la Ley Orgánica de Violencia de Género es bastante complejo puesto que procura contemplar en un único cuerpo normativo las distintas facetas y aspectos mediante los que poder alcanzar el objetivo de esta Ley de prevenir y proteger a las víctimas de la violencia doméstica. En definitiva, esta ley, calificada de afortunada por algunos autores, introduce aportaciones verdaderamente significativas e innovadoras referidas al concepto de violencia de género; a los órganos jurisdiccionales encargados de adoptar las medidas legales de defensa de las víctimas, que se convierten en órganos especializados dentro de la jurisdicción penal; a la protección social de las víctimas sobretodo mediante la incorporación de una dimensión laboral que antes no existía; a la represión penal, que se ha exacerbado hasta el punto de diferenciar la respuesta punitiva, agravándola, cuando se trata de actos de violencia de género.

La Ley contra la Violencia de Género incide sobre múltiples disposiciones legales mediante la modificación de algunos de los preceptos ya existentes como es el caso de la normas laborales y sociales. La mayor parte del articulado de la referida Ley tiende a proteger los derechos de contenido laboral de la mujer trabajadora que sufre violencia doméstica como forma de contribuir a la superación completa de la situación de acoso que ha sufrido o que está sufriendo. Ya que el desempeño de una actividad profesional constituye un importante cauce de normalización de la vida de las víctimas de violencia de género.

En este sentido, algunos de los principios rectores de la Ley Orgánica 1/2004 están redactados específicamente para el ámbito laboral. Este es el caso del artículo 2 de la referida Ley cuando prevé como fines tuitivos a los que se dirige la norma la garantía de los “derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género” (epígrafe d); y de los “derechos de contenido económico para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social” (epígrafe e). De manera que, estos principios van a suponer los cimientos sobre los que se construya toda la protección laboral que posteriormente se concreta sobre los ámbitos relacionados con el acceso al empleo, la conservación y el disfrute del mismo en condiciones óptimas y con las medidas de protección social tras perder el empleo. En la consideración de que mediante el ejercicio de la actividad laboral se hace efectivo el cumplimiento de los derechos de la mujer ciudadana.

Consiguientemente, la Ley Orgánica de Violencia de Género recurre a una serie de soluciones que permitan la continuidad del contrato de trabajo frente a las irregularidades

que en su cumplimiento puedan derivarse del hecho sobrevenido de la violencia doméstica. La Ley otorga una serie de facilidades a las mujeres trabajadoras víctimas de dicha violencia mediante el reconocimiento del derecho “a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (art. 21.1 LOVG); a “las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género” que se considerarán justificadas, bastando a tal efecto el informe de los «servicios sociales de atención o servicios de salud” (art. 21.4 LOVG) y que no computarán a efectos del despido por absentismo laboral (nueva redacción del art. 52.d) ET); a la nulidad del despido de las «trabajadoras víctimas de violencia de género» que haya sido motivado por el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las mismas (nuevo art. 55.5 b) ET); y a la inscripción de las víctimas de violencia doméstica como demandantes de empleo a un «programa de acción específico» en el marco del «Plan de Empleo para el Reino de España» (art. 22 LOVG).

El reconocimiento de unos derechos para cuyo cumplimiento la Disposición Adicional 7.ª de la citada Ley ha procedido a reformar diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores. Y para cuyo ejercicio es preciso que en el sujeto actor concurren los elementos de ser mujer, trabajadora (ya sea por cuenta propia, ajena o en el ámbito de la función pública), sufrir agresiones por parte de su pareja/ex-pareja o cónyuge/ex-cónyuge y acreditarlos con la correspondiente Orden de protección a favor de la víctima (art. 23 LOVG).

La Ley Orgánica de Violencia de Género se caracteriza por la fragilidad de las obligaciones que imponen sus reglas y de los correlativos

derechos de las trabajadoras afectadas por la violencia doméstica. La referida Ley Orgánica plantea unas modificaciones laborales mediante las que no se ha querido romper de modo sustancial el status quo en la empresa. De forma que, las preferencias, o las alteraciones potenciales del régimen jurídico de la relación de trabajo apenas se dejan apuntadas, y se someten a criterios y valoraciones que el legislador ha dejado en manos del empresario, convirtiendo en dudoso el sentido de la regla. En consecuencia, prácticamente las únicas reglas self executing son las referentes a la suspensión o la extinción de los contratos de trabajo en la medida en que generan derechos a favor de las mujeres afectadas automáticamente. Por lo general se introduce una serie de reglas que remiten a las partes del contrato de trabajo y de la Negociación Colectiva los ámbitos en los que permitir la introducción de las exigencias derivadas del maltrato a la dinámica de la relación de trabajo. Lo que, teniendo en cuenta la flexibilidad de las reglas, significa que casi todo queda por hacer en manos de los convenios colectivos⁶³.

Esto es, la naturaleza de las normas que, conforme a la LOVG, reconocen cada uno de los derechos laborales a favor de las trabajadoras víctimas de violencia doméstica no es idéntica. Algunas de esas normas son auto-suficientes, en el sentido de que no necesitan el complemento de ninguna otra fuente o voluntad para su concreción. Otras, en cambio, requieren el complemento del Convenio Colectivo para concretar los términos en que los derechos reconocidos a las víctimas deben ejercerse -es el caso, señaladamente, del derecho a la reducción de jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo-. Es aquí, por tanto, donde cabría esperar una especial intervención de la Negociación Colectiva, clarificando y concretando las condiciones en que tales derechos deben ejercitarse. Con todo, la función de la Negociación Colectiva en la tarea de hacer efectiva la pro-

tección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género no debería quedar limitada a la concreción de las condiciones y términos en que puede ejercerse este derecho de reorganización de la jornada. Su papel tendría que alcanzar a mejorar los derechos previstos legalmente, actuando la norma como un mínimo mejorable, o a contemplar y regular nuevos derechos o posibilidades no previstos legalmente⁶⁴.

II. La violencia de género en los planes de igualdad de la muestra a analizar.

La muestra de planes de igualdad analizados alcanza a quince, de los cuales tan solo se ha observado contenido en materia de violencia de género en un tercio del total, concretamente en el PI de Alcatel – Lucent España S.A.; PI Danone S.A.; PI de Equipos Nucleares S.A.; PI de Grupo Arcelormittal en España; PI Mercadona S.A.; y PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex. Los restantes planes de igualdad no contienen precepto alguno que recoja o aluda a los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esto es, omiten cualquier referencia al tratamiento de los referidos derechos.

Si bien, los referidos planes de igualdad se caracterizan por ofrecer breves referencias o simples reiteraciones a lo establecido por la LOVG en la materia de estudio. Así pues, el plan de igualdad de Danone S.A. recoge entre sus áreas de actuación la protección “de los trabajadores o trabajadoras que sufran violencia de género” a través de las medidas que desarrollará la comisión de igualdad sin establece plazo de tiempo para ello.

63_ Op. Cit. FERNANDEZ LOPEZ, M^a F. (2005): *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Ed. Bomarzo), p. 27.

64_ Como señala PUEBLA PINILLA, A. de la: “Violencia de Género”, en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), (2005), CINCA, Madrid (Ed. Cinca), p. 276.

Por consiguiente este objetivo queda vacío de contenido en tanto en cuanto no se describen las medidas de actuación para garantizar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género (como en cambio sí sucede con el resto de las áreas de actuación del plan de igualdad) ni se señala un periodo de tiempo mínimo o máximo dentro del cual desarrollar dicho compromiso.

En consecuencia, puede afirmarse que se trata de una mera declaración de intenciones con poco viso de llegar a completarse con un verdadero plan de actuación.

El plan de igualdad de Equipos Nucleares S.A. también constituye un documento de escaso contenido sobre la materia. Tan solo hace referencia a la intención de “mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género”. Este plan de igualdad incluye esta medida en su plan de acción dentro del área temática sobre conciliación que tiene por objetivo “conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral”. Y se compromete a mejorar los referidos derechos elaborando las medidas oportunas en el plazo de seis meses, para contribuir en mayor medida a la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

El plan de igualdad de Alcatel - Lucent España S.A. recoge los derechos sociolaborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género dentro de las acciones emprendidas por la empresa para favorecer la conciliación de la vida laboral con la familiar (art. 3.6.2). Y, aunque se limita a reproducir literalmente el contenido de los dispuesto por la LOVG, sin olvidar ninguno de los derechos reconocidos por esta, cabe destacar una serie de significativas matizaciones que introduce al respecto. En primer lugar, este plan de igualdad reco-

noce dichos derechos a todos los trabajadores de la empresa, indistintamente del sexo que tengan. Es decir, también atribuye a los hombres los derechos que la LOVG tan solo reconoce a las mujeres trabajadoras víctima de violencia de género. En este sentido, el plan de igualdad va más allá de la LOVG ampliando el ámbito de aplicación de la misma y rompiendo con las críticas que ha recibido dicha Ley Orgánica en cuanto a la desconsideración de otros colectivos que también sufren o pueden sufrir la violencia de género. Por consiguiente, este plan de igualdad observa los derechos ligados a la violencia de género en términos de igualdad, sin diferenciar el sexo de quien sufre malos tratos, a la hora de determinar los sujetos destinatarios de los mismos.

En segundo lugar, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del/la trabajador/a víctima de violencia de género el plan de igualdad de Alcatel – Lucent España S.A. reconoce tanto la consolidación de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante el periodo de suspensión; como el derecho a disfrutar de todos los beneficios sociales previstos por la empresa igual que si se encontrara en activo. Por tanto, este plan de igualdad no tiene en cuenta los periodos de suspensión del contrato de trabajo por violencia de género para poder acceder a los referidos derechos. Lo que permite que la posible promoción del empleado o el acceso a los beneficios sociales no se vean afectados por la circunstancia que provoca la referida suspensión contractual. O lo que es lo mismo, que la violencia de género que sufre el trabajador por la que se ve obligado a suspender su relación laboral no suponga un impedimento para que pueda continuar progresando en su puesto de trabajo o beneficiándose de las ayudas que proporciona la empresa en la que presta servicios.

El plan de igualdad del Grupo Arcelormittal en España dedica un epígrafe completo a la

violencia de género (art. 4) dentro del cual recoge casi todos los derechos sociolaborales reconocidos por la LOVG, salvo el referido a la movilidad geográfica que, curiosamente, se excluye de esta cláusula para que forme parte del art. 3.4 dedicado a los traslados. Lo que resulta llamativo puesto que lo más lógico hubiera sido que este derecho también se sumase al grueso del contenido del art. 4, específico sobre violencia de género. Y más teniendo en cuenta que se podría haber optado por la misma fórmula para todos los derechos sociolaborales y haber derivado cada uno de ellos al precepto específico correspondiente, puesto que el plan de igualdad contiene cláusulas concretas sobre ordenación del tiempo de trabajo o reducción de jornada, entre otras. La separación de dichos derechos ubicándolos de modo diferente resulta peculiar y puede provocar que la información llegue de manera sesgada a los sujetos a quienes va dirigida.

Este plan de igualdad se refiere a las víctimas de violencia de género en general sin relacionarla exclusivamente con uno de los dos sexos. De modo que, las consideraciones con ella relacionadas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres, aunque no lo mencione expresamente como ocurre con el plan de igualdad de Alcatel – Lucent España S.A.

Dicho plan de igualdad pone especial énfasis en posibilitar la flexibilidad horaria a las trabajadoras que sufren violencia de género. Lo que es muy positivo pues facilita que la víctima mantenga su puesto de trabajo y con ello una esfera privada de su vida y de sus ingresos económicos al margen de su maltratador que la ayudara a romper los lazos de dependencia. Este plan de igualdad señala que “en el supuesto de trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, la Empresa acordará con el/la solicitante la opción mas conveniente para ambas partes en el ejercicio de este derecho”; y prevé la posibilidad

de flexibilizar el horario mediante comunicación escrita dirigida al departamento de Recursos Humanos, que se encargará de gestionarlo. Sin embargo, llama la atención que, a pesar de la amplitud con la que este PI regula el referido derecho, no contemple el teletrabajo entre las posibles opciones a través de las que flexibilizar el horario. Máxime cuando el artículo 5.1, sobre flexibilidad horaria, prevé esta medida pero exclusivamente para “quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica que no que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, o mayores de 65 años que no tengan ingresos superiores a la pensión mínima asistencial”. Sin duda alguna, hubiera sido muy positivo que este PI permitiera a las víctimas de violencia de género poder adaptar su jornada de trabajo a esta modalidad de teletrabajo. Lo que le resultaría enormemente útil para evitar que el sujeto maltratado pueda a ser localizado por su agresor en el puesto de trabajo, así como, permitir que éste puede mantener su ocupación laboral aún cambiando de ciudad de residencia o incluso de país. No obstante, a pesar de que el PI no considere a las víctimas de violencia de género el derecho al teletrabajo, esto no significa que sucintamente no puedan acceder a él. Puesto que, negar el ejercicio de este derecho a las referidas víctimas supondría un agravio comparativo y una clara discriminación, dadas las circunstancias y las características propias de estos sujetos. Por consiguiente, podría defenderse la posibilidad de ampliar la posibilidad de ejercer el teletrabajo también a las víctimas de violencia de género.

Por último, señalar que el PI del Grupo Arcelormittal en España otorga a las víctimas de violencia de género una flexibilización en “los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad”.

Algo muy beneficioso para las referidas víctimas, especialmente en los casos en que éstas se vean obligadas a cambiar de domicilio (con los gastos que ello conlleva) o a reducir su jornada laboral (puesto que no lleva reconocida la prestación por desempleo correspondiente).

El plan de igualdad de Mercadona es un tanto singular a la hora de encuadrar la garantía de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género. En lugar de localizarlos dentro de los objetivos relacionados con la conciliación entre la vida familiar y la laboral (como generalmente hacen la mayoría de los planes de igualdad y los convenios colectivos), los ubica en los dedicados a la salud laboral. Cierto es que los malos tratos afectan a la salud de quien los sufre y que los derechos sociolaborales ligados a sus víctimas buscan su protección y recuperación. Pero considerarlos como derechos de salud laboral puede no ser del todo acertado, teniendo en cuenta, en primer lugar, que la salud laboral esta ligada a los riesgos que el trabajo puede provocar en la salud del trabajador; en segundo lugar, que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla los supuestos de violencia de género en su contenido; y, en tercer lugar, que la LOVG lo que realmente persigue es que en el proceso de recuperación y protección de la víctima ésta no se vea obligada a abandonar su empleo facilitándole todo tipo de herramientas que permitan conciliar su situación personal con el trabajo. Es decir, lo que persigue realmente es ayudar a la víctima a mantener su puesto de trabajo. Por consiguiente, quizás lo mas acertado hubiera sido incorporar esta materia en el objetivo que versa sobre conciliación laboral.

Entre los objetivos del epígrafe 7, dedicado a la salud laboral, destaca el número 7.3 sobre la mejora de “los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor

medida a su protección”. Este PI está redactado en iguales términos que el PI de Equipos Nucleares S.A., con la diferencia de que el de Mercadona no está vacío de contenido como ocurre con este último. En este sentido, el PI de Mercadona señala una serie de medidas para garantizar el cumplimiento de dicho objetivo con un plazo de ejecución inmediato, desde el momento de la firma del plan de igualdad. Dichas medidas son: a) establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género; b) informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género; c) garantizar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas; y d) proporcionar ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran).

Así pues, este plan de igualdad pone especial énfasis en ofrecer medidas adicionales a las establecidas por la LOVG que ayuden a la mujer víctima de malos tratos a superar su situación. La empresa Mercadona se configura como una empresa que no solamente facilita dichas medidas a sus propias empleadas sino que, además, también se dirige a las que no lo son. Mercadona intenta ayudar a este colectivo facilitando su ingreso en la empresa. De modo que, esta empresa se convierte en un oferente de empleo que pretende proporcionarles una estabilidad e independencia económica que les permita situarse al margen de sus parejas para ayudarlas a romper los lazos de dependencia que les unen a ellos.

El PI de Mercadona se compromete a difundir e informar a toda su plantilla de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando así un conocimiento cierto de los mismos que fomentará que quienes la sufran pierdan el

miedo a ejercerlos dentro de la empresa. Además, proporciona ayuda médica psicológica a las empleadas maltratadas por sus parejas, lo que redundará en beneficios tanto para la trabajadora como para la empresa. La primera se encontrará apoyada y protegida por la empresa y la segunda ganará en prestigio, en fidelidad de sus empleados y en reducción de tiempos de ausencia de quienes requiriendo este servicio tengan que buscarlo fuera del entorno laboral. Por último, el PI de Mercadona garantiza el cambio de centro de trabajo o de localidad de las víctimas que lo soliciten. Es decir, va más allá del derecho preferente a ocupar vacante en otro centro de trabajo que prevé el legislador para el ejercicio del traslado o de la movilidad geográfica, que puede entrar en concurrencia con otros colectivos que también lo tienen reconocido. Mercadona mejora lo dispuesto en la norma y, con esta técnica, posiciona a las víctimas de violencia de género por delante del resto de trabajadores que también tienen dicho derecho preferente en base a otras causas legítimamente previstas (como, por ejemplo, los trabajadores excedentes por cuidado de hijos; los trabajadores recuperados tras la declaración de incapacidad permanente total o absoluta; o las trabajadoras que precisan un cambio de puesto de trabajo que venga exigido por una situación de riesgo para el embarazo).

El plan de igualdad de las sociedades de fabricación del Grupo Inditex es el más completo de entre el total de los analizados. No solamente recoge todos los derechos sociolaborales previstos por la LOVG, sino que también incorpora una serie de ayudas económicas de considerable importancia. En primer lugar, este plan de igualdad establece una ayuda monetaria para las víctimas de violencia de género que complementa el salario en el 100 por 100 de su cuantía en caso de reducción de jornada, durante un periodo de dos meses. Algo

que resulta del todo positivo teniendo en cuenta que la reducción de jornada lleva implícita la reducción proporcional del salario y sin embargo adolece del reconocimiento legal de derecho a la prestación por desempleo equivalente.

La reducción de jornada de la víctima de violencia de género es un supuesto que queda vacío, descubierto y sin garantía retributiva respecto a la proporción de jornada de trabajo que queda reducida. Por consiguiente, la compensación económica que prevé este PI desempeña un papel importante para que la trabajadora afectada no añada el referido menoscabo a la debilidad económica que habitualmente acompaña a la situación de “ruptura y escape” de su maltratador; o no decida retornar con su agresor en cuanto que puede depender económicamente de él.

En segundo lugar, en caso de movilidad geográfica de la víctima la empresa se compromete a hacerse cargo de los costes del desplazamiento y del alojamiento durante los primeros quince días, estableciendo los mismos criterios de dietas previstos en la empresa. Esta aportación económica resulta de gran beneficio para la víctima de violencia de género puesto que en muchas ocasiones éstas pueden verse asfixiadas por los gastos extraordinarios que todo cambio de domicilio lleva implícito. Por tanto, es muy positivo que la empresa asuma dichos gastos durante las semanas iniciales, tiempo en que la trabajadora podrá estabilizar su situación.

En tercer lugar, se consideran retribuidas las ausencias y las faltas de puntualidad de la víctima, pero no solamente para las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora maltratada; sino también para las “horas debidamente justificadas empleadas en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección”.

De esta manera se subsanan dos grandes defectos de la LOVG, que pasa por alto los retrasos o ausencias puntuales que pueda tener la víctima no con fundamento en las consecuencias de la propia violencia, sino en el tiempo a emplear para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses.

Y que omite toda alusión a la consideración remunerada o no de dichas faltas de ausencia o de puntualidad, que ha conllevado un tratamiento por parte de la doctrina de equipararlas a supuestos atípicos de suspensión del contrato de trabajo que tienen su origen en el propio artículo 21.4 de la LOVG y que por tanto, no generan derecho a retribución del tiempo por el que se ha faltado o a las irregularidades producidas en la entrada, en la permanencia o en la salida del trabajo. En este sentido, el PI de las sociedades de fabricación del Grupo Inditex resuelve esta cuestión evitando la desastrosa consecuencia del descuento de los salarios correspondientes a las ausencias y/o faltas de puntualidad para la trabajadora víctima de violencia doméstica.

En cuanto al derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario este PI señala que se realizará a través de la aplicación de horarios flexibles o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Destaca el derecho de preferencia de la víctima de violencia de género para elegir turno, y la flexibilidad de la jornada de manera que evite riesgos mayores para su integridad (física o psíquica) o la de sus hijos. Y el compromiso de estudiar individualizadamente cada caso para darle el apoyo y los medios necesarios que existan y ponerlos a disposición de la víctima. Sin duda alguna esta medida facilita enormemente la permanencia de la trabajadora en la empresa ocupando el 100

por 100 de su jornada, sin necesidad de que se vea obligada a reducirla, con la consiguiente pérdida económica (aunque compensada durante dos meses por el propio PI).

III. Conclusiones.

Para terminar y a modo de conclusión, a continuación se detallan los aspectos más relevantes observados en el conjunto de los planes de igualdad estudiados que prevén medidas relacionadas con la violencia de género en su contenido:

1. La consideración de “víctima de violencia de género” en términos generales, abarcando tanto a hombres como a mujeres, sin establecer distinción entre los sexos (PI de Alcatel – Lucent España S. A. y PI del Grupo Arcelormittal en España).
2. La información y difusión de los derechos reconocidos por la LOVG a todos los empleados de la empresa (PI de Mercadona).
3. La facilitación de ayuda psicológica con la correspondiente ayuda médica a las víctimas de malos tratos (PI de Mercadona).
4. La firma de convenios de colaboración con entidades públicas mediante los que la empresa ofrece la contratación de mujeres víctimas de violencia de género (PI de Mercadona).
5. La garantía de que la trabajadora maltratada siempre que lo solicite pueda ejercer el derecho al cambio de centro de trabajo o de localidad (PI de Mercadona).
6. La preferencia de la víctima de violencia de género para elegir turno, y el compromiso de estudiar individualizadamente cada caso para flexibilizar la jornada de manera que evite riesgos mayores para su integridad o la de sus hijos (PI de sociedades de fabricación del Grupo Inditex).
7. La consideración de determinadas ayudas económicas:

- Concesión de préstamos o anticipos para atender las situaciones de necesidad de las víctimas de violencia de género (PI del Grupo Arcelormittal).
- Compensación del salario de la trabajadora que reduce su jornada hasta completarlo en el 100 por 100, durante dos meses y a cargo de la empresa (PI de sociedades de fabricación del Grupo Inditex).
- Aportación de dietas monetarias por desplazamiento y alojamiento en los supuestos de movilidad geográfica durante los primeros 15 días (PI de sociedades de fabricación del Grupo Inditex).
- Retribución de las ausencias y faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la VG justificadas; así como las “horas debidamente justificadas empleadas en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección” (PI de sociedades de fabricación del Grupo Inditex).

BIBLIOGRAFÍA

1. FERNANDEZ LOPEZ, M^a F. (2005): *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Ed. Bomarzo).
2. PUEBLA PINILLA, A. de la: “Violencia de Género”, en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), (2005), CINCA, Madrid (Ed. Cinca).



CAPÍTULO VII

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M^a Sobrino González

Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario: I. Introducción. II. Los textos de recomendación de la Unión Europea. III. El análisis de los planes de igualdad recogidos en la muestra seleccionada. IV. Conclusiones.

I. Introducción.

Los planes de igualdad, entre otras materias, contemplan aquellas relativas a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para ello la empresa debe velar por mantener un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual mediante la puesta en práctica de específicos procedimientos para su prevención. Asimismo, la empresa podrá negociar con los representantes de los trabajadores las medidas necesarias para prevenir estas situaciones, como puede ser la elaboración de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

De la muestra de los quince planes de igualdad a analizar, cuatro de ellos no contienen absolutamente nada relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estos planes de igualdad que ni tan siquiera aluden a la materia son: el PI del Ayuntamiento de Zaragoza; el PI del Grupo ArcelorMittal en España; el PI de Red Eléctrica de España; y el PI de la Universidad de Salamanca.

Los once restantes planes de igualdad sí que contemplan entre sus objetivos prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso sufrido en el entorno laboral por el trabajador, pero en diferente grado de desarrollo. De manera que, muchos de ellos apenas articulan la materia y la remiten a un documento constituido separadamente del propio plan de igualdad, a través de un código de buenas prácticas o de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Mientras que una pequeña parte de ellos establece el desarrollo de la materia dentro del contenido íntegro del plan de igualdad en tanto en cuanto constituye uno de los objetivos señalados en el mismo. Consiguientemente, siete de esos once planes de igualdad se limitan a suscribir el compromi-

so, bien de crear un futuro código de buenas prácticas o un protocolo de actuación, así como difundirlo y darle seguimiento en su cumplimiento [el plan de igualdad de Danone S.A.; el plan de igualdad de Hoteles Globales; el plan de igualdad de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija; y el plan de igualdad de Equipos Nucleares S.A. (este último PI establece un cronograma detallado de las fases de tiempo que se deberán llevar a cabo para configurar el referido protocolo)]; bien de revisar y modificar el protocolo ya existente actualizándolo a la legislación actual señalada por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres [el plan de igualdad de El Corte Inglés y el plan de igualdad de Mercadona]; o bien de dar a conocer el protocolo vigente en la empresa y dar la formación adecuada a los Sindicatos y a las personas responsables de su aplicación [el plan de igualdad de Bridgestone Hispania S.A.].

Estos planes de igualdad establecen entre sus objetivos la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pero desplazan a segundas herramientas (el referido código de buenas prácticas o protocolo de actuación) los mecanismos a través de los que se desarrollará, emprenderá y alcanzará tal fin. De tal modo que, estos documentos constituyen textos independientes aunque sometidos al cumplimiento de uno de los objetivos fijados en dichos planes de igualdad. Esta técnica no es inapropiada o incorrecta pero quizás hubiera sido más adecuado haber incorporado los referidos textos al propio plan de igualdad, aunque fuese a modo de anexo. De este modo, el sujeto destinatario de la lectura de los mismos localizaría en un único cuerpo documental toda la materia referida al contenido de los planes de igualdad, lo que facilitaría su ubicación, uso y entendimiento.

Esta es la técnica utilizada por cuatro de los planes de igualdad de la muestra: el plan de igualdad de Alcatel – Lucent España S.A.; el plan de igualdad del BBVA; el plan de igualdad de EMULSA (sociedad anónima municipal); y el plan de igualdad de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex.

En estos planes se incluye un apartado donde se prevé el procedimiento de resolución interno e informal en ámbito laboral para tratar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Así, los trabajadores o trabajadoras que se sientan acosados tendrán que ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. Tanto uno como otro tendrán que recabar los datos relativos al caso (expediente informativo) y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere. Los principios de rapidez, confidencialidad, contradicción e igualdad rigen el procedimiento esclarecedor de los hechos denunciados. En muchos casos, el expediente informativo se realiza, si así lo establece el plan de igualdad, por miembros del servicio médico de prevención ajeno a la empresa.

II. Los textos de recomendación de la Unión Europea.

Estos procedimientos de actuación se ajustan a las previsiones legales anteriores a la LOI. Esto es, al ordenamiento jurídico comunitario regido tanto por el Código de Conducta del año 1990, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso del año 2007.

El Código de Conducta de 1990 es un documento que se basa en “la experiencia y prácticas ejemplares de los Estados miembros” y trata de “proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores”. Su objetivo es “garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita”. Para lo que establece una serie de recomendaciones a los empresarios, diferenciando entre a) la prevención y b) los procedimientos.

La prevención incluye: 1. la elaboración de una “Declaración de principios” donde se precise el concepto de acoso sexual, su rechazo e ilicitud así como el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto del mismo para

recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, bajo el compromiso de que se tratarán con seriedad, prontitud, confidencialidad y protección de los trabajadores afectados. 2. La comunicación de la Declaración a todos los trabajadores. 3. La responsabilidad de todos los trabajadores de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores; y de los directores de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. 4. La formación de los directores y supervisores con el objeto de que identifiquen los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual; y de que reciban la información relativa a la política de la empresa sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión. La necesidad de articular un procedimiento de actuación para tratar el acoso una vez que se ha producido con el fin de “garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva”, debiéndose proporcionar “desde un principio” la “orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo. En el procedimiento se diferencia: 1. los métodos informales y formales (denuncia) de resolución de problemas. 2. El asesoramiento y asistencia. El empresario nombra a las personas encargadas de ello con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. 3. El procedimiento de denuncia, cuando no sea aconsejable, se haya agotado o ante resultado fallido de solucionar el problema de manera informal. Se establece el plazo máximo de tramitación y a quién se debe presentar la denuncia. 4. La investigaciones internas. Garantizar que se llevan a cabo de manera independiente y objetiva. 5. El establecimiento de las acciones a imponer en cuanto este tipo de actitudes suponen faltas contra la disciplina. El Acuerdo Marco sobre Acoso de 2007 tiene como finalidad aumentar el conocimiento, sensibilización y comprensión de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes sobre el acoso laboral y proporcionarles unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y la violencia en el trabajo.

También sostiene que el incremento de la sensibilización y la formación adecuada de los directivos y de los trabajadores puede reducir de forma significativa las manifestaciones de acoso y violencia en el trabajo. En consecuencia, establece que las empresas deben realizar una “declaración” clara e inequívoca en el sentido de que el acoso y la violencia no serán tolerados. La declaración ha de especificar los “procedimientos” que han de aplicarse y seguirse cuando acontezcan casos de acoso y violencia. Que a su vez pueden incluir una fase “informal” en la cual una persona de confianza de la dirección y de los trabajadores está disponible para prestar asesoramiento y asistencia. Y que se incluirán medidas apropiadas respecto al autor (disciplinarias e incluso despido) y de apoyo y ayuda a la reincorporación a la víctima.

El Acuerdo Marco sobre Acoso de 2007 afirma que hay diferentes tipos de acoso: a) en cuanto a su proyección y efectos puede ser físico, psicológico y sexual; b) en cuanto a su exteriorización podría suponer un único incidente o el que comprende comportamientos más sistemáticos y reiterados; c) en cuanto a los sujetos implicados se distingue el acoso entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceras personas como clientes, consumidores, pacientes, alumnos, etc.; d) en cuanto a su materialización puede suponer desde casos menores de comportamiento irrespetuoso a actos más graves o serios, incluyendo comportamientos criminales que requieren la intervención de las autoridades.

III. El análisis de los planes de igualdad recogidos en la muestra seleccionada.

Tomando como referencia lo dispuesto en los referidos documentos comunitarios se observa como la tendencia de los planes de igualdad de Alcatel – Lucent España S.A.; del BBVA; de EMULSA (sociedad anónima municipal); de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex es a la realización de código de buenas prácticas o protocolo de actuación en el que se contengan los referentes en ellos establecidos conjuntamente. Y esto es así porque, en la mayoría de los

casos el referido procedimiento de actuación se establece como mecanismo de prevención y erradicación no solamente del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sino también del acoso moral en la empresa. Tan solo el plan de igualdad del BBVA establece un protocolo de actuación específico para las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los restantes planes de igualdad [PI de Alcatel – Lucent España S.A.; PI de EMULSA (sociedad anónima municipal); y PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex] lo contemplan en términos genéricos para cualquier tipo de acoso.

Por consiguiente, el esquema de articulación del protocolo de actuación establecido en estos planes de igualdad es bastante similar. Todos ellos comienzan mediante la realización de una declaración de principios o intenciones respecto a los derechos fundamentales que gradualmente ofrecen desde la consideración de dicha declaración como un mero formalismo [es el caso del PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex; y el PI de Alcatel - Lucent España S.A. que se limita a aludir a lo señalado en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad sobre la materia]; la realización de una declaración extensa y detallada [como ocurre con el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) que alude, entre otras cuestiones, a la necesidad de que la prevención del acoso y la intimidación se apliquen en su integridad tanto en el centro de trabajo como fuera del mismo, con independencia del horario laboral]; hasta la inclusión en ésta de medidas propiamente preventivas [el PI del BBVA recoge en la declaración de intenciones el modo de gestionar los conflictos derivados del acoso: detectando los conflictos que tengan lugar en la organización; investigando y resolviendo con prontitud dichos conflictos y haciendo un seguimiento de los casos].

Estos cuatro planes de igualdad ofrecen a continuación una definición del concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que o bien recogen resumidamente el contenido de lo dis-

puesto en el art. 7 LOI (PI de Alcatel – Lucent España S.A. Y PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex); o bien ofrecen un concepto ampliado, especialmente en lo que respecta a la definición del sujeto activo que puede provocar la situación de acoso sexual (el PI de BBVA recoge los distintos sujetos activos posibles, señalando como tales a los clientes, proveedores o cualquier tercero relacionado con la persona acosada a causa del trabajo); o van más allá de la definición y recogen un listado de conductas que constituyen acoso sexual, como es el caso del PI de EMULSA (sociedad anónima municipal).

A este respecto, el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) destaca por dos cuestiones. En primer lugar en cuanto a la definición del concepto de acoso sexual que recoge y en segundo lugar respecto al listado de comportamientos inaceptables que articula. La definición que recoge este PI incluye la conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la persona tanto de superiores, como de compañeros. Y alude a su prohibición e inaceptabilidad en tres supuestos concretos que abarcan ampliamente los posibles escenarios en que se pueden dar: a) si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; b) si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de la empresa o trabajadores/as, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o c) si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

A continuación, este PI recoge un listado de quince tipos de conducta que considera de carácter claramente sexual y por consiguiente prohibidos. Entre ellos cabe destacar el punto

1º. Tocar, agarrar, acariciar, palmaditas, pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado/a, ya sea directamente o a través de cualquier medio. Punto 4º. Fotos, revistas, recados, calendarios, dibujos, objetos, materiales o bromas sexualmente ofensivas. Punto. 6º. Flirteos indeseados o flirteos ofensivos. O el punto 7º. Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. La alusión a estos supuestos es muy significativa puesto que en muchos casos el uso habitual de este tipo de actitudes ha hecho que se conviertan en costumbres haciendo olvidar a quien las ejerce que más bien se trata de conductas cargadas de contenido sexual que pueden suponer una agresión a quien las recibe.

Una vez establecida la declaración de principios y la definición de conceptos los planes de igualdad entran a determinar el procedimiento de actuación en caso de que se produzcan supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En primer lugar se alude a la necesidad de que se realice la correspondiente denuncia. A este respecto los cuatro planes de igualdad señalan la necesidad de que se interponga dicha denuncia ante la instancia correspondiente. Si bien el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) no lo refiere con el término “denuncia”, sino con el de “queja”, quizás con la intención de que el sujeto denunciante no se sienta intimidado por la queja que va emprender y la considere un trámite demasiado formal y cargado de juridicidad. Este plan de igualdad trata de restarle importancia al término empleado para que el sujeto denunciante se sienta cómodo para emprender la referida “queja” y no se sienta mediatizado. En cuanto a la instancia a la que deber remitirse la denuncia normalmente se corresponde con la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Pero el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) ofrece hasta siete instancias diferentes a las que puede recurrir el sujeto afectado de acoso para que elija de entre todas ellas aquella que le resulte más fiable, próxima o segura.

Las instancias a las que hace referencia este plan de igualdad son: la Comisión de Igualdad, el superior jerárquico, los responsables de los servicios, el personal directivo hombre o mujer que libremente se elija o inclusive la Dirección General de la Empresa, la Dirección (si afecta a mandos), la Presidencia de la Empresa (si afecta a personal directivo). La visión de este plan de igualdad claramente tiende a tratar de garantizar que la persona acosada encuentre el cauce correcto para hacer llegar su queja, lo que resulta muy positivo y altamente garantista de la protección de la situación que acontece.

En cuanto a la formalización de la denuncia, salvo el PI de Alcatel – Lucent España S.A. y el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex, los otros dos planes de igualdad señalan la necesidad de que se realice por escrito. Tradicionalmente se exige que la denuncia se recoja por escrito y con una exhaustiva relación de datos, pero puesto que el plan de igualdad de Alcatel – Lucent España S.A. y el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex no dicen nada al respecto probablemente esto indique que implícitamente se esté aceptando la denuncia expresada de manera verbal. En cuyo caso podría facilitar la dura decisión de las personas acosadas de interponer dicha denuncia, ya que en muchos casos se suele desconocer como redactar este tipo de documentos y más aun cuando no existe un formulario específico en el que expresar los hechos sobre los que se formula la queja.

Respecto a la persona que ha de interponer la denuncia, a excepción del PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex que guarda absoluto silencio al respecto, el resto de los planes de igualdad señalan la posibilidad de que la denuncia pueda ser interpuesta tanto por el sujeto afectado como por la representación de los trabajadores, pero siempre y cuando se detalle el nombre de la persona denunciante puesto que “no se tramitan denuncias anónimas” [como textualmente determina el PI Alcatel – Lucent España S.A.]. El PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) también contempla la posibilidad de que la denuncia

pueda ser interpuesta por cualquier trabajador testigo de conductas constitutivas de acoso sobre otros trabajadores de la empresa. Este plan de igualdad no solamente permite este tipo de quejas sino que lo demarca como “un deber de los demás trabajadores”, de manera que toda la plantilla de empleados se sienta implicada en la persecución y erradicación de este tipo de conductas. Lo que resulta muy loable y enriquecedor para fomentar un buen clima laboral.

En cuanto a la necesidad de documentar la denuncia mediante pruebas que justifiquen los hechos que se exponen en la misma, tan solo el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) alude a dicho requerimiento. El resto de los planes de igualdad [Alcatel – Lucent España S.A.; BBVA; Sociedades de Fabricación del grupo Inditex] no mencionan tal necesidad de manera expresa.

Una vez que la empresa tiene constancia de la denuncia o queja por acoso se inicia el procedimiento previsto bajo los “principios de seriedad, rapidez, confidencialidad, así como la protección de la persona denunciante”. De los cuatro planes de igualdad que contienen esta materia, el PI de Alcatel – Lucent España S. A. y el PI del BBVA tan solo observan la tramitación de la denuncia mediante el procedimiento informal; mientras que el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) y el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex observan tanto el procedimiento informal como el formal. El PI de Alcatel – Lucent España S. A. y el PI del BBVA observan un procedimiento que se ajusta a lo dispuesto por el Código de Conducta dictado por la Unión Europea en el año 1990. Se trata de un procedimiento que se inicia mediante la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa, encaminado a averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y de su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado mediante la articulación de las medidas oportunas a tal efecto.

Durante el proceso de averiguación se procede a dar trámite a todos los sujetos intervinientes,

practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso se debe garantizar la estricta confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, prevaleciendo en todo momento el principio de presunción de inocencia. Todo ello sin que se adopte ningún tipo de represalia contra las personas que efectuaron la denuncia, que intervengan como testigos o que colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo.

Del resultado de dichas averiguaciones se constatará la existencia o no de acoso, con la imposición de la correspondiente sanción legal en caso de que finalmente se evidencien los hechos denunciados. Y se remitirá el resultado, a efectos de la información oportuna, a la Comisión de Igualdad de la empresa. Este procedimiento es compartido por ambos planes de igualdad, si bien el PI del BBVA es más riguroso que el PI de Alcatel - Lucent España S. A. por dos cuestiones. En primer lugar, porque cierra el proceso mediante la elaboración de un informe de conclusiones redactado por escrito en el que se determinara la existencia o no del referido acoso. Este PI observa la sancionabilidad de los hechos o el sobreseimiento del expediente en caso de considerarse que la conducta imputada no haya sido probada y la denuncia sea calificada como falsa. De manera que, este PI contempla la posible inocencia del acusado, cosa que el PI de Alcatel - Lucent España S. A. no prevé.

En segundo lugar, porque el PI del BBVA establece plazos de duración de cada una de las fases del procedimiento con el fin de procurar ser coherente con la necesidad de que éste sea ágil y rápido. Por consiguiente, este PI señala un periodo máximo de 15 días laborables de duración del proceso de averiguación, y otro de 10 días laborables a contar desde la finalización de la fase previa para resolver el expediente mediante el informe de conclusiones.

A diferencia de los referidos planes de igualdad, el PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) y el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex establecen un trámite de las denuncias por acoso

que se ciñe a lo dispuesto por el Acuerdo Marco de Acoso de la Unión Europea del año 2007.

El procedimiento de averiguaciones señalado en los planes de igualdad anteriormente analizados se corresponde con el procedimiento informal establecido por el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex, que además le otorga un periodo máximo de duración de 10 días contados a partir de la presentación de la denuncia y hasta la elaboración del informe de conclusiones. En caso de que el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema denunciado, el PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex prevé la utilización del procedimiento formal. Si bien, este plan de igualdad no señala que trámites conlleva este procedimiento ni en qué consiste. Tan solo se limita a que el procedimiento formal “concluirá con un informe elaborado en el menor tiempo posible, no excediendo en ningún caso de 30 días, salvo razón validada en el seno de la comisión de igualdad, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante”.

La incompleta redacción que caracteriza al PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex es precisamente todo lo opuesto al PI de EMULSA (sociedad anónima municipal). El Código de buenas prácticas de este plan de igualdad es el más completo, detallado y de ágil lectura de todos. En él se articula una tramitación de las “quejas” a través de tres procedimientos: el procedimiento previo, el procedimiento informal y el procedimiento formal.

Con carácter previo a la tramitación del procedimiento oportuno (formal o informal), se efectúa la correspondiente comprobación de la existencia o no de indicios de veracidad y seriedad de la denuncia formulada, así como tomar las medidas cautelares que se estimen oportunas. Esta fase se corresponde con el procedimiento de averiguaciones señalado en PI de Alcatel - Lucent España S.A. y en el PI del BBVA; o con el procedimiento informal del PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex.

Una vez comprobada la certeza de los hechos denunciados es cuando se puede iniciar el procedimiento informal en el que, la dirección de personal de la empresa, previa audiencia de la persona denunciante, designará a un Asesor/a confidencial. Este Asesor/a confidencial es elegido por la persona denunciante de entre los sujetos propuestos por la empresa, los delegados de prevención, así como los técnicos de prevención de riesgos laborales o técnico del Ayuntamiento especializado en materia de igualdad. La persona designada debe de tener la formación y capacidad técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones de mediación y resolución, ya que sus funciones son: a) recibir, gestionar y solucionar las quejas de acoso sexual; b) entrar en contacto, de forma confidencial con la persona denunciada, solo o en compañía del sujeto denunciante, a elección de este último; c) informar al denunciado sobre la existencia de una queja sobre su conducta y sobre las consecuencias; d) poner de manifiesto al denunciado las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podrían incurrir; e) si fuera el caso, exhortar al denunciado, es decir, exigirle que cese inmediatamente y definitivamente en las conductas denunciadas; f) proponer a la Dirección de la Empresa las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la Dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente; g) si los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, pondrá la queja en conocimiento de la Dirección de la empresa para incoar procedimiento disciplinario. El procedimiento formal se inicia cuando: a) el procedimiento informal no soluciona el problema o la persona denunciante no se considera satisfecha con la solución alcanzada por entender junto con el asesor/a confidencial que las explicaciones ofrecidas son insuficientes; b) se produce reiteración en las conductas denunciadas; c) la gravedad de los hechos lo requiere; y d) los hechos revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal. Este procedimiento se formaliza mediante denuncia efectuada por el propio trabajador o a través del Asesor/a confidencial, ante la Dirección de la

empresa. El procedimiento es contradictorio, dando audiencia al sujeto denunciado y tramitándose según las normas de aplicación para la imposición de sanciones graves o muy graves, de carácter disciplinario fijadas en la empresa. No obstante, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, se comunican los hechos al juzgado de instrucción o Ministerio Fiscal para sean quienes resuelvan mediante sentencia judicial.

El Código de buenas prácticas del PI de EMULSA (sociedad anónima municipal) detalla los diferentes procedimientos observados para la tramitación de las quejas o denuncias planteadas por acoso sexual o acoso por razón de sexo. Además, la forma que tiene de expresarlo en el propio documento resulta de fácil lectura y comprensión puesto que se establece bajo la fórmula de la realización de preguntas tipo, como: ¿quién puede presentar una queja? ¿dónde se presenta una queja? ¿cómo se presenta una queja? ¿qué hace la empresa al recibir una queja? ¿supone algún perjuicio para el trabajador presentar una queja? ¿cómo se tramitan las quejas? ¿qué hace el asesor confidencial? ¿qué sucede si el procedimiento formal no soluciona el problema? ¿la persona acusada tiene derecho a ser oída? ¿que sanciones se aplican en el ámbito laboral de la empresa?, entre otras. Aunque si bien, le falta señalar los periodos de tiempo de duración en los que se debe resolver cada uno de los procedimientos para garantizar que no se dilatan en el tiempo. Los cuatro planes de igualdad establecen medidas cautelares que consisten en la separación física de las personas afectadas (denunciado y denunciante) durante el tiempo que se precise para resolver el conflicto. A este respecto, el PI del BBVA recoge la posibilidad de solicitar el traslado a otro centro de trabajo o entidad por parte del sujeto denunciante, sin que esto conlleve menoscabo alguno en sus condiciones de trabajo. Una facultad que también otorga aún en el caso de que no se prueben los hechos denunciados. Lo que resulta del todo lógico pues puede colocar en una situación bastante incómoda al trabajador denunciante que puede incluso llegar a sufrir represalias por ello.

Tan solo un plan de igualdad ofrece medidas complementarias adoptadas en los casos en que se pruebe la existencia de acoso con el fin de ayudar a la víctima a reparar su situación. Este es el caso del PI de Alcatel – Lucent España S.A. que cuenta con la posibilidad de facilitar: a) apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia; b) modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación; c) adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a; y c) reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

Este tipo de medidas complementarias resultan muy útiles como métodos de apoyo a la víctima para ayudarla a salir y a superar los efectos producidos por el acoso sufrido. Son unas medidas que suponen la implicación de la empresa más allá de la mera resolución del conflicto puesto que desprenden un interés por reparar lo sucedido tratando de que la víctima no sufra secuelas o efectos adversos y retorne al punto inicial de partida previo a los hechos denunciados. La empresa no se limita a sancionar al sujeto denunciado sino que también se encarga de apoyar a la víctima una vez pasado todo el proceso de denuncias. Por último, en cuanto a las sanciones que recaen sobre este tipo de conductas de acoso, señalar que ninguno de los planes de igualdad alude al contenido de las mismas. Tan solo mencionan la posibilidad de sancionar este tipo de actitudes pero en ningún caso señalan cómo. En todo caso se remiten al convenio colectivo de aplicación en el que se contendrá de manera específica el tipo de sanción para las faltas graves o muy graves bajo las que se tipifica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por consiguiente, el lector deberá consultar ambos documentos: el plan de igualdad y el convenio colectivo de la empresa para conseguir obtener toda la información correspondiente al asunto que se debate.

En cuanto a las medidas preventivas señaladas en los planes de igualdad, estas consisten, en términos generales en informar y divulgar campañas explicativas para advertir de las situacio-

nes de acoso. Y en la formación adecuada sobre la materia de todos las personas que tengan trabajadores a su cargo. A este respecto llama la atención del PI del BBVA que dirige la referida información únicamente a los trabajadores que tengan interés en ello y lo soliciten. Lo que resulta un tanto contradictorio en cuanto medida de prevención.

IV. Conclusiones:

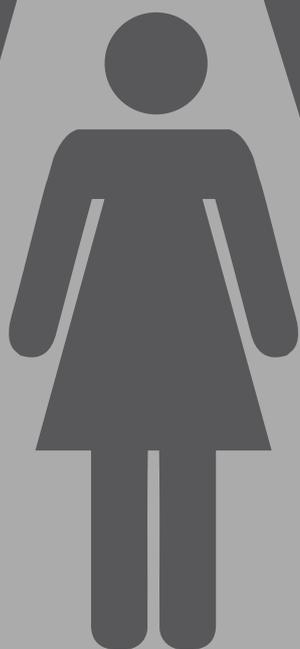
De lo observado en los planes de igualdad de la muestra analizada se observa lo acertado que sería que los futuros planes de igualdad contengan un código de buenas prácticas o un protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que, o bien forme parte de su contenido o bien se incorpore al mismo mediante un anexo. La importancia de que ambos documentos vayan unidos de alguna forma es importante de cara a facilitar la información, la lectura y la comprensión a los trabajadores. Dichos Códigos de buenas prácticas o Protocolos de prevención deberían estar dotados de un contenido mínimo que recogiese:

1. Unas definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo donde se ofreciese un listado de las conductas calificadas como tal.
2. La posibilidad de iniciar el proceso de denuncia mediante formalización verbal.
3. El desarrollo completo de los diferentes procedimientos de tramitación de denuncias con tiempos máximos de duración para cada una de las fases previstas.
4. Un conjunto de medidas complementarias de apoyo y ayuda a las víctimas.
5. La reproducción literal de las sanciones que prevé el convenio colectivo de aplicación en correspondencia con las faltas o delitos bajo los que se tipifique este tipo de conductas.
6. La elaboración de verdaderas medidas preventivas.
7. El compromiso de publicar y difundir anualmente tablas estadísticas donde se indique de manera anónima los datos referidos a situaciones reales de la empresa sobre la materia y cómo se han resuelto.



Resumen y valoración sindical

Análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en la negociación colectiva y en los planes de igualdad del observatorio para la igualdad en la negociación colectiva.





Resumen del análisis de los convenios colectivos

Dpto. Confederal de la Mujer Trabajadora

Efectuado el análisis de los convenios colectivos y a la vista del informe podemos hacer un resumen por materias de las medidas de igualdad recogidas en los mismos.

Acceso al empleo, contratación y promoción.

En materia de acceso al empleo, contratación y promoción, los convenios colectivos hacen un seguimiento moderado frente a su potencialidad real, incorporando con mucha frecuencia criterios que establecen recomendaciones en lugar de establecer obligaciones empresariales. No obstante la apelación a la intervención de la representación de los trabajadores/as suele ser bastante habitual.

Hay una tendencia clara a asumir con carácter general el principio de igualdad, pero luego esta asunción no se manifiesta en medidas con contenido concreto, ni vinculable para la empresa. Existe además una cierta resistencia a utilizar un lenguaje neutro, desde el punto de vista del género en la redacción de los textos de los cc y son todavía muy minoritarios los que establecen planteamientos de medidas concretas de obligado cumplimiento para la empresa, más allá de un uso recurrente o retórico.

Maternidad, paternidad y salud laboral.

Los derechos laborales inherentes a la maternidad son materia negociada desde todos los ámbitos, pues la mayoría de los convenios recogen estos derechos (duración, cuantía prestación, etc), sin embargo algunas cuestiones relacionadas con las diferentes formas de ejercer el derecho no se contemplan (tiempo parcial). Tampoco hay apenas referencias al compromiso de sustitución del personal de baja por maternidad para evitar que la carga de trabajo recaiga en el resto del personal. No suele aparecer tampoco la garantía de indemnidad ni las mejoras a las que tuvieran derecho en caso de producirse, durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

En cuanto a la paternidad todavía hay cc que no regulan el derecho a la suspensión del contrato por esta causa, y en la mayoría de los que sí lo hacen, no se menciona la encomienda del art. 48 ET, referente a la forma en que debe regularse el preaviso a la empresa, por parte de quienes vayan a hacer uso del derecho.

Por otra parte aquellos que mejoran el derecho o simplemente recogen la ampliación del tiempo de suspensión en determinados supuestos es meramente testimonial.

La salud laboral relacionada con la protección de la maternidad tiene en casi todos los cc una mención específica, haciendo referencia en la mayor parte de ellos a la situación de riesgo por embarazo o lactancia (aunque esta última es menos

frecuente). Otra cosa es la idea de que el género debe estar presente en la evaluación de riesgos profesionales.

Por otra parte algunos cc recogen la protección de la maternidad y los riesgos por embarazo y lactancia, en el capítulo de conciliación de la vida laboral y familiar. Es necesario que la protección de la maternidad, el riesgo por embarazo y por lactancia natural sean considerados una cuestión de salud laboral, porque se tratan de contingencias profesionales y así se estipula legalmente.

Por otra parte en cuanto a la salud laboral de las mujeres no se mencionan otras cuestiones, tales como el stress, la ergonomía o los diferentes factores de riesgo que afectan de forma diferente a mujeres y a hombres, y no hay nada referente a cómo afectan determinados factores de riesgo a la capacidad procreadora de los hombres.

En general, es necesario incidir más en que el género aparezca en los cc en relación con la salud laboral en sentido amplio y no solo en relación con la maternidad.

Clasificación profesional y retribución salarial.

La clasificación profesional y la eliminación de las discriminaciones retributivas sigue siendo el "talón de Aquiles" de nuestros convenios colectivos.

En lo que a la primera se refiere, tenemos un poco de todo, no obstante todavía hay bastantes convenios en los que las categorías profesionales aparecen solamente en masculino, aunque las definiciones de esos grupos o categorías profesionales aparezcan en neutro.

Por otra parte hay todavía algunos convenios que contienen su clasificación profesional completamente en masculino y también la descripción de los puestos de trabajo.

En ningún convenio se hace referencia a la necesidad de una reclasificación profesional con valoración de puestos de trabajo. Sin embargo en la gran mayoría de los cc los criterios que se establecen para esta evaluación se consideran adecuados.

La igualdad de salarios entre mujeres y hombres apenas se aborda en los convenios colectivos. Hay muy pocos que establecen una cláusula específica, otros simplemente contienen una cláusula genérica y la mayoría no hacen referencia a la cuestión.

En cambio, aún podemos encontrar alguna cláusula que bajo un criterio, aparentemente neutro, no resiste al análisis y resulta evidentemente discriminatoria, como la que establece que no se devengará paga extraordinaria mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del art. 45 ET.

O que se devenga un plus de asistencia por cada día efectivo de trabajo, pero no se establecen qué ausencias no afectan al devengo de este plus.

Por tanto, todavía es necesario revisar algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación. Hay que fomentar una mejor organización de los recursos, hay que ser conscientes que es mejor la flexibilidad horaria y el trabajo eficaz durante las horas de presencia, que determinados pluses que premian la presencia sin más. Hay que revisar los sistemas de retribución variable para cerciorarse de que no afecten a trabajadores con jornadas reducidas por maternidad, paternidad o cualquier otra cuestión relacionada con la conciliación de la vida laboral y privada, y sobre todo hay que eliminar de los convenios colectivos cláusulas contrarias a la Ley que perpetúen las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Conciliación vida personal, familiar y laboral.

En un balance general se puede indicar que, prácticamente la totalidad de los convenios colectivos se refieren, de forma conjunta o dispersamente, a todos y cada uno de los derechos de conciliación previstos por el ET.

Su enunciado, de una u otra forma, ha logrado ocupar un espacio propio dentro de la negociación colectiva, ya sea sectorial, a nivel estatal u autonómico, ya sea a nivel de empresa, incluyendo su referencia en el plan de igualdad donde las medidas de conciliación han encontrado un espacio más significativo. No obstante, pese a que dentro del contenido de los convenios colectivos se incluyen los clásicos derechos, la diversidad sistemática dentro de su articulado también resulta la seña de identidad, pudiendo encontrarse las medidas de suspensión del contrato, permisos o licencias y excedencias y derechos de reducción de jornada, tanto dentro del título relativo a las medidas de conciliación como en capítulo separado, sin que dicha materia tenga un tratamiento en absoluto uniforme.

Numerosos convenios transcriben idénticamente la ordenación del ET, sin introducir modificación alguna en todos o alguno de los derechos de conciliación, reproduciendo literalmente las previsiones estatutarias, actualizando como más su contenido de acuerdo a las novedades legales recientemente introducidas.

No obstante, en algunos convenios colectivos, las cláusulas pese a seguir fielmente las disposiciones estatutarias, se atreven a introducir ciertas variaciones que mejoran la regulación legal. Dentro del plural y variado campo que abarcan los permisos es preciso reseñar como cláusulas más innovadoras las que incorporan licencias retribuidas no contempladas por el texto estatutario, avanzando y ampliando, significativamente las posibilidades de conciliación, al no mermar la retribución quienes las solicita, y en ese sentido se ha producido un avance significativo.

Es de destacar que la negociación colectiva prevé circunstancias adicionales a las dispuestas en la Ley que permiten la ausencia del trabajador unas horas o unos días, sin disminución de su salario, con el fin de que pueda atender todo un conjunto de deberes y obligaciones ordinarios ligados al cuidado y atención de los familiares, facilitando la conciliación de la vida profesional con la personal.

Sin embargo existe una importante labor en lo que se refiere a la introducción en los convenios de cláusulas que reconocen el derecho de conciliación como derecho que puede modular la distribución de la jornada laboral, pues son muy pocos los que se refieren a esta cuestión en concreto, y los que lo hacen se limitan a establecer una flexibilidad mínima en el horario de entrada y salida. Lo que sí resulta apropiado es que los convenios ya contemplan la posibilidad de disfrutar las vacaciones en fecha distinta del año natural si estas coinciden con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

Violencia de género.

Ninguno de los Convenios Colectivos estudiados incluye referencia alguna a la posibilidad de que agresor y víctima sean trabajadores de la misma empresa ni, por tanto, contemplan medidas de carácter laboral para garantizar la seguridad de la víctima o para, en su caso, determinar las consecuencias laborales de la obligación para el agresor de cumplir una orden de alejamiento -determinando, por ejemplo, si genera un derecho del trabajador a solicitar un traslado o si, por el contrario, puede ser causa de despido objetivo.

La mayoría de los Convenios Colectivos analizados optan por crear un artículo específico sobre violencia de género en el que se recoge el conjunto de derechos que podrán ejercer las trabajadoras que son víctimas de ello. Algunos de los Convenios que recurren a esta técnica dedican un capítulo a cuestiones relacionadas con la igualdad dentro del que incluyen el referido artículo sobre violencia de género: Cabe destacar lo positivo que resulta regular las cuestiones de violencia de género en un artículo concreto que anuncie su contenido y más aún dentro de un capítulo relativo a materias de igualdad de género, porque esta técnica favorece su detección y localización, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocer los derechos que puede emprender.

Sin embargo, los convenios colectivos que aluden a los derechos reconocidos por la LOVG a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género no ofrecen una previsión completa de los mismos. En todos ellos se observan carencias de manera que siempre falta por recoger alguno de los referidos derechos, llegando incluso a ocurrir que el convenio colectivo se limite a citar únicamente alguno de ellos.

En definitiva, la negociación colectiva juega un papel relevante en la especificación del ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctima de violencia de género. Pero la plena libertad de regulación de estos derechos sin que se haya establecido un contenido mínimo indisponible supone un riesgo importante que la LOVG debiera haber evitado mediante el establecimiento de ciertos parámetros mínimos, tal y como hace en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, resulta sorprendente la atribución de competencias delegadas en la negociación colectiva como fuente de regulación en este ámbito, con lo cual, y dada la inercia de los convenios colectivos a repetir los textos legales, así como las dificultades para incorporar temas nuevos, el resultado es una escasa regulación en los convenios de este tipo de cuestiones.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La negociación colectiva es el instrumento más idóneo para luchar contra el acoso sexual y sirve como complemento respecto de lo regulado por la ley, y así se expresa el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para poder ser efectiva toda la regulación, tanto legal como convencional, sería efectivo que los convenios colectivos tuvieran presentes una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente en el ambiente laboral al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así, en general, se considera muy importante que los convenios colectivos tengan presente el contenido de la LOIEMH, especialmente en lo que se refiere a la incorporación del concepto de acoso sexual recogido en dicha Ley (art. 7). Es necesario que tipifiquen el acoso sexual como comportamiento objeto de sanción dentro de la empresa y prever procedimientos específicos tanto para prevenir el acoso sexual como para reconducir las denuncias o reclamaciones que al respecto pudieran producirse dentro de la empresa. También sería necesario que la negociación colectiva dirigiese sus esfuerzos a la formación de los trabajadores sobre el tema del acoso sexual con el fin de evitar que en el ambiente se produzcan dichos comportamientos.

No obstante la negociación colectiva no siempre tiene presente dichos contenidos legales.

La mayor parte de los convenios que hacen referencia a ello no contienen las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo que lleva a que se confundan el uno con el otro, tratándose de dos tipos de acoso bien diferenciado.

Por otra parte, todos los convenios colectivos que aluden a la materia de estudio sancionan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, lo tipifican como falta muy grave, y establecen acciones reparatorias posteriores a la producción del hostigamiento. Pero en cuanto a su prevención, a la articulación de herramientas que eviten que el suceso

se produzca y a la consecución de un ambiente de trabajo donde las relaciones laborales se desarrollen en un entorno agradable alejado de este tipo de actitudes, cabe resaltar que son muy escasos, cuando no meramente testimoniales.

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

En cuanto a los planes de igualdad (en adelante PI), es conveniente poner de manifiesto la escasez de los negociados aún, y ello a pesar de hacer ya más de tres años de la entrada en vigor de la LOIEMH. Así y todo la muestra seleccionada resulta representativa y del análisis efectuado podemos resumir lo siguiente:

1. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

La elaboración de los planes de igualdad suele remitirse a consultores externos contratados para tal fin.

No es frecuente que los planes incorporen en el propio texto los datos obtenidos del diagnóstico, lo que dificulta en gran medida analizar la correspondencia entre los resultados de los datos (que deberían responder a la realidad de la empresa) y las medidas y/o acciones previstas en el plan.

En algunos casos (los menos frecuentes) lo que se recoge es un resumen o remisión a las conclusiones del diagnóstico.

En la mayoría de los planes se omiten estas alusiones y apenas se establecen limitadas referencias a la realización del diagnóstico previo a la elaboración del plan.

Cabe mencionar el PI de ENSA, como ejemplo de los mejores de entre los planes analizados y teniendo en cuenta lo ya señalado anteriormente: en dicho PI se incorporan las conclusiones y los datos más relevantes del diagnóstico de situación.

2. OBJETIVOS Y MEDIDAS.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado en relación a la frecuente omisión e incorporación de los datos sobre el diagnóstico de situación en la mayor parte de los PI analizados, valorar la correspondencia entre la realidad de la empresa, el análisis sobre discriminación existente y las medidas adoptadas para prevenir y/o eliminar las discriminaciones, es difícil de realizar. Partiendo de esta premisa, las principales conclusiones sobre los objetivos y las medidas que contemplan los PI analizados, y analizados por materias pueden dividirse en dos apartados:

2.1. OBJETIVOS.

En general, los objetivos de los PI hacen alusión al acceso, la promoción, la formación, la retribu-

ción, la conciliación, la prevención del acoso y la sensibilización y comunicación. También en algunos casos se han recogido objetivos relacionados con el uso de un lenguaje no sexista, la responsabilidad social de la empresa, la promoción de una imagen empresarial que promueva la igualdad de género y el tratamiento de la violencia de género. Analizados por materias, los objetivos se estructuran en torno a los siguientes aspectos:

Acceso al empleo, formación y promoción profesionales.

El objetivo que se plantea en la mayor parte de los PI estudiados es el cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOI (mínimo un 40%, máximo un 60% de cada sexo) para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto al que se refiera.

La mayoría de los planes estudiados que implementan este principio siguen la distribución porcentual legal. No obstante algunos PI establecen su propia distribución de sexos y disponen un porcentaje menor al 40% para la representación femenina, en contra de lo que se establece legalmente y de forma discriminatoria (PI Alcatel Lucent España, S.A., que considera que la mujer está infrarrepresentada cuando la proporción de mujeres es inferior al 22,7% y PI de la Universidad de Salamanca, que lo fija en 25%).

Otro de los objetivos que se plantean es el de lograr objetividad en los procesos y criterios de selección.

Retribuciones.

La mayor parte de los planes de igualdad establecen como objetivo la igualdad de retribución por razón de sexo, sin embargo muy pocos hacen mención a la importancia de utilizar criterios neutros en los sistemas de clasificación para la valoración de los trabajos de hombres y de mujeres (que ofrezcan cánones susceptibles de evaluación respecto de las aptitudes de trabajo de ambos sexos y cuyas características y habilidades no sean todas masculinas ni todas femeninas).

Algunos PI orientan el objetivo de no discriminación retributiva hacia las retribuciones variables para lo que disponen la necesidad de establecer criterios neutros y ajustados al principio de igualdad de retribuciones por razón de sexo.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se orientan a tres enfoques: procurar que el ejercicio de los derechos de conciliación no tengan consecuencias negativas en las condiciones laborales, concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas familiares y, por ello, se orienta a promover la participación masculina en los derechos de conciliación, y, aunque en menor medida,

difundir información sobre los derechos de conciliación legales, convencionales y los incluidos en los planes de igualdad, para fomentar su ejercicio.

Acoso sexual, acoso por razón de sexo.

La mayoría de los PI analizados, establece como objetivo la prevención y eliminación de los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Suelen establecer protocolos de actuación para ello.

Llama la atención el hecho de que en algunos de estos planes se incluya además del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso moral, dándole el mismo tratamiento que a los dos primeros.

Sensibilización y comunicación.

En algunos PI se establece, con el fin de sensibilizar a la plantilla sobre el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, formarles en la materia, así como difundir los contenidos y medidas que se establezcan en el propio plan.

2.2 MEDIDAS.

En cuanto a las medidas que recogen los PI analizados, son muy diversas y plantean diferentes fórmulas de ejecución, según el ámbito o la materia de que traten. En algunos casos están bien definidos aquellos grupos de trabajadores y trabajadoras a quienes van dirigidas estas medidas, pero en otros casos, esta información se difumina en el texto. Analizadas por materias, podemos encontrar:

Acceso al empleo.

La mayor parte de los PI estudiados recogen medidas para mejorar la distribución por razón de sexo y lograr una equilibrada representación entre trabajadores y trabajadoras en los diversos puestos, grupos y categorías profesionales, siendo las más favorables para la consecución de este objetivo las acciones positivas consistentes en otorgar preferencia, en igualdad de condiciones de idoneidad (algunos incluyen el mérito), al sexo menos representado. En algunos casos estas medidas se plantean en términos neutros, es decir aplicables a hombres o a mujeres indistintamente si unos u otros constituyen el sexo menos representado. En otros casos, aunque en menor medida, su aplicación se dirige al colectivo femenino, e inclusive al colectivo masculino, si éste está infrarrepresentado.

En relación con los procesos de selección la aplicación de medidas concretas dirigidas a evitar la discriminación de género, algún PI recoge la utilización de exámenes o pruebas prácticas y/o teóricas, psicotécnicas y de reconocimiento médico, que admitan la posibilidad de reclamaciones de sus resultados. En algunos planes se recogen otro tipo de medidas consistentes en establecer cana-

les de comunicación y convenios con ayuntamientos y otros órganos como centros de la mujer y/o centros públicos de empleo para que, 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 dirección. En algún PI se recoge como indispensable la formación en materia de igualdad y no discriminación de género de los responsables en los procesos de selección y del personal de la plantilla en general. Otros PI hacen alusión a la importancia de que las convocatorias para los puestos de trabajo vacantes no sean discriminatorias, en el sentido de contener perfiles, descripciones o referencias orientadas más hacia un sexo que a otro. En cuanto a las medidas mencionadas y con excepción de las medidas de acción positiva, parece que en algunos casos se confunden lo que pueden ser objetivos específicos con medidas concretas que tiene que contener el plan; por ejemplo, señalar la importancia de que las convocatorias para los puestos de trabajo vacantes no sean discriminatorias... (con los matices que se quieran añadir), se acerca más a un objetivo que a una medida. La medida podría consistir en concretar la formulación de la convocatoria por ejemplo para que se aplique llegado el momento.

Promoción profesional.

La mayor parte de los PI estudiados que contemplan medidas en esta materia se orienta a promover la participación de las mujeres en los órganos de representación y dirección empresarial. Siguen, por lo general, el mismo tratamiento utilizado para el acceso.

Buena parte de los PI estudiados establecen una medida de acción positiva para la promoción del sexo infrarrepresentado, estableciendo la preferencia en igualdad de condiciones de idoneidad a favor del mismo. Algún PI formula la acción positiva en términos femeninos.

Además, algunos PI establecen cuotas, fijando metas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, así por ejemplo se ha incorporado compromisos de participación del 40% y 60% de presencia femenina en los puestos de dirección, aunque no se establecen los medios para su aplicación y cumplimiento, por lo que se queda más cerca de lo que puede constituir un objetivo que una medida concreta.

Formación profesional.

Suelen recoger dos tipos de medidas: la primera consistente en facilitar la formación y sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad y no discriminación de género, que suele estar presente en casi todos los PI y la segunda, dirigida a formar a los trabajadores para que accedan a aquellos

puestos en los que se encuentran infrarrepresentados; por ejemplo: si se trata de una actividad tradicionalmente masculinizada, las medidas se orientan a formar a las mujeres para que accedan a estos puestos, y viceversa (Ej. PI Globales Hotels & Resort incorpora medidas de formación y promoción para los hombres en materia de limpieza y pisos y para las mujeres, de mantenimiento y cocina). Algunos planes desarrollan medidas de formación específicamente destinados a las mujeres, para promover la ocupación de puestos de responsabilidad. Los PI que contienen medidas de acción positiva se orientan igualmente a formar al personal en las actividades en que se encuentra menos representado para promover su presencia. Se establecen medidas de acción positiva a favor de las mujeres en empresas en las que exista infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad, o bien cuotas para que participen en cursos de formación que faciliten su contratación en dichos puestos.

Retribuciones.

Las medidas concretas se encaminan a eliminar las posibles discriminaciones retributivas por razón de género, señalando la necesidad de aplicar criterios neutros en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo en los procesos de fijación de salarios (lo que se acerca más al establecimiento de objetivos concretos que de medidas para corregir discriminaciones si es que existen). En algún PI se establece una política de aumentos de retribuciones salariales para trabajadoras de la empresa, aunque sin haber establecido una valoración de los puestos para saber si se cumple o no el principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor.

Destaca la aparente ausencia de detección de discriminaciones retributivas concretas y por tanto, la falta de adopción de medidas concretas para corregirlas en consecuencia.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La mayoría de los PI recogen una reiteración de los derechos y medidas de igualdad reconocidas legalmente y el establecimiento de nuevas medidas encaminadas a facilitar la armonización de los ámbitos personal y profesional de los trabajadores y las trabajadoras, lo que no constituyen realmente medidas que respondan a un diagnóstico de situación, como debería ser.

No obstante, muchos de los PI introducen algunas medidas innovadoras de conciliación. Algunos incluso incorporan un catálogo de nuevas y concretas medidas.

Destacan por lo positivo, algunas medidas de los PI tendentes a promover la corresponsabilidad, como por ejemplo la consistente en establecer la participación masculina obligatoria de algún derecho, para poder disfrutar de otras medidas. Por ej. Algunas empresas aumentan el plazo del permiso por nacimiento de hijo a condición de que, al menos dos

semanas del permiso de maternidad, sean compartidas con el otro progenitor.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los protocolos de actuación contra el acoso que se recogen en la mayoría de los PI siguen el esquema del art. 62 de la LOIEMH para el ámbito de la Administración General del Estado, que cobra vida en el sector privado gracias a su adopción en los PI: compromiso de prevenir y no tolerar estos comportamientos, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad, la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran constituir acoso, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

No obstante algunos de los protocolos adoptados no han adaptado su terminología a lo establecido en la LOIEMH, ya que no han sido actualizados tras su promulgación.

Destacan medidas interesantes como la de tratar el tema de acoso como un riesgo psicosocial en relación al tratamiento de la víctima, en algún PI.

Violencia de género.

Se incluyen en los protocolos de actuación instrumentos de protección: apoyo psicológico, médico, jurídico y laboral. También se incluye en algún PI, la posibilidad de llegar a convenios de colaboración con Ayuntamientos y asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, o el establecimiento de la retribución total del salario durante los 3 primeros meses de reducción de jornada por violencia de género.

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Se suele atribuir la tarea de evaluación y seguimiento en la mayoría de los PI a la Comisión de Igualdad (a veces se denomina Comisión de seguimiento, en otras, Comisión técnica de asesoramiento y control, Comisión paritaria, etc.).

En todo los PI estudiados estas comisiones están compuestas por: representantes de trabajadores que son a su vez representantes sindicales y representantes de la empresa, que suelen ser delegados de los departamentos de recursos humanos y de la dirección empresarial. En algunos Planes se establece la figura del Agente de Igualdad para la coordinación de actividades relativas a las medidas del plan, la recolección de datos e información en materia de igualdad, participación en los procedimientos sobre acoso y en general, para ayudar a la Comisión en el seguimiento y evaluación del plan.

4. CALENDARIO DE ACTUACIÓN Y PLAZOS.

De los planes estudiados se deduce que suele variar en torno a tres posibilidades:

Una de las más utilizadas: no establecer calendario de actuación, sino simplemente un plazo de vigencia para la totalidad del plan.

Otra bastante utilizada también y más recomendable: establecer un calendario de actuación y cumplimiento de cada medida en concreto y el departamento o persona responsable de su ejecución, así como una vigencia total del plan.

La tercera posibilidad: no establecer un plazo fijo de vigor de las medidas y de la totalidad del plan, pues lo sujeta al cumplimiento de los objetivos. Esta última pudiera resultar contraproducente si no se hace un adecuado seguimiento del cumplimiento de las medidas del plan.

5. CONSIDERACIONES FINALES.

En general, los planes de igualdad asumen compromisos más concretos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que los convenios colectivos, aunque también siguen recogiendo declaraciones de principios carentes de eficacia práctica. Introducen medidas de acción positiva, lo que debe valorarse positivamente, ya que no es fácil percibir la necesidad de estas actuaciones y mucho menos ponerlas en práctica. No abordan determinadas materias, como la salud laboral de las trabajadoras, o las condiciones de acceso, contratación y promoción, limitándose normalmente a profundizar en los temas de conciliación y de protección de la maternidad.

En materia de retribuciones se establecen principios meramente orientativos, y no se abordan medidas concretas para detectar diferencias retributivas que resulten discriminatorias. En algunos casos se confunden los objetivos del plan de igualdad con las medidas concretas que debe contener, en respuesta a las situaciones detectadas en el diagnóstico.

Los diagnósticos no suelen incorporarse al texto del plan, lo que supone una gran dificultad, por cuanto que en algunos casos resulta imposible, hacer un seguimiento de la correlación y correspondencia de los objetivos y medidas con la situación de la empresa.

En otros casos no hay forma de comprobar si el diagnóstico responde a la realidad de la empresa, pues están realizados por consultores externos y no se conocen los datos que manejan.

Todas estas observaciones nos llevan a considerar en la mayoría de los casos estudiados, la escasa eficacia de estos planes de igualdad, por lo menos en relación con los objetivos establecidos por la LOIEMH, en cuanto a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, aunque pueden suponer un primer paso importante.



Dificultades en la negociación e implantación de los planes de igualdad

Valoración sindical

Tras el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la LOIEMH en marzo del 2007, en UGT consideramos imprescindible valorar cuál está siendo la aplicación práctica de los planes de igualdad en las empresas y analizar la eficacia de los mismos en su objetivo final: la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el terreno práctico del ámbito de las relaciones laborales, la eliminación de las discriminaciones entre trabajadores de uno y otro sexo en el desenvolvimiento de las mismas y en el lugar donde se desarrollan; en el seno de la empresa, y el avance hacia un modelo laboral en el que la participación igualitaria de los trabajadores sin distinción de género, se convierta en un hecho más allá del reconocimiento que la legislación y la doctrina hace de este derecho fundamental.

En este momento y pese al contexto de crisis económica en el que nos encontramos, es necesario que centremos el debate de la igualdad efectiva en el reto que supone la implantación correcta de los planes de igualdad y su adecuada aplicación. Creemos que este es el camino que debe seguirse y que tiene futuro, pero para ello es necesario superar los problemas con los que la adopción e implantación de los planes de igualdad se encuentran.

2010. Contexto de dificultades en origen que limitan la eficacia de los planes de igualdad: regulación legal y crisis económica.

Pese a que la negociación colectiva constituye un instrumento ideal para la implantación de los PI, las carencias de la regulación legal, que deja la resolución de importantes problemas para la adopción y aplicación de los PI en manos de la negociación colectiva, ignorando las dificultades con las que cuenta y su capacidad real para poder dar solución a cuestiones que la propia Ley no resuelve y frente a los que debería haber dado una respuesta, es una de las dificultades importantes que limitan ya en origen la pretendida eficacia de los PI.

A las mencionadas dificultades se añaden las derivadas de la crisis económica. Es evidente que la crisis que atravesamos no es un elemento favorecedor sino, muy al contrario, adverso para la negociación de los PI. Condiciona y mucho la misma en sentido negativo; el poder empresarial crece frente a una posición de mayor debilitamiento de los trabajadores. Este hecho constituye un elemento de flaqueza para negociar.

En estos momentos, en los que lo que se plantea a diario es el mantenimiento del empleo, los Sindicatos se encuentran en una posición más difícil y con mayores trabas para poder negociar. La situación de la negociación de los Convenios Colectivos está siendo difícil y complicada, cuanto menos no lo iba a ser la de los Planes de Igualdad.

2007-2010: PROBLEMAS DETECTADOS EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS PI.

El diagnóstico.

Por regla general, los diagnósticos, que son un elemento absolutamente imprescindible para el desarrollo de un PI, no se hacen bien, no suelen responder a la realidad de la empresa, con lo que el resto del Plan ya no es un auténtico PI sino un sucedáneo para cumplir con el trámite en el mejor de los casos.

No suelen incluirse en el PI, con lo cual comprobar la correspondencia con los objetivos y las medidas resulta casi imposible. Los Planes de igualdad no son de entrada PI y no cumplen su finalidad, aunque se han convertido en un negocio para las empresas que se han apuntado al carro de elaborar PI.

Los contenidos.

Son sencillamente insuficientes. Por lo general sólo responden a mínimos legales, y existe una enorme falta de compromiso empresarial, para concretar medidas con plazos y con recursos. Falta correspondencia entre los objetivos y las medidas, y se abusa de las declaraciones de principios. En ocasiones incluso contienen alguna mala práctica.

Reciben sistemáticamente más atención materias como la formación, el acceso a la formación, las medidas de conciliación, que se han trasladado de los convenios colectivos a los PI y los protocolos de acoso. Las retribuciones no se tocan en la mayoría de los casos, y cuando se abordan en alguno de ellos, se hace vagamente y sin consecuencias prácticas. En esta materia, los compromisos suelen ser escasos e imprecisos. Se hacen planteamientos de mínimos que recuerdan más a las acciones de responsabilidad social que a los PI. Destacan por lo positivo las escasas medidas de acción positiva que se introducen en algunos PI.

Articulación en los convenios.

En general los PI no guardan relación con el convenio colectivo en lo que respecta a la regulación de condiciones de trabajo. Se negocian al margen de los convenios. De la escasa conexión entre el convenio y el PI se deriva que el PI suela tener poco alcance normativo: los PI y los convenios deberían complementarse.

Especial relevancia de los problemas de la representación de las y los trabajadores a la hora de negociar.

- En la elaboración de los PI hay muy pocas personas expertas, o con conocimiento suficiente de la materia para abordar, de forma adecuada, los contenidos de los mismos.

- La formación en igualdad, de quienes negocian suele ser muy escasa y los medios son, en la mayor parte de los casos, efímeros.

- Los problemas de la representación sindical para participar en todo el proceso de elaboración e implantación de los PI son frecuentes e importantes. A continuación detallamos algunos de los que suelen ser habituales, cuando se inicia la negociación del PI:

De forma generalizada, la mayoría de las veces se tienen que solventar situaciones en las Mesas de Negociación que la regulación legal no aclara o ni siquiera contempla y que presentan importantes dificultades de resolución por parte de la negociación colectiva.

Algunos de esos problemas son:

- La negativa sistematizada de la mayor parte de las empresas de realizar cualquier inversión económica en esta materia, comenzando por la elaboración del diagnóstico, el pago de los gastos de las personas negociadoras y el establecimiento de medidas que requieran un mínimo de inversión.
- La ley determina la necesidad de elaborar un diagnóstico de la situación de la empresa, para la posterior negociación de medidas correctoras, pero no obliga a que los datos para la elaboración de ese diagnóstico se entreguen a la representación legal de la plantilla (en adelante RLT). Tampoco establece la necesidad de consensuar ese diagnóstico, lo que en la práctica se traduce en el hecho de que la empresa puede imponer un diagnóstico con unos datos que no se correspondan con la realidad y se tenga que negociar medidas en base a un documento incierto o “falso”. En estos casos nunca las medidas corregirán las desigualdades de las trabajadoras.
- El índice o porcentaje de representación para negociar. La ley recoge que la empresa está obligada a negociar y en su caso a acordar con la RLT las medidas para el Plan de Igualdad, pero en ningún caso establece la distribución de ésta. En algunos casos en los que se constituyen mesas de negociación paritarias entre empresa y representación sindical, los sindicatos con una representación mínima acaban por tener la misma presencia que el resto de sindicatos con mayor representación, con las consiguientes dificultades para alcanzar acuerdos efectivos, en los casos de que en la Mesa Negociadora existan sindicatos pro-empresa.
- Dificultades para la negociación en empresas con centros de trabajo en diferentes provincias con diferentes convenios de aplicación y diferentes representantes.
- La fijación, por parte de los Grupos de empresas, de negociar un plan de igualdad único para todo el grupo. En esos casos existe un tremendo vacío legal, pues existen grupos de empresas con

actividades muy diversas, convenios diversos y representación legal de la plantilla diversa también.

Resulta muy difícil negociar un plan único en estos casos cuando cada empresa contiene un Código de Identificación Fiscal (CIF) diferente, que afecta a un determinado número de trabajadores y trabajadoras y en distintos sectores de actividad y/o de producción.

En esos casos los ámbitos negociales serían diferentes para las empresas bajo un CIF determinado y aunar todo ello bajo un mismo documento queda muy bien en la teoría pero resulta completamente inaplicable en la práctica.

Control legal: registro e implantación.

La inexistencia de un control legal del cumplimiento del deber de negociar los PI, así como de la implantación de los mismos y su efectivo cumplimiento, limita también la eficacia de los mismos.

Las dificultades para aplicar el contenido de los convenios colectivos y las facilidades que la reforma laboral ha establecido para el descuelgue, por parte de las empresas de los convenios de sector que les son de aplicación, facilita aún más la no implantación de los PI negociados, o la no ejecución de determinadas medidas contenidas en los mismos.

En cuanto al registro y control de los PI, a diferencia de los convenios colectivos, es muy difícil saber la cantidad de PI que existe actualmente. Desde UGT esperamos y deseamos que esta situación se vea modificada por la obligación legal de registrar los PI como acuerdos de negociación colectiva a través del nuevo registro on-line de convenios y acuerdos colectivos sectoriales y de empresas, establecido por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que ha entrado en vigor en octubre de 2010. Este Real Decreto estipula, en su art. 2, apartado f), que será objeto de inscripción en los registros mencionados anteriormente, entre otros:

f) los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.

Así mismo, las nuevas hojas estadísticas anexas a este Real Decreto, que recogen la información contenida en el convenio colectivo a registrar, dedican el punto 7 a las cláusulas de igualdad y no discriminación, lo que permitirá conocer con más precisión cómo se están introduciendo estas materias en la negociación colectiva.



ANEXOS

MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.

- Convenio colectivo estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 5 de octubre de 2009)
- V Convenio colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE de 31 de agosto de 2009)
- XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE de 22 de marzo de 2010)
- Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 30 de abril de 2009)
- XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 4 de abril de 2009)
- Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE de 24 de febrero de 2010)
- IV Convenio colectivo general de ferralla (BOE de 3 de agosto de 2009)
- IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE de 1 de abril de 2010)
- Convenio colectivo de grandes almacenes, para el periodo 2009-2012 (BOE 5 de octubre de 2009)
- Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión de Igualdad del III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería (BOE de 5 de noviembre de 2009)
- Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE de 29 de mayo de 2010)
- XIV Convenio colectivo de la ONCE y su personal (BOE de 14 de octubre de 2009)
- Convenio colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE de 27 de junio de 2009)
- III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 12 de noviembre de 2009)
- VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE de 22 de abril de 2009)

MUESTRA DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS.

- PI de Alcatel – Lucent España S.A.
- PI del Ayuntamiento de Zaragoza
- PI del BBVA
- PI de Brisgestone Hispania S.A.
- PI de Danone S.A.
- PI de El Corte Inglés S.A.
- PI de EMULSA (sociedad anónima municipal)
- PI de Equipos Nucleares S.A.
- PI de Grupo Arcelormittal en España
- PI de Hoteles Globales
- PI de Mercadona S.A.
- PI de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija
- PI de Red Eléctrica de España
- PI de Sociedades de Fabricación del grupo Inditex
- PI de la Universidad de Salamanca.



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

www.ugt.es



**mano a
mano**
por tus derechos

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

SUBVENCIONADO POR:



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER