



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

Informe 2013

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

Subvencionado por:



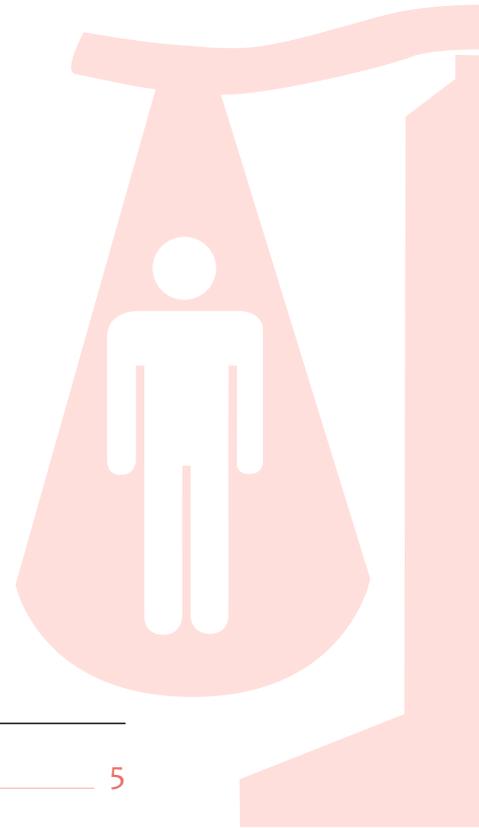
**mano a
mano**
por tus derechos



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

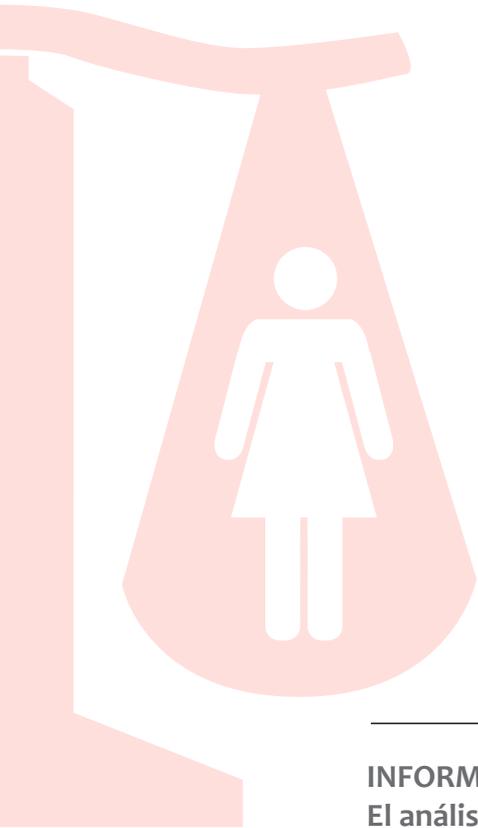


**Análisis de medidas
y planes de igualdad en la
negociación colectiva**



Índice

PRESENTACIÓN	5
INFORME 1	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los convenios colectivos	7
CAPÍTULO I	
El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa	8
CAPÍTULO II	
Maternidad, paternidad y salud laboral	22
CAPÍTULO III	
La clasificación profesional y la retribución salarial	34
CAPÍTULO IV	
Medidas para conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar	42
CAPÍTULO V	
La violencia de género	52
CAPÍTULO VI	
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	58
ANEXO	
Muestra de Convenios Colectivos analizados	66



INFORME 2	
El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad	68
CAPÍTULO I	
Sobre los planes de igualdad	70
CAPÍTULO II	
La formación profesional y los sistemas de promoción	90
CAPÍTULO III	
La conciliación laboral	100
CAPÍTULO IV	
La salud laboral	110
CAPÍTULO V	
La violencia de género	116
CAPÍTULO VI	
El acoso sexual y el acoso por razón de género	122
ANEXO	
Muestra de Planes de Igualdad analizados	130
CONCLUSIONES Y VALORACIÓN	132



Presentación

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) supuso un punto de inflexión para la negociación colectiva en materias de igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo la obligación general de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y otra más específica como es el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as.

También estaba prevista en la ley, la evaluación por parte del Gobierno, junto con los interlocutores sociales, del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, con el fin de estudiar las medidas, que en su caso, resulten pertinentes en función de la evolución experimentada en los cuatro años siguientes a su entrada en vigor.

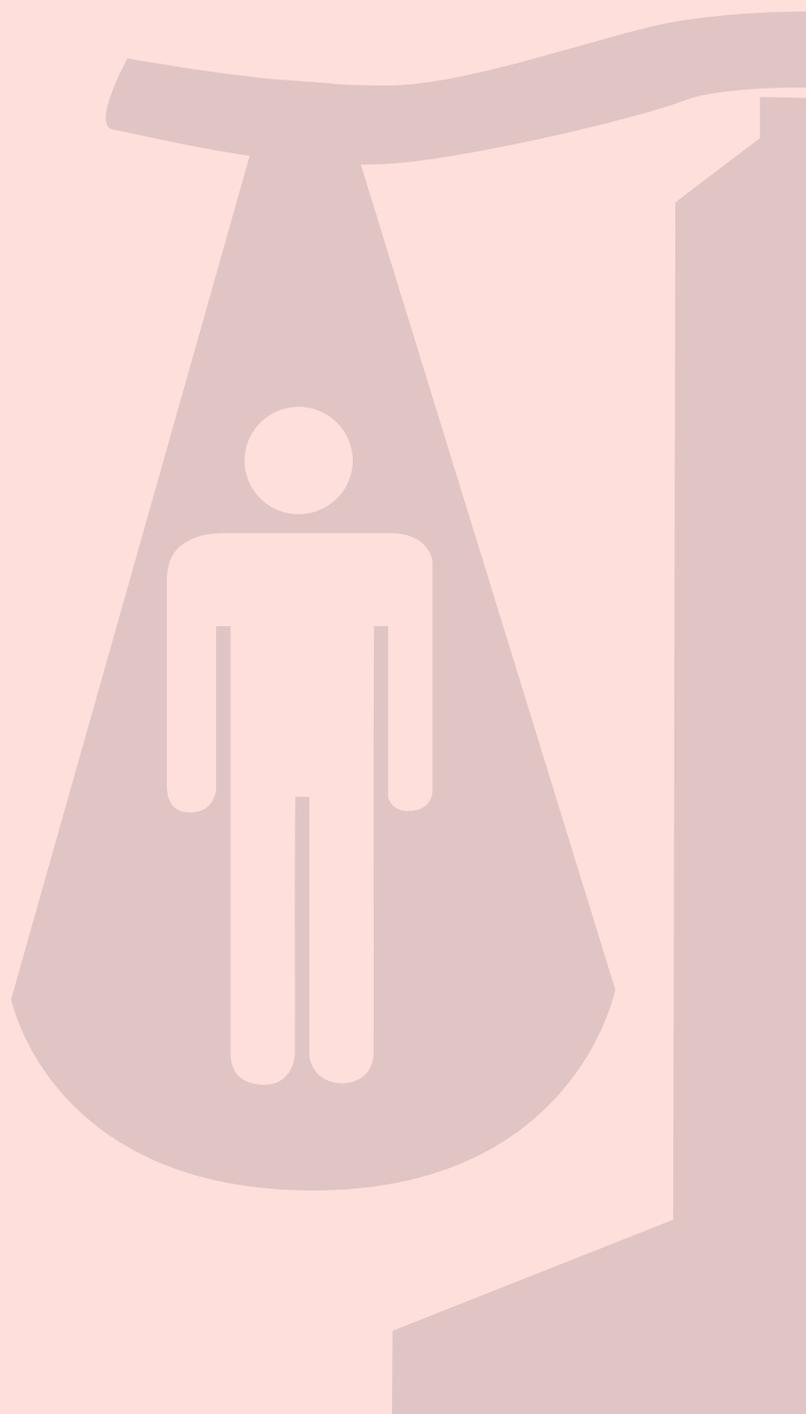
Desde el año 2010, UGT creó el Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva, con financiación del Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo, con el fin de realizar el seguimiento del avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que ya veníamos haciendo desde hacía varias décadas, y que la ley impulsaba dando el tratamiento de obligatoriedad en todas las empresas.

Con carácter anual hemos venido realizando informes que analizan una muestra de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, para conocer los avances producidos en materias como el acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa, la maternidad, paternidad y salud laboral; la clasificación profesional y la retribución salarial; las medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal; la violencia de género; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La última reforma laboral, que pretende debilitar la negociación colectiva, unida a la situación de crisis económica, y las reticencias sistemáticas de la representación empresarial, son factores que conllevan de manera implícita un retroceso en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo esta situación desfavorable, no impide, o no del todo, que se sigan produciendo algunos avances en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad, si bien alguna materia como la igualdad retributiva, no ha experimentado avance alguno. El coste económico de la eliminación de esta desigualdad hace más dificultosa su desaparición, y refuerza la “intencionalidad” de esta discriminación.

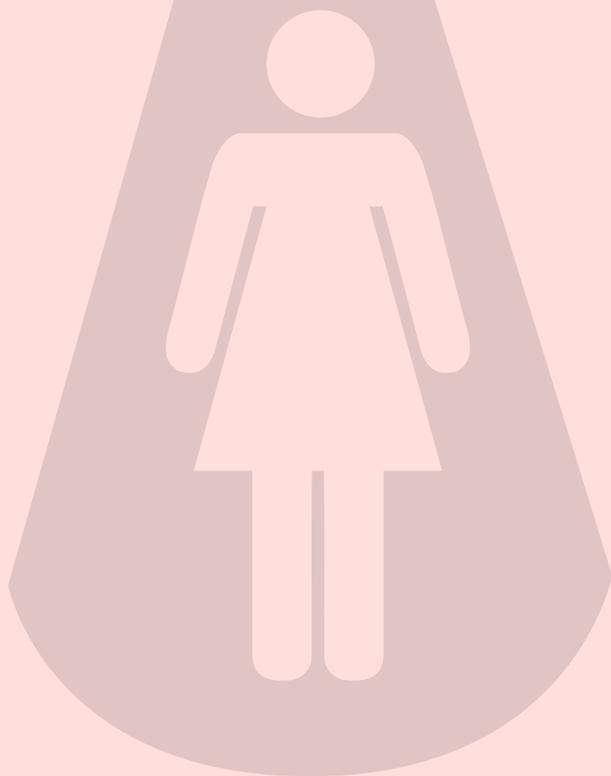
Los avances, la ausencia de ellos, las medidas que transcriben la literalidad de la normativa vigente quedan reflejados en este informe.

Así se pone de manifiesto en la muestra analizada correspondiente a sectores de la actividad muy diversos, sectores con una alta presencia de trabajadores y trabajadoras, unos masculinizados, otros feminizados, pero la mayoría de los convenios colectivos y planes de igualdad estudiados pertenecen a sectores con una presencia más o menos equilibrada de mujeres y hombres.



Informe 1

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



Participantes:

Juan Carlos García Quiñones

M^a Luisa Molero Marañón

Juana M^a Serrano García

Gemma M^a Sobrino González



CAPÍTULO I

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

Juan Carlos García Quiñones

Profesor Titular Acreditado 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. Valoración conclusiva.

I. Introducción

Desde la creación del Observatorio de Igualdad en 2010 se han venido sucediendo distintas ediciones del mismo durante los años 2010, 2011 y 2012, hasta llegar a la versión actual del 2103, donde hemos tenido ocasión de analizar, con esa cadencia anual y bajo una base fundamentalmente empírica, cuál es el tratamiento observado por la negociación colectiva en relación con aquellas materias que constituyen nuestro objeto de análisis, por alusión al acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa.

Ejercicio compatible no obstante con cualquier reflexión teórica o doctrinal, que permite valorar, en primer término, cuál ha sido hasta el momento presente el seguimiento por parte de los convenios colectivos -al menos de aquellos convenios colectivos que conforman nuestra base de análisis-, con la referencia que contienen las disposiciones legales de aplicación, a partir del impulso decisivo que ha tenido lugar en el orden legal con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Para, a continuación, con la perspectiva que ofrece el transcurso de las versiones anteriores, verificar asimismo la existencia de diferencias apreciables frente a los estudios anteriores; o por el contrario, para el supuesto de que no se vislumbre semejante evolución, constatar una tendencia continuista en el tratamiento de la negociación colectiva en materia de igualdad. Más específicamente, por lo que se refiere a nuestro objeto de estudio, respecto de aquellas cuestiones vinculadas con el acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa.

Perspectivas ambas influenciadas, voluntaria o involuntariamente, por una doble circunstancia. En primer lugar, con la referencia cierta que ofrecen las conclusiones extraídas en las ediciones precedentes, aprovechando esa perspectiva más amplia que ofrece el propio paso del tiempo. En segundo lugar, el elemento cualitativo -bien que cada vez menos novedoso- que incorpora en este sentido, ya no el advenimiento sino la permanencia de la crisis económica, con una incidencia notable en la práctica totalidad de instituciones que conforman las relaciones laborales, como corrobora sin ir más lejos la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

Consideraciones que deben conjugarse con un diagnóstico de situación actualizado, bien que para dar respuesta a los mismos o parecidos interrogantes de las ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad, por alusión a la obsolescencia -o menos- del resultado convencional frente a la regulación legal; sobre la existencia o no de medidas de igualdad junto con medidas de acción positiva; o acerca de la inclusión o no de la obligación de negociar planes de igualdad. Siempre, claro está, con su proyección específica respecto de aquellas materias que constituyen nuestro objeto de análisis. En el ámbito de los convenios colectivos, por ese orden, en relación con el acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa.

Empeño al que dedicamos los epígrafes que siguen a continuación para, una vez constatado desde esa base empírica el tratamiento observado por la negociación colectiva, finalizar con una breve reflexión conclusiva a partir de los resultados obtenidos. Consideraciones que, para una perspectiva global, habrán de conjugarse necesariamente también con aquellas otras que puedan sustentarse sobre el resto de las materias que constituyen el objeto de cada uno de los Capítulos.

Al igual que señalábamos con ocasión de las versiones anteriores de 2010, 2011 y 2012, la presente edición de 2013 se sustenta también en el tratamiento específico y comparativo que realizan los convenios colectivos sobre aquellas materias que nos conciernen, con la aportación que presentan los resultados precedentes, de forma que no es necesario repetir las alegaciones introductorias realizadas con ocasión de la versión original de 2010 sobre cada una de las materias.

Por el contrario, el mayor interés está precisamente en verificar con datos precisos si los elementos novedosos que cualifican la presente edición del Observatorio de Igualdad de 2013, en línea de continuidad con lo que se apuntaba ya en la versión anterior de 2012, se han materializado de una manera tangible en los distintos convenios colectivos que componen nuestro campo de análisis, y para el caso de obtener una respuesta afirmativa, con qué resultado. En definitiva, constatar el grado de sensibilidad que manifiesta la negociación colectiva sobre determinadas temáticas concretas como son el acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa.

Sobre todo, cuando ese resultado se contrasta con la determinación que ha evidenciado el legislador respecto de otras materias distintas, por ejemplo, aquellas que tienen una vinculación directa o indirecta con las denominadas “flexibilidad interna” y la “flexibilidad externa”. Por resumir la idea con un interrogante retórico conscientemente provocador, en relación con el debate doctrinal instalado sobre la nueva regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos del artículo 86.3 del ET, ¿acaso se han alzado muchas voces invocando la necesidad de preservar la virtualidad del convenio anterior, o de evitar la situación de vacío convencional, apelando al tratamiento que contenga –o pueda contener– en materia de igualdad de género? La respuesta es, rotundamente, no.

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

Como se anticipaba con ocasión de las ediciones pretéritas, el protagonismo de la negociación colectiva en la determinación de las materias que constituyen nuestro objeto de estudio resulta incuestionable, con las referencias del acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa. Cuestiones todas con un protagonismo cierto de cara a la consecución de una igualdad real entre trabajadores y trabajadoras dentro del contexto de las relaciones laborales. Afirmaciones que nos llevan a reiterar la sistemática empleada con ocasión de ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad en las versiones respectivas de los años 2010, 2011 y 2012. De este modo, se concretan en primer lugar los objetivos potenciales. Continuamos con el análisis empírico de los distintos convenios colectivos que constituyen la muestra. Para finalizar con una valoración sobre el grado de adecuación existente entre fines y resultados, sin perder la referencia comparativa que ofrecen los resultados obtenidos en ediciones pasadas. Elemento comparativo que adquiere progresivamente un mayor valor científico, a medida que aumenta el período de tiempo considerado.

1. Acceso al empleo.

Como hemos tenido ocasión de señalar en las versiones de años precedentes, el tratamiento convencional del acceso al empleo, en tanto que situado en una fase precontractual, puede desglosarse a su vez en dos momentos concretos, de un lado, las ofertas de empleo, y de otro lado, el proceso de selección. Respecto a las ofertas de empleo, su observancia constituye uno de los objetivos prioritarios desde la perspectiva de garantizar la igualdad real, debiendo tener un tratamiento adecuado a nivel convencional para que las ofertas de empleo no resulten sexistas, ajenas por tanto a estereotipos de un género u otro. En la idea de que, usualmente, una oferta sexista precede a una

contratación que también lo es, constitutiva así de discriminación.

La experiencia acumulada de los estudios anteriores del Observatorio de Igualdad durante los años 2010, 2011 y 2012, junto con la referencia de los presupuestos enumerados, permite sistematizar en efecto algunas buenas prácticas de negociación colectiva, con la consiguiente incorporación de criterios preventivos frente a los peligros que se citan, de forma que resulta conveniente la inclusión de cláusulas relacionadas con: a) La garantía de 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.

A partir de todas las circunstancias enumeradas, la muestra de convenios colectivos examinados para esta cuarta edición de 2013 arroja un resultado, en la materia específica de acceso al empleo, que podemos sistematizar en los modelos siguientes:

a) Convenios que no contienen ninguna mención concreta en materia de acceso al empleo, a pesar de tener una regulación bastante completa en los temas de contratación y promoción, a salvo una previsión específica en relación con los trabajadores y trabajadoras discapacitados, concretando su preferencia para

el caso de que se produzca la necesidad de contratar nuevos trabajadores y trabajadoras cuando entre los aspirantes existiera alguien que, siendo discapacitado o discapacitada, cumpliera con las exigencias de todo orden del puesto, en igualdad de condiciones, en cuyo caso la decisión será a favor del discapacitado o discapacitada (artículo 19 del CC de Día S.A. y Twins Alimentación, S. A.).

b) Convenios que incluyen una referencia específica en relación con el acceso al empleo cuando, en sede de vacantes y promociones, se afirma que, para el caso de no encontrarse entre los aspirantes al trabajador o trabajadora capacitados, queda facultada la empresa para cubrir dicha vacante acudiendo a la contratación externa a la misma, siempre con el conocimiento previo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras acerca de la existencia de la vacante de que se trate, velando así por el cumplimiento en el proceso de selección de criterios objetivos como el mérito, la formación y la antigüedad (artículo 70 del Convenio Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo).

c) Convenios que contienen un precepto autónomo en materia de ingresos, con inclusión de una referencia genérica en orden al ingreso de los trabajadores según las normas legales generales vigentes en cada momento sobre el empleo, junto con un compromiso de las empresas para utilizar los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada tipo de contrato. De igual modo que se refiere el derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, respecto de quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial. Así como la consignación de un derecho preferente también para el ingreso del género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores. Previsiones que incluyen asimismo una obligación adicional para las empresas sobre la entrega a los representan-

tes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen (artículo 11 del I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora). Para concluir con una referencia a los planes de igualdad, reiteración de la regulación legal, conforme a la cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, a salvo que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (Disposición Adicional Tercera del CC citado).

d) Convenios que incorporan una mención genérica respecto al ingreso al trabajo, disponiendo su realización de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones complementarias y en el propio convenio sectorial, para señalar a continuación al contrato indefinido ordinario como modalidad contractual de utilización preferente (artículo 19 del I CC sectorial de limpieza de edificios y locales). Previsiones que se completan, sin embargo, con una alusión directa que dispone la preferencia para el ingreso del género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos de idoneidad de otros trabajadores (artículo 46 del CC citado).

e) Convenios que expresan la posibilidad de contratar a los trabajadores a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, señalando adicionalmente cómo el ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro, sin ninguna referencia concreta, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa (artículo 8 del VII CC nacional de colegios mayores universitarios privados).

f) Convenios que incluyen una cláusula relativa a la estabilidad de plantillas, considerando las características de la actividad que viene marcada por la aleatoriedad en el suministro de las materias primas y subsiguientemente por una actividad productiva irregular, de forma que se pretende alcanzar la estabilidad de las plantillas, dejando la contratación externa solo para las circunstancias excepcionales, mas sin ninguna alusión directa ni indirecta, por tanto, relativa al ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa, a pesar de tratarse de un sector con presencia mayoritaria de mujeres (artículo 7 del CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos para los años 2011, 2012, 2013 y 2014). Referencia que no consta tampoco, de manera específica, cuando se regula la comisión de contratación (Disposición Adicional Tercera del CC citado), ni en relación con la igualdad de oportunidades y no discriminación, donde se consigna una previsión para convocar la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación bajo el objetivo de hacer un diagnóstico de la empresa, fijar medidas de igualdad, así como sistemas de seguimiento y evaluación (Disposición Adicional Cuarta del CC citado).

g) Convenios que recogen una previsión general en materia de contratación en relación con la posibilidad de concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto en jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, y bajo cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento (artículo 14 del I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional), así como una regulación pormenorizada de las distintas modalidades de contratación (artículo 15 del CC citado), mas sin ninguna alusión concreta en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa.

h) Convenios que contienen un precepto específico dedicado a regular la temática de ingresos, con una mención concreta en materia de género, de modo que para hacer efectivo el principio de acción positiva que recoge el propio convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación por lo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate; además de incorporar una llamada a la neutralidad y objetividad de los criterios a utilizar en los procedimientos de selección, para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón, entre otras, de género (artículo 11 del XVII CC general de la industria química).

i) Convenios que recogen una referencia genérica en materia de contratación, también para las previsiones de nueva contratación, con alusión a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento, sin ninguna mención, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en plantilla (artículo 29 del II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores); previsión que se limita a la reserva de plazas para personas con discapacidad (artículo 33 del CC citado); mientras que, respecto a las vacantes y puestos de nueva creación, se refiere la realización de una primera fase de promoción interna donde se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme con los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso (artículo 34 del CC citado). Previsiones todas que se completan con lo establecido en relación con los planes de igualdad, cuando incorpora entre sus objetivos específicos el equilibrio del número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa, así como el equilibrio de la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad (Disposición Adicional Tercera del CC citado).

j) Convenios que incluyen un precepto concreto dedicado a las plantillas, otorgando el derecho de acceso anual de la representación unitaria o sindical del personal sobre los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo, sin mayor referencia, por tanto, en relación con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa (artículo 17 del VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal). Alusión específica al ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa que no contiene tampoco la cláusula convencional dedicada a regular el ingreso y provisión de vacantes (artículo 19 del CC citado).

k) Convenios que disponen la creación de planes de igualdad cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, cuyo diagnóstico de situación habrá de recoger, entre otros datos, los ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato, sin ninguna alusión por tanto al género, si bien después, con ocasión de los objetivos de los planes de igualdad, se refiere la promoción de procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista, tratando así de asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales (artículo 108 del V CC general del sector de derivados del cemento).

l) Convenios que regulan distintas materias relacionadas con la contratación, respecto a la forma del contrato y el período de prueba,

así como las diversas modalidades de contratación laboral, dedicando un precepto concreto al fomento de la contratación indefinida (artículo 20 del V CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados 2012-2014), sin ninguna mención, por tanto, vinculada con el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa. Referencia concreta que no contiene tampoco la cláusula convencional dedicada a los planes de igualdad (artículo 24 del CC citado).

2. Contratación.

En coherencia con el criterio que se apuntaba ya en ediciones pretéritas del Observatorio de Igualdad, las cláusulas a incluir en el convenio colectivo en relación con el acto de contratación deberían proyectarse, idealmente, sobre la garantía de que dicho acto 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 solo 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 asegurar la presencia de los representantes de los trabajadores, como corresponde a una fase más avanzada en la continuación del proceso, resultando útil 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 derivan. 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 actuadas sobre los trabajadores candidatos al puesto de trabajo de que se trate.

El problema, extensible tanto a la fase de acceso al empleo como a la fase de contratación, es demostrar el incumplimiento empresarial que se manifiesta en una negativa a la contratación ligada al sexo de la persona, seguido de la prueba sobre semejante discriminación. Con independencia de que, una vez probada la existencia de dicha 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 estos referentes, que son reiteración de los utilizados en su día para las tres ediciones consecutivas correspondientes a los años 2010, 2011 y 2012, respectivamente, la muestra de convenios colectivos examinados en esta cuarta edición de 2013 arroja un resultado sobre la materia específica de contratación que podemos sistematizar bajo los parámetros siguientes:

a) Convenios colectivos que dedican un precepto concreto a la igualdad en el trabajo, reputando nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de las empresas que contengan discriminaciones desfavorables en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias, entre otras, de sexo (artículo 8 del CC de Día S.A. y Twins Alimentación, S. A.). Mientras que, en materia de contratación, se refiere en precepto aparte la cobertura de los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de las empresas, sometiendo la contratación de trabajadores/as a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que contiene el propio convenio (artículo 10 del CC citado).

b) Convenios que no contienen ninguna previsión en materia de igualdad por referencia al acto de la contratación, limitándose a regular con precisión únicamente aquellas cuestiones vinculadas con el período de prueba (artículo 12 del Convenio Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo).

c) Convenios que refieren, en materia de contratación, la posibilidad de celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento, junto con una regulación pormenorizada de las distintas modalidades de contratación, sin ninguna referencia específica en materia de igualdad con referencia al acto mismo de la contratación (artículo 12 del I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora).

d) Convenios que afirman, en materia de contratación, la posibilidad de celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento, junto con una apelación al contrato indefinido ordinario como la modalidad contractual de utilización preferente, para continuar en los preceptos que siguen con una regulación pormenorizada de las distintas modalidades de contratación (artículos 19 a 24 del I CC sectorial de limpieza de edificios y locales). Previsiones que se completan, sin embargo, con una referencia directa a la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, dentro del precepto dedicado a la igualdad de trato y no discriminación (artículo 46 del CC citado).

e) Convenios que refieren, en materia de contratación, la facultad para contratar a los trabajadores por cualesquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, para continuar afirmando cómo el ingreso del personal tendrá lugar mediante la libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro, además de otras previsiones como la obligación

de formalizar los contratos de trabajo por escrito, cualquiera que sea su modalidad, la prórroga automática de los contratos temporales para determinados supuestos que se citan, las condiciones para el derecho de ampliación de jornada de los trabajadores con contratación a tiempo parcial, o el límite del número de trabajadores con contrato temporal dentro de la totalidad de la plantilla. Cuestiones que no incluyen, por tanto, ninguna alusión específica en materia de igualdad relacionada con el acto de la contratación (artículo 8 del VII CC nacional de colegios mayores universitarios privados).

f) Convenios que remiten la materia de contratación, previo acuerdo de las partes, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, del mismo modo que se dispone cómo las partes, de manera no vinculante para la empresa, estudiarán las medidas necesarias para prevenir la utilización abusiva de la contratación temporal, externalización de actividades, presencia de contratos provenientes de Empresas de Trabajo Temporal, y todo aquello relacionado con la contratación en el centro de trabajo (Disposición Adicional Tercera del CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos para los años 2011, 2012, 2013 y 2014). Mientras que, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, se previene una previsión genérica acerca del compromiso de convocar la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, con el objetivo de hacer un diagnóstico de la empresa, fijar medidas de igualdad, así como sistemas de seguimiento y evaluación (Disposición Adicional Cuarta del CC citado). Sin ninguna mención concreta, por tanto, en materia de igualdad vinculada con el acto de la contratación.

g) Convenios que refieren la posibilidad de concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto en jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, bajo cualquiera de las modalidades

recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento, sin ninguna mención concreta en relación con la contratación de la mujer (artículo 14 del I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional). Referencia específica a la contratación de la mujer que no se contiene, tampoco, en el precepto dedicado a regular el deber de negociar planes de igualdad, de conformidad con la legislación vigente (artículo 95 del CC citado).

h) Convenios que contienen una cláusula convencional dedicada a la acción positiva, previniendo la necesidad de desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, entre otras materias, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (artículo 18 del XVII CC general de la industria química).

i) Convenios que incluyen una serie de menciones más o menos genéricas en materia de contratación, por alusión a la formalización obligatoria del contrato bajo forma escrita, así como el deber de entregar a los representantes legales de los trabajadores la copia básica del mismo, con remisión a la legislación respectiva vigente en cada momento para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, sin ninguna alusión concreta en relación con la contratación de la mujer (artículo 29 del II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores). Previsiones todas que se completan con lo establecido en relación con los planes de igualdad, cuando incorpora entre sus objetivos específicos el equilibrio del número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa, así como el equilibrio de la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad (Disposición Adicional Tercera del CC citado).

j) Convenios que incorporan un procedimiento reglado para el ingreso y provisión de vacantes, diferenciando entre la convocatoria interna y la convocatoria externa, acompañado de sendas previsiones concretas respecto a la participación obligatoria de una persona representante del personal en el procedimiento de convocatoria interna, mientras que para el procedimiento de convocatoria externa habrá de ser únicamente informada. Para el caso de la convocatoria interna, se señala el derecho para todo el personal de presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que ocupe en ese momento, para lo cual se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante el citado procedimiento. Mientras que, para el supuesto de la convocatoria externa, se refiere la superación por las personas candidatas de unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar (artículo 19 del VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal). De este modo, se evidencia por tanto, para cualquiera de las hipótesis enumeradas, la ausencia de una mención concreta en relación con la contratación de la mujer.

k) Convenios que incorporan determinadas previsiones en relación con la forma del contrato, por alusión a la utilización de la forma escrita, el deber de formalización con anterioridad del comienzo de la prestación de servicios, así como la enumeración de las distintas cuestiones que componen el contenido mínimo del contrato, sin ninguna referencia específica, por tanto, en relación con la contratación de la mujer (artículo 16 del V CC general del sector de derivados del cemento). Resultado que se completa, no obstante, con los objetivos dispuestos para el plan de igualdad, con una mención concreta respecto a la promoción de procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista (artículo 108 del CC citado).

l) Convenios que contienen determinadas previsiones en relación con la forma del contrato, por alusión a la utilización de la forma escrita, el deber de formalización con anterioridad del comienzo de la prestación de servicios, así como la enumeración de las distintas cuestiones que componen el contenido mínimo del contrato, sin ninguna referencia específica, por tanto, en relación con la contratación de la mujer (artículo 13 del V CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados 2012-2014). Resultado que se completa, en cualquier caso, con los objetivos dispuestos para el plan de igualdad, con una mención general relativa al deber de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 24 del CC citado).

3. Promoción.

Como se avanzaba en ediciones precedentes, la prohibición de discriminación directa o indirecta en la formación y promoción profesional tiene reflejo en 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*. Prohibición cuya presencia se constata asimismo en los artículos 22.3 y 24.2 del ET, por alusión, respectivamente, a la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción.

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. Circunstancia donde los convenios colectivos tienen margen para implementar –o modalizar– reglas de ascensos, junto con la inclusión de criterios de selección de los destinatarios de la formación. En efecto, los convenios están en disposición de arbitrar cláusulas convencionales de cara a la implementación de un sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio, incluyendo, por ejemplo, en función también de la realidad de la empresa, un sistema de ascensos complejo que incorpore nuevas variables además de la mera consabida entrevista entre empresario y trabajador; determinación de criterios selectivos no discriminatorios, ni directa ni indirectamente; 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 intervención obligada de los representantes de los trabajadores; junto con la articulación de medidas de acción positiva.

Con la referencia de las posibilidades apuntadas, reiteración de las consideradas igualmente en las ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad durante los años 2010, 2011 y 2012, respectivamente, la muestra de convenios colectivos examinados en esta edición de 2013 arroja un resultado, para esta materia específica de promoción, que podemos concretar en los modelos siguientes:

a) Convenios que refieren, dentro de los criterios generales de la clasificación profesional, la pretensión de lograr una mejor integración de los recursos humanos en la

estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de la plantilla y sin que se produzca tampoco discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole (artículo 20 del CC de Día S.A. y Twins Alimentación, S. A.). Previsiones que se completan con una mención específica en materia de ascensos y promociones, conforme con lo dispuesto en el plan de igualdad, de manera que, en el apartado de promoción, a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos en los que estén subrepresentadas (artículo 23 del CC citado).

b) Convenios que incluyen los criterios de definición de las funciones profesionales conforme a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (artículo 21 del Convenio Marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo), del mismo modo que se afirma respecto de las vacantes y promociones, la puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadores, velando porque el proceso de selección atienda a criterios objetivos como el mérito, la formación y la antigüedad (artículo 70 del CC citado). Ausente, por tanto, cualquier mención específica sobre actuaciones preventivas de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, vinculada con la materia de género en relación con la promoción.

c) Convenios que apelan al criterio de libre designación por la empresa respecto de los supuestos de ascensos y promociones internas, decisión que deberá adecuarse no obstante al sistema de méritos, enumerando como factores a considerar la formación, los conocimientos y la antigüedad (artículo 13 del I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora). Ausente, por tanto, cualquier mención relevante sobre actuaciones preventivas de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, vinculada con la

materia de género en relación con la promoción. Silencio que confirma igualmente la Disposición Adicional Tercera del CC citado, cuyo contenido no expresa tampoco ninguna alusión específica relacionada con la promoción.

d) Convenios que incluyen diversas previsiones directas en materia de promoción, dentro del precepto que regula la igualdad de trato y no discriminación, con una referencia directa a la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate; el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género; la fijación de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad; junto con la incorporación en los planes de igualdad de los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos, entre otras materias, a la promoción (artículo 46 del I CC sectorial de limpieza de edificios y locales).

e) Convenios que disponen la inclusión de determinadas cuestiones vinculadas con las vacantes y la promoción interna, comenzando por la propia definición de vacante, para continuar con sendas alusiones a la publicidad de la convocatoria, la cobertura de las vacantes según criterios de conocimiento y preparación para el cargo, un rango cualificado a la antigüedad, así como una preferencia respecto del personal contratado temporal o a tiempo parcial, siempre que reúna los requisitos del puesto a cubrir según el juicio del empresario (artículo 20 del VII CC nacional de colegios mayores universitarios privados). Ausente, por tanto, una mención específica a la igualdad de género en el régimen de promoción del personal.

f) Convenios que contienen normas generales y especiales sobre ascensos en referencia a la formación, méritos y antigüedad del trabajador, disponiéndose reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados, con intervención de la empresa y los representantes de los trabajadores en la determinación de los criterios y normas de las pruebas de capacitación (artículo 11 del CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos para los años 2011, 2012, 2013 y 2014). Ausente, por tanto, una mención específica sobre igualdad de género en el régimen de promoción del personal, una vez que tampoco concreta nada en este sentido la Disposición Adicional Cuarta del CC citado, bajo la rúbrica de “Igualdad de Oportunidades y No Discriminación”.

g) Convenios que incluyen una cláusula para regular la progresión entre los diferentes grupos y niveles profesionales, de manera que el trabajador acredite el tiempo de experiencia previsto convencionalmente junto con una evaluación positiva durante el período de encuadramiento en el nivel de procedencia, si bien la empresa habrá de determinar el sistema de evaluación del desempeño que será de aplicación atendiendo a criterios objetivos (artículo 39 del I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional). Ausente, por tanto, una mención específica sobre igualdad de género en el régimen de promoción del personal, una vez que el precepto dedicado a los planes de igualdad no contiene ninguna precisión concreta sobre la materia (artículo 95 del CC citado).

h) Convenios que refieren, sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la posibilidad de las empresas

para amortizar las vacantes que se produzcan, previa información a los representantes de los trabajadores (artículo 15 del XVII CC general de la industria química); del mismo modo que se incluye una cláusula dedicada a la acción positiva, a efectos de desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones, entre otras, de promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad se dispone la preferencia de las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (artículo 18 del CC citado). Previsiones que desarrolla, a su vez, el precepto siguiente con alusión al establecimiento de exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate, si bien los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso habrán de ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón, entre otras, de género; sistema de valoración confeccionado por la Dirección que será, preceptivamente, dictaminado por los representantes de los trabajadores; para finalizar con una alusión al respeto del derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones, entre otras, de sexo (artículo 19 del CC citado).

i) Convenios que incluyen una cláusula sobre vacantes y puestos de nueva creación, de forma que para toda vacante y puesto de nueva creación se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá primero la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso (artículo 34 del II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores). Previsiones todas que se completan con lo establecido en relación con los planes de igualdad, cuando incorpora entre sus objetivos espe-

cíficos el equilibrio del número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa; el equilibrio de la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad; la garantía de igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres; así como la facilitación del acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo (Disposición Adicional Tercera del CC citado).

j) Convenios que incluyen el derecho de la representación unitaria o sindical del personal al acceso anual de los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personal que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo (artículo 17 del VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal); de igual modo que se previene, respecto de la provisión de vacantes mediante convocatoria interna, el derecho de todo el personal a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe, a cuyos efectos se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, mientras que, respecto de la convocatoria externa, las personas candidatas habrá de realizar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, adecuadas al perfil del puesto de trabajo (artículo 19 del CC citado).

k) Convenios que dedican un precepto para la regulación de las cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades y planes de igualdad, con una mención específica a la promoción de procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal así como la utilización del lenguaje sexista, pretendiendo

así asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales; junto la promoción de la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad; así como el establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas; además de garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo (artículo 108 del V CC general del sector de derivados del cemento).

l) Convenios que contienen una referencia genérica a la creación de una comisión para la igualdad, con el objetivo de analizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, así como las normas de desarrollo y las previstas en el propio convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación, sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y la representación de los trabajadores para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad (artículo 24 del V CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados 2012-2014). Previsiones que evidencian, por tanto, la falta de una mención específica sobre igualdad de género en el régimen de promoción del personal, advertido que el precepto dispuesto para regular las cuestiones relacionadas con los planes de igualdad no contiene ninguna precisión concreta en ese sentido.

III. Valoración conclusiva

En el apartado introductorio se han expuesto, de manera más o menos esquemática, los objetivos genéricos que están en el origen del análisis efectuado sobre esa muestra de convenios colectivos seleccionados, a efectos de verificar su grado de seguimiento a partir del punto de inflexión que supuso la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la complicidad que otorga la existencia de una cierta perspectiva en el tiempo, de modo que pueda verificarse esa tendencia de continuidad o ruptura, por comparación con los resultados obtenidos en las ediciones pretéritas del Observatorio de Igualdad durante los años 2010, 2011 y 2012.

El panorama que manifiesta dicha confrontación entre objetivos potenciales de los convenios colectivos y su materialización efectiva dentro del tratamiento convencional, no alcanza a desmentir, tampoco en esta ocasión, la existencia de un margen todavía muy amplio de mejora, de modo parecido a como se predicaba respecto de las versiones precedentes. Esto es, ni el transcurso de un mayor período de tiempo desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, ni la profundización de los rigores inherentes a la crisis económica, con consecuencias perjudiciales notables para el conjunto de instituciones laborales, permiten constatar la presencia de avances significativos sobre el estado de situación que reflejan los estudios de años anteriores (2010, 2011 y 2012).

Y ello, a pesar de incluirse entre la relación de convenios analizados algún convenio colectivo referencial en el tratamiento de las materias vinculadas con la igualdad de género, como sucede particularmente con el CC general de la industria química –en concreto, el XVII CC general de la industria química-, toda vez que su desarrollo exhaustivo en las materias que constituyen nuestro

objeto de análisis –acceso al empleo, contratación y promoción en la empresa-, no constituye sin embargo un ejemplo exportable al conjunto de convenios colectivos examinados, como se ha tenido ocasión de contrastar empíricamente.

Así por ejemplo, en materia de acceso al empleo, son frecuentes los convenios colectivos que no contienen ninguna precisión al respecto, de igual modo que, en otras ocasiones, la regulación existente sobre esa cuestión no incluye sin embargo alusión alguna, directa ni indirecta, hacia el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa. De manera que constituye todavía una asignatura pendiente la generalización en el tratamiento del acceso al empleo desde una perspectiva de género.

Por su parte, en relación con la contratación, el resultado que arroja la muestra de convenios colectivos analizada conduce a conclusiones parecidas a las expresadas con ocasión del acceso al empleo. En efecto, resulta bastante común la presencia de convenios colectivos que no contienen ninguna previsión en materia de igualdad por referencia al acto de la contratación, limitándose a regular con precisión aquellas cuestiones vinculadas con el período de prueba, o con el desarrollo de las distintas modalidades contractuales de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento.

Para finalizar, respecto a la promoción en la empresa, el estudio de los convenios colectivos examinados acredita la alternancia entre convenios colectivos que no contienen una mención específica a la igualdad de género dentro del régimen de promoción del personal, frente a otros convenios colectivos que sí recogen previsiones concretas sobre la materia, bien que bajo formulaciones diversas, expresivas de distintos niveles de implicación según el convenio colectivo de que se trate.

La ausencia de un tratamiento generalizado a nivel convencional sensible con la igualdad de género, conclusión que puede predicarse bajo parámetros parecidos sobre las distintas materias analizadas -acceso al empleo, contratación y promoción en la empresa-, no desmiente en cualquier caso la existencia de manifestaciones loables, bien que todavía demasiado residuales, pero que señalan el camino a seguir. Circunstancia ésta que conviene igualmente poner en valor, máxime si semejante reflexión se hace con una cierta retrospectiva en el tiempo, considerando la situación pretérita. En definitiva, el grado de sensibilización alcanzado en el orden legal respecto de la igualdad de género con la Ley Orgánica 3/2007, reflejo de la sensibilidad existente a su vez en el nivel social, habrá de terminar materializándose inexcusablemente también en la negociación colectiva, por mucho que esa progresión se manifieste, en efecto, con un ritmo lento, exasperadamente lento si se considera la importancia de la materia que analizamos.



CAPÍTULO II

Maternidad, paternidad y salud laboral

Juana M^a Serrano García
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCLM

Sumario:

I. Consecuencias laborales de la maternidad más allá del permiso. 1. Tratamiento legal y convencional de la maternidad. **II. La escasa regulación de la paternidad en la negociación colectiva.** **III. La salud laboral desde una perspectiva de género**

I. Consecuencias laborales de la maternidad más allá del permiso

La discriminación que existe entre hombres y mujeres en el marco de las relaciones laborales tanto en el acceso al empleo, como en las condiciones de trabajo –jornadas reducidas, salarios inferiores, etc.- es una realidad en nuestro país desde que la mujer se ha incorporado con cierta normalidad al mercado laboral.

Pero esta discriminación que sufren habitualmente las mujeres con respecto a los hombres se acrecienta con la llegada de la maternidad y, por tanto, de las responsabilidades familiares. La aparición de los hijos exige al padre o a la madre una dedicación importante que habitualmente exige recorres en nuestro tiempo de trabajo.

La maternidad se continúa concibiendo en nuestra sociedad como un problema de las

mujeres, ello pese a que el permiso de maternidad (16 semanas) se ha regulado para ser compartido con el cónyuge, tratando de corresponsabilizar a ambos miembros de la pareja en el cuidado del niño/a, pero esta posibilidad apenas se utiliza como se puede ver en el siguiente cuadro en el que sólo un 1,7% de los hombres en 2012 han compartido el permiso por maternidad. Del conjunto de prestaciones por maternidad gestionadas en el primer semestre de 2012, la mayor parte, 145.430, correspondieron a permisos disfrutados por la madre (-4,2% con respecto al mismo semestre del año anterior), frente a 2.470 (-6,9% con respecto al mismo semestre del año anterior) que fueron solicitados por el padre tras cederle la madre el derecho¹.

La negociación colectiva tendría que reaccionar ante las estadísticas manejadas y abordar la maternidad desde otros frentes, no sólo como una situación que genera un permiso temporal para los cuidados iniciales del hijo recién nacido o adoptado o acogido, sino como una situación que coloca a la trabajadora en una situación distinta respecto al resto de la plantilla.

PRESTACIONES DE MATERNIDAD								
Percibidas por la madre		Percibidas por el padre (1)				Importe (en miles de euros)		
		Prestaciones		%				
2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
318.607	293.704	5.798	5.028	1,8	1,7	1.824.181,51	1.741.730,62	

Fuente: elaboración propia con datos del INE

¹ Para ver más datos se puede revisar la web: <http://www.ugt.es/Mujer/crisalida/00076/Y%20ademas.html>

Según indican las estadísticas, son las mujeres las que siguen asumiendo la atención de los hijos recién nacidos, adoptados o acogidos, pero no sólo el periodo de maternidad sino que son también las que más recurren a fórmulas de reducción del tiempo de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial o la reducción de jornada.

En una sociedad que considera el trabajo remunerado el eje central de la vida de las personas, subordinando a él los demás ámbitos, quien no está plenamente disponible para la empresa tiene pocas posibilidades de desarrollar una actividad profesional plena. El hecho de que sean, casi en exclusiva, las mujeres quienes se encargan de las responsabilidades familiares, las coloca en una situación de desventaja en el mercado laboral, tanto para el acceso como para su promoción en él. De forma que la utilización casi en exclusiva por parte de las mujeres de las llamadas medidas de conciliación, acaban convirtiéndose en el principal obstáculo para su plena participación laboral².

Por tanto, las cargas familiares tienen un impacto diferente sobre hombres y mujeres participantes en el mercado de trabajo³, lo cual es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también, como se muestra en el siguiente cuadro, de la falta de servicios para el cuidado de niños o mayores dependientes, del elevado coste de los servicios o de la falta de medidas legales o convencionales para conciliar trabajo y familia, siendo ésta última, una de las razones más alegadas por las personas que trabajan a tiempo parcial.

Una de las fórmulas que más se utilizaban por encima de las excedencias para conciliar es el trabajo a tiempo parcial y si observamos los datos del siguiente cuadro nos encontramos que en el año 2011 el 96,77% de las mujeres que están a tiempo parcial tienen como objetivo el cuidado de niños o de adultos

enfermos, incapacitados o mayores, apenas encontramos un punto y medio de diferencia con lo que sucedía en 2005 (98,10%) o con el porcentaje de 2007 (98,62%), realmente, nunca ha dejado de ser una actividad de mujeres.

Atendiendo a las cifras del INE podemos decir que incluso en los años 2006 y 2007 (años de bonanza económica) el porcentaje de mujeres que se ocupaban del cuidado de la familia a través de esta modalidad contractual era incluso más elevado, por encima del 98%, es decir, que nunca hemos conseguido en nuestro país cambiar esta tendencia e igualar las exigencias de mujeres y hombres frente a las cargas familiares.

² Informe Fundación 1º de Mayo, "Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o igualdad?", nº 37, mayo, 2011, p. 13.

³ Este estudio se nutre de una investigación recién terminada por mí y publicada en el libro: La igualdad en la crisis del empleo, col. Textos de Intervención, Bomarzo, 2013.

MUJERES A TIEMPO PARCIAL DIFERENCIANDO MOTIVOS							
Años	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Total	75,98	77,20	77,62	80,02	80,44	79,45	78,26
Seguir cursos de enseñanza o formación	58,28	57,84	54,94	60,63	55,41	56,82	55,17
Enfermedad o incapacidad propia	59,64	63,04	56,81	65,63	53,54	55,48	57,38
Cuidado de niños o de mayores enfermos, incapacitados	96,77	97,19	97,70	98,22	98,62	98,75	98,10
Otras obligaciones familiares o personales	92,16	95,22	94,8	96,51	95,68	95,42	96,99
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	73,07	74,99	75,75	78,85	81,01	81,02	78,74
No querer trabajo de jornada completa	84,43	83,33	82,82	83,21	84,40	84,22	81,71
Otros motivos	63,12	64,27	64,54	66,87	67,56	67,26	68,51
No sabe el motivo	68,97	60,87	72,00	79,31	78,95	78,57	61,90

Fuente: Instituto de la Mujer

La principal razón alegada por el mayor número de personas (tanto mujeres como hombres) para trabajar a tiempo parcial o no trabajar, para el cuidado de hijos propios o de la pareja (14 o menos años que viven en el hogar), es el elevado coste de los servicios de cuidado y las escasas medidas legales de conciliación.

La otra fórmula utilizada para atender a las responsabilidades familiares es la reducción de jornada, al menos hasta la entrada en vi-

gor de la última reforma introducida en la Ley 3/2012, donde esta opción ha sufrido modificaciones importantes, en tanto en cuanto, si el convenio o plan de igualdad no dice otra cosa, sólo se podrá hacer una reducción diaria.

Hasta el momento, de igual forma que sucedía con el contrato a tiempo parcial, esta también es una opción a la que recurren fundamentalmente las mujeres.

Personas entre 16 y 64 años según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para el cuidado de hijos y en caso afirmativo, por el tiempo que redujeran el número de horas, según la relación con la actividad. 2010 (%)					
	Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	No lo redujo	No sabe si lo redujo
Varones	2,1	1,1	0,2	95,8	0,8
Ocupados	2,1	1,3	0,2	95,8	0,6
Parados	1,4	0,3	0,2	96,5	1,6
Inactivos	6,3	0,7	1,7	90,5	0,8
Mujeres	21,1	0,9	0,7	77,0	0,4
Ocupados	23,9	1,0	0,8	74,1	0,3
Parados	12,2	0,6	0,6	85,8	0,8
Inactivos	13,0	0,9	0,1	85,3	0,8

Nota: todas ellas verifican tener al menos un hijo menor de 8 años y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Un 2,1% de varones y un 21,1% de mujeres han reducido el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de, al menos, un hijo menor de 8 años. Un 95,8% de varones y un 77,0% de mujeres no han reducido el número de horas trabajadas por el cuidado de hijos.

Los roles de género tradicionales y los estereotipos siguen teniendo una gran influencia en la división de funciones entre mujeres y hombres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, y tienden a perpetuar *el statu quo* de los obstáculos heredados a la hora de alcanzar la igualdad de género y limitar las opciones de empleo y el desarrollo personal de las mujeres en el sector de los servicios, impidiéndoles realizar su pleno potencial como personas y como agentes económicos.

1. Tratamiento legal y convencional de la maternidad.

La negociación colectiva de la misma forma que el Estatuto de los Trabajadores tiene una visión miope de la maternidad, sólo la aborda como una situación coyuntural y pasajera -16 semanas- en la que un trabajador -hombre o mujer- con el nacimiento de un hijo/a, su adopción o acogimiento requieren un periodo de tiempo para atenderle en sus primeros cuidados.

La ley regula la maternidad como una situación temporal durante la cual la madre o el padre trabajador tiene derecho a una suspensión de su contrato de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas, como mínimo, sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de estas seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el

periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Cuidado porque esta cláusula se modificó recientemente y todavía encontramos convenios que no la recogen así, sino que imposibilitan al padre cogerse parte del permiso si la madre se encontrara en situación de incapacidad en el momento del disfrute por parte del padre. Este periodo se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a excepción de las seis semanas posteriores al parto que se disfrutarán a tiempo completo.

En torno a este derecho el Estatuto de los Trabajadores contiene otras reglas especiales para supuestos específicos: Primero, si fallece la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Segundo, en el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Tercero, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, conforme a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Cuarto, en el caso de parto prematuro o que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Ello sin perjuicio de que la madre siga disfrutando las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria.

Quinto, en los casos de prematuros con falta de peso, y aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

La regla general en los casos de adopción y acogimiento es que se suspenderá el contrato durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. Si ambos adoptantes o acogedores trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este periodo se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, si ambos progenitores trabajan el periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de la suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores en suspensión se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Finalmente, nos referiremos a lo dispuesto en materia de seguridad social (art 133 y ss. LGSS y RD 295/2009) que regula la prestación económica de la Seguridad Social por maternidad, reconociendo que durante el periodo de suspensión por dicha causa, y siempre que se cumplan determinados requisitos, consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

En el caso de que se trate del supuesto especial de trabajadoras menores de 21 años, la prestación será equivalente al 100% del IPREM, salvo que la base reguladora sea menor en cuyo caso se estará a ella.

Hasta aquí sólo nos hemos referido a la normativa legal y hemos comprobado que no se configura como un permiso exclusivamente femenino, sin embargo, las estadísticas nos han demostrado que en la práctica es así (sólo 1,7% de hombres disfrutan este permiso de maternidad). Se trataría de que la norma convencional adoptara medidas reales para que hombres y mujeres repartieran este permiso efectivamente.

Los convenios colectivos analizados han optado, ya sea, por no decir nada sobre esta materia (CC de yesos, escayolas, cales y prefabricados) ya sea, por copiar la normativa legal (VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, CC de Supermercados DIA), cumpliendo más una función pedagógica que reguladora.

Otros recogen la situación de maternidad de forma parcial, como el CC de Colegios Mayores Universitarios que ha transcrito una parte del art. 48.4 ET y al final ha introducido una cláusula para aclarar que “en lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente”.

Pero, la ausencia de regulación convencional sobre esta materia o las remisiones parciales o totales a los preceptos legales no benefician ni perjudican a las trabajadoras, las que sí lo hacen son las que no incluyen en su clausulado las últimas reformas introducidas por la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), como sucede con el II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, que aun haciendo referencia a la Ley de Conciliación de la Vida laboral y familiar y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, declara que la opción del padre a disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, queda sometida a que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Esta última especificación de la cláusula convencional viene a impedir que el padre disfrute el permiso de maternidad cuando la madre sufra algún problema de salud, cuando ya ha quedado claro, tras la última reforma laboral, que el disfrute por el padre de parte del per-

miso por maternidad no puede estar condicionado a la salud de la madre sino que deberá hacerlo en cualquier caso. Expresamente, el art.48.4 pár. 2º ET dice: “El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal”. Con la reforma ya incorporada encontramos la mayoría de los convenios, un ejemplo es el CC de la Industria Química.

La negociación colectiva introduce pocas novedades en relación con la maternidad y algunas de las que se incluyen nos resultan sospechosas. Por ejemplo, la cláusula del CC de Supermercados DIA o la del CC de Radiodifusión que reconoce que “las trabajadoras embarazadas podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras”.

Esta cláusula es inusual en la negociación colectiva porque si una trabajadora embarazada no pudiera prestar sus servicios con normalidad, lo que habitualmente se regula es su cambio de puesto de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. Así pues, el hecho de que se introduzca este *permiso no retribuido* puede ser beneficioso siempre que la trabajadora no se vea coaccionada a su utilización porque la empresa no la cambie de puesto de trabajo y sienta que puede sufrir represalias por parte de ésta si se acoge a una baja por riesgo durante el embarazo. En definitiva, vemos en ese permiso una “tapadera” de las situaciones de riesgo por embarazo, lo que perjudicará claramente a la trabajadora.

También hay que llamar la atención en relación a la regulación “ilegal” que el CC de Supermercados DIA o el CC de Empresas de Bingo prevén para atender al “neonato”. En estos convenios se establece que cuando el neonato, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto o por producirse un nacimiento prematuro, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con derecho a remuneración o a reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con disminución proporcional de salario.

Pero esta cláusula incumple la normativa legal (art. 48.4 ET) que reconoce que en los casos de nacimiento de niños prematuros con falta de peso, y aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación del permiso por maternidad ha sido omitida por la norma convencional que incumpliendo la norma legal reconoce el derecho a un permiso no retribuido.

II. La escasa regulación de la paternidad en la negociación colectiva

En primer lugar recordemos la regulación legal de este permiso. En nuestro ordenamiento, la LOI determinó un permiso de paternidad en los supuestos de nacimiento, adopción o acogida de 13 días de duración,

ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo (art. 48 bis ET).

En los casos de adopción o acogimiento corresponde a los padres elegir cuál de los dos disfrutará de este derecho, si bien cuando el permiso por maternidad del art. 48.4 LET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por paternidad únicamente podrá ser disfrutado por el otro. Este permiso tiene una prestación económica de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora. La norma ofrece la posibilidad de que el reparto de las cuatro semanas se pueda llevar a cabo en cómputos del 50% de la jornada laboral de conformidad con el empresario.

El ejercicio del derecho no precisa de solicitud a la empresa, sino de mera comunicación con la antelación que se prevea reglamentariamente o, en su caso, en los convenios colectivos. No obstante, no todos los trabajadores hacen uso de este derecho, sólo hay que revisar las estadísticas para comprobar el descenso de prestaciones de paternidad que se ha producido entre 2011 y 2012.

Las prestaciones por paternidad han sido menores en casi un 5 %, pues la tasa de maternidad/paternidad ha descendido con respecto al año anterior. Los permisos de paternidad tramitados en los seis primeros meses de 2012 fueron inferiores a los 128.000, es decir, cerca del 83 % de los hombres que fueron

PRESTACIONES DE PATERNIDAD				
	Prestaciones		Importe (en miles de euros)	
	2011	2012	2011	2012
Total	269.715	245.867	225.273,97	208.725,48

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

padres solicitaron el permiso de paternidad, lo que supone un descenso del 2 % con relación al mismo periodo del año anterior, todo ello según datos del INE.

Tras la descripción de la legalidad y de la realidad estadística se trata de repasar la regulación convencional en torno a esta materia.

Por parte de la negociación colectiva nos encontramos que la gran mayoría de los convenios colectivos no abordan esta situación (CC de yesos, escayolas, cales y prefabricados, CC Empresas de Bingo, CC sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, CC Colegios Mayores Universitarios, Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos, CC de Reforma Juvenil y Protección de Menores), otros nos remiten al art. 48 ET (CC de Tránsito Aéreo de Mercado Liberalizado, CC de Supermercados Día o CC de Derivados del Cemento) y otros copian el texto legal (VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, CC de Radiodifusión, CC de la Industria Química y CC de Supermercados DIA).

A la vista del clausulado convencional revisado hay que hablar del escaso interés que despierta este permiso entre los sujetos negociadores. No sucede lo mismo en los planes de igualdad⁴ que suelen detenerse más en esta figura, sobre todo para fomentar el ejercicio de ese derecho por parte de los hombres con el fin claro de fomentar la corresponsabilidad.

III. La salud laboral desde una perspectiva de género

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, garantiza, por un lado, la salud de la trabajadora embarazada o

lactante en el marco del contrato de trabajo, y que el embarazo, el parto o la lactancia no sean motivos de diferenciación discriminatoria perjudicial para las mujeres trabajadoras que se encontrasen en este estado.

La norma comunitaria requiere la evaluación de los riesgos que el trabajo en ciertos ambientes o con ciertos medios pueden suponer para la mujer embarazada, para la salud del feto o del hijo nacido (durante el periodo de lactancia) o para ambos. Dicha evaluación deberá realizarse por los empresarios, que deberán determinar los riesgos que puedan traer aparejados para las mujeres protegidas y las medidas que hayan de tomarse para paliar o neutralizar sus consecuencias (art. 4), tras esta evaluación surge una triple obligación alternativa para el empresario: adaptar las condiciones de trabajo o de tiempo de trabajo de forma provisional para evitar la exposición al riesgo de la trabajadora; si no resultara “técnica y/u objetivamente posible” la adaptación, “o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados”, el empresario deberá garantizar el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora afectada; y, si no son posibles ninguna de las alternativas anteriores, “la trabajadora afectada estará dispensada del trabajo” (art. 5).

A fin de tutelar la salud de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz el art. 7 de la Directiva, establece la prohibición de trabajo nocturno “durante el embarazo o durante un periodo consecutivo al parto”, que podrá establecerse en cada país, a la vista de un certificado médico que acredite la necesidad de que no se realice ese trabajo por la trabaja-

4_ El PI de Primark Tiendas se ofrece añadir a los trece días de paternidad un permiso de trabajo no retribuido de una semana para cuidar del menor o el PI de SABECO (Simply) amplía en cuatro días el permiso de paternidad si el trabajador disfruta de cuatro semanas de las previstas por maternidad o a cinco días si el trabajador ha disfrutado, al menos, de dos semanas de maternidad (PI Grupo VIPS): J.M. SERRANO GARCÍA, La igualdad en la crisis del empleo, Bomarzo, Col. Textos de Intervención, Albacete, 2013.

dora embarazada. Esta solución se articula a través de varias obligaciones alternativas del empleador en términos ya conocidos: traslado a un trabajo diurno, o dispensa de trabajo de la trabajadora afectada “cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados”.

Se trata de una medida protectora altamente motivada —no basta con la sola acreditación del embarazo o el parto reciente sino que es precisa además la acreditación de que el trabajo nocturno es inconveniente para la trabajadora protegida en cada caso—, porque se tratan de evitar las dificultades que estas normas generaban en el empleo de las mujeres, teniendo en consideración la tendencia a eliminar la legislación protectora que se justifique por sí misma.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) recoge las medidas encaminadas a conseguir que el trabajador e disfrute, efectivamente, de una adecuada salud integral. Junto a la obligación del empresario de proteger a sus trabajadores contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos (art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL), también se introduce la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o la monotonía de trabajo...-art. 4.7 d) de la LPRL-).

En concreto, a la protección de la mujer embarazada dedica su art. 26, que protege, por una parte, la salud de la mujer en su condición de embarazada, en cuanto que el hecho

biológico del embarazo implica una mayor vulnerabilidad frente a accidentes o enfermedades en el trabajo, y, por otro, el feto, el *nasciturus* en su desarrollo intrauterino. También protege la salud del recién nacido y de la madre durante el período de lactancia en las condiciones de trabajo que pueden afectarles (art. 26.4).

El artículo 26 LPRL ya impone al empresario un conjunto de obligaciones que se concretan a través de un conjunto de previsiones específicas y que suponen el alejamiento de la trabajadora del ambiente o de la sustancia que puede resultar perjudicial para su seguridad o su salud.

Algunos convenios se limitan a transcribir literalmente el artículo 26 LPRL (CC de Tránsito Aéreo de Mercado liberalizado, CC de Empresas de Bingo) o a remitirse a la regulación legal. No obstante, también hemos encontrado alguna ilegalidad como reducir el campo de protección que ofrece el citado art. 26. El CC de Supermercados DIA prevé que “la mujer embarazada, tendrá derecho por prescripción o certificación facultativa al cambio de puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, materias primas, etc. puedan producir abortos o deformaciones”. La limitación del cambio de puesto de trabajo a la presencia de daños tan concretos como —peligro de aborto o deformaciones— limita la protección de las trabajadoras.

Sería interesante que las empresas elaboraran en relación con la protección de la maternidad un protocolo de actuación para la protección efectiva en la empresa de la situación de maternidad y de la lactancia, como se requiere en el CC de Tránsito Aéreo de Mercado liberalizado, pero no es una exigencia habitual.

Los convenios colectivos, en línea con lo que venía sucediendo, apenas se pronuncian res-

pecto a esta materia aunque podrían tener un papel más activo: identificar las medidas a adoptar en caso de riesgo, más allá del cambio de puesto de trabajo, en ellos se podría definir dónde se pueden producir los cambios, exigir la consulta a los representantes legales de los trabajadores, determinar a qué departamentos se le podría destinar y en qué condiciones de trabajo; también podrían delimitar los trabajos con mayor riesgo y los agentes o condiciones de trabajo que pueden generar aquél (en el CC de reforma Juvenil y protección de Menores se señala que el empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos).

En este sentido el CC de reforma juvenil y protección de menores advierte que deberá llevarse a cabo una evaluación de los riesgos de la empresa que deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

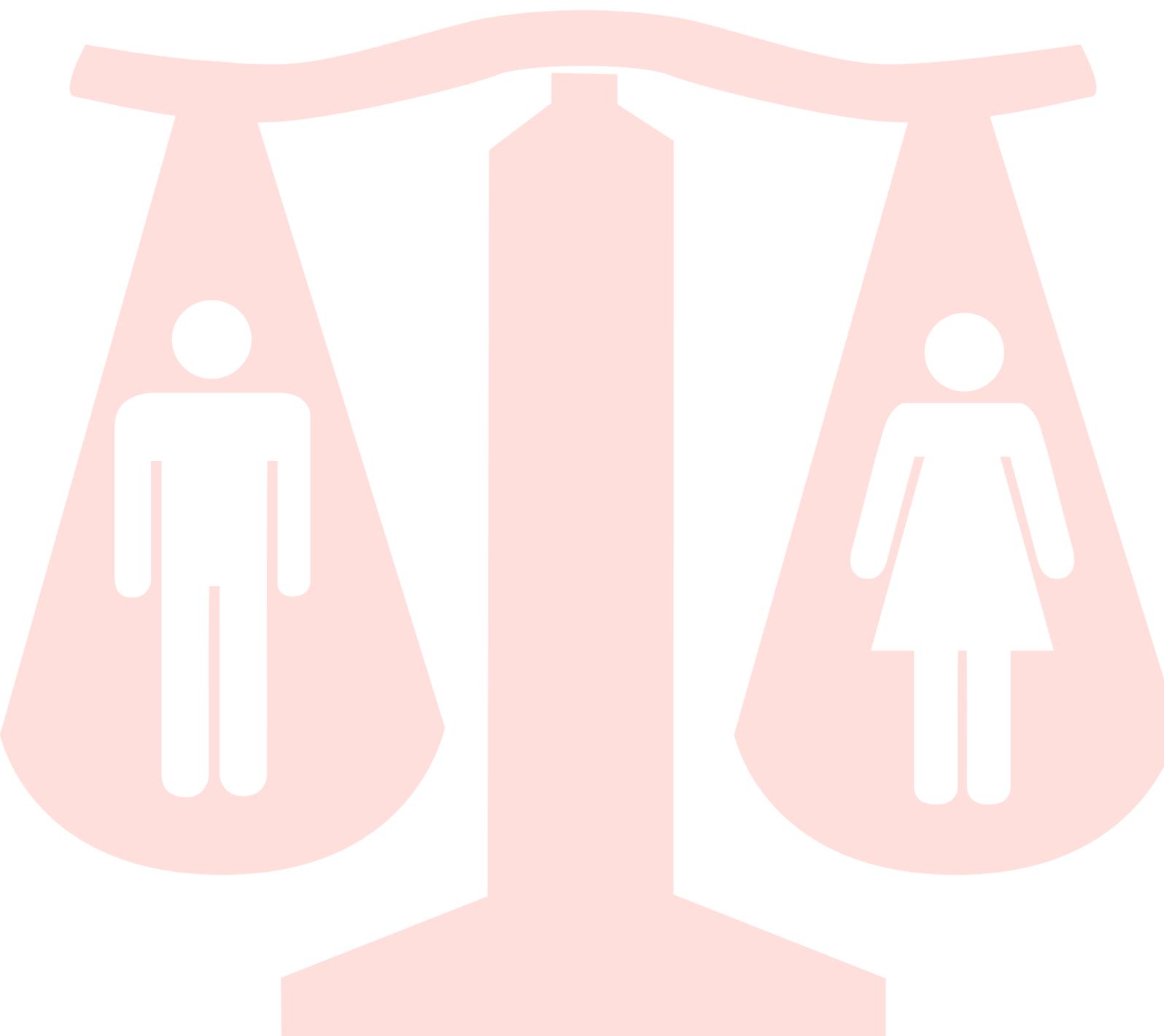
Sería interesante que se hiciera referencia a las materias o los elementos que pueden resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o se enume-

ran los elementos, sustancias, condiciones de trabajo, etc., que debería tener en cuenta el empresario al evaluar el puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada. Lo más interesante encontrado al respecto es el CC de atención a personas dependientes que requiere al empresario/a que determine, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

En general, el tratamiento de la salud sigue sin tener perspectiva de género en los convenios colectivos. Las conclusiones son similares a las de otros estudios anteriores. Es cierto que todos los convenios contienen un capítulo expreso referido a “salud laboral” aunque son escasos los que perciben este tema de forma adecuada atendiendo a la perspectiva de género.

Las únicas ocasiones en las que la salud laboral se percibe atendiendo al sexo del trabajador están relacionadas con la situación de embarazo o de lactancia de la trabajadora.

La mayoría de los convenios revisados se limitan a hacer remisiones expresas al art. 26 LPRL o a transcribirlo literalmente. Lo realmente interesante sería que el propio convenio de empresa delimitara de antemano qué puestos de trabajo pueden conllevar riesgos y cuales no sin necesidad de que tengan que hacerse evaluaciones en el momento en que se conoce el embarazo.





CAPÍTULO III

La clasificación profesional y la retribución salarial

Juana M^a Serrano García
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCLM

Sumario:

I. Clasificación profesional. 1. Datos estadísticos generales sobre la posición de las mujeres en la escala profesional. 2. Características de la clasificación profesional en la negociación colectiva. 2.1. ¿Qué puede hacer la negociación colectiva por garantizar el equilibrio profesional de la plantilla? **II. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo.** 1. Datos estadísticos sobre salarios. 2. Las fórmulas de cálculo salarial existentes en la negociación colectiva pueden contribuir a garantizar la igualdad. 2.1. ¿Qué pueden hacer los convenios colectivos para eliminar la brecha salarial?

I. Clasificación profesional

Los niveles de formación de hombres y mujeres son similares, sin embargo, las mujeres siguen ocupando principalmente los puestos de trabajo en los grupos profesionales o categorías inferiores, es decir, sufren la denominada segregación vertical.

Las mujeres son las más formadas en los niveles de educación superior. Atendiendo las cifras del INE nos encontramos que en España en el año 2012, el número de mujeres graduadas en educación superior era un 37,1% superior al número de hombres graduados (137,1 mujeres por cada 100 hombres). Esta cifra era del 40,3% en el año 2007.

El informe de la Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre las “Condiciones de la mujer en el sector servicios” de 18 de Julio 2012, reconoce que el 60 % de los licenciados universitarios son mujeres, sin embargo, la representación femenina en los cargos decisorios en la esfera económica, sobre todo, en los más altos, es desproporcionadamente baja, en tanto que solo uno de cada siete miembros de los consejos de administración de las empresas europeas más importantes, es mujer (13,7 %) en 2011. Ello supone una ligera mejora respecto a lo que sucedió en 2010 en el que las mujeres ocupaban el 11,8 % de esos consejos. Sin embargo, a este ritmo

llevaría más de 40 años alcanzar un equilibrio significativo entre hombres y mujeres. Ante estos datos la Comisión instó en marzo de 2011 a las empresas que cotizan en bolsa, a suscribir un compromiso voluntario para aumentar el número de mujeres en los consejos de administración hasta el 30% en 2015 y el 40% en 2020, pero trascurrido un año solo 24 empresas lo han suscrito.

1. Datos estadísticos generales sobre la posición de las mujeres en la escala profesional.

El elevado nivel de formación del que disfrutaban las mujeres no se corresponde con el lugar que ocupan en el sistema de clasificación profesional. Las estadísticas apuntan a la existencia de una diferencia significativa en el tipo de puestos y niveles de jerarquía que mujeres y hombres ocupan dentro de las organizaciones.

A partir de los datos expuestos observamos que los puestos de dirección de la pequeña empresa están mayoritariamente ocupados por hombres (9 %) frente a un 4,5 % de mujeres, es decir, la representación femenina es la mitad. Si comparamos los encargados o jefes de taller o de departamento seguimos encontrando también un porcentaje de hombres (8,1%) superior al de las mujeres (4,6%), mientras que cuando nos referimos al porcentaje de “empleados” encontramos un 63,4% de hombres frente a un 77,6% de mujeres.

La segregación vertical tiene muchas causas, tales como, las dificultades de conciliación de los altos cargos a los que se les exige mayor disponibilidad; la subjetividad de los procedimientos de promoción profesional y la propia cultura empresarial que sigue vinculando este tipo de puestos al género masculino.

No obstante, atendiendo a las estadísticas, observamos que en los últimos cinco años las mujeres han reducido esta diferencia en la clasificación profesional, está aumentando su

OCUPADOS POR TIPO DE PUESTO LABORAL (% RESPECTO DEL TOTAL DE CADA SEXO)				
	2011		2010	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRES	MUJERES
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,4	77,5	63,6	77,7
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,1	4,6	8,5	4,6
Mando intermedio	6,4	4,8	6,5	4,7
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	9,0	4,5	8,8	4,4
Director de empresa grande o media	1,1	0,5	1,1	0,3
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11,6	7,7	11,3	8,2
No sabe	0,3	0,2	0,2	0,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

participación en los cursos de formación continua, a la vez que se ha incrementado el número de mujeres con formación universitaria, sin que ello haya eliminado la discriminación en el acceso a puestos de categorías superiores, es decir, no se ha erradicado la segregación vertical que éstas sufren en el mercado de trabajo.

Las exigencias de la LOI a este respecto no han conseguido erradicar plenamente estas desigualdades, ello sin menospreciar los avances producidos.

2. Características de la clasificación profesional en la negociación colectiva

En todos los convenios revisados está generalizado un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales (CC de Bingo, CC Supermercados DIA, CC sectorial de limpieza de edificios y locales, CC Colegios mayores universitarios), incluyéndose en cada uno de

ellos las categorías profesionales existentes.

Con este sistema se pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones dentro del grupo profesional al que pertenecen.

Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo. En general, en todos los convenios encontramos una descripción de las competencias bastante objetiva, en la medida que no parecen descritas para los de uno u otro sexo, es decir, no observamos discriminaciones indirectas.

Ya no es habitual encontrar las categorías o puestos de trabajo incluidas en los grupos redactadas en masculino, pero aún encontramos convenios que sí lo hacen. El CC de DIA para el “grupo profesional II” “técnicos y gestores de equipo” hace referencia a “técnicos”, “promotor de franquicia” y “promotor de expansión” sin utilizar el género femenino. Lo mismo le sucede en el grupo III de “especialistas” en el que incluye al “técnico de mantenimiento”.

El mismo error de utilizar el masculino genérico comete el convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos⁵ o el CC de yesos, escayolas, cales y prefabricados⁶.

2.1. ¿Qué puede hacer la negociación colectiva por garantizar el equilibrio profesional de la plantilla?

El sistema de clasificación profesional puede ser discriminatorio por varias razones, ya sea, porque se establezcan salarios distintos para categorías diferentes ocupadas por hombres o por mujeres, sin que el contenido del trabajo realizado por unos y otros difiera sustancialmente pero infravalorando las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres, reconociendo complementos de peligrosidad, penosidad, prolongación de la jornada, disposición horaria, etc., que principalmente son disfrutados por hombres; ya sea, porque surjan barreras en la promoción interna, casi siempre, de carácter invisible, que eviten la promoción profesional de la mujer e impidan su acceso a categorías profesionales superiores y, por tanto, a salarios más elevados.

La mayoría de las desigualdades en esta materia están en el propio procedimiento de promoción, que no suele atenerse a criterios objetivos sino subjetivos, favoreciendo a los trabajadores ocupados en las categorías inferiores, de forma que, cuando la plantilla está muy masculinizada, los que alcanzan los

altos cargos continúan siendo hombres. En esta línea, el CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos establece que los “encargados de sección” se seleccionarán mediante concurso entre los que constituyan el grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios varios.

Por no hablar de la arbitrariedad que suele predominar en estos procesos, como el previsto en convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos⁵, que prevé que el ascenso a “director de fabricación” y “encargado general”, será de libre designación de la Empresa. También la vacante que se produzca en la categoría de “jefe de administración” será cubierta libremente por la empresa.

La promoción profesional es una institución clave en la eliminación de la segregación vertical sufrida por las mujeres, por ello, los convenios deberían buscar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres reformando sus procedimientos de promoción que deberían ser: 1) públicos, en tablones de anuncios, de forma que todo el personal, sea cual sea su categoría, tenga conocimiento de las promociones previstas;

⁵ Grupo 1: Directores de Personal: Director de Personal de Empresa. Director de Personal de Centro de Trabajo. Director de Compras. Director de Fabricación. Encargado general. Encargado de sección. El mismo error vuelve a cometerse con el grupo 2: “Personal Administrativo y de Mecanización.” -jefe de administración, jefe de sección administrativa, programador, operador de sistemas y aplicaciones, operador de aplicaciones, operador informático. También el grupo 3: Director de ventas nacional y/o extranjero. Jefe de ventas. Jefe de zona. Delegado de ventas. Vendedor. Vendedor-Merchandising. Promotor de ventas. En definitiva todas las categorías profesionales descritas para cada grupo profesional han sido nombradas en masculino, olvidando el femenino o los términos neutros.

⁶ Grupo 1: Director administración. Director financiero. Director comercial. Director marketing. Director RR.HH. En la descripción de puestos del grupo 2 habla de: Jefe administración. Jefe comercial. Jefe compras. Jefe personal. Lo mismo sucede en el grupo 3, en el 4, 5 y 7.

2) objetivos, que se elimine la promoción por libre designación, donde las mujeres encuentran grandes obstáculos para promocionar, debido tanto a aspectos culturales y sociales, como a otros criterios subjetivos en los que priman otros factores, que nada tienen que ver con la capacidad, ligados coyunturalmente a la mujer, y que impiden la igualdad de trato y de oportunidad frente a la promoción;

3) personal, es decir que tengan en cuenta las posibilidades de desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización, para ello algunos planes incluyen fórmulas de seguimiento de la carrera profesional (PI de DIA);

4) colectivo, es decir, controlado por los representantes legales de los trabajadores;

5) motivado, que se razone el rechazo de las promociones femeninas por sí en algún caso se detectaran razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación;

6) anticipado, para que los interesados tengan tiempo de realizar los cursos oportunos y prepararse las pruebas.

La objetividad suele introducirse a través de exámenes, pero no se quedan ahí y acaban incluyendo otros aspectos a valorar como los méritos (criterio subjetivo) o la antigüedad (que casi siempre suele jugar en contra de las mujeres que se han incorporado más tarde al mercado de trabajo). Por ejemplo, el CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos prevé que las vacantes que se produzcan en la categoría de “jefes de sección” se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto, y atendiendo, asimismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de “oficiales de primera”. El mismo procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de “oficial de primera” y “oficial de segunda”, que se proveerán, respectivamente, con los aspirantes que en cada caso habrán de ser “auxiliares” y “oficiales de segunda”.

Otras veces, la imposibilidad de acceder a cargos está relacionada con las dificultades de conciliación, que se hacen mayores cuanto más elevada es la categoría, en los niveles superiores muchos convenios exigen tener “disponibilidad total” lo cual reduce automáticamente el número de candidatas interesadas por el puesto.

Si la objetividad en el procedimiento de promoción se acompaña de acciones positivas, de forma que a igualdad de condiciones para la cobertura de un puesto de las categorías más elevadas se debe optar por el sexo menos representado, pronto se conseguirá la igualdad real en el esta materia en el marco de esa empresa. Esta era una medida habitual antes de que empezaran a elaborarse planes de igualdad, ahora no la encontramos en los convenios, sí en numerosos planes⁷.

Ningún convenio exige que la empresa fomente la promoción de mujeres a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas.

II. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo

Es cierto que las mujeres han experimentado mejoras notables en el mercado de trabajo, fundamentalmente, han incrementado sus niveles de actividad y empleo. Aun así, la igualdad retributiva, entendida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente en España y en la Unión Europea. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible y preocupante por su magnitud, su persistencia y por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como, por la complejidad de determinación de su causa y la búsqueda de soluciones.

⁷ J.M. SERRANO GARCÍA, La igualdad en la crisis del empleo, Colecc. Textos de Intervención, Bomarzo, Albacete, 2013.

Las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres son complejas, múltiples y suelen estar interconectadas, superando con creces la mera cuestión de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Entre ellas están la propia discriminación directa o indirecta que sufren las mujeres, además de factores sociales y económicos como: la infravaloración del trabajo de la mujer dirigida a profesiones típicamente femeninas (segregación horizontal) que están peor remuneradas⁸, las tradiciones y estereotipos que llevan la feminización de las cargas familiares, la orientación escolar, las dificultades de promoción profesional (segregación vertical), etc.

1. Datos estadísticos sobre salarios

Una de las discriminaciones históricas sufridas por la mujer es el salario, que continuará existiendo mientras que las variaciones en la retribución no obedezcan a diferencias de productividad o rendimiento.

Las estadísticas nos demuestran que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, es decir, la brecha salarial, no ha dejado de existir. En el año 2010, el salario anual más fre-

cuenta en las mujeres fue de 12.540,3 euros/ anuales, mientras el salario más frecuente en los varones fue de 16.505,3 euros. Pero podemos comprobar cualquiera de los tipos de salario de la tabla para ver que la brecha salarial no desaparece.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba el 87,6% del salario del varón. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 92,4%, es la modalidad contractual en la que menor diferencia existe entre ambos.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres en el año 2010 (10,7 euros) alcanzando el 89,6% del salario por hora de los varones (11,9 euros), si consideramos la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior se reduce al 81,7%.

Ahora bien, según datos del INE, la brecha de género en los salarios por hora se incrementa con la edad, pasando de un valor de 4,8 en el tramo de los trabajadores menores de 25 años

SALARIO ANUAL MEDIO, MEDIANO, MODAL, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL. 2010			
	Mujeres	Varones	% Mujer/Hombre
Salario a tiempo completo	23.932,0	27.335,2	87,6
Salario medio bruto	19.735,2	25.479,7	77,5
Salario mediano	16.536,1	21.207,0	78,0
Salario más frecuente	12.540,3	16.505,3	76,0
Salario a tiempo parcial	10.133,2	10.960,9	92,4

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial

⁸ Informe “sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor de 10 de mayo de 2012 elaborado por la Comisión parlamentaria de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.

en el año 2010, hasta un valor de 23,7 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años.

Pese a los datos ofrecidos, los convenios colectivos revisados no se adentran en esta materia.

2. Las fórmulas de cálculo salarial existentes en la negociación colectiva pueden contribuir a garantizar la igualdad

En los convenios colectivos analizados los salarios se fijan a partir del salario base de grupo profesional más los complementos. No obstante, este no es el único sistema de retribución que encontramos, a veces, no se identifican complementos, sino salario base por grupo profesional. El II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores determina los salarios por categoría, eliminando la discrecionalidad que puede existir en la concesión de complementos y las diferencias salariales, muchas veces injustificadas, entre trabajadores con la misma función.

Los complementos suelen asignarse atendiendo a situaciones objetivas: antigüedad, nocturnidad, trabajo en caja, trabajo en cámaras frigoríficas (CC de Supermercados Día), pero, otras veces, atienden a razones más subjetivas y su asignación es decidida por el empresario, por ejemplo, el complemento de responsabilidad y disponibilidad (CC del sector radiodifusión comercial sonora).

Otros complementos no son sospechosos de subjetividad porque lo percibirán aquellos que efectivamente realicen el trabajo en esas condiciones, como el plus de disponibilidad⁹ (VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal) o el plus de o el plus de prolongación de jornada del (CC de empresas de Bingo), pero el contenido de ese complemento cierra su ámbito subjetivo a un número importante de personas con responsabilidades familiares.

Una vez que se haya garantizado la objetividad de las condiciones laborales que dan lugar al complemento, lo que a su vez clarifica quienes son los beneficiarios, es importante que se garantice la objetividad de las cuantías, de forma que no se sobrevaloren unas aptitudes más que otras sólo porque sean más propias de hombres que de mujeres.

Una fórmula interesante para garantizar esa objetividad en la cuantía del complemento puede ser la estipulación de una cantidad fija independientemente del grupo profesional al que corresponda el trabajador beneficiario. Por ejemplo, el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, establece que los complementos de antigüedad, festivos y domingos y disponibilidad se pagarán por igual a todos los trabajadores, independientemente del grupo y puesto de trabajo que desarrollen; o el CC de Empresas del Bingo prevé un complemento de nocturnidad de 81,12 euros mensuales, siendo indiferente el grupo profesional en el que preste servicios.

Ahora bien, en general, los complementos no se pagan con cantidades fijas suele ser una cantidad variable en atención al salario que percibe el trabajador, por ejemplo, el CC del sector de radiodifusión comercial sonora establece un complemento individual de responsabilidad y disponibilidad que se abonará de manera individual y que será del 10 % al valor del salario/hora, no pudiendo ser inferior al 10 % del salario base medio de grupo profesional.

9_ “Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica”.

2.1. Qué pueden hacer los convenios colectivos para eliminar la brecha salarial

En general, hay que decir que los convenios parecen transparentes en relación con la composición y las estructuras salariales, pero la “brecha salarial” sigue existiendo porque las causas, ya hemos visto, que son muy variadas. Precisamente, ante esta realidad la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género apuntan una serie de medidas que contribuirían a eliminar o, al menos, reducir esa brecha salarial.

Por un lado, se proponen medidas que afecten directamente a la forma de evaluación del trabajo. A estos efectos esta Comisión considera importante que esta evaluación se realice partiendo de la idea de que el valor del trabajo debe basarse en las cualificaciones, las aptitudes interpersonales y la responsabilidad, poniendo de relieve la calidad del trabajo, evitando cualquier enfoque estereotipado desfavorable para las mujeres, como, por ejemplo, hacer hincapié en la fuerza física, en lugar de en las aptitudes interpersonales, o en que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos humanos tienen un menor valor que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos materiales o financieros.

Una evaluación profesional no sexista debe basarse en nuevos sistemas de clasificación y organización del personal y del trabajo, así como, en la experiencia profesional y la productividad, valorados principalmente desde un punto de vista cualitativo, atendiendo, por ejemplo, a la educación y otras cualificaciones, los requisitos físicos y mentales y la responsabilidad en materia de recursos humanos y materiales, a partir de los que se recabarán datos y se establecerán cuadros de evaluación que permitan determinar las retribuciones, teniendo debidamente en cuenta el principio de comparabilidad.

En la mayoría de los convenios analizados encuentro que los salarios de los diferentes grupos profesionales valoran datos objetivos:

Conocimientos: formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y de experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa: factor que tiene en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

Autonomía: valora el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado: a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral. c) Condiciones de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

Responsabilidad: tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Mando: sería el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Pero además de realizar esa evaluación profesional de carácter no sexista y una cuantificación de los salarios basados en criterios objetivos los sujetos negociadores pueden tomar otras medidas complementarias que tienen como finalidad acabar con la discriminación salarial entre hombres y mujeres, tales como:

–Analizar qué puestos de la empresa son ocupados por mujeres y cuáles son ocupados por hombres.

–Estudiar si las categorías en las que hay más presencia femenina realizan funciones en las que se requieran habilidades o conocimientos similares a otras más masculinizadas, para ver si siendo categorías similares disfrutaran también de salarios iguales.

–Revisar si los puestos donde predominan las mujeres están peor clasificados que aquellos donde lo hacen los hombres, siempre que sean similares en cuanto a responsabilidad.

–Comprobar en qué casos el trabajador o la trabajadora de la empresa percibe complementos y averiguar sus orígenes, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de Igualdad (PI del Grupo Champion). Se trata de demostrar que no se desvalorizan capacidades que habitualmente se ejercitan en puestos feminizados.

–Analizar si los incentivos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por otras razones que tienen como fin indirecto incrementar el salario de los hombres.

Para finalizar, hay que llamar la atención sobre otro hecho que provoca la brecha salarial como es la segregación vertical, para ello se deberían tratar de eliminar otras barreras vinculadas con la posición de las mujeres en el sistema de clasificación profesional a las que nos hemos referido con anterioridad. La citada Comisión propone aumentar la empleabilidad femenina, especialmente en puestos de dirección y a este fin, será importante incluir medidas en favor de la promoción y el desarrollo profesional en unas condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres.



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. Continuidad y crisis de la conciliación a la luz de la reforma de 2012. II. Medidas de conciliación tradicionales. III. Medidas de conciliación vinculadas a la organización temporal y espacial de trabajo. IV. Bibliografía citada

I. Continuidad y crisis de la conciliación a la luz de la reforma de 2012

Indudablemente, el enfoque elegido para analizar la muestra de convenios colectivos sigue en principio la orientación marcada en los informes anteriores, al partir de la convicción de que la noción de la conciliación debe identificar un concepto amplio o abierto, que no puede quedar integrado exclusivamente por la dimensión tradicional, compuesta por todo el conjunto de permisos, derechos de reducción de jornada y excedencias que identifica su alcance con las alternativas que se le dan al trabajador para prestar sus servicios un menor número de horas. Desde el informe inicial, partimos de una noción que integra también en su seno una dimensión nueva y, a nuestro entender, más adecuada que pone su centro de atención en la ordenación del tiempo de trabajo, o en menor grado, en la organización espacial de trabajo, condiciones que colaboran decisivamente a lograr que los trabajadores armonicen mejor su vida profesional y familiar.

Resulta claro que la primera dimensión de la conciliación está presente en la totalidad de los convenios colectivos que integran la muestra, habiéndose instalado definitivamente dentro de los contenidos de la negociación de los convenios, un capítulo que con distintas denominaciones y de forma conjunta o separada, incide en la visión clásica o tradicional de los derechos de conciliación. De esta forma, se puede encontrar en la muestra denominaciones de este tenor: “Permisos, licencia y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar” [Cap. VIII CC Estatal de personas dependientes], o “Licencias, protección a la vida familiar y excedencias [Cap. VIII CC

Supermercados DÍA, igualmente, Cap. VII CC. Radiodifusión] o, de forma más sistemática, “Jornada, vacaciones, permisos, jubilaciones, maternidad” [Cap. VI. Colegios mayores universitarios]. Por el contrario, la localización de cláusulas convencionales que tengan en cuenta la conciliación, cuando se trata de reglamentar el régimen del tiempo de trabajo o condiciones de trabajo relacionadas con el lugar de trabajo –movilidad geográfica, teletrabajo etc.–, resultan mucho más difíciles de seleccionar, pudiendo advertirse desde un principio que su selección ha de constatarse como excepcional dentro de la muestra, siendo más inusuales que en los años anteriores.

Dicho esto que fija el método de análisis de los convenios, este año no podemos desligarnos del conjunto de reformas que se han producido a raíz de la Ley 3/2012 en el ámbito de la conciliación, que, desde una perspectiva de conjunto, han de valorarse como plenamente negativas en el avance de los derechos de conciliación. O dicho de forma más clara, las distintas reformas que se han producido suponen un recorte profundo y decisivo en la suerte de los derechos de conciliación [Vid. de forma contundente, BALLESTER PASTOR, M^a.A., 2012, 100]. Y en este sentido, dicha conclusión no sólo se alcanza por las distintas modificaciones que se han producido en los preceptos legales que regulan estos derechos que han sido numerosas [arts. 37.4, 5 y 6 y art. 34.8, art. 38.3 ET], sino de forma indirecta y, seguramente más incisiva, por las reformas llevadas a cabo en el ámbito de la flexibilidad interna. En este sentido, la reforma de 2012 ha provocado un reforzamiento sin precedentes del poder de dirección empresarial que sin duda va a tener un efecto directo en la permanencia de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares en la organización empresarial, ante la facilitación de los cambios en las condiciones de la prestación laboral. Por citar sólo un exponente significativo, la ampliación de las facultades empresariales en la distribución irregular de la jornada de trabajo [art. 34.2 ET], o la reformulación causal en los cambios que

integran la movilidad geográfica [art. 40 ET], son medidas que pueden suponer la expulsión directa de los trabajadores, al no poder conciliar su vida profesional con las tareas de cuidado que ineludiblemente tienen a su cargo.

Consecuentemente, en la muestra de este año compuesta por todo un conjunto de convenios publicados ya tras la aprobación de la Ley 3/2012, se ha realizado el estudio, teniendo en cuenta esta variable o, lo que es lo mismo, el análisis que realizamos del convenio ha estado especialmente atento a observar la incidencia de esta reforma desde un doble plano. Por una parte, se ha atendido de forma cuidadosa a si los negociadores han incorporado en cada caso las novedades legales y, de otra parte, se ha prestado también atención a si los convenios colectivos han aprovechado las alternativas que les brinda la Ley en el avance de la conciliación.

Desde esta perspectiva, llama la atención cómo la reforma de 2012 cuando se trata de restringir los derechos de conciliación lo efectúa de una forma clara y directa a través de un mandato legal de aplicación directa y, por el contrario, cuando se trata de contemplar nuevas alternativas para facilitar la conciliación o para atender a la misma en su regulación, su efectividad se deja supeditada a la reglamentación fijada por la negociación colectiva. O dicho de forma taxativa, los avances posibles en el ámbito de la conciliación se configuran como normas legales de remisión, vacías de contenido, si los convenios colectivos no las desarrollan. En el primer sentido, una de las reformas más decisivas ha sido la introducción del parámetro “diario”, cuando se trata de ejercer el derecho de reducción de jornada por guarda legal [art. 34.5 ET], al impedir otras formas de reducción de jornada acumuladas o de cambio de turno que habían sido admitidas por la jurisprudencia. Por el contrario, cuando se trata de tomar en consideración los derechos de conciliación para la adaptación del horario de trabajo [art. 34.8 ET], la norma legal se remite a la negociación colectiva, sin establecer un mandato vinculante: A tal fin en la nego-

ciación colectiva “se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas” [art. 34.8 ET].

Finalmente, en estas consideraciones introductorias también queremos mencionar la reforma que se ha producido en 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva, así como con respecto a las reglas de concurrencia entre convenios que sin duda condicionan el nivel de negociación que se considera más adecuado para reglamentar las medidas de conciliación. A este respecto, la reforma de los artículos 83 ET y, en particular del art. 84 ET, conducen a que, pese a que se regule dicho contenido material en los convenios sectoriales, la negociación de las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de la empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, ya sea éste estatal, autonómico o de ámbito inferior [art. 84.2 ET]. De este modo, el legislador implícitamente está favoreciendo su negociación en el ámbito de la empresa, de forma que encontramos en alguno de los convenios colectivos de la muestra, que cuando fijan la estructura de la negociación colectiva descarta su negociación en el ámbito estatal remitiendo la reglamentación de las medidas de conciliación a niveles inferiores [CC Limpieza de edificios y locales]. A este respecto, se ha de considerar que la mayoría de los convenios colectivos seleccionados en la muestra son convenios sectoriales y no de empresa, condicionando esa selección los resultados obtenidos en dicha materia que quizás hubieran sido más relevantes, si en la muestra se hubiera escogido más convenios de ámbito empresarial. En cualquier caso, se ha de tener en cuenta que sea cual sea su regulación por el convenio sectorial, si las empresas deciden negociar su convenio propio y reglamentar dichas medidas de conciliación, su disciplina tendrá prioridad

aplicativa frente a los empleados de la empresa, sea cual sea su fecha de celebración.

II. Medidas de conciliación tradicionales

Como ya se ha indicado, las medidas de conciliación clásicas tienen un espacio propio dentro de la muestra de convenios, bajo diversas denominaciones, la reglamentación del convenio de manera sistemática se ocupa de regular tres medidas principales en este ámbito: los derechos de reducción de jornada, los permisos o licencias retribuidas o no y las excedencias, así como las suspensiones de contrato relacionadas con el cuidado de hijos. Estas últimas son escasamente tratadas en nuestro estudio, al ser objeto de otro capítulo relativo a la suspensión de maternidad y paternidad y salud laboral.

Pues bien, con respecto a estos tres derechos que integran el ámbito de la conciliación, lo primero que se ha de advertir es, como ya se concluyó en informes anteriores, cómo los negociadores continúan tan apegados al texto legal. De este modo, la mayoría de los convenios colectivos se dedican a reproducir los textos legales sin más, o introduciendo muy escasas variaciones, y en otros, menores en número, el convenio simplemente utiliza una cláusula de remisión al contenido del ET [art. 38 CC Conservas de Pescado y Marisco]. Ahora bien, la regla general es más de reproducción de la norma estatutaria en cuestión, que de cualquier otra previsión. Dicho esto, también ha de llamarse la atención sobre el hecho de que los negociadores se han hecho eco de las distintas reformas que se han introducido en estos derechos por la Ley 3/2012, las más de las veces para reiterar las previsiones legales.

De esta forma, en el permiso por lactancia [art. 37.3 ET], las cláusulas convencionales recogen las novedades introducidas por la reforma de 2012, atribuyendo su titularidad tanto a la mujer como al hombre, -obligada transposición de la sentencia Roca Alvarez (STJUE 30 septiembre 2010, C-104/09)-, de una forma neutra, y extendiéndose el ejercicio del derecho, también a los

supuestos de adopción y acogimiento [art. 32 CC Radiodifusión y art. 26 CC Colegios Mayores universitarios y art. 49 CC Químicas]. En algún caso, el permiso se otorga al padre pero de forma restrictiva, al supeditarse a que “así se decidiera en la unidad familiar” [art. 48.2 CC Empresas de Bingo], o parece que sólo en el supuesto de “lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges” [art. 80 CC Reforma juvenil y protección de menores].

En el caso del derecho de reducción de jornada por guarda legal y también de la lactancia [art. 37.5 ET], los convenios colectivos incorporan las novedades fundamentales, introduciendo la limitación del derecho a la reducción de la jornada de forma diaria y condicionando su ejercicio a un preaviso de quince días, pero la mayoría de los convenios no incorporan la nueva previsión de tener que fijar también su fecha de terminación. En este sentido, las cláusulas convencionales omiten lo dispuesto por la norma legal, al no hacer referencia a la fuerza mayor que puede excepcionar el plazo de preaviso, ni tampoco establecen un período distinto a los quince días como prevé la Ley, recogiendo sólo en algunos casos la referencia a la fecha en que se iniciara y finalizará el permiso de lactancia o reducción de jornada [art. 26 CC Colegios Mayores Universitarios y art. 48 CC Supermercados DÍA], ni tampoco en algunos supuestos, se alude a que la reducción de horas tenga que ser diaria [art. 84 CC Reforma juvenil y protección de menores]. Con carácter general, los convenios colectivos establecen el plazo de preaviso de quince días sin excepción, y de otro lado reconocen el derecho del trabajador a su concreción horaria y a la determinación del período de disfrute [art. 49.3 CC Químicas y art. 84 CC Reforma juvenil y protección de menores], sin utilizar las posibilidades que le brinda ahora la Ley, que pueden condicionar el ejercicio del derecho del trabajador. De este modo, la nueva regla estatutaria dispone, tras reconocer el derecho a favor de los trabajadores, lo siguiente: “No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción

de jornada a que se refiere el art. 37. 5 ET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa” [art. 37. 6 ET]. No hay un sólo convenio colectivo que fije criterios para el ejercicio del derecho a la concreción horaria, que, sin duda, limitarían el derecho del trabajador a elegir el horario que más le convenga para disfrutar la reducción de jornada, sin contar que ya la Ley ha restringido el derecho al condicionar que la reducción ha de ser diaria en su jornada.

En el caso de las excedencias, en el que no hay reformas directas en el ámbito de las familiares [art. 46.3 ET] y, en su caso de la voluntaria [art. 46.2 ET], no obstante, cabe destacar que en la mayoría de las ocasiones cuando se prevé los efectos del transcurso del período de tiempo de la excedencia, una vez superado el primer año, los convenios colectivos eliminan la referencia al derecho del trabajador a ocupar un puesto de trabajo de categoría equivalente [art. 50 CC Supermercados DÍA, art. 26 CC Colegios Mayores Universitarios y art. 54 CC Químicas; por el contrario, alude a la categoría equivalente, art. 54 CC.Estatal personas dependientes]. A este respecto, y pese a que en la regla estatutaria no ha desaparecido dicha referencia legal [véase art. 46.3 ET], los negociadores se limitan a reconocer el derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, de acuerdo a la desaparición de la noción de categoría profesional dentro de los sistemas de clasificación profesional [art. 22.1 ET].

Reconocida la labor de ajuste de los convenios a la reforma de 2012, se aprecian las mismas tendencias que en años anteriores en las eventuales mejoras a la regulación legal. De esta forma, como primera manifestación de esta ampliación de los derechos de conciliación es práctica convencional consolidada el leve aumento de la duración de estos derechos. De este modo, es relativamente habitual en la muestra el incremento del número de días del permiso retribuido por nacimiento de hijos, y por el fa-

llecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: cinco días naturales, sustituibles por tres días hábiles [art. 17 b) CC Conservas de Pescado y Marisco y art. 78 CC Reforma Juvenil y protección de menores], cuatro días y en caso de desplazamiento cinco días [art. 46.2 CC Empresas de Bingo], tres días naturales, ampliándose también a cinco días en caso de desplazamiento nacional y diez días al extranjero [art. 52 CC Estatal personas dependientes, art. 24 CC Mayores Universitarios y art. 46 CC Supermercados DÍA]. A este respecto, se puede indicar que dentro de los permisos retribuidos establecidos por la Ley es sin duda el permiso anterior el que los negociadores están más dispuestos a aumentar en su duración; práctica que se ha puesto de manifiesto en los sucesivos informes elaborados.

Dicha orientación dirigida a la ampliación del período legal concedido por la norma estatutaria se muestra también con claridad y con reiteración en la muestra convencional, cuando se trata de reglamentar la excedencia por cuidado de familiares. En este caso, como se sabe, la norma distingue entre la excedencia por cuidado de hijos y para atender el resto de familiares, ordenando una duración inferior en el segundo caso, limitada a dos años, “salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva” [art. 46.3 ET]. Pues bien, en este terreno se ha poner al descubierto como los convenios colectivos sí recogen la invitación y amplían en muchos casos la duración de la excedencia a tres años [art. 68 CC Empresas de BINGO, art. 32 CC Radiodifusión, art. 54 CC Químicas, art.18 CC Conservas Pescados y Mariscos], a cinco años [art. 77 CC Derivados del Cemento]; no obstante, en este caso los dos últimos años la excedencia se convierte por sus efectos en una excedencia voluntaria, puesto que el trabajador sólo conserva un derecho preferente al reingreso.

Finalmente, sigue siendo relativamente habitual dentro de la muestra, la posibilidad pre-

vista legalmente de acumular el permiso por lactancia en jornadas completas, estableciendo la alternativa de disfrutarlo, inmediatamente, a continuación, del descanso por maternidad, “tres semanas adicionales a las 16 semanas por maternidad o las que correspondan en los supuestos de parto múltiple” [art. 48.2 CC Empresas de BINGO], o “quince días naturales” [art. 80 CC Reforma juvenil y protección de menores] “catorce días naturales”, uniéndolos en todos los casos al disfrute del período de baja por maternidad [art. 32 CC Radiodifusión].

La segunda de las mejoras incorporadas en las medidas tradicionales se refiere a la ampliación de los posibles beneficiarios de los derechos de conciliación. Desde esta perspectiva, se puede hacer notar que en los convenios examinados se ha reducido la tendencia que apuntamos en años anteriores, que extendía el ámbito subjetivo de los derechos de conciliación a otros sujetos con respecto a los fijados legalmente. No obstante, dicha conclusión que implica que la tendencia predominante es la de reproducir los titulares legales de los derechos y, en su caso los beneficiarios dispuestos por la Ley, encuentra alguna excepción que es preciso destacar, puesto que está muy asentada en la muestra de convenios. La primera excepción se refiere a que las normas estatutarias apenas hacen referencia en su ordenación a las parejas de hecho o a relaciones de pareja al margen del matrimonio y de los cónyuges. Sin embargo, en la mayoría de los convenios colectivos analizados se observa que se produce una equiparación de los derechos de conciliación atribuido por razón de matrimonio o al cónyuge “a las parejas de hecho”. En este sentido resulta relativamente habitual la cláusula que extiende la concesión del permiso, licencia o derecho, a las parejas de hecho, normalmente debidamente inscritas en el Registro oficial correspondiente [art. 75 CC Derivados del Cemento, art. 52 CC Estatal Personas Dependientes, art. 46 CC Supermercados DÍA], o, de forma más excepcional, se alude a que las referencias al cónyuge ha de interpretarse como “persona que conviva con el tra-

bajador y que acredite de forma fehaciente e indubitable, una convivencia de tres años o más y que el trabajador formule declaración a la empresa en la que manifieste que la persona que con él convive lo es por razones de pareja [art. 17 CC Conservas de Pescado y Mariscos] o, incluso yendo más allá, se declara en esta cláusula convencional lo siguiente: “cualquier derecho a favor del vínculo matrimonial será de aplicación a cualquier trabajador unido a otra persona en una relación de afectividad a la conyugal con independencia de su orientación sexual, previa aportación de la certificación correspondiente en el Registro Oficial, admitiéndose en caso de que no haya Registro “acta notarial o certificado de convivencia” [art. 46 CC Empresas de BINGO].

La segunda de las novedades en relación a los eventuales beneficiarios de las excedencias de familiares que no sean los hijos, alude en algún caso no sólo al familiar, sino “para atender al cuidado de la persona con la que se conviva” [art. 68 CC Empresas de BINGO], o al familiar “que conviva bajo el mismo techo” [art. 18 CC Conservas de Pescados y Mariscos]; en este último caso, hay una restricción del derecho reconocido legalmente que pretende atender una situación de necesidad, puesto que la regulación legal no exige el presupuesto de la convivencia entre el trabajador y la persona requerida de asistencia.

Con respecto a las medidas más innovadoras o, lo que es lo mismo, al margen del texto legal continua asentado en el ámbito de los permisos retribuidos, el que tiene por objeto la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, justificándose con el volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social [art. 46 CC Supermercados DÍA y art. 56 CC Químicas], o en ocasiones la licencia se prevé también para acompañar a un consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, entendiéndose que está a cargo a efectos de acompañamiento

“cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica [art. 48 CC Químicas]. O de forma no retribuida también se prevé el permiso para acompañar a un familiar de primer grado a la consulta médica [art. 79 CC Reforma juvenil y protección de menores].

Junto a ello, resulta ya más frecuente la regulación de permisos no retribuidos previstos para disfrutar con anterioridad al inicio de la suspensión por maternidad: de esta forma, se prevé la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas puedan solicitar un permiso no inferior a un mes y no superior a tres meses con la condición de que se vincule con el período de maternidad [art. 48 CC Supermercados DÍA y art. 32 CC Radiodifusión]. O se establece una licencia no retribuida por enfermedad de padres, hermanos, hijos, cónyuges o pareja de hecho, que requiera especiales y continuas atenciones, pudiendo el trabajador solicitar un permiso sin sueldo de una duración mínima de un mes y máxima de tres meses [art. 47 CC Supermercados DÍA], o el permiso, sin derecho a retribución de hasta 30 días al año, dividido, como máximo en dos períodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares, que se vinculan a los permisos retribuidos por enfermedad u hospitalización de parientes [art. 42 CC Empresas de BINGO]. Finalmente, también se contempla la licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses, siempre que el trabajador lleve al servicio de la empresa más de seis meses, pero sin sujetarlo a causa alguna [art. 52 CC Químicas].

Para terminar dentro de la muestra, se ha de llamar la atención sobre la previsión de nuevas situaciones que pueden dar lugar a excedencia que no son contempladas por la Ley y que sin duda conectan con los derechos de conciliación. Así la denominada excedencia especial de duraciones distintas, aunque lo más habitual sea por un máximo de seis meses, para los su-

puestos de atención al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia [art. 78 CC Derivados del Cemento], o por una duración máxima en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador, quedando huérfano un hijo menor de catorce años [art. 47 CC Empresas de BINGO], o la genérica excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios que guardan todas ellas como denominador común el rasgo esencial de que tiene el trabajador que la solicite, derecho de reserva de puesto de trabajo.

III. Medidas de conciliación vinculadas a la organización temporal y espacial de trabajo

Como se indica por quienes se aproximan al estudio del ejercicio de la conciliación, la ordenación del tiempo de trabajo que debiera ser el núcleo central de las políticas de conciliación, con la reforma de 2012 queda plenamente relegada, puesto que las últimas modificaciones han optado por facilitar la adaptación del régimen temporal, pero en aras del interés de empresa y de la organización productiva [BALLESTER PASTOR, M^a. A., 2012, 104]. El interés de la conciliación ha quedado plenamente al margen de su reglamentación, sin tener en cuenta dicho objetivo dentro de las modificaciones llevadas a cabo sobre el tiempo de trabajo. Desde esta perspectiva, no se ha acogido de ningún modo y manera el interés de la conciliación, desde la convicción de entenderlo como un derecho de presencia y no de ausencia, posibilitando al trabajador un margen de actuación para la organización de sus tiempos o, al menos, fijar un tratamiento que tenga en cuenta la especial situación en la que se encuentran los asalariados que tienen que armonizar su vida laboral con la familiar [Vid. sobre la reorientación de la conciliación MOLERO MARAÑÓN, M^a.L. 2011, 23]

De este modo, los convenios colectivos se hacen eco de las nuevas previsiones legales que *potencian la distribución irregular de la jornada*, sin contemplar particularidad alguna con res-

pecto a los trabajadores con responsabilidades familiares. En este sentido, se ha de llamar la atención sobre la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, fijando distintos porcentajes en dicha utilización, que van desde el 5 por 100 [art. 56 CC Reforma juvenil y protección de menores], hasta un 10 por 100 de forma unilateral por la empresa [art. 37 CC Estatal de personas dependientes], o fijando topes máximos y mínimos en la distribución irregular de la jornada computadas, bien diariamente, o semanalmente [art. 35 CC Derivados del Cemento]. En estos supuestos, la disciplina convencional es bien relevante, puesto que en su defecto el empresario podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo [art. 34.2 ET].

De otra parte, dentro del conjunto de reformas de la Ley 3/2012 cabe destacar como la mayoría de los convenios colectivos han recogido la modificación que ha sido llevada a cabo, cuando se produce la coincidencia de las vacaciones con el disfrute del permiso de paternidad o la coincidencia entre la incapacidad temporal por contingencias distintas a las vinculadas al cuidado de hijos y las vacaciones, reconociendo el derecho a un disfrute diferido hasta el plazo máximo de dieciocho meses [art. 38.3 ET]. A este respecto, cabe advertir que los convenios colectivos transcriben idénticamente, y de forma sistemática el contenido de esta regla estatutaria, incorporando las novedades de la reforma de 2012 [art. 60 CC Reforma juvenil y protección de menores, art. 40 CC Derivados del Cemento, art. 44 CC Bingo, art. 46 CC Conservas de Pescados y Mariscos, art. 39 CC Estatal personas dependientes]. Dicha disposición confirma, una vez más, que el motor en el avance de los derechos de conciliación proviene de las normas legales, y no de la negociación colectiva, que en este ámbito no ha hecho más que adaptarse a la jurisprudencia comunitaria [Vid. STJUE 22 noviembre 2011, asunto KHG AG].

Desde otra perspectiva, *la adaptación del tiempo de trabajo* es una medida nuclear para el objetivo de la conciliación, siendo que la regulación estatutaria remite a la negociación colectiva la regulación del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación [art. 34.8 ET]. Pese a la trascendencia que debiera tener la ordenación convencional para que este derecho sea efectivo, se han de advertir que en la muestra son excepcionales las cláusulas convencionales que tienen en cuenta el derecho de conciliación para modular el tiempo de trabajo exigible al asalariado. En este sentido, es preciso mencionar dentro de la relación de convenios examinada, el CC Químicas en cuyo articulado se pueden encontrar disposiciones que sí reflejan esta preocupación o interés en los negociadores. De esta forma, se prevé lo siguiente: “Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, en cada empresa podrá acordarse con los representantes la posibilidad individual, de *flexibilizar sobre los horarios que rigen el calendario de la empresa*, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo” [art. 42.1 CC Químicas]. O, desde la perspectiva inversa, se contempla como límite en caso de prolongación de jornada: “La prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o período de lactancia [art. 42.4 CC Químicas]. La relevancia de esta clase de disposiciones convencionales es innegable, si se tiene en cuenta que la regla legal no establece un mandato de aplicación directa, estando sujeta su efectividad a lo establecido por la negociación colectiva.

De forma indirecta, sin mencionar a los derechos de conciliación, sí se pueden encontrar en la muestra ciertas disposiciones que promueven en algunos casos la jornada continuada en

el período estival [art. 56 CC Reforma juvenil y protección de menores], el horario flexible [art. 41 CC Empresas de BINGO], o que se fijan el período de vacaciones anuales durante los meses de verano [art. 41 CC Derivados del Cemento, art. 30 CC Supermercados DÍA y 44 CC Empresas de Bingo]; disposiciones todas ellas que sin mencionarlos sin duda colaboran a armonizar la vida profesional con la vida familiar.

Al margen de dichas previsiones, resultan de mayor interés y más frecuentes en términos cuantitativos, las que prevén *preferencias o más bien prioridades* en la elección del régimen de tiempo de trabajo o de descanso a los trabajadores con responsabilidades familiares o que están disfrutando algún derecho de conciliación. De este modo, se prevé preferencia para el cambio de turno dentro de su categoría para “los trabajadores y trabajadoras que por sus circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar” [art. 22 CC Estatal personas dependientes], o tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia, extendiéndose dicha prioridad también a las personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo [art. 44 CC Químicas], o para el ejercicio de una medida de conciliación concreta, se establece que la empresa facilitara en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad [art. 37 CC Estatal personas dependientes].

Junto a dicha prioridad en la elección del turno, ocasionalmente, también en la muestra se puede encontrar algunos convenios que establecen algún grado de preferencia para la elección de vacaciones, sin perjuicio de que haya que advertir que no son mayoría. Con carácter general, la elección de las vacaciones se realiza por turnos rotatorios, en los que resulta habitual tener en cuenta la antigüedad del trabajador para el inicio de la rotación [art. 39 CC Estatal personas dependientes y art. 30 Supermercados DÍA].

Ahora bien, en algún convenio se establece una preferencia en la elección muy restringida en su configuración, al limitarse exclusivamente a “los trabajadores con hijas e hijos afectados por una discapacidad severa” [art. 30 CC Supermercados DÍA] y, sólo en un convenio colectivo de la muestra, se establece una cláusula de esta índole: “Tendrán prioridad para el disfrute de las vacaciones, en los supuestos de coincidencia del período, aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar” [art. 22 CC Radiodifusión].

También en el ámbito del régimen de descansos, puede resultar útil y efectivo para el ejercicio de la conciliación, la previsión que establece que “se podrá disfrutar de la bolsa individual de tiempo disponible por necesidades de carácter personal y/o familiar” [art. 45 bis CC Químicas].

Finalmente, con respecto a la organización del espacio del trabajo, son muy escasas las previsiones que se han podido localizar en los convenios colectivos objeto de estudio. Dejando a un lado la minuciosa regulación del teletrabajo que lleva a cabo el CC Químicas, medida que facilita indudablemente la conciliación de la vida profesional y familiar, nos vamos a detener en el ámbito de la movilidad geográfica, que, como se sabe, ha sido objeto de reforma por la Ley 3/2012. Desde esta perspectiva, el nuevo artículo 40.5 ET por primera vez dentro del ET establece, al margen de la prioridad legal tradicional atribuida a favor de los representantes legales de los trabajadores, que “mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares”. Pues bien, pese a la relevancia de dicha invitación del legislador a la negociación colectiva dentro de la muestra sólo se han encontrado dos convenios que de forma muy tímida reconocen dicha vital preferencia o prioridad de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares [art. 28 CC Empresas de BINGO], o preferencia para no ser despla-

zado en el ámbito de movilidad geográfica, a quien se encuentre en situación de reducción de jornada por guarda legal [art. 28 CC Derivados del Cemento].

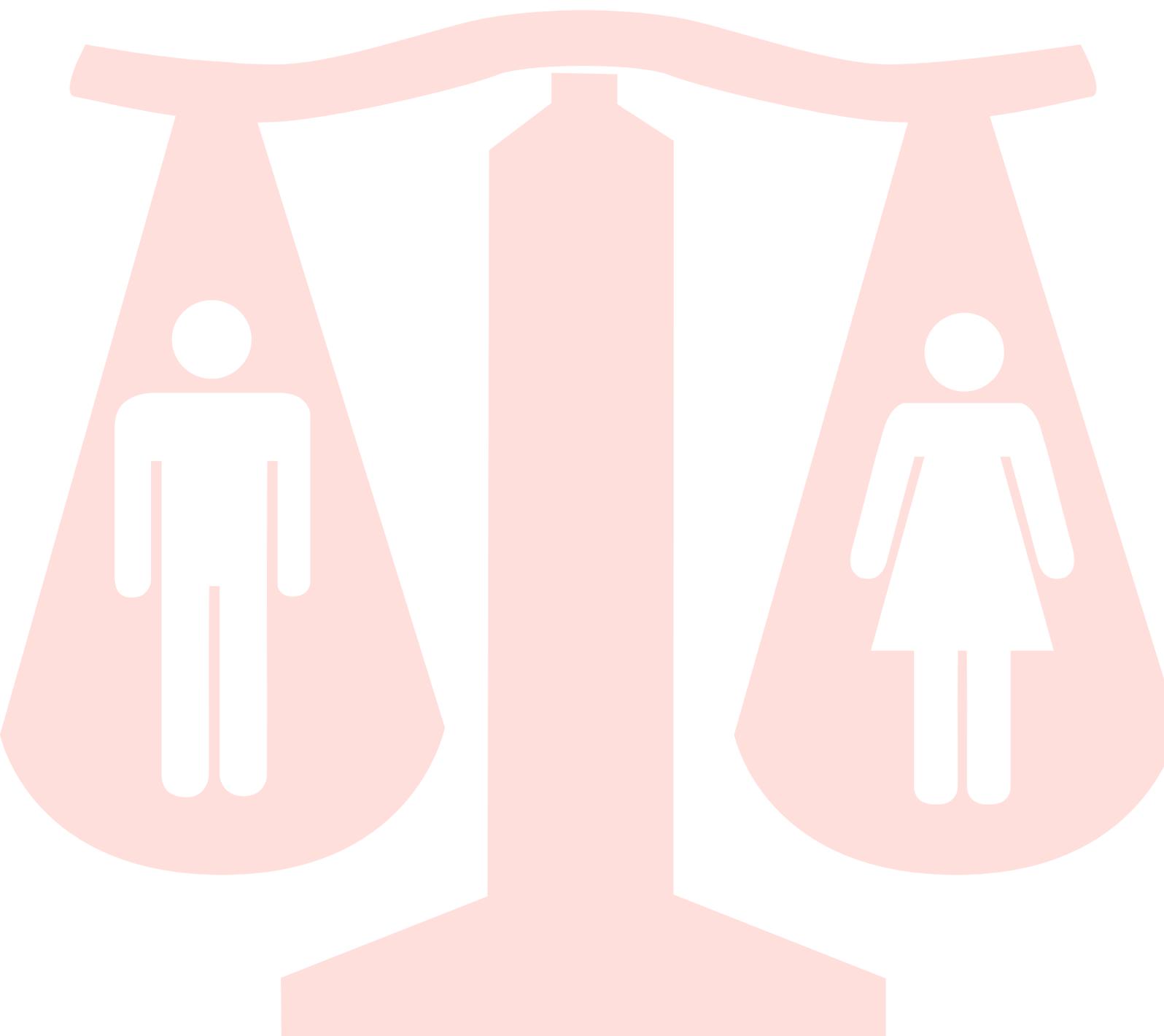
Del conjunto del estudio realizado contrastado con años anteriores, cabe destacar en un balance general que en este último año la negociación colectiva ha optado con más intensidad por avanzar en el terreno de la conciliación de forma más débil que en años precedentes, siendo con carácter general escasamente innovadoras, resultando muy apegadas a las disposiciones legales, valorando sólo de forma positiva su adaptación a las reformas legales producidas en el año 2012, pero sin aprovechar las alternativas negociales que ofrece la Ley en muchos de los nuevos mandatos revisados. De otro lado, llama la atención de que en los casos en que los negociadores se atreven a reglamentar cláusulas novedosas o más desligadas del texto legal se producen a costa de la retribución del trabajador que ejerce el derecho. Es decir, se avanza prioritariamente en el ámbito de los permisos o licencias que no son retribuidas, así como en el ámbito de las excedencias, resultando que en ambos casos el trabajador o trabajadora se ve mermado en su salario, teniendo la conciliación un coste cero para la empresa, al margen de las dificultades que implique para su organización productiva.

Finalmente, en el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo y en el lugar de trabajo, condiciones de trabajo esenciales para el avance de la conciliación, ni el legislador, ni los negociadores han sido sensibles con la trascendencia que tiene su régimen jurídico para poder armonizar con mayor equilibrio las responsabilidades familiares con la vida laboral, omitiendo en la reglamentación dicho interés salvo contadas excepciones de la muestra de los convenios colectivos analizados.

IV. Bibliografía citada

BALLESTER PASTOR, M^a.A., “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de Derecho Social* (2012), nº 57.

MOLERO MARAÑÓN, M^a.L., “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Revista de Relaciones Laborales* (2011), nº 19.





CAPÍTULO V

La violencia de género

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

Sumario:

I. Introducción. II. Los derechos sociolaborales de las trabajadoras las víctimas de violencia de género. III. Conclusiones.

I. Introducción

El presente análisis de la regulación de la Negociación Colectiva de los derechos sociolaborales reconocidos a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOIVG) supone el cuarto estudio publicado en el margen de actuación del Proyecto de Investigación creado por el Observatorio de Igualdad de UGT, constituido en el año 2010, en que tuvo lugar el primer trabajo.

Una observación general de los tres anteriores informes y de los datos recogidos en el que ahora nos ocupa invita a sostener una primera valoración acerca de la trayectoria de los convenios colectivos en la materia señalada. En el Informe del año 2010 y en el del 2011 se detectó un enriquecimiento y una llamativa ampliación de los referidos derechos sociolaborales que venían a llenar de contenido las vaguedades jurídicas establecidas por el legislador en la LOVG. Sin embargo, dicha tendencia pareció invertirse en los resultados detallados en el Informe del año 2012, quedando ahora consolidada con los datos reflejados en la muestra de este año, 2013.

En esta ocasión, y manteniendo la línea de los resultados alcanzados en el análisis del año 2012, la muestra de Convenios Colectivos estudiada evidencia una dinámica bastante escasa y mediocre tanto de la ampliación y mejora de los derechos sociolaborales reconocidos a las víctimas de violencia de género como de su mera consideración dentro del contenido de los Convenios.

Así pues, y desde una perspectiva comparativa de los informes anteriores respecto al actual, se puede determinar que en los dos

últimos años no solamente se ha producido un freno en la inicial apuesta por el avance en las medidas de protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, sino que también se puede determinar un significativo retroceso. Lo que invita a pensar que la prolongación de la crisis económica que actualmente afecta a España esté produciendo una relevante y negativa incidencia sobre las negociaciones de esta materia. Parece que, si las cuestiones de igualdad de género han pasado a ocupar un segundo plano en el seno de la Negociación Colectiva, las de protección de la violencia de género cuasi han desaparecido. Ya que, al margen de la ensoñación de pretender encontrar mejoras, lo realmente sorprendente es la falta de interés por recoger dichos derechos aunque fuera mediante una mera transcripción literal del contenido de la Ley. Sin duda alguna, la ligereza detectada en la muestra de Convenios del Informe de 2013 respecto al tratamiento de los derechos que corresponde estudiar resulta, cuanto menos, preocupante, ya que, puede suponer una dinámica que se prolongue y que sea difícil de cambiar aún cuando la situación económica comience a ser favorable.

Esta tendencia a la desidia detectada tanto en el Informe de 2012 como en el de 2013 es ya un claro ejemplo del camino que está tomando la consideración de la violencia de género en el entorno de la empresa. Lo que, debería suponer el detonante para que se produzca una reacción que conlleve la recuperación y el mantenimiento los citados derechos, máxime cuando no tienen por qué suponer un coste económico para la empresa.

La muestra de Convenios ahora analizados tiene unas características y particularidades muy similares a la estudiada en el Informe inmediatamente anterior. En el año 2012, de la muestra de doce convenios colectivos que componían el total, cuatro convenios no hacían ninguna alusión a la violencia de género

(XVII CC de Zardoya Otis, SA y Ascensores Eguren, SA., XXIII CC Marco para oficinas de farmacia, CC de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, CC de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros). Un convenio no recogía ninguno de los derechos de la LOVG pero, sin embargo, reconocía “el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género” (artículo 16 CC de empresas del sector de harinas panificables y sémolas). Dos convenios únicamente aludían al compromiso de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género en consonancia con la LOVG (CC de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado -artículo 82- y I Acuerdo Marco del Comercio -artículo 20-). Y los cinco convenios colectivos restantes se limitaban a resumir la regulación expresada en la norma de dichos derechos.

La muestra de Convenios Colectivos estudiados en el Informe del año 2013 también está compuesta por un total de doce, de los cuales, nuevamente, cuatro de ellos no contienen mención alguna a los derechos sociolaborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género (VII CC nacional de colegios mayores universitarios., V CC general del sector de derivados del cemento, I CC sectorial de limpieza de edificios y locales y II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores). Igualmente, un Convenio no señala ninguno de los derechos de la LOVG pero, sin embargo, en el artículo 17, sobre licencias, reconoce sin más “los permisos enmarcados” en la referida LOVG, sin detallar a cuales se refiere, y que por consiguiente se sobreentiende que alude a la consideración justificada de las faltas y retrasos de asistencia de las víctimas de violencia de género (CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos -artículo 17-

). Un Convenio reproduce tan solo dos del total de derechos reconocidos: el referido al cambio de centro de trabajo -artículo 28- y el que considera justificadas las faltas y retrasos de asistencia al puesto de trabajo -artículo 46- que, a favor de las trabajadoras maltratadas, considera de carácter retribuido, siendo así, el único Convenio del total de la muestra que otorga esta característica al referido derecho. Por lo que, a pesar de las importantes carencias destacadas en este Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento, cabe resaltar dicha particularidad como un elemento destacable.

El I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, va un poco más lejos y recoge tres de los derechos sociolaborales analizados mediante un breve resumen del enunciado legal: el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo -artículo 37.6-, el derecho a la reducción de la jornada laboral -artículo 37.6- y el derecho a la resolución del contrato por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género doméstica -artículo 86-. Lo llamativo del asunto, no solamente es la omisión de derechos relevantes, sino el hecho de que este Convenio recoja el derecho a la extinción, ya que, por lo general es escasamente nombrado en los convenios colectivos.

Por lo demás y en el mismo sentido que en el Informe del año 2012, los cinco Convenios Colectivos restantes se limitan a reproducir o a resumir la regulación de dichos derechos expresada en la norma, con escasas particularidades que se detallarán a continuación con mayor precisión (I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, XVII CC general de la industria química, II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la

autonomía personal, y V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados).

De manera que, de los Convenios Colectivos que aluden a los derechos reconocidos por la LOVG a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, ninguno ofrece una previsión completa de los mismos. En todos ellos se detectan carencias, de manera que siempre falta por recoger alguno de los referidos derechos.

II. Los derechos sociolaborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Antes de comenzar a analizar cada uno de los derechos sociolaborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de los malos tratos en la muestra de Convenios Colectivos establecida, conviene resaltar la fórmula estructural elegida por cada Convenio.

Ya que, y como se ha comentado en informes anteriores, lo más conveniente es la construcción de un artículo o un capítulo específico referido a la violencia de género que contenga todos los referidos derechos y que evite su dispersión a lo largo de las distintas instituciones jurídicas del texto. La utilización de esta técnica favorece la detección y localización de dichos derechos, lo que sirve como ayuda a la víctima de violencia de género para poder conocerlos y emprenderlos de forma segura.

En este sentido, tan solo tres de los ocho Convenios Colectivos que contienen los citados derechos han optado por la referida fórmula. El VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal dedica el artículo 30 a la “protección de las víctimas de la violencia de género” donde enumera y resume el contenido de todos los derechos sociolaborales que reconoce la LOVG salvo el que se refiere a la nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género

por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. También el I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional reúne todos los derechos en el artículo 62, bajo la rúbrica: “Trabajadores víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo”, en el que se nombran o se transcribe literalmente el contenido de los derechos expresados en la LOVG, salvo el concerniente a la reordenación de la jornada, y, de nuevo el que alude a la nulidad del despido. Por último, el I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, expresa en el artículo 89 sobre violencia de género una mera enumeración de los mencionados derechos entre los que no están contenidos ni el derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la víctima de malos tratos, ni el de la nulidad del despido.

Por consiguiente, comparativamente con los Informes anteriores, en los que predominaba la creación de un artículo específico sobre violencia de género, en la muestra actual lo que abunda es la dispersión de los derechos sociolaborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de malos tratos incorporándolos por separado en cada una de las instituciones jurídicas en que se componga el Convenio. Ciertamente, este último método resulta más sencillo a la hora de trasladar el contenido de la LOVG 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. Sin embargo, 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.

Entrando ya en el análisis de cada uno de dichos derechos y comenzando por la consideración justificada de las faltas o retrasos de asistencia se observa su presencia únicamente en seis Convenios de la muestra: el CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el XVII CC general de la industria química, el I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, y el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. Todos ellos resumen o transcriben literalmente el contenido de la LOVG y tan solo el CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo otorga el carácter retribuido a estas faltas o retrasos de asistencia. Curiosamente, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, que cuando alude a este derecho no le atribuye la consideración retribuida, sí que lo hace para “las salidas, durante la jornada a juzgados, comisarias o servicios asistenciales” –artículo 32.2.L-. Lo que significa que no estarían retribuidas las faltas al puesto de trabajo o los retrasos de asistencia, pero sí las ausencias durante la jornada para los fines señalados, algo que resulta del todo absurdo puesto que obliga a la víctima a personarse en su puesto de trabajo antes de acudir a alguna de las instancias señaladas si no quiere perder el valor monetario de esa jornada. Algo que, a veces pudiera resultar del todo imposible, cuando las lesiones o daños sufridos por la víctima requieren un tratamiento médico o un ingreso inmediato que urge más que visitar el trabajo por adelantado. Por consiguiente, resulta del todo incomprensible la metodología empleada por este Convenio Colectivo para regular retribuidamente estos derechos.

La consideración remunerada de las faltas de ausencia o de puntualidad de la actual muestra de Convenios Colectivos se mantiene en la línea de las muestras analizadas en los Informes previos, en que tan solo el Convenio Colectivo de Correos en su artículo 58 ha reconocido la retribución de las ausencias, aunque no de manera explícita la de los retrasos. Así pues, la falta de referencias a dicha consideración hace entender como no retribuíbles ni cotizables a la Seguridad Social las jornadas incompletas ligadas a la referida causa. Ya que la doctrina entiende que se trata de supuestos atípicos de suspensión del contrato de trabajo que tienen su origen en el propio artículo 21.4 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 puesto trabajo.

En cuanto al derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, éste solo está recogido en cuatro Convenios Colectivos de la muestra: el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, y el I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional. Estos Convenios hacen una mera referencia de este derecho sin señalar las posibilidades de ejecución del mismo. Algo que también sucede con el derecho a la reducción de jornada, registrado en seis Convenios del total de la muestra: el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el XVII CC general de la industria química, el I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, y el II CC de Distri-

buidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA, y el I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional. Por lo cual, sigue persistiendo la duda de ejecución en cuanto a la proporción de la jornada a reducir y a su duración, en tanto en cuanto la LOVG no lo establece y los Convenios Colectivos de la muestra no entran a desarrollarlo.

El derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a solicitar la movilidad dentro de la empresa aparece contemplado en seis Convenios de la muestra: : el CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el XVII CC general de la industria química, el I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, y el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. En líneas generales estos convenios realizan una transcripción literal de la LOVG, salvo en el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA, que aumenta el periodo inicial del referido derecho a 12 meses de duración y permite la posibilidad de que la víctima pueda solicitar un adelanto de hasta tres mensualidades de su sueldo para hacer frente a los gastos derivados del desplazamiento y cambio de residencia.

El derecho a la suspensión del contrato de trabajo figura en cinco Convenios Colectivos de la muestra: el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el XVII CC general de la industria química, el I CC estatal del sector de

radiodifusión comercial sonora, y el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. En ningún caso se señala ninguna valoración significativa ya que todos ellos se limitan a resumir o nombrar este derecho.

El derecho a la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género aparece nombrado en cuatro Convenios Colectivos de la muestra: el VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, y el II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. Éste último Convenio es el único resalta la posibilidad de que la víctima pueda recurrir al ejercicio de este derecho sin necesidad de respetar tiempos de preaviso con la empresa.

En último lugar, en referencia a la nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de alguno de los derechos sociolaborales reconocidos por la LOVG, tan solo hay un Convenio Colectivo que lo recoge, transcribiendo literalmente el contenido de la Ley. Se trata del V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. Por lo que, como en los informes anteriores, este derecho es el gran olvidado por la muestra de Convenios Colectivos analizados.

III. Conclusiones

Como ya sucediera en el Informe del año 2012, también en el realizado este año 2013 se caracteriza por las mismas deficiencias y ausencia de mejoras significativas. La tendencia a la omisión de los derechos sociolaborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de

violencia de género en los Convenios Colectivos de la muestra se mantiene, y tan solo cabe destacar el Convenio Colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, en cuanto a la consideración retribuida que realiza de faltas de asistencia y los retrasos al puesto de trabajo.

Y, en cuanto a la elaboración de posibles medidas de carácter complementario o derechos añadidos a los establecidos por la Ley Orgánica de Violencia de Género, solamente el V Convenio Colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados –artículo 32.2.L- ofrece el siguiente conjunto de siguientes supuestos:

- Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
- Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
- Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
- Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

Una vez más, en línea con el Informe del año 2012, solo un Convenio aporta esta serie de novedades, que destacan respecto al resto de los Convenios de la muestra y suponen un claro apoyo a las víctimas de los malos tratos que deberían ser consideradas de manera generalizada por la negociación colectiva.

Bibliografía

SERRANO GARCÍA, J. M^a.; *La igualdad en la crisis del empleo*, Colec. Textos de Intervención, Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.



CAPÍTULO VI

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M^a Sobrino González
Profesora Titular Acreditada 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 negociación colectiva. III. Mecanismos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y formación de dirigentes en la negociación colectiva. IV. Procedimientos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. V. Régimen sancionador del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la negociación colectiva.

I. Introducción

Las fuentes jurídicas españolas contemplan la posibilidad de que los convenios colectivos expresen la necesidad de respetar y proteger la dignidad de la persona, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección frente a cualquier tipo de acoso físico y moral.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores «a no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas».

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), refuerza este concepto y prevé la necesidad del establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en las empresas.

De acuerdo con los principios recogidos en estas leyes y con los compromisos éticos que muchas empresas se autoimponen para que los referidos criterios de igualdad rijan en todos sus procesos, éstas se comprometen a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas para asegurar estas condiciones numerosas empresas han ido creando un Protocolo propio y específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca alguna denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

La muestra de Convenios Colectivos analizados alcanza a doce: VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios, Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos, V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, XVII Convenio colectivo general de la industria química, I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA, y I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

Un sexto de la muestra, es decir: dos convenios colectivos (CC nacional de colegios mayores universitarios y CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos) no contie-

nen 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.

Y, algo más de un medio de la muestra, es decir siete convenios del total (CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, I CC sectorial de limpieza de edificios y locales, I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, II CC estatal de reforma juvenil y protección de menores, y I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional) únicamente aluden al acoso sexual y/o al acoso por razón de sexo, en el listado de faltas muy graves sancionables por la empresa. Estos convenios prácticamente se limitan a dicha tipificación, sin albergar siquiera los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como tampoco establecen mecanismos de prevención y/o actuación frente a su aparición en el escenario laboral de la empresa.

Por lo que, en definitiva, únicamente tres convenios colectivos de la totalidad de la muestra desarrollan la materia en mayor o menor medida (V CC general del sector de derivados del cemento, XVII CC general de la industria química, y II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A.).

Comparativamente con los informes realizados en los años anteriores, estos resul-

tados generales han mejorado en algunos aspectos, pero han empeorado respecto a los más significativos. Así, en cuanto a la consideración como falta muy grave del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se ha producido un aumento considerable del número de convenios que así lo contemplan, reduciéndose a su vez, el volumen de convenios que omiten referencias a dichos supuestos de acoso. No obstante, y en lo que al verdadero desarrollo de la materia se refiere, se observa un claro retroceso respecto a años anteriores. Mismamente, en el Informe del año 2012 con una muestra idéntica a la de este año, de doce convenios colectivos, se observaron cinco convenios que establecían medidas de prevención y actuación frente a ambos tipos de acoso, mientras que, en el estudio de este año, tan solo se han detectado tres convenios colectivos que las contengan.

Lo destacable de la muestra del Informe del año 2013 es el predominio de la escasez de tratamiento de la materia, que superflua-mente tan solo se contiene en el conjunto de faltas muy graves con un importante alejamiento de ofrecer una prevención y regulación de los posibles sucesos que se den en la empresa.

II. Definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la negociación colectiva

Para comenzar a realizar el 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, cabe destacar que no todos ellos tienen en consideración el acoso por razón de sexo. A este respecto el II Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores y I Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados

de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional 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 ni tan siquiera remiten su desarrollo a un futuro plan de igualdad. Este es el caso del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, y el I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora.

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.

A pesar de ello, y aunque ya han transcurrido seis años desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, todavía algunos convenios colectivos continúan haciendo referencia a la necesidad de que el acoso sexual 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: XVII Convenio colectivo general de la industria química, II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, y I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

Esta circunstancia supone un alejamiento de la importante mejora detectada en el Informe del año 2012, en que no se observó ninguna descorrelación entre la definición ofrecida por los convenios de la muestra y la establecida en la Ley de igualdad de 2007. Ya que, la mayor parte de los convenios colectivos recogían una definición de acoso sexual que coincidía literalmente con la establecida por el artículo 7 de la LOI. Lo que supuso una notoria diferencia respecto los estudios de años anteriores, en que sí se localizaron varios supuestos en que el concepto convencional sufría alguna variación respecto al legal. En la muestra del año 2010 se diagnosticó este defecto técnico en tres convenios colectivos (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-), y en la muestra del 2011, tan solo el Convenio Colectivo de ocio deportivo y animación sociocultural mantenía esta defectuosa tendencia de exigir el acoso sexual como un comportamiento

no “querido por la persona agredida” –art. 83-. De manera que, a pesar de que en la muestra de 2012 ninguno de los convenios se caracteriza por integrar dicho defecto técnico, la muestra de 2013 supone un claro retroceso en este aspecto.

Así pues, solo dos convenios de la muestra abordan la noción de acoso de forma íntegra definiendo tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (V CC general del sector de derivados del cemento, y II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A.), frente a los cuatro localizados en la muestra del año 2012 y los ocho convenios colectivos de la muestra de 2011.

Y además, en el análisis de este año no se encuentra ningún convenio colectivo en se haya reformulado de manera más precisa y clara la definición de acoso sexual ofreciendo una clasificación de comportamientos calificables como tal, como sí ha venido sucediendo en estudios de años anteriores y de manera claramente significativa (es el caso del convenio colectivo de grandes almacenes de la muestra del año 2012 -art. 57- que 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 mantener 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). Lo que, una vez más supone un alejamiento de los avances acometidos en los convenios colectivos de años anteriores.

III. Mecanismos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y formación de dirigentes en la negociación colectiva

En línea con, el Código de conducta de 1991, la Exposición de motivos de la Ley Orgánica de Igualdad se refiere a la prevención y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. De manera que, la herramienta más adecuada para erradicar las conductas de acoso sexual en el ambiente laboral consiste en adelantarse a que aparezcan los supuestos mediante su prevención.

Del conjunto de convenios colectivos de la muestra que regulan la materia de acoso tan solo dos establecen formas de prevenir las conductas de acoso sexual o sexista dentro de la empresa a través de distintos mecanismos de diferente eficacia. Estos son: el V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento y el XVII Convenio colectivo general de la industria química. Aunque, el primero supone una copia literal del segundo del 100 por 100 del protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y por consiguiente del apartado referido a la prevención.

Las medidas preventivas que recogen estos dos convenios son:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

Estas medidas suponen un carácter positivo y avanzado a la hora de abordar la prevención del acoso sexual y el sexista, pero su presencia en apenas dos convenios colectivos del total de la muestra hace mantener la conclusión de que, una vez más, se está en claro retroceso respecto a las muestras de años anteriores en que abundaban los convenios que articulaban esta serie de medidas.

IV. Procedimientos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Del total de la muestra tan solo tres convenios colectivos recogen un procedimiento para tramitar las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo una vez que se han producido en el seno de la empresa, ya que son los únicos que contienen un Protocolo específico sobre acoso: el V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, el XVII Convenio colectivo general de la industria química, y el II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A.

El Protocolo del V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento y el del XVII Convenio colectivo general de la industria química recogen idéntico procedimiento, estructurado en uno de carácter informal y otro formal a los que podrá recurrir la víctima igualmente. Y el Protocolo del II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A. contiene un único procedimiento de ejecución para este tipo de acosos, que carece de las correspondientes medidas de prevención, como se ha señalado ya.

Por consiguiente, el procedimiento de actuación del V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento y del XVII Convenio colectivo general de la industria química son los más completos, iniciándose por una serie de principios bajo los que se ejecutará el procedimiento interno (que, como señala expresamente: no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas):

1. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:
 2. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
 3. Prioridad y tramitación urgente.
 4. Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
 5. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
 6. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

7. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en

otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas: en el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetiva-

mente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. También, las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). Y, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el supuesto de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

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

La tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es algo que está presente prácticamente en todos los Convenios Colectivos de la muestra que abordan la materia (salvo el II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores que además de definir defectuosamente el acoso sexual, no lo tipifica dentro del listado de comportamientos susceptibles de ser falta leve, grave o muy grave).

En todos los convenios colectivos que se observa esta materia (V CC general del sector de derivados del cemento, CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, V CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, XVII CC general de la industria química, I CC sectorial de limpieza de edificios y locales, I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A., y I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional) los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo suponen una falta muy grave.

Las puniciones 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 referi-

da suspensión se plantea con una duración mínima y máxima que oscila entre la menor que comprende de 11 a 30 días (CC estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo) y la mayor que recoge un periodo de hasta 90 días de duración (V CC general del sector de derivados del cemento, VI CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, y I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional); siendo el periodo que más predomina el que comprende 16 a 60 días (V CC general del sector de derivados del cemento, XVII CC general de la industria química, I CC sectorial de limpieza de edificios y locales, I CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, y II CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, S.A.).

En el estudio realizado en 2010 se detectaron numerosos convenios colectivos que además de la suspensión de empleo y sueldo, 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 y CC estatal para las empresas de publicidad), la inhabilitación de ascenso a categoría superior (CC para la fabricación de conservas vegetales, CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión público, CC estatal para las empresas de publicidad, CC de la industria del calzado, CC de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, y CC único para el personal laboral de la Administración General del Estado), el traslado forzoso sin derecho a indemnización o ayuda económica por parte de la empresa (CC de la ONCE y su personal, CC único para el personal laboral

de la Administración General del Estado); y la pérdida del derecho a elección de turno de vacaciones anuales (CC para la fabricación de conservas vegetales (art. 53).

En la muestra actual, en cambio, se observa un desuso de este tipo de sanciones, limitándose a penalizar el acoso sexual o por razón de sexo con los típicos castigos, sin entrar a ofrecer novedades significativas.

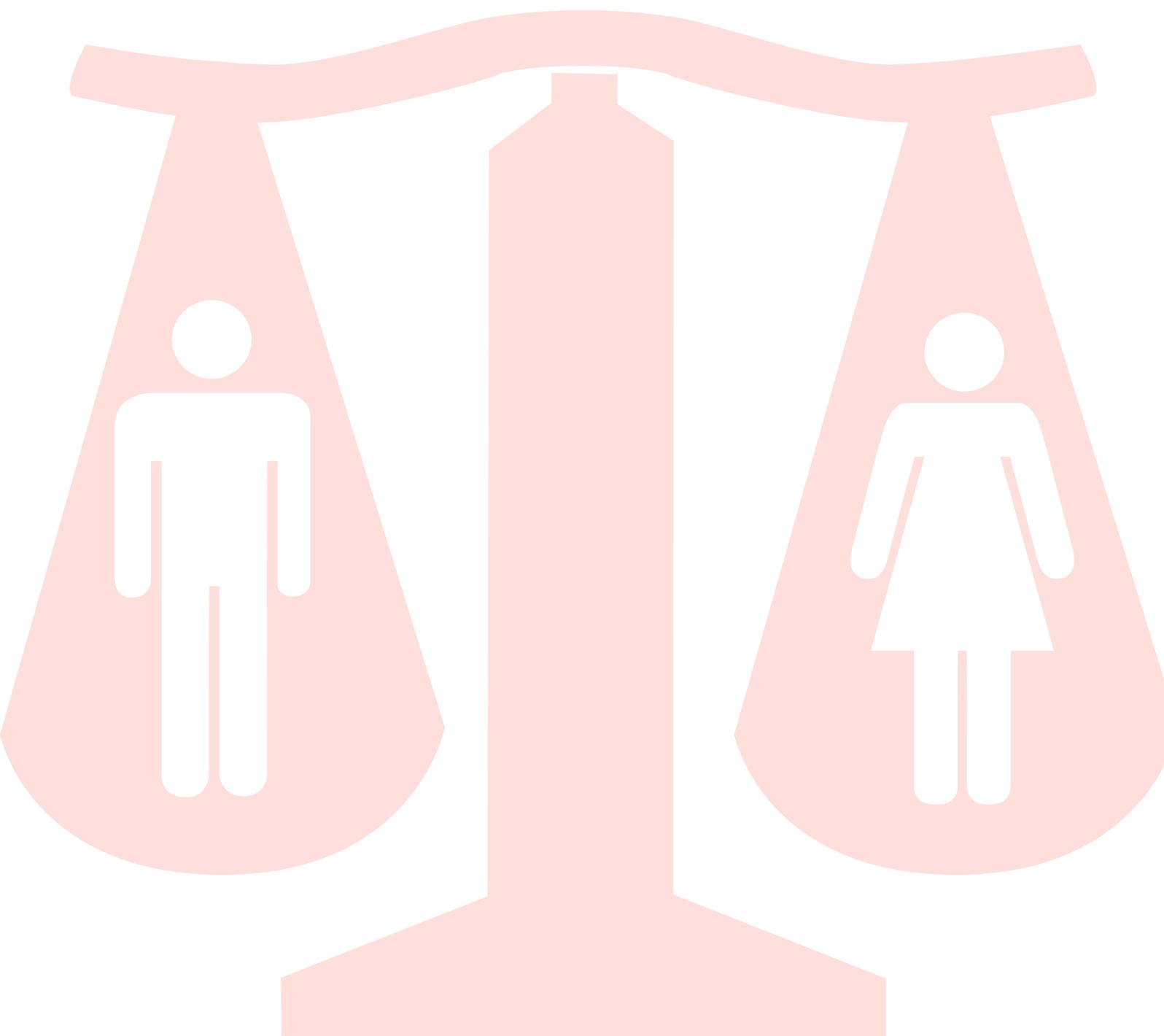


ANEXO

Muestra de Convenios Colectivos analizados

CONVENIOS	FF.EE.	VIGENCIA	N° TRABAJ.	H	M
VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (B.O.E. 5 de octubre de 2012)	FETE	05 /10/ 2012 31/12/2014	4.699	2.349	2.350
I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujeto a régimen concesional (B.O.E. 29 de septiembre de 2012)	FTCM	01/01/2012 31/12/ 2013	136	78	58
XVII Convenio colectivo general de la industria química (B.O.E. 9 de abril de 2013)	FITAG	09/04/2013 31/12/2014	242.500	—	—
Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harinas de pescados y mariscos (B.O.E. 10 de octubre de 2012)	FITAG	01/01/2011 31/12/2014	31.899	6.380	25.519
V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (B.O.E. 9 de abril de 2013)	MCA	00/01/ 2011 00/12/2012	43.500	40.000	3.500
V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (B.O.E. 20 de marzo de 2013)	MCA	2014	2.000	1.760	240
Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego de bingo (B.O.E. 13 de marzo de 2013)	FCHTJ	01/01/2011 31/12/2013	9.700	5.820	3.880
II Convenio colectivo de distribuidora internacional de alimentación, SA y Twins Alimentación, SA (B.O.E. 25 de abril de 2013)	FCHTJ	01/01/2013 31/12/2016	19.058	4.946	14.112
II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (B.O.E. 27 de noviembre de 2012)	FSP	27/11/2012 31/12/ 2016	6.500	3.500	3.000
VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (B.O.E. 18 de mayo de 2012)	FSP	01/01/2012 31/12/2013	180.000	21.600	158.400
I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (B.O.E. 23 de mayo de 2013)	FES	23/05/2013 31/12/2014	360.901	108.270	252.631
I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (B.O.E. 7 de marzo de 2012)	FES	01/01/2012 31/12/2013	1.729	1.100	629
TOTAL GENERAL DE TRABAJADORES			902.622		

• Los datos correspondientes al N° de trabajadores y su desglose entre hombres y mujeres son los facilitados en el registro de convenios dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



Informe 2

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



Participantes:

Juan Carlos García Quiñones

M^a Luisa Molero Marañón

Juana M^a Serrano García

Rocío Molina González-Pumariega

Gemma M^a Sobrino González



CAPÍTULO I

Sobre los planes de igualdad

Rocío Molina González-Pumariega

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

URJC

Sumario:

I. El contenido del Plan en relación con el diagnóstico. II. Materias en que se estructura el Plan de Igualdad. III. Los objetivos del plan y su concreción. 1. Acceso al empleo, selección, contratación. 2. Promoción. 3. Formación. 4. Retribución. 5. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. 6. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 7. Salud laboral. 8. La violencia de género. 9. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización. **IV. Existencia de medidas o acciones concretas para llevar a cabo los objetivos. V. Calendario de actuación. VI. Personas responsables de llevar a cabo las medidas. VII. Participación sindical en los planes. VIII. Sistema de evaluación de las medidas. Constitución de Comisión de Seguimiento del Plan. IX. Medidas de acción positiva y medidas de formación y sensibilización en igualdad.**

Han pasado ya unos años desde la aprobación de la LOI, seis en concreto, lo que nos permite, al igual que se hizo en el Informe del año 2012, comprobar el grado de cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a la elaboración y aplicación de planes de igualdad (artículo 45 de la LOI).

De manera similar a lo ocurrido el año pasado, comprobamos que la crisis económica ha alcanzado a los planes de igualdad analizados, limitando las medidas que se están negociando. Con ella, las políticas sociales entre otras, han visto recortados sus presupuestos y como consecuencia las medidas para la igualdad de algunos planes se han visto limitadas.

Por otra parte señalar que para llevar a cabo el Informe actual se ha contado con una muestra de doce planes de igualdad vigentes. La mayor parte de los planes estudiados son de empresas del sector privado. Hemos

analizado los siguientes planes: el PI de la empresa COPCISA, el PI de la Diputación de Sevilla, el PI de la empresa Gas Natural Fenosa, el PI de la empresa Global Sales Solutions Line, SL (GSSL,S.L.), el PI de la Compañía de Distribución Integral Logista SAU (Logista), el PI de la empresa L'Oréal España, el PI de la empresa Corporación RTVE, el PI de la empresa Seat S.A., el PI de la empresa LIDL Supermercados, SAU, el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, el PI de la empresa Vodafone España y por último con el PI de la empresa Zara.

I. El contenido del Plan en relación con el diagnóstico

Partimos de la base que un plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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” (artículo 46.1 de la LOI).

Para realizar por tanto un plan de igualdad, es fundamental el diagnóstico de situación; y con los datos que se desprendan del mismo se debería elaborar dicho plan.

La forma de utilizar tales datos o la información que procura el diagnóstico varía según los planes de igualdad. También la extensión de los planes es diversa. Dentro de la muestra analizada tenemos planes bastante extensos y completos¹⁰, otros de extensión media, no por ello menos completos¹¹ y por último algunos más reducidos y “resumidos”, aunque dignos por supuesto de ser valorados como planes de igualdad que son, y por los objetivos que tratan de conseguir¹².

Asimismo, entre los planes estudiados, encontramos planes de igualdad que incorporan la totalidad del diagnóstico de situación y la metodología utilizada en el texto del plan junto con los objetivos específicos producto

de dicho diagnóstico y las medidas para llevarlos a cabo. Es el caso del PI de la Universidad Carlos III de Madrid donde se recoge expresamente el “Proceso de elaboración del plan de igualdad” en el que se incluyen la metodología y agentes implicados y las fases de elaboración del plan; y del PI de RTVE donde se describe brevemente cómo se ha hecho el diagnóstico para posteriormente ir señalando las diferentes conclusiones a las que se ha llegado, junto con los objetivos generales y específicos y las medidas y pasos a seguir para articularlos.

Otros planes incorporan en su texto el resultado del diagnóstico con las conclusiones del mismo. En esta línea es el PI de Zara, plan en el que se especifican uno a uno diferentes diagnósticos concluidos (diagnóstico de acceso, de contratación, de promoción, de formación, de retribución, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de salud laboral, diagnóstico violencia de género y diagnóstico cultura de empresa, comunicación y sensibilización) y tras cada uno de ellos se establecen los objetivos específicos producto de dichos diagnósticos, con a continuación, medidas, indicadores, personas responsables y calendario para llevarlas a cabo, en cada uno de ellos. Por su parte en el PI de SEAT, S.A., tras señalar las conclusiones del diagnóstico, se establecen una serie de materias de actuación consecuencia de dicho diagnóstico [cultura de empresa y comunicación, acceso al empleo, formación y desarrollo, promoción, económicas, conciliación de la vida profesional, familiar y personal, prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación violencia de género), prevención de riesgos laborales] junto con las medidas correspondientes. En el PI de Gas Natural Fenosa directamente también se recogen los resultados del diagnóstico y las que en él se denominan áreas clave de actuación como consecuencia del mismo. De los resultados surgen “Debilidades” y “Fortalezas”. Por último, en el PI de la Diputación de

Sevilla, la información se presenta desde el nivel más general – los ejes de intervención-, a partir de los cuales se desglosan las diferentes áreas de actuación, para los que a su vez se definen las medidas a desarrollar para cada una de las áreas. En el plan se proponen dos ejes de intervención, el primero referido a la cultura empresarial – que cuenta con tres áreas de actuación- y el segundo a la gestión de las personas que componen la organización – que cuenta con ocho-. Y como punto de partida utiliza los resultados del diagnóstico que se van describiendo en cada apartado.

Hemos encontrado un plan de la muestra que únicamente recoge los datos más relevantes del diagnóstico, es el PI de Logista, en él se muestra un resumen del diagnóstico de situación elaborado por una consultora externa y se establecen de forma genérica objetivos “de medio largo plazo” con la adopción de protocolos a seguir por las políticas de recursos humanos de la empresa, para que se puedan cumplir dichos objetivos (protocolo de sistemas de información, protocolo de igualdad en el acceso al empleo, protocolo de formación desarrollo y promoción profesional, protocolo de retribuciones, protocolo de respeto a las personas, protocolo de conciliación de la vida personal y profesional, protocolo de salud con visión de género, protocolo de comunicación y sensibilización y protocolo de protección de la mujer víctima de violencia de género).

10_ A este grupo pertenecen entre otros, el PI de Zara, el de RTVE, el de SEAT, y el PI de la Diputación de Sevilla. También el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, aunque en él curiosamente no se establece un calendario de actuación. El PI de Lidl Supermercados es un plan muy completo, pero en él no se recoge el diagnóstico previo realizado para elaborar dicho plan, únicamente se hace mención a él, en concreto a un diagnóstico denominado “de género”

11_ Aquí podemos hacer referencia al PI Gas Natural Fenosa
12_ Consideramos que el PI de Logista podría pertenecer a este grupo, también el PI de Vodafone España, el PI de L’Oréal España y el PI de Copcisa, S.A.

Consideramos que la opción de incorporar en el texto del plan el resultado del diagnóstico con las conclusiones del mismo, es quizá la que permite comprobar de manera más eficaz y clara la correspondencia entre la situación de la empresa y las medidas que se adoptan.

Para terminar con la muestra, debemos destacar que en otros planes de los analizados, se hace referencia a la realización del diagnóstico, sin embargo, al no incorporarlo en el texto del plan, no se refleja la situación de la empresa sobre la cual se debe basar el plan y se hace imposible determinar si las medidas se orientan a solucionar problemáticas específicas de la empresa. Son varios los planes de igualdad que se elaboran en este sentido, así, el PI de GSSL, S.L., el PI Vodafone España, el PI de L'Oréal España, el PI de Copcisa, S.A. y el Plan de Lidl Supermercados.

En definitiva, y como hemos ido destacando, siete de los planes estudiados recogen el diagnóstico de situación realizado o las conclusiones del mismo; y excepcionalmente en uno de ellos los datos más relevantes. Este tipo de contenido en varios de los planes de la muestra nos permite determinar la concordancia del contenido de los mismos con la situación real de las empresas. En la mayor parte de los planes, como se ha señalado, los datos fueron disgregados por las materias en que se estructura el plan, del mismo modo que los objetivos específicos y las medidas concretas para lograr esos objetivos y atacar las dificultades evidenciadas en el diagnóstico.

En los planes que siguen esta estructura se puede afirmar que existe una correspondencia razonable entre los datos del diagnóstico y el contenido del plan.

II. Materias en que se estructura el Plan de Igualdad

En el artículo 46.2 de la LOI se señala, que para la consecución de los objetivos del plan, entre otras, se “podrán contemplar” en el plan “las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

En la muestra que hemos estudiado constatamos que la mayoría de los planes siguen en general la misma estructura por materias que las recogidas en la LOI, la clasificación profesional se suele incluir con la materia acceso al empleo, selección, contratación, que como veremos suele formar un todo o con la promoción¹³ e incluso formación¹⁴. Sí hemos podido comprobar que en bastantes casos, se añaden nuevas materias o áreas de actuación.

Una de estas materias, que podemos declarar como novedosa respecto a las citadas legalmente, es la relativa a la cultura de empresa, comunicación y sensibilización. En casi todos los planes analizados¹⁵, respondiendo a las necesidades puestas de manifiesto en el diagnóstico, encontramos dicha materia. Su objeto es asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres donde los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla; buscando asimismo difundir una cultura comprometida con la igualdad. Es de destacada importancia, en esta línea, la elaboración de un plan de comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad; la adaptación del lenguaje y las imágenes; la difusión del compromiso e implicación expresa de la dirección de la empresa en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades; la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, y como expresamente se recoge, transmitir

“externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades”¹⁶.

Otra materia, en cierto modo novedosa respecto a las señaladas en la LOI, la incluye el PI de Zara como violencia de género. También lo hace así el PI de Copcisa, S.A, el PI de Lidl Supermercados y el PI de la Diputación de Sevilla. Su objetivo es difundir, aplicar y mejorar los derechos establecidos legalmente de las mujeres víctimas de violencia de género para contribuir de esta forma a su protección. En el PI de RTVE se regula junto con la materia de acoso sexual. Por su parte, en el PI Seat, S.A. se recoge dentro de una materia más genérica denominada “Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género)”, en sentido similar el PI de la Universidad Carlos III de Madrid la recoge junto con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y en el PI de Logista como “Protocolo de protección de la mujer víctima de violencia de género”.

La salud laboral, es otro objetivo, que el artículo 46.2 de la LOI no señala como tal expresamente, pero que más de la mitad de los planes analizados hacen referencia a él y muestran la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral¹⁷, sin embargo en las medidas que se adoptan, la mayoría hacen referencia a las mujeres, y a la prevención de riesgos durante el embarazo, parto y la lactancia¹⁸, sin atender especialmente a los varones.

Respecto a la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar encontramos alguna innovación a señalar. Por un lado, respondiendo al objetivo de lograr una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y del hogar, entre mujeres y hombres, se ha incentivado una mayor implicación de los hombres en estas tareas. En el PI de GSSL, S.L., se denomina como área de actuación “Ordenación del tiempo,

conciliación de la vida laboral y personal/familiar. Corresponsabilidad”, destacándose la necesidad de promover “la corresponsabilidad de cargas familiares y laborales entre trabajadores/as, fomentando la participación masculina”. En el PI de la Diputación de Sevilla aparece como “Conciliación y corresponsabilidad”. El PI de Zara destaca como objetivo dentro de dicha materia el “fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla”. En los mismos términos lo recoge el PI de RTVE. Por su parte, en el PI de la Universidad Carlos III de Madrid se señala como uno de los objetivos de los ejes de intervención del plan, el fomentar la “corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana: personal, universitaria y laboral”. Siendo para nosotros una innovación de los planes positiva, ya que trata de alcanzar mayor igualdad entre mujeres y hombres desde un punto de vista de la conciliación laboral y familiar, partiendo de una carencia que se observa con el diagnóstico previo.

Por otra parte y como respuesta a necesidades puestas de manifiesto a través del diagnóstico, algunos de los planes de la muestra analizada¹⁹, incorporan como un objetivo de

13_ Vid. PI de Logista, PI de Seat, S.A., PI de RTVE, PI de la Diputación de Sevilla

14_ Al respecto, PI de GSSL, S.L.

15_ Vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de L'Oréal, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla. De manera más genérica y sin incluirse expresamente en la materias objeto del plan, en PI de Gas Natural Fenosa. En el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, se pretende y así se señala expresamente, “desarrollar medidas que permitan incorporar el principio de igualdad de oportunidades en el sistema de valores que guían el funcionamiento de la Universidad, en los procesos habituales de trabajo y en la generación y transmisión del conocimiento”.

16_ PI de Seat, S.A.

17_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Logista; PI de Zara

18_ Entre otros, PI de Copcisa, PI de Seat, S.A.; PI de Logista; PI de RTVE, PI de Zara

19_ Véanse, PI de Zara, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L, PI de la Universidad Carlos III de Madrid. PI de L'Oréal, PI de Copcisa, S.A, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

las áreas relacionadas con el acceso o selección y promoción profesional, la representación equilibrada o la promoción de una “presencia equilibrada”²⁰ entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, con la finalidad de lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales, con particular interés en los puestos de mayor responsabilidad, donde en general se encuentran menos representadas o subrepresentadas las mujeres.

III. Los objetivos del plan y su concreción

Como ya hemos señalado en el apartado anterior, la muestra de planes de igualdad que analizamos presenta una estructura bastante acorde a los requerimientos de la LOI, de ahí que la mayor parte de los planes establezcan objetivos generales, objetivos específicos y objetivos por materia; estructura que a su vez facilita la concreción del plan y la concordancia entre los objetivos y las medidas para alcanzarlos.

En cuanto al contenido de los objetivos generales, se señala la necesidad de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y en el resto de condiciones laborales; la necesidad de aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa y la necesidad de garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. También se pretende, como objetivo general, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres²¹.

Los objetivos específicos como en años anteriores, son de diversa índole porque en principio responden a la situación de cada empresa, manifestada a través del diagnóstico. Sin embargo, muchos de los planes aluden al

compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla de la empresa y a eliminar los tratamientos discriminatorios por razón de género que puedan atentar contra el principio de igualdad²².

Respecto a los objetivos por materia se sigue el listado de materias recogido en el artículo 46.2 LOI con las novedades que hemos señalado en el apartado anterior, las cuales suelen concordar con el diagnóstico de situación. A su vez en ellos se suelen contener las medidas concretas de actuación²³.

A continuación haremos referencia, como ya se hizo con la muestra del año 2012, a los objetivos más relevantes que se establecen de forma generalizada en los planes analizados

1. Acceso al empleo, selección, contratación²⁴

Como ya se ha señalado en anteriores estudios²⁵, en la etapa anterior al empleo se presentan importantes dificultades, en el plano de la detección y en la erradicación de discriminaciones, porque el móvil discriminatorio se oculta y justifica en el amplio poder de dirección del empresario.

En este mismo sentido, algunos planes de la muestra analizada reflejan subrepresentación

20_ Vid. PI de Zara

21_ Entre otros, véanse PI de RTVE, PI de Zara, PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

22_ En este sentido, PI de Seat, S.A., PI de RTVE, PI de Zara, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de Vodafone, PI de L'Oréal, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

23_ Vid., entre otros, el PI de RTVE, el PI de Zara, el PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de Vodafone, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

24_ En el PI de Zara se separan como materias independientes en el plan el acceso y selección, y por otra parte la contratación, también en el PI de RTVE y en el PI de Lidl Supermercados. En el PI de Vodafone se emplea la expresión “Reclutamiento, selección y contratación”

tación de las mujeres en diferentes puestos de las empresas, principalmente de responsabilidad²⁶; situación que refleja la necesidad de una revisión de los procesos de acceso, selección y contratación para promover una presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en todos los puestos y categorías profesionales, evitándose en consecuencia un trato desigual y discriminatorio.

Partiendo de dicha situación y en relación al acceso, selección y contratación profesional, la mayoría de los planes estudiados²⁷ enmarcan sus actuaciones en la línea de promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, también en las distintas modalidades de contratación, con la finalidad de lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales, tratando de esta forma que se cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Algunos planes declaran la necesidad de establecer procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a principios de méritos, capacidad e idoneidad y evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de un determinado sexo²⁸.

2. Promoción

Respecto a la promoción, la mayoría de los planes analizados²⁹ tratan de garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona. También se señala la necesidad de “mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres”³⁰, sobre todo a puestos en los que están menos representadas³¹; todo ello dentro del propósito general que ya hemos reflejado con anterioridad, de lograr en este terreno también una representación equilibrada.

Previamente, se ha constatado que sigue existiendo un trato desigual hacia las mujeres respecto de los hombres en ciertos sectores o empresas en los que aquellas no ocupan, o los ocupan en menor grado que los hombres, puestos determinados o de cierta responsabilidad o nivel³².

3. Formación

Uno de los objetivos que aparece de forma recurrente en la muestra actual en relación con la formación, es el de sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general³³ y, en algún plan se añade que esa formación se haga “especialmente, al personal relacionado con la administración de la empresa”³⁴, al personal responsable³⁵ o encargado de la organización de la empresa³⁶, o al personal directivo y los mandos³⁷. También hace alusión a dar formación a RR.HH y Delegados Sindicales involucrados en materia de igualdad³⁸. Con este objetivo se busca garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc ...

Otro objetivo reflejado también en los planes analizados³⁹ se dirige a garantizar a toda

25_ Véase el Informe de 2012 sobre la materia, elaborado y publicado por Laura Otero Norza

26_ Así PI de Zara, PI de Seat, S.A, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L, PI de Copcisa, S.A.

27_ Al respecto, vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L, PI de la Universidad Carlos III de Madrid. PI de L'Oréal, PI de Copcisa, S.A, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

28_ En esta línea, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de GSSL, S.L, PI de Logista, PI de Zara

29_ En esta línea, PI de Lidl Supermercados, PI de Zara, PI de Copcisa, S.A., PI de RTVE

30_ PI de Zara

31_ Al respecto, PI de Lidl Supermercados, PI de Logista, PI de GSSL, S.L, PI de Gas Natural Fenosa, PI de la Diputación de Sevilla

32_ Vid. PI de Vodafone

33_ Al respecto, PI de RTVE, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

34_ PI de Zara

35_ En este sentido, PI de la Universidad Carlos III de Madrid

36_ PI de Lidl Supermercados

37_ Como literalmente se señala en el PI de Copcisa, S.A.

38_ Así, PI de Vodafone España

39_ Vid. PI de Zara, PI de Logista, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados

la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría o puesto. Para ello, en el PI de Copcisa, S.A. se impulsa el acceso a la intranet para que todo el personal pueda conocer la información relativa a la formación. Asimismo y en la línea de facilitar el acceso a la formación de toda la plantilla, en varios planes además se señala⁴⁰ la necesidad de posibilitar la formación y reciclaje profesional a las personas que se reincorporan al trabajo tras un tiempo de baja y/o excedencia por cuidado de familiares o de darles prioridad en esas acciones formativas o de reciclaje⁴¹. Incluso en algún plan se hace referencia a facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto “en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa”⁴²

Para favorecer también el acceso a la formación, en algún plan se alude a la necesidad de potenciar acciones formativas con horario flexible⁴³.

Por otra parte, y como otro objetivo a tener en cuenta en esta materia, encontramos en determinados planes que desde un punto de vista formativo se trata de favorecer la formación de los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los estén infrarrepresentados⁴⁴, especialmente las mujeres. En el PI de la Diputación de Sevilla, se promociona la participación de mujeres “en acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y viceversa, a fin de promover el acceso de hombres y mujeres a cualquier grupo o categoría profesional”.

Según el PI de Lidl Supermercados se debe facilitar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo para favorecer su desarrollo profesional.

4. Retribución

Respecto a la retribución, o según los planes, “acciones a adoptar en materia de salario”,⁴⁵ “materias de actuación económicas”⁴⁶ o “política salarial”⁴⁷, en la muestra analizada, aparece como uno de los principales objetivos garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor⁴⁸. Para evitar las diferencias salariales se propone asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor⁴⁹. Se trata de garantizar una retribución salarial igual sin distinción de género⁵⁰; para el PI de Logista se trata de mantener una “estructura retributiva neutra por razón de género, clara y transparente”.

Asimismo se busca garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad así como de las aptitudes/habilidades/logros profesionales de cada trabajador/a en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva⁵¹.

En definitiva se busca implantar un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre hombres y mujeres⁵².

Dentro de los planes estudiados, destacamos por último respecto a este objetivo, que tres de ellos, el de la Universidad Carlos III de Madrid, el de Vodafone y el de L'Oréal, no

40_ En esta línea, véanse, el PI de Logista, el PI de L'Oréal, el PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

41_ PI de Seat, S.A.

42_ PI de Seat, S.A.

43_ Es en el PI de Copcisa, S.A.

44_ PI de GSSL, S.L.

45_ PI de Copcisa, S.A.

46_ PI de Seat, S.A.

47_ PI de RTVE

48_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Zara, PI de la Diputación de Sevilla

49_ PI de Lidl Supermercados

50_ En este sentido, PI de GSSL, S.L.

51_ Entre otros, PI de Copcisa, S.A., PI de Gas Natural Fenosa

52_ Véase PI de RTVE

se detienen en la retribución especialmente, para ser más exactos en el de la Universidad Carlos III de Madrid no se hace mención alguna, en el de Vodafone no se establece ningún objetivo al respecto y en el de L'Oréal se hace mención desde los objetivos a alcanzar con el plan pero de una manera muy general declarándose únicamente que en la empresa existe una “política de Compensación y Beneficios que garantiza la equidad interna y la competitividad externa en nuestros niveles salariales y beneficios extra-salariales”. Según este plan, se debe garantizar el mantenimiento de la no discriminación económica que se da en la empresa. Por su parte, en el PI de Vodafone dentro de un apartado que contiene sobre *Aspectos consolidados en materia de igualdad*, en el relativo a *Retribución*, se manifiesta que Vodafone España “retribuye a sus empleados bajo los criterios de justicia y equidad” y que teniendo en cuenta estos criterios no se ha detectado en la empresa “ningún indicio de agravio comparativo por razón de género al desempeñar funciones o roles de igual valor”

A nuestros efectos, y en base al principio de igualdad y no discriminación, el contenido de estos últimos planes es positivo ya que trasluce la existencia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en dichas empresas.

5. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar

En la muestra analizada este objetivo aparece denominado en general como conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁵³; únicamente en el PI de GSSL, S.L. lo encontramos expresado como “Ordenación del tiempo, conciliación de la vida laboral y personal/familiar. Corresponsabilidad”. En otro plan, el PI de Gas Natural Fenosa, se regula como “Flexibilización y conciliación”. Hay un plan, el PI de Copcisa, S.A., que incluye alguna propuesta y medida de este tipo en las

“Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social”. Sin embargo en todos ellos, su contenido muestra como la conciliación se basa principalmente en la ordenación del tiempo de trabajo (adaptaciones de jornada, permisos, vacaciones, turnos, ...), para que las personas trabajadoras puedan dedicar parte del tiempo de su vida laboral a la atención de sus obligaciones familiares.

Se trata de mejorar las medidas legales e incluso convencionales para facilitar dicha conciliación de la plantilla; y para garantizar el ejercicio de tales derechos de conciliación, se informa de ellos y se procura de esta forma hacerlos más accesibles a toda la plantilla⁵⁴.

No obstante, en los planes estudiados se muestra una cierta preocupación producto del disfrute de estos derechos o medidas, más por las mujeres que por los hombres, lo que puede producir lo que se conoce ya hace años por la doctrina como efecto boomerang para ellas⁵⁵; de ahí, que en varios de los planes analizados, algún objetivo específico junto con sus medidas concretas o de desarrollo, procure fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla⁵⁶.

Como aspecto positivo que ya aparecía en la muestra analizada el año pasado, en algún plan actual dentro de los objetivos⁵⁷ se presenta, la posibilidad de flexibilización organi-

53_ Así, PI de Zara, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de Vodafone, PI de Lidl Supermercados; PI de la Diputación de Sevilla.

En el PI de L'Oréal se recoge como “Políticas de Conciliación vida personal y laboral”

54_ Vid. PI de Zara, PI de Gas Natural Fenosa, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla.

55_ Al respecto, véase sobre este término, entre otros, MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, Madrid, CES, 2004, p. 24

56_ Vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla.

57_ Vid. PI de Gas Natural Fenosa, PI de GSSL, S.L., PI de Vodafone

zativa y horaria en lo relativo a la conciliación para facilitar la organización de los tiempos de trabajo con el propósito de compatibilizar la vida profesional y privada (teletrabajo, horarios, flexibilidad de entrada y salida, traslados temporales, utilización medios tecnológicos para facilitar trabajo puntual en remoto ,...). Otros planes lo recogen dentro de las medidas concretas⁵⁸.

6. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Respecto a este objetivo, en la muestra analizada encontramos en su mayoría atención a la materia⁵⁹, e incluso en algunos planes se incluye el Protocolo de actuación para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo⁶⁰. En el PI de Zara se declara que no se han dado casos sobre este tipo de acoso y es por ello por lo que no cuenta con un Protocolo de trabajo en este tema de acoso sexual y por razón de sexo, declarando asimismo que si sobreviniera una situación de este tipo la resolución de la misma “sería por parte de la empresa inmediata”, sin embargo sí establece en uno de los objetivos específicos sobre el tema el que se tiene que elaborar un Protocolo para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo y difundirlo. En esta línea de proponer la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y de difundirlo, se muestran el PI de Gas Natural Fenosa, el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, el PI de Lidl Supermercados y el PI de RTVE, en concreto en este último se propone la aprobación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y se incluye en su Anexo I. En el mismo sentido, el PI de Seat, S.A., y el Protocolo lo incluye dentro de su articulado. El PI de L’Oréal anuncia que se ha firmado un Protocolo de actuación frente al Acoso y se incluye en el Anexo V.

Como objetivo frecuente encontramos que los planes tratan de asegurar que los trabaja-

dores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso⁶¹ y en consecuencia buscan prevenir y establecer procedimientos de atención en esas situaciones⁶². También en algún caso se alude a la necesidad de revisar el código de conducta si lo hubiere o de adoptarlo, para que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y las trabajadoras⁶³; y a la formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo⁶⁴. En el PI de GSSL, S.L. se señala, dentro del área de actuación denominada “Acoso laboral y discriminatorio” como objetivo específico el que se adoptarán “las medidas oportunas que impliquen compromiso por parte de todos en la erradicación y no tolerancia ante las situaciones de acoso laboral que se produzcan”.

7. Salud laboral

Respecto a esta materia, que el artículo 46.2 de la LOI no señala como tal expresamente, más de la mitad de los planes analizados hacen referencia a ella y muestran la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral⁶⁵, sin embargo en las medidas que se adoptan, la mayoría hacen referencia a las mujeres, y a la prevención de riesgos durante el embarazo, parto y la lactancia⁶⁶, sin atender especialmente a los varones, únicamente encontramos algunas

58_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla.

59_ Así, el PI de Zara, el PI de RTVE, el PI de Seat, S.A., PI de GSSL, S.L., PI de Vodafone, PI de L’Oréal, PI de Lidl Supermercados, PI de la Universidad Carlos III de Madrid

60_ Véanse el PI de RTVE, el PI de Seat, S.A., PI de GSSL, S.L., PI de Vodafone, PI de L’Oréal

61_ Vid. PI de Zara, PI de Lidl Supermercados

62_ En este sentido, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de L’Oréal, PI de Lidl Supermercados

En el PI de Gas Natural Fenosa, se posibilita la existencia de un canal de comunicación para la prevención del acoso y de protección a las víctimas

63_ En este sentido, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados

64_ Vid. PI de RTVE, PI de Zara, PI de Seat, S.A., PI de Lidl Supermercados

65_ PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Logista; PI de Zara

66_ Entre otros, PI de Copcisa, PI de Seat, S.A.; PI de Logista; PI de RTVE, PI de Zara

medidas de protección muy genéricas para ellos⁶⁷.

Por otro lado también destacamos que casi la mitad de la muestra sobre la que trabajamos no hace referencia a este objetivo, en concreto ocurre en cinco planes⁶⁸, es decir no se recoge ni como objetivo específico en ellos ni se hace alusión o mención al mismo en otras partes del plan. Podríamos pensar que es positivo porque entonces es un tema en el que la igualdad está lograda, sin embargo, quizá se haya considerado de esta forma sin haber logrado implantar más que medidas que tengan que ver con el embarazo, maternidad, lactancia... como exige la misma ley, sin completar o acabar de proteger la figura de los varones en esa materia, y sin incluso ampliar la protección de la salud laboral a materias o riesgos que excedan de las citadas.

Respecto a lo que reflejan los planes que tocan la materia de salud laboral y prevención, consideramos que se debería realizar un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando especial atención al género, ya que los riesgos profesionales no siempre son los mismos para las mujeres que para los hombres, especialmente aquellos relacionados con el embarazo y la lactancia. Tampoco hay que olvidar la capacidad procreadora de los hombres, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen⁶⁹.

Asimismo, no podemos dejar de señalar que en uno de los planes, el PI de la Diputación de Sevilla, se incluye dentro de este objetivo, denominado “Salud y prevención de riesgos laborales” la realización de campañas de sensibilización y de formación al personal en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en las que se difunda el Protocolo existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso. Se amplía por tanto la protección hacia la prevención del acoso, situación que en otros planes, como en breve señalaremos, se regula de manera independiente.

8. La violencia de género

Respecto a la materia denominada así, que el artículo 46.2 de la LOI tampoco señala como tal expresamente, muchos de los planes analizados hacen referencia a ella⁷⁰ y algunos destacan la necesidad de “difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género” contribuyendo así, en mayor medida, a su protección⁷¹.

Van por tanto más allá que los planes de la muestra anterior, que sí la recogían, pero dejando en manos de la regulación legal esta materia, como así queda constancia en el Informe elaborado el año 2012. También en cuanto a medidas concretas para hacer frente al problema de la violencia de género, se hacen en la muestra actual mejoras respecto a la regulación legal⁷², situación que tampoco se producía el año pasado.

9. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

No podemos dejar de señalar como objetivo que los planes de la muestra analizada contemplan, aunque no esté recogido expresamente en el artículo 46.2 de la LOI el relativo a la cultura de empresa, comunicación y sensibilización. En casi todos los planes analizados⁷³, respondiendo a las necesidades puestas de manifiesto en el diagnóstico, encontramos dicha materia, como en páginas anteriores señalábamos.

67_ Véanse, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de RTVE, PI de Zara

68_ Así el PI de Vodafone, el PI de L'Oréal, el PI de GSSL, S.L, el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de Gas Natural Fenosa

69_ En este sentido, ya lo destacaba y señalaba L. Otero en el Informe del año 2012, p. 81

70_ PI de Lidl Supermercados, PI de Copcsa, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de Seat, S.A., PI de RTVE, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Logista y PI de Zara

71_ En este sentido, PI de Lidl Supermercados y PI de Zara

72_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de Zara y algo general PI de Gas Natural Fenosa

Su objeto es asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres donde los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla; buscando asimismo difundir una cultura comprometida con la igualdad. Es de destacada importancia, en esta línea, la elaboración de un plan de comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad; la adaptación del lenguaje y las imágenes; la difusión del compromiso e implicación expresa de la dirección de la empresa en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades; la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, y como expresamente se recoge, transmitir “externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades”⁷⁴.

IV. Existencia de medidas o acciones concretas para llevar a cabo los objetivos

Una vez destacados los objetivos concretos recogidos en la muestra, haremos referencia a si se han definido medidas o acciones concretas para cumplir dichos objetivos.

Ya hemos hecho alusión en páginas anteriores, en algunos supuestos a medidas concretas que aparecen, sin embargo ahora vamos a detenernos a señalar, de manera breve, si se han producido por objetivos y en qué proporción de planes.

Respecto al **acceso al empleo, selección y contratación**, en todos los planes de la muestra que recogen este objetivo como específico, se desarrollan medidas que lo tratan de implementar, no obstante hay planes que lo hacen de forma más estructurada y completa, como ocurre con el PI de Zara y el de Lidl Supermercados. En ellos además este objetivo se contempla dividido en dos, por un lado el relativo al acceso y selección y por otro el que tiene que ver con la contratación, como ya en su momento destacamos. En ambos se estipulan una serie de medidas concretas

para lograrlos dentro de los objetivos específicos. Así se muestra la necesidad de revisar el sistema actual de los procedimientos de acceso, selección y contratación para promover una presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en todos los puestos y categorías profesionales, evitándose en consecuencia un trato desigual y discriminatorio, es decir un procedimiento objetivo, basado en competencias y conocimientos. Asimismo se ve necesario que el personal encargado de la selección se mantenga constantemente formado en igualdad, para llevar a cabo procesos de selección no sexistas⁷⁵ y la elaboración de documentos que sean respetuosos desde la perspectiva de género.

También en relación al acceso, selección y contratación profesional, la mayoría de los planes estudiados⁷⁶ enmarcan sus actuaciones en la línea de promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, también en las distintas modalidades de contratación. Algunos planes declaran la necesidad de establecer procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a principios de méritos, capacidad e idoneidad y evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de un determinado sexo⁷⁷. Para ello como medida se establece seleccionar plantilla de ambos sexos en todos los grupos profesionales y puestos de trabajo e incluso se apunta alguna medida de acción positiva respecto a las mujeres de acceso a puestos en los que estén subrepresentadas⁷⁸.

⁷³ Vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de L'Oréal, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla. De manera más genérica y sin incluirse expresamente en la materia objeto del plan, en PI de Gas Natural Fenosa. En el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, se pretende y así se señala expresamente, “desarrollar medidas que permitan incorporar el principio de igualdad de oportunidades en el sistema de valores que guían el funcionamiento de la Universidad, en los procesos habituales de trabajo y en la generación y transmisión del conocimiento”.

⁷⁴ Vid. PI de Seat, S.A.

En materia de contratación en algunos planes se fomenta específicamente el mantenimiento de un equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, así como realizar contrataciones, por tipos de contratos de forma equilibrada en ambos sexos.

Respecto a la **promoción**, la mayoría de los planes analizados⁸⁰ tratan de garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencias y competencias de la persona. También se señala la necesidad de “mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres”⁸¹, sobre todo a puestos en los que están menos representadas⁸²; todo ello dentro del propósito general que ya hemos reflejado con anterioridad, de lograr en este terreno también una representación equilibrada.

En la muestra presente de planes se destaca con cierta frecuencia la menor representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad, razón por la cual, las medidas promocionales se orientan a lograr una mayor representación femenina en estos puestos⁸³.

Se llega a expresar como medida, en este caso de acción positiva, la preferencia de promoción de mujeres ante igualdad de méritos y experiencia⁸⁴ para garantizar la igualdad.

Como en el caso anterior tenemos que señalar que en todos los planes de la muestra que recogen este objetivo como específico, se desarrollan medidas que lo tratan de implementar, no obstante hay planes que lo hacen de forma más estructurada y completa, como ocurre con el PI de Zara y el de Lidl Supermercados. Se incluyen en ellos más de doce medidas. Una de ellas es la motivación de las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional, así como la revisión de los canales de difusión de las

convocatorias, para asegurar que estas son recibidas por todo el personal, en especial el femenino.

En relación con la **formación**, también encontramos medidas en todos los planes que recogen este objetivo o materia de actuación.

Las medidas se orientan principalmente a sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general⁸⁵ y, en algún plan se añade que esa formación se haga “especialmente, al personal relacionado con la administración de la empresa”⁸⁶, al personal responsable⁸⁷ o encargado de la organización de la empresa⁸⁸, o al personal directivo y los mandos; una medida que señala algún plan es informar a la plantilla sobre el Plan de igualdad⁹⁰.

Las medidas también se dirigen⁹¹ a garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría o puesto. Para ello, en algún plan⁹² se impulsa como

75_ De manera similar, PI de RTVE, PI de Logista

76_ Al respecto, vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L, PI de la Universidad Carlos III de Madrid. PI de L'Oréal, PI de Copcisa, S.A, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

77_ En esta línea, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de GSSL, S.L, PI de Logista, PI de Zara

78_ Vid. PI de Lidl Supermercados

79_ Vid. PI de Zara, PI de Lidl Supermercados

80_ En esta línea, PI de Lidl Supermercados, PI de Zara, PI de Copcisa, S.A., PI de RTVE

81_ Vid. PI de Zara

82_ Al respecto, PI de Lidl Supermercados, PI de Logista, PI de GSSL, S.L, PI de Gas Natural Fenosa, PI de la Diputación de Sevilla

83_ Vid. PI de RTVE

84_ Vid. PI de Seat, S.A., PI de Logista

85_ Al respecto, PI de RTVE, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

86_ Vid. PI de Zara

87_ En este sentido, PI de la Universidad Carlos III de Madrid

88_ Vid. PI de Lidl Supermercados

89_ Como literalmente se señala en el PI de Copcisa, S.A.

90_ Al respecto, PI de Lidl Supermercados

91_ Vid. PI de Zara, PI de Logista, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados

medida el acceso a la intranet para que todo el personal pueda conocer la información relativa a la formación.

Asimismo y en la línea de facilitar el acceso a la formación de toda la plantilla, en varios planes además se señala⁹³ la necesidad de posibilitar la formación y reciclaje profesional a las personas que se reincorporan al trabajo tras un tiempo de baja y/o excedencia por cuidado de familiares o de darles prioridad en esas acciones formativas o de reciclaje⁹⁴. Incluso en algún plan se hace referencia a facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto “en reducción de jornada como de trabajadores /as en jornada completa”⁹⁵

Para favorecer también el acceso a la formación, en algún plan se alude a la necesidad de potenciar acciones formativas con horario flexible⁹⁶.

Por otra parte, y como otro objetivo a tener en cuenta en esta materia, encontramos en determinados planes que desde un punto de vista formativo se trata de favorecer la formación de los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los estén infrarrepresentados⁹⁷, especialmente las mujeres.

Respecto a la **retribución**, partiendo de que uno de los principales objetivos que reflejan los planes es garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor⁹⁸, para evitar las diferencias salariales se propone asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor⁹⁹. Se trata de garantizar una retribución salarial igual sin distinción de género¹⁰⁰.

Asimismo se busca garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad así como de las aptitudes/habilidades/logros profesionales de cada trabajador/a en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de

forma objetiva¹⁰¹. En definitiva se busca implantar un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre hombres y mujeres¹⁰².

La retribución comprende el salario base y los complementos salariales, si los hay. Dado que en estos devengos de carácter variable se suele encontrar la razón de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, los planes estudiados hacen referencia a la importancia de revisar los criterios de concesión de los complementos salariales para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución¹⁰³.

Uno de los planes establece como medida, a efectos de la retribución variable por resultado operativo positivo¹⁰⁴, que se computen como horas trabajadas las derivadas de incapacidad temporal por accidente de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para cuidado de hijos menores a su cargo afectados por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, así como los permisos retribuidos previstos en el convenio colectivo. En este mismo plan para el desarrollo de la retribución flexible se estipula que se procurarán incluir los conceptos de ticket guardería y de seguro médico.

En cuanto a la **ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación laboral, personal y**

92_ *PI de Copcisa, S.A.*

93_ *En esta línea, véanse, el PI de Logista, el PI de L'Oréal, el PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla*

94_ *Vid. PI de Seat, S.A.*

95_ *Vid. PI de Seat, S.A.*

96_ *Es en el PI de Copcisa, S.A.*

97_ *PI de GSSL, S.L.*

98_ *Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Zara, PI de la Diputación de Sevilla*

99_ *PI de Lidl Supermercados*

100_ *En este sentido, PI de GSSL, S.L.*

101_ *Entre otros, PI de Copcisa, S.A., PI de Gas Natural Fenosa*

102_ *Véase PI de RTVE*

103_ *Vid. PI de Zara*

104_ *Vid. PI de Seat, S.A.*

familiar, algunos de los planes de la muestra tratan de mejorar las medidas legales y convencionales para facilitar dicha conciliación de la plantilla, e incluso recogen derechos nuevos; y para garantizar el ejercicio de tales derechos de conciliación, se informa de los mismos y se procura de esta forma hacerlos más accesibles a toda la plantilla¹⁰⁵. En esta línea, en algunos planes se incentiva la participación de los varones en el disfrute de estos derechos para favorecer una mayor corresponsabilidad¹⁰⁶.

Destacamos y valoramos de forma positiva, las mejoras de las medidas legales y convencionales incluidas en la muestra, y sobre todo las medidas innovadoras en la materia que en los planes se establecen.

Sobre las mejoras, se amplía la reserva del mismo puesto en caso de excedencia por cuidado de hijos hasta los dos primeros años¹⁰⁷ o incluso hasta tres años y medio y con hijos menores de 12 años y para cuidado de familiares dependientes¹⁰⁸; o se amplía el tiempo de excedencia hasta cinco años, frente a los tres legales¹⁰⁹; se amplía en dos días más el permiso del padre por nacimiento de hijo/a cuando tenga que desplazarse más de 200 kilómetros¹¹⁰; se concede un permiso de 35 horas retribuidas al año para acompañar al médico a familiares dependientes o para el propio trabajador o incluso para acompañar como pareja a una mujer embarazada¹¹¹; mejora del permiso de paternidad incrementándolo progresivamente hasta tres días más¹¹²; derecho a disfrutar del permiso retribuido por matrimonio a los trabajadores que se constituyan en pareja de hecho¹¹³.

Carácter más innovador encontramos en medidas como las que siguen, entre otras¹¹⁴: una licencia no retribuida que consiste en la suspensión del contrato de trabajo de entre un mes y doce meses para aquellas situaciones familiares o personales en que se requiera: realizar estudios en el extranjero, desplaza-

mientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca; dentro de fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla, se establece un permiso retribuido para los empleados que vayan a ser padres; incluso si los dos trabajan en RTVE; para la asistencia a pruebas de diagnóstico del embarazo y/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas; en situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado el periodo vacacional de los hijos/hijas por acuerdo o decisión judicial; facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica de los trabajadores que atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as para madres o padres separados/as o divorciados/as; excedencia hasta de seis meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho con derecho a reserva de puesto de trabajo. Son sin duda de nuevo, el PI de Zara y el de Lidl Supermercados donde se regulan la mayoría de estas medidas innovadoras frente a la regulación legal y convencional.

105_ Véanse, PI de Zara, PI de Gas Natural Fenosa, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla.

106_ Al respecto, PI de Zara, PI de RTVE, PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla.

107_ Vid. PI de L'Oréal

108_ Vid. PI de RTVE

109_ Vid. PI de GSSL, S.L.

110_ Vid. PI de GSSL, S.L.

111_ Vid. PI de GSSL, S.L.

112_ Vid. PI de RTVE

113_ Vid. PI de Seat, S.A.

114_ Vid. PI de RTVE, PI de Zara

Como aspecto positivo que ya aparecía en la muestra analizada el año pasado, algunos planes¹¹⁵ presentan la posibilidad de flexibilización organizativa y horaria en lo relativo a la conciliación para facilitar la organización de los tiempos de trabajo con el propósito de compatibilizar la vida profesional y privada (teletrabajo, horarios, flexibilidad de entrada y salida, traslados temporales, utilización medios tecnológicos para facilitar trabajo puntual en remoto, las videoconferencias, más concreto, el permitir flexibilidad horaria durante los periodos de adaptación de los colegios de primer ciclo de infantil...).

En relación con la **prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo** la muestra analizada sí recoge también medidas de actuación en la regulación que hace de la materia¹¹⁶.

Por otro lado, y como ya hemos señalado en páginas anteriores, incluso en algunos planes se incluye el Protocolo de actuación para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo¹¹⁷; y como medida de actuación, entre otras, estrechamente vinculada con estos Protocolos, se establece la difusión de los mismos por los canales habituales de comunicación interna de las empresas.

Como objetivo frecuente encontramos que los planes tratan de asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso¹¹⁸ y en consecuencia buscan prevenir y establecer procedimientos de atención en esas situaciones¹¹⁹. Es necesario asegurar la existencia de canales de comunicación de fácil acceso para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones en esta materia¹²⁰. Como acciones concretas se destaca la existencia de un protocolo de actuación, un canal de comunicación para la prevención del acoso y la protección a las

víctimas de acoso con medidas concretas; en algún plan¹²¹ se establece como gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género, que si la trabajadora comunica a su empresa la situación de víctima de violencia de género y solicita ayuda, para la gestión de esa situación, se le asignará un profesional dentro de la organización que se ocupara, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración.

También en algún caso se alude a la necesidad de revisar el código de conducta si lo hubiere o de adoptarlo, para que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y las trabajadoras¹²²; y a la formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo¹²³. En el PI de GSSL, S.L. se señala, dentro del área de actuación denominada “Acoso laboral y discriminatorio” como objetivo específico el que se adoptarán “las medidas oportunas que impliquen compromiso por parte de todos en la erradicación y no tolerancia ante las situaciones de acoso laboral que se produzcan”.

Respecto a la **salud laboral** más de la mitad de los planes analizados hacen referencia a la misma y muestran la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral¹²⁴, sin embargo en las medidas que se adoptan, la mayoría hacen referencia a las mujeres, y a la prevención de riesgos durante

117_ Véanse el PI de RTVE, el PI de Seat, S.A., PI de GSSL, S.L., PI de Vodafone, PI de L'Oréal

118_ Al respecto, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados

119_ En este sentido, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de L'Oréal, PI de Lidl Supermercados. En el PI de Gas Natural Fenosa, se posibilita la existencia de un canal de comunicación para la prevención del acoso y de protección a las víctimas

120_ Vid. PI de Gas Natural Fenosa

121_ Vid. PI de Logista

122_ En este sentido, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados

123_ Vid. PI de RTVE, PI de Zara, PI de Seat, S.A., PI de Lidl Supermercados

124_ Al respecto, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Logista; PI de Zara

el embarazo, parto y la lactancia¹²⁵, sin atender especialmente a los varones, únicamente encontramos algunas medidas de protección muy genéricas para ellos¹²⁶.

En el PI de la Diputación de Sevilla, se incluye dentro de este objetivo, la realización de campañas de sensibilización y de formación al personal en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en las que se difunda el Protocolo existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso. Se amplía por tanto la protección hacia la prevención del acoso.

En cuanto a la **violencia de género** muchos de los planes analizados hacen referencia a ella¹²⁷ recogiendo las correspondientes medidas concretas; algunos destacan la necesidad de “difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género” contribuyendo así, en mayor medida, a su protección¹²⁸.

Van por tanto más allá que los planes de la muestra anterior, que sí la recogían, pero dejando en manos de la regulación legal esta materia, como así queda constancia en el Informe elaborado el año 2012. También respecto a medidas concretas para hacer frente al problema de la violencia de género, en la muestra actual encontramos claras mejoras frente a la regulación legal¹²⁹, situación que tampoco se producía el año pasado.

Encontramos medidas, entre otras, como el abono en caso de movilidad geográfica por violencia de género de una ayuda económica de 1000 € para la cobertura de los gastos de desplazamiento y mudanza; permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo a más distancia de 50 Km del centro de origen, motivado por la condición de violencia de género; Licencia retribuida de hasta tres días para que la víctima de violencia de género lleve a cabo los trámites necesarios ante servicios sociales,

comisaría, juzgados...; aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de puesto; no computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género; excedencia de posible duración entre un mes y doce meses con derecho a reserva de puesto de trabajo de los trabajadores que estén en situación legal de víctima de violencia de género.

Por último y atendiendo a la materia recogida en los planes de la muestra¹³⁰ como **cultura de empresa, comunicación y sensibilización o términos similares**, que no en la LOI, las medidas concretas que encontramos son varias.

Se parte de asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres donde los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla; buscando asimismo difundir una cultura comprometida con la igualdad. En esta línea es importante la elaboración de un plan de comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad; la adaptación del lenguaje y las imágenes; la difusión del compromiso e implicación expresa de la dirección de la empresa en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades; la participación de la empresa en campañas

125_ Entre otros, PI de Copcisa, PI de Seat, S.A.; PI de Logista; PI de RTVE, PI de Zara

126_ Véanse, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de RTVE, PI de Zara

127_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Copcisa, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de Seat, S.A., PI de RTVE, PI de la Diputación de Sevilla, PI de Logista y PI de Zara

128_ En este sentido, PI de Lidl Supermercados y PI de Zara

129_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de Zara y algo general PI de Gas Natural Fenosa

130_ Vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de L'Oréal, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla. De manera más genérica y sin incluirse expresamente en la materias objeto del plan, en PI de Gas Natural Fenosa. Vid. también el PI de la Universidad Carlos III de Madrid.

y eventos relacionados con la igualdad, y como expresamente se recoge, el transmitir “externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades”¹³¹.

V. Calendario de actuación

La LOI no regula de manera expresa una materia como la duración, vigencia y plazo de la puesta en funcionamiento y cumplimiento de las medidas recogidas en los planes de igualdad, como ya se viene señalando en informes anteriores. Debido a ello la fijación de esa duración, plazo y vigencia en los planes, es variable.

Por un lado encontramos planes en la muestra estudiada que establecen un plazo de vigencia para la totalidad del plan, sin implantar un calendario de puesta en funcionamiento y cumplimiento por medida concreta¹³²; incluso hemos identificado un plan que no establece calendario alguno remitiendo esa decisión a un momento posterior a la aprobación del Plan¹³³.

Estas no son las opciones más recomendables, ya que limitan el seguimiento de cada medida y dificulta la valoración del cumplimiento del plan.

Otra tendencia, bastante más recomendable para asegurar el cumplimiento de los objetivos, y que en nuestra muestra siguen la mitad de planes de la misma¹³⁴, es estipular un calendario de actuación para cada medida en concreto, estableciendo además indicadores que demuestren el cumplimiento de las mismas y el departamento o la persona responsable de su ejecución. Estos planes suelen establecer además el plazo de vigencia general para todo el plan.

VI. Personas responsables de llevar a cabo las medidas

En la mitad de los planes analizados de la muestra, en concreto en los Planes de Igualdad de Seat, S.A., de Zara, de Gas Natural Fenosa, de RTVE, de Lidl Supermercados y de GSSL, S.L., se opta por establecer una persona o departamento responsable de las medidas concretas a seguir.

Esta es la técnica más recomendada a efectos de facilitar la evaluación del cumplimiento de los objetivos del plan.

Siguen existiendo planes, que no señalan quienes son las personas o persona encargadas de hacer un seguimiento de los objetivos y medidas propuestas aunque algunos sí determinan la existencia de Comisiones de supervisión o seguimiento del plan en general que pueden presentar diversas denominaciones (Comisión de Seguimiento de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Comisión Paritaria de Igualdad, o simplemente Comisión de Igualdad)¹³⁵.

VII. Participación sindical en los planes

Podemos afirmar, en la línea del Informe de 2012, que la participación sindical en los planes se produce principalmente en dos momentos de la vida del plan de igualdad, primero y en general, en una etapa inicial durante la negociación del plan como puede deducirse del artículo 85.2 ET y en segundo lugar, en una etapa posterior, cuando los planes ya están elaborados, los representantes

131_ PI de Seat, S.A.

132_ Vid. PI de Logista, PI de Vodafone, PI de L'Oréal, PI de Copcisa.

133_ Vid. PI de Universidad Carlos III de Madrid

134_ En esta línea, encontramos en la muestra actual el PI de Seat, S.A., el PI de Zara, el PI de Gas Natural Fenosa, el PI de RTVE, el PI de Lidl Supermercados, el PI de GSSL, S.L., PI de la Diputación de Sevilla.

135_ Vid. PI de Logista, PI de Vodafone, PI de L'Oréal, PI de Copcisa y en el PI de la Universidad Carlos III de Madrid como previsión futura

sindicales participan en la Comisión de Seguimiento del Plan o Comisión de Igualdad o similar¹³⁶.

VIII. Sistema de evaluación de las medidas. Constitución de Comisión de Seguimiento del Plan

Volviendo sobre datos ya destacados, más de la mitad de los planes analizados establecen un sistema de evaluación de cumplimiento por medida, en el cual se presentan los indicadores de cumplimiento que muestran el estado de avance de la medida; la persona o personas responsables de darle seguimiento; y el calendario de actuación de cada medida. Existe un plan, el de la Diputación de Sevilla, que establece medidas, indicadores y cronograma a cumplir, sin embargo, no señala personas responsables para su seguimiento.

No obstante, la tarea de evaluar y dar seguimiento a la totalidad del plan es atribuida a la Comisión de Seguimiento del Plan o Comisión de Igualdad, también denominada Comisión de Seguimiento de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Comisión Paritaria de Igualdad, Comisión Estatal Paritaria de Igualdad o Comisión de Seguimiento y Evaluación¹³⁷.

Es una Comisión constituida por representantes de los trabajadores por un lado, y por otro, por representantes de la empresa. En la muestra analizada se ha constituido dicha Comisión en la gran mayoría de los planes analizados, así en el PI de Logista, en el PI de Vodafone, en el PI de L'Oréal, en el PI de Copcisa, en el PI de Seat, S.A., en el PI de GSSL, S.L., en el PI de Zara, en el PI de Gas Natural Fenosa, en el PI de Lidl Supermercados, en el PI de RTVE, en el PI de la Diputación de Sevilla; únicamente en el PI de la Universidad Carlos III de Madrid se hace alusión a ella como previsión futura.

Por último señalar que las funciones de dicha Comisión son variables, partiendo de la básica de evaluar y dar seguimiento al plan; entre

otras encontramos: el facilitar el conocimiento del contenido del Plan; el establecer los diferentes indicadores y revisión de los mismos (cuando el plan no los contenga); el analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el Plan; el negociar ajustes del Plan o posibles modificaciones; el recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, las quejas y/o sugerencias que se produzcan en materia de igualdad; el promover las acciones incluidas en el Plan; el velar por el cumplimiento del contenido del Plan y por el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; ... pero en definitiva, siempre trata de promover el principio de igualdad y no discriminación, haciendo seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en el Plan con objeto de fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IX. Medidas de acción positiva y medidas de formación y sensibilización en igualdad

Las **medidas de acción positiva** son medidas que excepcionan el principio de igualdad de trato, sin embargo promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres y lograr de esta forma una igualdad real entre ambos sexos. Suelen aparecer en materia de acceso al trabajo y contratación, promoción, formación.

Encontramos en la muestra medidas de acción positiva tanto en la materia relativa al Acceso a la empresa y Selección como en la de Promoción¹³⁸ donde se estipula la necesi-

¹³⁶ Así en la del PI de Copcisa, en la del PI de Vodafone, en la de Logista, en la de Seat, S.A., en la del PI de Zara, en la PI de RTVE, en el PI de Lidl Supermercados, en la del PI de GSSL, S.L., en la del PI de Gas Natural Fenosa, en la futura Comisión a la que hace referencia el PI de la Universidad Carlos III de Madrid

¹³⁷ Vid. PI de Logista, PI de Vodafone, PI de L'Oréal, PI de Copcisa, PI de Zara, PI de Seat, S.A., PI de GSSL, S.L.

dad de adoptar la medida de acción positiva para que “en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia” acceda la mujer a las vacantes en puestos en los que estén subrepresentadas o tengan preferencia en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que tengan menor representación. También se dan medidas de este tipo en la materia relativa a la Contratación, para en caso de que haya “una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial”¹³⁹

Son medidas, por tanto que tienden a lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos en que se encuentran menos representadas.

Por último, en relación con las medidas de formación y sensibilización en igualdad, señalar que ya se ha hecho referencia a ellas debido a que la mayor parte de planes de la muestra las incorporan como una materia específica independiente¹⁴⁰.

Estas medidas se dirigen a asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres donde los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla, buscando asimismo difundir una cultura comprometida con la igualdad; para ello se propone la creación de un espacio propio en la intranet de la empresa que favorezca la difusión de todas las acciones que se lleven a cabo en el ámbito de la empresa y apoye la sensibilización de la plantilla y el cambio cultural. En esta línea es importante mediante el plan de comunicación que se establezca informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad; asimismo son importantes acciones como la adaptación del lenguaje y las imágenes; la difusión del compromiso e implicación expresa de la dirección de la empresa en el objetivo de ga-

rantizar la igualdad real de oportunidades; la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, y como expresamente se recoge, el transmitir “externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades”¹⁴¹.

En relación más con la formación, y como ya hemos apuntado en apartados anteriores, encontramos medidas en todos los planes que recogen este objetivo o materia de actuación. A los efectos que ahora nos interesa destacar, las medidas se orientan principalmente a sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general¹⁴² y, en algún plan se añade que esa formación se haga al personal responsable o directivo de la empresa¹⁴³.

Las medidas también se dirigen¹⁴⁴ a garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría o puesto. Para ello, en algún plan¹⁴⁵ se impulsa como medida el acceso a la intranet para que todo el personal pueda conocer la información relativa a la formación.

138_ Vid. PI de Zara, PI de Lidl Supermercados, PI de Logista, PI de RTVE, PI de GSSL, S.L., PI de Seat, S.A

139_ Vid. PI de Lidl Supermercados, PI de Zara

140_ Vid. PI de Zara, PI de RTVE, PI de Seat, S.A., PI de Logista, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de GSSL, S.L., PI de L'Oréal, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla. De manera más genérica y sin incluirse expresamente en la materias objeto del plan, en PI de Gas Natural Fenosa.

En el PI de la Universidad Carlos III de Madrid, se pretende y así se señala expresamente, “desarrollar medidas que permitan incorporar el principio de igualdad de oportunidades en el sistema de valores que guían el funcionamiento de la Universidad, en los procesos habituales de trabajo y en la generación y transmisión del conocimiento”.

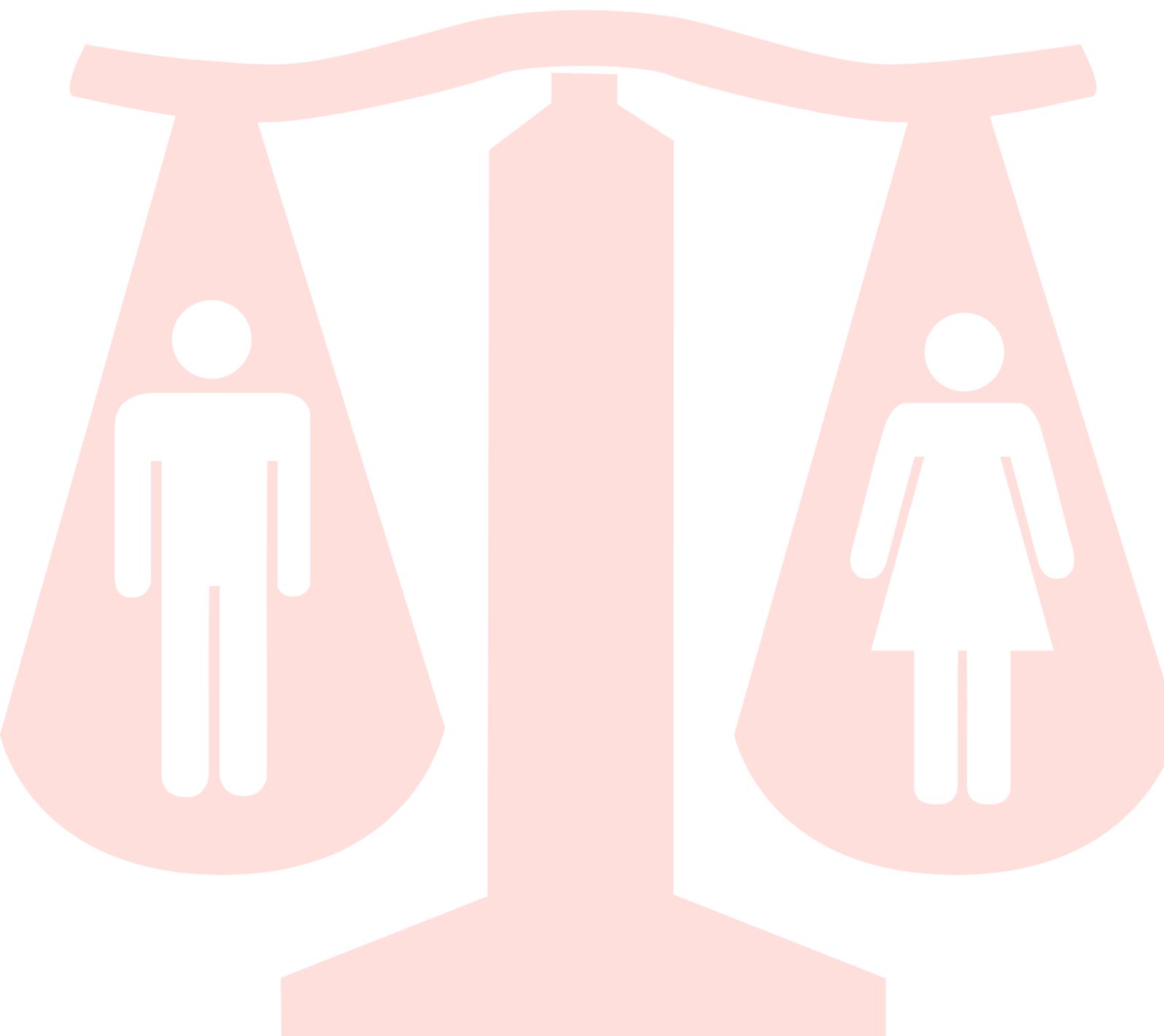
141_ PI de Seat, S.A.

142_ Al respecto, PI de RTVE, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados, PI de la Diputación de Sevilla

143_ En este sentido, PI de la Universidad Carlos III de Madrid, PI de Zara, PI de Lidl Supermercados, PI de Copcisa, S.A.

144_ Vid. PI de Zara, PI de Logista, PI de Copcisa, S.A., PI de Lidl Supermercados

145_ En este sentido, PI de Copcisa, S.A.





CAPÍTULO II

La formación profesional y los sistemas de promoción

Juan Carlos García Quiñones

Profesor Titular Acreditado 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 y medidas para el cambio de sistemas de promoción. III. Valoración conclusiva

I. Introducción

La dimensión tan extensa de una materia como la igualdad puede explicar la proliferación de normas “programáticas”, calificativo incorporado en el debe –tal vez también en el haber- de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, una vez se pospone la efectividad de determinadas cuestiones que regulan al desarrollo que determinen después otras leyes posteriores pero, sobre todo, los convenios colectivos y/o, en su caso, los planes de igualdad.

En efecto, la relativa ductilidad de la Ley Orgánica 3/2007 respecto de determinadas materias resulta inversamente proporcional a la importancia que traslada el legislador sobre la negociación colectiva y, en lo que nos interesa particularmente, hacia los planes de igualdad, siguiendo la dinámica instaurada entorno al reparto de roles entre ley, convenio colectivo y plan de igualdad. El problema es que semejante autolimitación legislativa, pudiendo resultar loable *a priori*, en verdad puede no garantizar un nivel adecuado de protección para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, respecto de todas aquellas cuestiones vinculadas con la igualdad, máxime si la negociación colectiva no termina de asumir –como es el caso- todo su protagonismo potencial materializando de una forma efectiva el contenido específico que presentan los derechos reconocidos en materia de igualdad.

A partir de semejantes premisas, abordamos en el presente capítulo un análisis empírico sobre una muestra significativa de planes de igualdad, dentro de la cuarta edición del

Observatorio de Igualdad correspondiente al año 2013, tratando de ofrecer una respuesta para aquellos interrogantes que suscitan las medidas sobre formación profesional así como las que puedan implementarse para el cambio de sistemas de promoción. Todo ello, bajo esa lógica de encontrar soluciones sobre problemáticas como el fomento de la corresponsabilidad, la incorporación de acciones positivas, su proyección exclusiva o no sobre las mujeres, o la existencia de incentivos dirigidos a los hombres para que hagan uso de las medidas. Siempre, como se ha indicado, con la referencia concreta de las medidas sobre formación profesional y las medidas para el cambio de sistemas de promoción.

Objetivos a los que dedicamos los epígrafes siguientes para, una vez analizado desde esa base empírica el tratamiento dado por los planes de igualdad, concluir con una valoración global sobre los resultados obtenidos, con utilización asimismo de la técnica comparativa, a partir de las conclusiones extraídas con ocasión de ediciones anteriores del Observatorio de Igualdad (años 2010, 2011 y 2012). Cada vez, con más argumentos de análisis respecto de las ediciones pretéritas, si consideramos factores como el transcurso de un mayor período de tiempo desde la implantación de los planes de igualdad, del mismo modo que resultan más visibles también los efectos negativos que la crisis económica está trasladando hacia la práctica totalidad de las instituciones laborales.

II. Análisis de Planes de Igualdad (muestra) sobre medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción

Como señalábamos en ediciones precedentes, situados ya dentro de las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción, los planes de igualdad ostentan una gran potencialidad de cara a la implementación de medidas que incidan positivamente en la configuración de un

sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio, por ejemplo, mediante la inclusión, según cuál sea la realidad de la empresa, de un sistema de ascensos complejo, superando el recurso tradicional a la entrevista entre empresario y trabajador. Finalidad a la que pueden contribuir, igualmente, la incorporación de criterios selectivos no discriminatorios, directa ni indirectamente, con la presencia obligatoria de los representantes de los trabajadores en el procedimiento de ascenso; así como la inclusión de acciones positivas de cara a la promoción profesional de las mujeres en la empresa.

Por su parte, en relación con los criterios de selección de los destinatarios de la formación, resulta posible aplicar también analógicamente lo dispuesto en materia de reglas de ascensos como prevención frente a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por ejemplo, implementando criterios delimitadores objetivos; asegurando la intervención obligatoria de los representantes de los trabajadores; o incluyendo medidas de acción positiva.

Objetivos que, como se ha señalado ya en otras ediciones, encuentran continuidad después en forma de medidas concretas, para su inclusión potencial en los planes de igualdad, como sucede respecto de la posibilidad de 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; la previsión de organizar los cursos de formación durante la jornada laboral; la prioridad para recibir la formación durante la jornada laboral respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; la inclusión de criterios de excepcionalidad para los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares cuando los cursos de formación implican residir fuera del hogar familiar; prioridad en la elección del horario para la realización de los cursos de

formación respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras 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, con mantenimiento siempre de su derecho a la formación como salvaguardia de su situación profesional, respecto de situaciones de permiso de maternidad, paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares. Expresiones cuya heterogeneidad no hace sino refrendar la riqueza potencial de los planes de igualdad, particularmente, en lo que nos afecta, en relación con las medidas de formación profesional y medidas para el cambio de sistemas de promoción.

Desde todas esas premisas vinculadas con los planes de igualdad, genéricas y específicas, corresponde entonces verificar el grado de materialización efectiva en la muestra de planes de igualdad que hemos tenido ocasión de analizar, pertenecientes a la edición del Observatorio de Igualdad de 2013, cuyo resultado se puede sistematizar en los modelos siguientes:

a) Planes de igualdad que incluyen entre sus objetivos la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres mediante su integración efectiva en la gestión del personal, desarrollando la plena y activa incorporación, formación y promoción de los colectivos menos representados en cada área; del mismo modo que se dispone la promoción de una mayor igualdad de sexos en los distintos niveles de la organización, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional; junto con el fomento de la incorporación de aquel colectivo menos representado a aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos, con respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad. Objetos todos que derivan en la

inclusión, dentro de las áreas de actuación, de una para la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación, donde se consignan medidas como el deber de formar a los trabajadores para acceder a aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentados; la revisión y adaptación del protocolo de promoción interna para que recoja los principios de igualdad sin exigir disponibilidad horaria; la realización de un seguimiento de la participación y abandonos de las formaciones, evaluadas en función del sexo, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas y tomar medidas en caso de que sea relevante; la potenciación de la formación de desarrollo personal del colectivo menos representado en cada área, para que puedan acceder a puestos de mayor nivel; la formación en materia de igualdad de oportunidades a los componentes del Departamento de Recursos Humanos del área de Selección y Formación; así como el compromiso de informar al personal que se encuentre en situación de excedencia acerca de las formaciones de desarrollo personal y continua (PI de Global Sales Solutions Line).

b) Planes de igualdad que refieren entre sus objetivos la promoción del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos; del mismo modo que se previene asegurar los medios para mantener, siempre que sea posible, una representación equilibrada de ambos sexos en los diferentes departamentos. Objetivos todos de donde se derivan medidas en materia de clasificación profesional, promoción y ascenso, como la realización de una revisión de todos los nombres de puestos y/o categorías profesionales para cumplir con el uso del lenguaje “no sexista”; en igualdad de condiciones de idoneidad, disponer la preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir; así como la realización de los seguimientos necesarios

para asegurar las correctas evoluciones de las carreras profesionales.

Por su parte, en materia de formación, se previenen medidas como la obligación de entregar y explicar para todas aquellas incorporaciones de nuevos colaboradores la Política de Igualdad, Diversidad y Carta Ética así como el procedimiento de acoso; la adaptación de los módulos en las formaciones sobre diversidad y en aquellas que tengan que ver con el desarrollo del management, incluyendo una parte específica en igualdad, con el fin de garantizar que los gestores de equipos realizan su labor de forma objetiva y sin estereotipos de género; así como la facilitación del acceso a las formaciones a través del módulo My Learning junto con la realización de un seguimiento en los casos de maternidades/paternidades, reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos, mayores o dependientes (PI del Grupo L'Oréal España).

c) Planes de igualdad que incorporan entre sus objetivos la promoción, fomentando el incremento de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos y méritos exigidos. Objetivos que se materializan después en medidas de formación y desarrollo como la prioridad de participación en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto para las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares; hacer referencia en las campañas informativas de la Escuela de Aprendizices a que todas las especialidades están abiertas a hombres y mujeres; inclusión en los cursos del catálogo de formación, en los que se considere adecuado por razón de la materia, de referencias sobre la igualdad de género, sin perjuicio de establecer otros cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades; así como la facilitación del acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reduc-

ción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa. Mientras que, específicamente en materia de promoción, se refiere la preferencia de promoción de mujeres ante igualdad de méritos y experiencia (PI de Seat, S. A.).

d) Planes de igualdad que previenen entre sus objetivos en materia de promoción, cambio de categoría y cambio de adscripción, la promoción y mejora de las posibilidades de acceso a todos los puestos -incluidos los de responsabilidad- para el sexo menos representado, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa; la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción, cambio de categoría y cambio de adscripción dentro del sistema de provisión de puestos de trabajo de la empresa. Mientras que, en materia de formación, se dispone la formación en género e igualdad de oportunidades; la inclusión de cursos de formación en materia de género, dentro del plan de formación de la empresa, para toda su familia; recoger en el programa formativo, o en su defecto en la formación de los grupos de dirección y mandos orgánicos, cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como facilitar formación especializada en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los integrantes de la mesa de igualdad (PI de la Corporación RTVE).

e) Planes de igualdad que establecen, entre sus objetivos, asegurar el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de oportunidades e impulsar el crecimiento profesional de las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección, a cuyos efectos se arbitran medidas para garantizar la retención del talento; la puesta en marcha de un plan de sucesión donde se contemplan como sucesores tanto hombres

como mujeres de acuerdo a los perfiles establecidos; un programa de desarrollo individual para directivos como garantía de que las personas ubicadas en los cuadrantes de talento participan en los programas de desarrollo individual de la compañía de acuerdo al modelo de gestión del talento; así como un programa de desarrollo profesional con realización de acciones orientadas a aumentar la participación femenina para compensar progresivamente la diferencia de niveles identificado en algunas agrupaciones organizativas (PI de Gas Natural Fenosa).

f) Planes de igualdad que recogen entre sus objetivos el desarrollo del mejor talento interno de la compañía en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con inclusión de un protocolo de formación, desarrollo y promoción profesional. En relación con la formación y desarrollo, se incluyen medidas como dar publicidad a los planes formación y facilitar el acceso de las personas que estén con permisos y excedencias a la formación que se va a realizar; posibilitar la formación y reciclaje profesional a las personas que se incorporan tras un tiempo de baja y/o excedencia por cuidado de familiares; la sensibilización del equipo directivo de recursos humanos, equipo directivo, mandos intermedios y comisión de igualdad entre hombres y mujeres y prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo; así como la inclusión de módulos de igualdad en las formaciones y/o la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de las mismas. Por su parte, respecto a la promoción, se refieren medidas como la utilización de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y transparentes que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; junto con una prioridad a los candidatos cuyo género esté menos representado en supuestos de igualdad de capacidades, formación, competencias y méritos en las candidaturas finalistas (PI de Logista).

g) Planes de igualdad que refieren entre sus objetivos la integración de una perspectiva de género en los procesos de acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales, con medidas dedicadas a reducir o eliminar progresivamente las desigualdades detectadas en el análisis de los procesos de gestión de las políticas de personal; inclusión de normativa y legislación sobre políticas de igualdad en las convocatorias públicas de empleo del PAS; promoción, en la oferta de promoción continua del PAS y del PDI, de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades; promoción de acciones formativas en género e igualdad de oportunidades dirigidas específicamente al personal responsable de la Unidad de Igualdad; revisión de la definición de los puestos de trabajo para garantizar su neutralidad y transparencia; establecimiento de medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por sexo de los servicios administrativos de la UC3M; avanzar en la disminución de la segregación horizontal y vertical del PDI y PAS; para finalizar con el impulso de políticas de incentivos que permitan equilibrar por sexo las trayectorias profesionales del PDI (PI de la Universidad Carlos III de Madrid).

h) Planes de igualdad que citan entre sus objetivos la promoción y mejora de las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto para reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa, incorporando acciones para garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad de manera que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir, de forma que se garantice la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos con eliminación de cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad. Acciones que se materializan en el mantenimiento de crite-

rios objetivos en los procesos de promoción; garantizar que la promoción de hombres y mujeres está basada en su formación y méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional; impartición de formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as; asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción basados en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades; así como garantizar que los/las trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos (PI de COPCISA, S. A.).

i) Planes de igualdad que enumeran, entre sus objetivos, la promoción de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres con garantía de las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles, del mismo modo que se previene la promoción y mejora de las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad para reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa. Objetivos que se traducen después, en materia de formación, en la realización de acciones formativas que faciliten de igual forma a mujeres y hombres el desarrollo de sus habilidades y competencias, de cara al desarrollo del talento así como la capacitación de los empleados. Por su parte, en relación con la promoción profesional, se incluyen declaraciones a favor de la movilidad interna como fuente básica de reclutamiento e instrumento que facilite y promueva el desarrollo profesional de los empleados; la realización de una convocatoria interna publicada a toda la Compañía para el caso de que surja una vacante; junto con el requisito de permanencia durante al menos doce meses en el puesto antes de poder optar a un nuevo puesto (PI de Vodafone España).

j) Planes de igualdad que refieren, entre sus objetivos generales, garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y la formación. En materia de promoción, se desarrollan después objetivos específicos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencias y competencia de la persona, así como la mejora de las posibilidades de promoción de mujeres, a cuyos efectos se arbitran medidas como el establecimiento de un protocolo de promoción con perspectiva de género, la publicación de vacantes; realización de un seguimiento por RR HH de la publicación de las vacantes en las tiendas; cobertura preferente de vacantes a través de promoción interna; formación específica en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas; dar a conocer el proyecto INTALENT y registrar, a través de él, el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, con actualización periódica; la realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones desagregadas por sexo; así como procurar mantener a lo largo de la vigencia del plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa.

Por su parte, en materia de formación, se refieren como objetivos específicos la sensibilización y formación en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad e igualdad entre mujeres y hombres en la formación, así como garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, indepen-

dientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Objetivos que se materializan después en medidas como la realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad; formación en materia de políticas de igualdad a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan; inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, con inclusión de mandos intermedios; revisión del lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género; diseño de un programa de comunicación en el marco del plan de formación; incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla; realización de la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales; así como la información a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas (PI de Zara España 2013).

k) Planes de igualdad que recogen entre sus objetivos, en materia de promoción, garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público, así como promover el desarrollo profesional de las trabajadoras alcanzando unos objetivos mínimos de promoción de mujeres. Objetivos que después tienen su traducción en medidas como la implementación consensuada de un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos bajo principios de valoración objetivos, cuantificables y públicos; revisiones periódicas de la evaluación del empleado/a, en el seno de la Comisión de Seguimiento, desde la perspectiva de género para garantizar su objetividad; información con transparencia y puntualidad a los trabajadores y tra-

bajadoras que puedan estar interesados en determinadas vacantes para la promoción, asegurando su publicidad; información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos más adecuados a su perfil; creación de una base de datos actualizada con los currículos de todos los trabajadores y trabajadoras; apuesta por la promoción interna para la cobertura de las vacantes para todos los puestos, incluidos los de responsabilidad y dirección; asegurar que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla, con independencia de su jornada (completa, parcial o reducida); formación específica a los nuevos jefes de desarrollo en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; análisis sobre las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar dentro de la empresa; disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa; realización de un seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/categoría, tipo de jornada y puesto de origen y destino; así como el incremento de la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional, en proporción a su porcentaje de representación en la empresa.

Mientras que, en materia de formación, se señalan objetivos como el establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa; junto con la garantía de que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, para contribuir al equilibrio en la clasificación profe-

sional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentados. Objetivos que después tienen su desarrollo oportuno en medidas como la incorporación de acciones específicas en materia de igualdad en los distintos programas de formación de la empresa; la inclusión de un módulo de igualdad y acoso en la formación que se dé a toda la plantilla dentro del plan de formación continua de la empresa; formación específica en materia de igualdad y acoso a los miembros de la Comisión de Seguimiento; garantizar que todas las personas con funciones de alta dirección, mandos y mandos intermedios realizan formación específica, dentro de su jornada, en igualdad de oportunidades; información a la plantilla sobre el plan de igualdad una vez se firme el mismo; diseño de un programa de comunicación de la formación; incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla donde se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional; realización de las formaciones de negocio y puesto de trabajo dentro de la jornada laboral; así como facilitar el acceso a la plantilla hacia acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer su desarrollo profesional (PI de Lidl Supermercados, S.A.U.).

l) Planes de igualdad que incorporan, en materia de promoción profesional, el objetivo de la integración de la igualdad en los sistemas de promoción interna y carrera profesional, fomentando una mayor incorporación y participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y de responsabilidad de la Diputación. Objetivo cuyo desarrollo se materializa después en medidas concretas como la utilización de criterios y procedimientos de selección objetivos y adecuados a las características del puesto a cubrir mediante los procedimientos de provisión

de puestos o promoción; la revisión de los criterios utilizados para ascender a puestos de responsabilidad, eliminando en todo lo posible la incidencia de sesgos de género; elaboración de un informe bianual para analizar la evolución de los ascensos de mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad; difusión de las convocatorias de promoción y los criterios de selección a toda la plantilla; garantía de la igualdad de oportunidades al personal en situación de excedencia por cuidados de hijos o familiares; inclusión, en los puestos de trabajo que salgan a concurso o promoción profesional, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad de género; la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones técnicas de valoración en los procedimientos de provisión y en los procedimientos de traslados; promoción de la movilidad y carrera del personal a puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentados uno u otro sexo, mediante la puesta en marcha de las campañas de información que procedan; fomento del acceso por el personal del sexo menos representado, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el desempeño de un puesto de responsabilidad; así como realización del seguimiento, por sexo, del número de aspirantes que se presenten a los procesos relacionados con la carrera y promoción del personal y de las personas finalmente seleccionadas analizando los motivos de selección y de rechazo.

Por su parte, en materia de formación del personal, se señala como objetivo la integración de la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente e impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, con mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones

y sin discriminaciones. Objetivo que se desarrolla después en medidas como el diseño, planificación y organización de la formación desde una perspectiva de género; la planificación de cursos monográficos en materia de género; realización de una jornada de sensibilización sobre igualdad de género dirigida al personal de la corporación; revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y materiales que se impartan en las acciones formativas del plan de formación; evaluación del plan de formación desde una perspectiva de género; publicación en la web corporativa de los resultados desagregados por sexo del plan de formación; promoción de la participación de mujeres en acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y viceversa para promover el acceso de hombres y mujeres a cualquier grupo o categoría profesional; promoción del acceso del personal en situación de excedencia o baja por cuidado de hijos/as o familiares de las mismas posibilidades de formación; seguimiento, por sexo, de las causas de abandono, que en su caso se produzcan, en las acciones formativas desarrolladas por la corporación; promoción de acciones formativas en materia de género para el personal que compone los tribunales y órganos de selección; avance en los mecanismos que faciliten la formación preferente en horario laboral; promoción de la formación que se vincula a la carrera profesional de empleados y empleadas; así como promoción de la formación on-line, semipresencial y a distancia (PI de la Diputación de Sevilla).

III. Valoración conclusiva

La confrontación entre las líneas de avance potencial que se predicen respecto de los planes de igualdad, particularmente, en lo que nos concierne, sobre las materias específicas de formación profesional y los sistemas de promoción, de un lado, y los resultados que arroja después la muestra de planes de igualdad que hemos tenido ocasión de analizar con motivo de esta cuarta edición del

Observatorio de Igualdad de 2013, de otro lado, acreditan un grado de correspondencia meritorio.

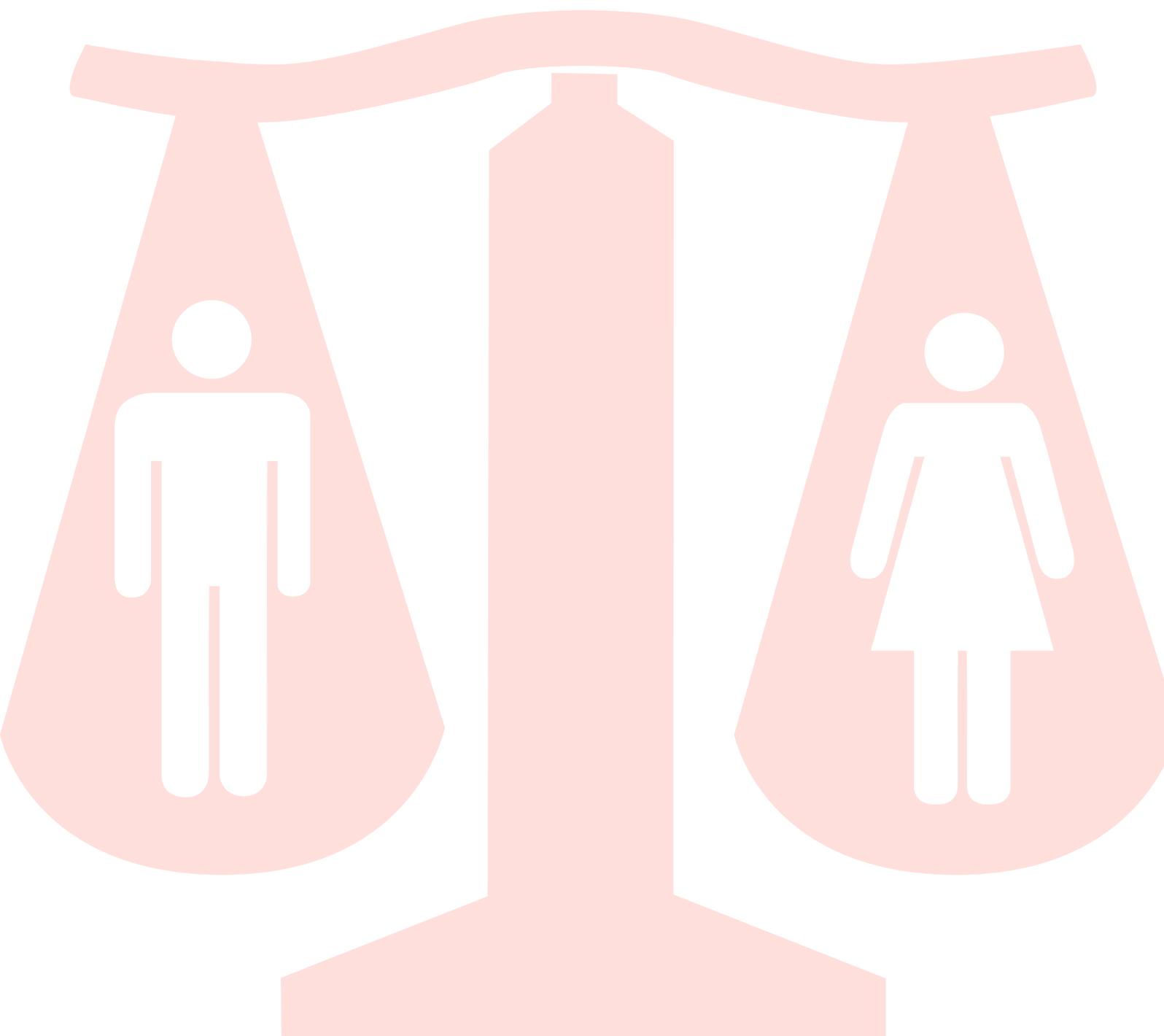
Máxime, cuando el resultado descrito se compara con el estado de situación, ciertamente muy mejorable, que acredita el tratamiento efectuado por los convenios colectivos para materias como el acceso al empleo, la contratación o la promoción en la empresa. Conclusión desde esa lógica comparativa que constituye, por otra parte, una constante repetida también en las ediciones precedentes del Observatorio de Igualdad correspondientes a los años 2010, 2011 y 2012.

Por lo tanto, los problemas inherentes al tratamiento de los planes de igualdad, cuando menos en las materias que nos concierne sobre formación profesional y los sistemas de promoción, no son atribuibles a lo que existe, sino sobre todo a lo que no existe, bien porque el contenido dado a los convenios colectivos resulta, en general, bastante deficiente, como se ha tenido ocasión de comprobar, bien porque existen muchas empresas que no cuentan con planes de igualdad, precisamente, porque no tienen obligación legal para ello, de no alcanzar esa ratio de 250 trabajadores en su plantilla. Esto es, la línea de avance a seguir pasa por tratar de extender la elaboración de planes de igualdad al máximo número posible de empresas, con independencia del número de trabajadores que posean, sobre todo, si las empresas que no tienen obligación de suscribir esos planes de igualdad asumen el mismo o parecido grado de compromiso como el que acreditan los planes de igualdad analizados en esta edición del Observatorio de Igualdad de 2013. Continuando, por lo demás, con una tendencia apreciable asimismo en las ediciones anteriores de 2010, 2011 y 2012.

Una extensión deseable hacia esa generalización de los planes de igualdad que puede sustentarse, ya sea por la concienciación progresiva de sus actores naturales, ya sea por una determinación del legislador mucho más decidida a favor de la obligatoriedad de este instrumento de regulación, como sucede con otros modelos de Derecho Comparado.

Desde una lógica promocional, como Francia, de manera que las empresas con menos de trescientos trabajadores que elaboren planes de igualdad pueden firmar con el Estado un “contrato de igualdad profesional”, donde la empresa o el sector, dependiendo con quien se firme el acuerdo, adquiere frente a la Administración Pública compromisos en materia de empleo e igualdad. El Estado financia parte de los gastos que el plan de igualdad va a ocasionar al empresario, y éste se obliga a mejorar la posición de las mujeres en la empresa en términos de cualificación y de empleo. Contrato de igualdad profesional que contiene asimismo las modalidades de control de cumplimiento; la cuantía de la ayuda y la modalidad de pago; además de las condiciones de evaluación y de difusión de la información.

Bien bajo una lógica imperativa, como Suecia, donde se dispone para todas las empresas del sector público o privado con diez o más trabajadores la obligación de elaborar anualmente un plan de igualdad con un contenido comprensivo, como mínimo, de tres elementos: a) Una lista de medidas activas para la promoción de la igualdad, identificando aquellas que deben mantenerse al año siguiente; b) Un estudio de las diferencias existentes en materia de remuneración entre ambos sexos, indicando las medidas a adoptar a partir de los resultados obtenidos; y c) Una evaluación de los progresos realizados tras la puesta en marcha de las medidas anunciadas, en este campo, en el plan del año anterior.





CAPÍTULO III

La conciliación laboral

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

Sumario:

I. El tratamiento sistemático de la conciliación en los planes de igualdad. II. La vinculación entre conciliación y corresponsabilidad: Información, Difusión y sensibilización de las medidas de conciliación. III. Medidas de reorganización temporal y espacial del trabajo. IV. Medidas originales en el ámbito de la conciliación. V. El ejercicio de la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral del empleado

I. El tratamiento sistemático de la conciliación en los planes de igualdad

El transcurso de los cuatro últimos años en que se ha podido informar sobre el contenido de la conciliación en los planes de igualdad, permite estar en condiciones de poder extraer una serie de conclusiones ya más asentadas en orden a su tratamiento sistemático, así como en los principales contenidos que integran su objetivo. Desde la primera perspectiva, y de la relación de planes acordados en el año 2013, se puede extraer una conclusión clara, que se repite de forma prácticamente idéntica en la mayoría de los planes, y que se refiere al lugar que ocupa la conciliación dentro de los planes de igualdad. Como ya se expuso en los informes precedentes, resulta indiscutible que condicionados por el diseño legal, la conciliación es uno de los contenidos necesarios de los Planes de igualdad [art. 46 LO]. En todos y cada uno de los planes de igualdad examinados tiene un lugar propio y específico, el objetivo de la conciliación.

En concreto, y dentro de la estructura del Plan, la conciliación se integra, en ocasiones, como un *objetivo general* del mismo, puesto que “facilitar la conciliación de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres”, se concibe como uno de los núcleos centrales que pretende el Plan [PI Zara]. En otros términos, el PI Supermercados LIDL lo expone de esta forma:

”Reforzar el compromiso de la empresa con el equilibrio de la vida profesional y personal de sus empleados” [En el mismo sentido, PI RTVE]. No obstante, resulta más habitual dentro de la muestra concebirlo como un *objetivo específico* del Plan de Igualdad, bajo el título más común de “Conciliación de vida personal, familiar y laboral”. De este modo, bajo el rotulo de la conciliación se pretende “garantizar y promover en los trabajadores, los derechos de conciliación, así como prevenir discriminaciones derivadas de su ejercicio” [PI Logista], o “potenciar y extender herramientas que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y el crecimiento profesional dentro de la compañía. Asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla” [PI Gas Natural Fenosa].

Junto a ello, también son numerosos los planes que realizan un diagnóstico más o menos exigente que incide directamente en el marco de la conciliación. A este respecto, en la mayoría de los planes se constata el reducido porcentaje de población masculina que utilizan los derechos de conciliación. Dicha apreciación es ya un lugar común dentro de los planes de igualdad, que pese a su constatación de forma sucesiva en todas las muestras, es una realidad que apenas ha cambiado en estos cuatro años: “son las mujeres las que se ocupan de las responsabilidades familiares” [PI Zara]. La utilización de los derechos de conciliación es ejercida de forma mayoritaria por las mujeres trabajadoras de la empresa [PI Vodafone, PI Supermercados LIDL, PI Universidad Carlos III]. Al margen de dicho elemento fáctico apoyado normalmente en las estadísticas de la empresa, resultan ilustrativos otras valoraciones del diagnóstico, como la que se efectúa en el PI Gas Natural Fenosa que indica, como “debilidad” de la organización empresarial la “percepción de la conciliación y en especial de la jornada reducida como barrera a la progresión profesional. Adicionalmente, la jornada reducida

femenina se concentra en la etapa de crecimiento profesional intenso, siendo la comunicación de las medidas de conciliación poco efectivas”.

En cualquier caso, una vez realizado el diagnóstico resulta ya generalizado en la estructura del plan que uno de los objetivos o áreas de actuación ineludibles sea la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, fijando, a continuación, las medidas o acciones concretas para el logro de dicho objetivo. Dichas acciones es relativamente frecuente que se suelen acompañar de un calendario de implantación, así como de las personas, grupos o áreas responsables de su realización y, finalmente, se especifican los indicadores de seguimiento de cada una de las acciones [Vid. por su claridad, PI Supermercados LIDL]. En este último sentido, resulta reseñable que la estructura de los Planes de Igualdad se ha homogeneizado intensamente en la muestra analizada y, de modo general, se puede indicar que revisten una mayor seriedad y consistencia en su configuración, incluido el Diagnóstico de situación, añadiendo siempre un último apartado que se refiere al Seguimiento y Evaluación del cumplimiento del Plan a través de la constitución de una Comisión a la que se le atribuye dicha última función.

Dicho esto, cabe poner al descubierto que su ubicación no se reduce al ámbito que formalmente se denomina “Conciliación de la vida personal y profesional”, sino que dicha materia aparece referenciada en otros lugares del plan, debiendo realizar una lectura integral del plan para poder realizar un balance cetero del lugar que ocupa dicha problemática dentro del ámbito global del plan de igualdad. En especial, resulta un denominador común encontrar medidas de conciliación dentro del objetivo de comunicación y sensibilización que son de especial interés en la muestra de planes de igualdad [PI Gas Natural Fenosa], y, también, es relativamente frecuente la articulación de medidas que atienden a la concilia-

ción, en el marco de la formación y el desarrollo profesional [PI Logista, PI Seat, PI Gas Natural Fenosa o PI Supermercados LIDL], o también denominado, el de carrera y formación profesional [PI Diputación Sevilla].

Finalmente, una última conclusión ha de ponerse al descubierto desde un principio y es que los tradicionales derechos de conciliación que establece la Ley y que han ocupado un lugar central en la reglamentación de los convenios colectivos, se puede afirmar que tienen una posición prácticamente residual dentro del contenido de los planes, haciendo en algunos casos una simple remisión a la regulación legal y en su caso convencional aplicable a la empresa [PI L’Oreal]. En este sentido, los planes de igualdad se ajustan más a una noción de conciliación abierta, que no se contempla de forma predominante desde la perspectiva de los derechos de ausencia para la atención de los cuidados familiares, sino que por el contrario trata de articular medidas que faciliten a los trabajadores la conciliación, adaptando sus condiciones temporales y espaciales de prestación de servicios. En suma, la presencia de medidas novedosas al margen de la Ley en este terreno resulta mucho más significativa que en la muestra de convenios colectivos, quedando en un claro segundo plano la reglamentación de los derechos de conciliación tradicionales o clásicos. De esta forma, los planes de igualdad vienen a actuar en dos frentes: el primero, incide de modo especial en el avance de la corresponsabilidad, pretendiendo potenciar la utilización de los derechos de conciliación por el sexo masculino y, el segundo, pretende neutralizar todas aquellas cortapisas o consecuencias negativas que puede suponer para el trabajador el ejercicio de los derechos de conciliación en sus condiciones de trabajo o desarrollo profesional. Dichas líneas de actuación son las dominantes en los Planes de igualdad y, consecuentemente, nuestro estudio se va a centrar en las mismas.

II. La vinculación entre conciliación y corresponsabilidad: Información, Difusión y sensibilización de las medidas de conciliación

Como se ha indicado, una de las conclusiones principales de los Diagnósticos que aparecen en los planes de igualdad es la infrutilización de las medidas de conciliación por la población masculina trabajadora. Los tradicionales derechos de conciliación, relativos a permisos, licencias, derechos de reducción de jornada por motivos familiares y excepciones motivadas por cuidado de menores u otros familiares son utilizados, bien exclusivamente por las mujeres, o bien de forma muy mayoritaria por el sexo femenino. Dicho dato presentado en estadísticas es uno de los elementos esenciales que aparece de forma persistente en el Diagnóstico de la mayoría de los Planes, en el que no sólo se presenta el número de trabajadores que en la organización empresarial están disfrutando de las medidas de conciliación tradicionales, sino que a continuación se elabora una estadística del grado de su utilización por cada uno de los sexos en la empresa

Dicha realidad incontestable ha provocado que uno de los objetivos específicos de los planes, de forma sistemática ha sido el siguiente: “Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla” [PI Zara y PI RTVE], “Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla” [PI Supermercados LIDL]; “Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana, personal, universitaria y laboral” [PI Universidad Carlos III de Madrid]. De este modo, el Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III definirá la noción de corresponsabilidad, como “la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos”.

O en el PI RTVE se indica que “se consensuará con los representantes de los trabajadores campañas de información y sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y cuidado de las personas dependientes”.

En suma, en la muestra examinada resultara una de las principales claves de los planes, para el avance de la conciliación, el logro de la corresponsabilidad. La vinculación existente entre el objetivo de la conciliación y la consecución de la corresponsabilidad resultara ya una realidad sistemáticamente invocada en el contenido material de los planes de igualdad. Dicha noción se ha convertido en un factor principal y determinante para que las personas trabajadoras puedan armonizar más adecuadamente su vida profesional y personal o familiar. Indudablemente, la consecución de la corresponsabilidad es la medida principal o nuclear para que la conciliación avance en la buena dirección. A este respecto, dentro de las medidas articuladas alrededor de la conciliación existe una orientación claramente prevalente que se refiere al objetivo de facilitar y promover su utilización en la organización empresarial, pero no de forma neutra, sino atendiendo de modo especial a la población trabajadora masculina, con el objetivo último de lograr la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Pues bien, frente a este objetivo destaca por su importancia cuantitativa y cualitativa dentro de todo el conjunto de Planes de igualdad examinados, todo el conjunto de acciones dirigidas a la *información y difusión de las medidas de conciliación* con el fin de sensibilizar a la población trabajadora masculina. En este sentido, se ha de poner al descubierto como una conclusión bien asentada en los Planes, que las medidas principales articuladas para el logro del objetivo referente a la conciliación son sin lugar a dudas las referidas al logro de la corresponsabilidad. En suma, la

dificultad mayor con la que se encuentra la conciliación es que continúa siendo un problema que afecta a las mujeres trabajadoras. De este modo, cada vez arraiga con más fuerza la idea de que un avance significativo en una mejora de la conciliación vendría determinado porque se hiciera efectiva la corresponsabilidad en este ámbito. Y en este sentido, las acciones positivas en el logro de este objetivo se articulan fundamentalmente con la puesta en marcha de medidas de información, difusión y sensibilización hacia la conciliación de la vida profesional y familiar y laboral desde esta concreta dirección.

Desde esta perspectiva, resulta muy habitual que a través de las tecnologías de la información y comunicación, las empresas establecen como medida la de utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (intranet, web, tabón de anuncios) para sensibilizar a toda la plantilla, disponiendo de una herramienta informática, a nivel interno, que ofrezca datos e información sobre los permisos, suspensiones y excedencias [PI RTVE y PI Gas Natural Fenosa], o establecer un canal de comunicación interno para resolver dudas de la plantilla sobre información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral [PI RTVE]. También, se hace referencia a la inclusión de todas las medidas de conciliación en un Programa Corporativo Flexibilidad y Conciliación, facilitando la comunicación de todas las medidas a la plantilla de la empresa [PI Gas Natural Fenosa], o en un Manual Informativo sobre Políticas de Beneficios y Conciliación [PI L'Oreal], o en otros casos, proporcionando la información en mano, incluso en las nuevas contrataciones [PI Zara], o en papel y a través de la intranet [PI L'Oreal]. De este modo, la empresa elaborará y difundirá a través de internet una Guía Informativa que ofrezca datos e información sobre los permisos, suspensiones y excedencias [PI RTVE]. En la misma dirección, se alude a la celebración de campañas informativas y de sensibilización

– en formación - dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa [PI Supermercados LIDL, PI Logista], o al alumnado y personal de la Universidad para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres [PI Universidad Carlos III].

Y en esa labor de difusión, se establece continuamente que la “divulgación se hará con especial énfasis entre la población masculina de las medidas de conciliación, tanto las fijadas en la normativa laboral, como las establecidas en convenio, con el fin de promover y fomentar un mejor reparto de la asunción de responsabilidades familiares” [PI Vodafone]. De forma sistemática, en la acción de información y difusión se destaca que dichas medidas se adoptan “para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, que pueden ser disfrutadas tanto por hombres como por mujeres” [PI Supermercados LIDL, PI Zara, PI Logista], incluyendo dentro de la obligación de informar de los derechos de conciliación a las parejas de hecho [PI Zara]. En términos similares, se hace referencia en el PI Diputación de Sevilla a la “realización de campañas de difusión de las medidas existentes, así como de sensibilización y concienciación dirigidas al personal de la diputación, en materia de corresponsabilidad, incidiendo de manera especial en el personal masculino, para el disfrute de las medidas establecidas en orden a la conciliación” [PI Diputación de Sevilla]. En suma, es una constante dentro de los planes de igualdad que el destinatario principal de esta clase de medidas son los trabajadores varones.

Por el contrario, resultan excepcionales las medidas que pretenden formar a los mandos o al equipo directivo en materia de conciliación, sensibilizándolos en su gestión diaria, reforzando en esa formación a la figura del mando intermedio que resulta ser un factor clave para el cambio [PI Logista].

También desde esta misma dirección, es muy frecuente las medidas que van encaminadas a conocer y a realizar un seguimiento de la utilización por los empleados de los derechos tradicionales de conciliación, generalmente desagregados por sexos [PI Logista], utilizándose herramientas de aplicación informática que permitan saber los usos que mujeres y hombres realizan de las medidas de conciliación [PI Diputación de Sevilla, PI RTVE, PI Gas Natural Fenosa]. En relación al deber de información de los empleados a la empresa, resulta de interés las acciones de los planes que pretenden identificar las necesidades de conciliación de los trabajadores que puedan estar resultando insatisfechas, con el fin de adoptar las medidas que puedan resultar posibles [PI Diputación Sevilla], o facilitando por los cauces de comunicación interna a toda la plantilla un “cuestionarios sobre conciliación” para identificar las necesidades en este ámbito [PI RTVE], o elaborando un estudio de opinión sobre “Igualdad de género” que permita conocer la evolución de la percepción de la plantilla sobre las medidas de igualdad, y también recoger la eficacia de medidas concretas de conciliación, o bien conocer mejor las necesidades de la plantilla en este ámbito [PI Gas Natural Fenosa]. De este modo, y de manera positiva se abre un espacio de comunicación entre la empresa y sus empleados sobre el grado de efectividad de los derechos de conciliación establecidos, pero sobre todo se crea un canal para los empleados para que puedan expresar las necesidades de conciliación que tienen y que no están siendo cubiertas por la organización empresarial.

Finalmente, como ocurría en años anteriores, y en aras de fomentar su utilización por los hombres, algunos planes de igualdad establecen novedosas medidas de acción positiva a favor exclusivamente de la población masculina para que utilice las medidas de conciliación. De este modo, se “aumenta la licencia por nacimiento de hijo en cuatro días más, si el padre disfruta al menos de dos se-

manas de cesión de la suspensión del contrato por maternidad [PI Zara], o se le atribuya al padre “el derecho de flexibilizar su jornada y horario diario” o “cambio de turno” durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute de la suspensión del contrato por paternidad, siempre que sean compatibles con las necesidades empresariales justificadas [PI Supermercados LIDL y PI Zara], o el derecho del padre a una reducción de jornada de dos meses por cada mes de baja disfrutada [PI Universidad Carlos III]. O se establecen nuevas medidas al margen de la Ley, como el permiso retribuido para los empleados que vayan a ser padres para acompañar a las pruebas de embarazo y preparación al parto, o aumentan la duración del permiso de paternidad, o en el caso de familias monoparentales se facilita a las personas las vacaciones en el mes que tenga asignado a sus hijos o hijas el disfrute del período vacacional por acuerdo o decisión judicial [PI RTVE].

III. Medidas de reorganización temporal y espacial del trabajo

Como se ha expuesto, los planes de igualdad no inciden apenas en las medidas tradicionales de conciliación, dejando implícitamente el campo abierto al convenio colectivo aplicable. Por el contrario, en la última muestra los planes de igualdad se han mostrado más sensibles que en años anteriores a la trascendencia que tiene tanto la ordenación del tiempo de trabajo, como el lugar de prestación de servicios, para equilibrar más adecuadamente la vida laboral y la vida personal.

De este modo, son varios los planes que están atentos a la dificultad que puede suponer para una persona con cargas familiares determinados turnos de trabajo o cambios que supongan una movilidad geográfica. En este sentido, se establece, o bien la fijación de una preferencia en la movilidad voluntaria, cuando el motivo de la solicitud del cambio de centro sea por cuidado de dependen-

tes (menores y familiares) [PI Zara y PI Supermercados LIDL], o para la asignación de horarios por la empresa, considerando que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes, debidamente justificado [PI Universidad Carlos III], o se da *prioridad* para favorecer la conciliación de los trabajadores que soliciten cambios de turno u horario para atender a situaciones de guarda legal, siempre que la organización del trabajo lo permita [PI Logista]. O en los términos del PI Diputación de Sevilla se hace alusión al “Estudio de la posibilidad de cambio de centro de trabajo o de las condiciones de la jornada de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación debidamente acreditados [PI Diputación de Sevilla]. De forma similar, se alude a un derecho de horario razonable dentro de los términos legales o convencionales, indicándose como límite a la flexibilidad legal o pactada que no será de aplicación a los trabajadores que disfruten de un derecho de reducción de jornada por guarda legal [PI Diputación de Sevilla].

Desde esta perspectiva, llama la atención como se recurre al mecanismo de *adaptación de jornada como estrategia de conciliación* para muy variadas necesidades: -adaptar la jornada sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores dependientes y familiares) con discapacidad superior al 33 por 100 debidamente acreditado [PI Zara]; - procurar la adaptación de la jornada, sin retribución para quienes tengan a su cargo menores y dependientes [PI Supermercados LIDL]; - adaptación de jornada o cambio de turno para los trabajadores que necesiten acompañar a consulta médica a menores y personas dependientes a su cargo [PI Supermercados LIDL]; - facilitar la adaptación de la jornada para trabajadores con menores de 16 años o personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia (requerimientos del colegio, trámites oficial u otros, similares debidamente justificados) [PI Supermercados LIDL], o se facilita

el disfrute de los días de solape para dichas necesidades de gestión con hijos menores o personas mayores dependientes [PI Logista]. De este modo, y como indica el PI Gas Natural Fenosa, se ha de “poner en marcha medidas de flexibilidad en el trabajo (tiempo y localización), de acuerdo a la cultura de la compañía para facilitar una mejor adaptación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y mejorar la productividad, generando una *cultura de orientación a resultados*” [PI Gas Natural Fenosa].

Finalmente, también los Planes de Igualdad se hacen eco de la relevancia que tiene la ordenación del tiempo de trabajo para armonizar la vida profesional y la personal o familiar, realizando una planificación con mayor antelación. De esta forma, se establece un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo éste conocido por la plantilla dos meses anteriores a su implantación [PI Zara], o se establece una planificación de las vacaciones anuales, como máximo en el mes de febrero de cada año [PI Supermercados LIDL], medidas ambas que sin duda facilitan la armonización entre vida profesional y personal.

Junto a dichas medidas en las que el objetivo de conciliación está presente en su propio enunciado, se pueden destacar otras en las que se establece un régimen de horarios que indudablemente va a facilitar la conciliación. Se trata del caso del PI Vodafone, en el que se articula un régimen de flexibilidad horaria para quien realice jornada partida, confiriéndole flexibilidad de entrada y de salida en 45 minutos de lunes a jueves y en 15 minutos los viernes con jornada intensiva, permitiéndose también reducir el tiempo de comida entre 30 y 45 minutos y fijando jornada intensiva en verano [PI Vodafone]. En algunos casos, dichas medidas pueden ser más eficaces o efectivas, puesto que las medidas de adaptación de jornada u horario, se establecen

con cierta frecuencia como orientación o recomendación, pero no se configuran como derechos de aplicación directa, quedando en la mayoría de las ocasiones condicionado su ejercicio a que las necesidades de la empresa lo permitan [Vid. PI Gas Natural Fenosa].

De otro lado, cabe destacar como los planes de igualdad, a diferencia de los convenios, comienzan a ser sensibles con las *realidades familiares monoparentales*, a quienes se les añaden dificultades adicionales para la conciliación. En este sentido, junto a la problemática común que implica la conciliación se le adiciona el del reparto de obligaciones familiares con el otro progenitor. De este modo, en algunos planes se alude a la facilitación del cambio de turno y la movilidad geográfica con el objeto de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as para padres o madres separados o divorciados [PI Zara, Supermercados LIDL], o también se establece la preferencia en la elección de vacaciones para padres separados o divorciados que por convenio regulador o sentencia de separación o divorcio se disponga que sólo pueden disfrutar de sus hijos en un determinado mes [PI Zara y PI Supermercados LIDL].

IV. Medidas originales en el ámbito de la conciliación

Dentro del panorama de acciones que pretenden avanzar en el objetivo de la conciliación, hay toda una serie de medidas que de forma indirecta están relacionadas con la organización del tiempo y el espacio de trabajo, pero que preferimos tratar en un apartado independiente, por su original fisonomía, resultando que en numerosos casos, ya aparecían en planes de años anteriores.

De esta forma, relacionadas con el tiempo de trabajo, se reglamentan aspectos relativos a las reuniones en la empresa, “ajustando los horarios de forma que no interfirieran con la vida personal, fijando hora de inicio y de fin,

procurando que ninguna reunión no sobrepase las 18 horas” [PI Universidad Carlos III], así como a la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación para evitar continuos viajes y desplazamientos [PI RTVE], o para facilitar el trabajo puntual en remoto [PI Gas Natural Fenosa]. En esta misma dirección, se establece que “se realice la formación, dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con la responsabilidad familiar y personal. La empresa está abierta a atender a dificultades concretas para asistir a un curso relación con el horario del mismo” [PI Zara].

Con respecto al lugar físico de prestación de servicios, de nuevo se alude a la posibilidad de implantación del teletrabajo como medida que colabora al objetivo de conciliación, ya sea éste parcial, permanente o puntual [PI Gas Natural Fenosa], o para determinados puestos y unidades [PI Diputación de Sevilla]. O desde una perspectiva distinta, se alude a la posibilidad de dotar de guarderías a la empresa en varios centros de trabajo de la misma [PI RTVE].

Finalmente, como medida novedosa de la muestra de planes de igualdad de este año se hace alusión a “Servicios profesionales Multiasistencia”, que hace referencia a servicios que contrata la empresa y pone a disposición de la plantilla para facilitar las gestiones que diariamente se plantean, como realizar trámites, asistencia médica, orientación para contratar servicios [PI Gas Natural Fenosa], o se alude al análisis sobre posibilidades de implantación de programas específicos de conciliación y apoyo al empleado/a en materia de asesoría jurídica, teleasistencia preventiva y asistencial, asistencia informática y médica [PI Seat].

V. El ejercicio de la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral del empleado

El logro del objetivo de una más adecuada conciliación implica ineludiblemente que el empleado que ejercite los derechos inherentes a la misma no sufra un perjuicio en su carrera profesional, ni repercuta en el disfrute de sus condiciones de trabajo, sufriendo una disminución o cualquier efecto negativo en su situación laboral. Si dicho objetivo se vincula con la corresponsabilidad que se quiere lograr como prioridad principal dentro del campo de conciliación, las acciones dirigidas a impedir o neutralizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no supongan en la práctica un perjuicio real y efectivo que condicione plenamente el desarrollo laboral del empleado, resulta ser un objetivo esencial para el logro de facilitar la conciliación, puesto que si los trabajadores perciben dichos derechos de conciliación como un freno o limitación a su carrera profesional, resultará en extremo difícil lograr una mayor implicación. Ahora bien, no solo dicho objetivo se ha de cumplir en aras de que se alcance una mayor utilización por parte del sexo masculino, sino también porque una adecuada inteligencia del avance de la conciliación no puede considerarse lograda, si su ejercicio implica un condicionamiento decisivo en el terreno profesional.

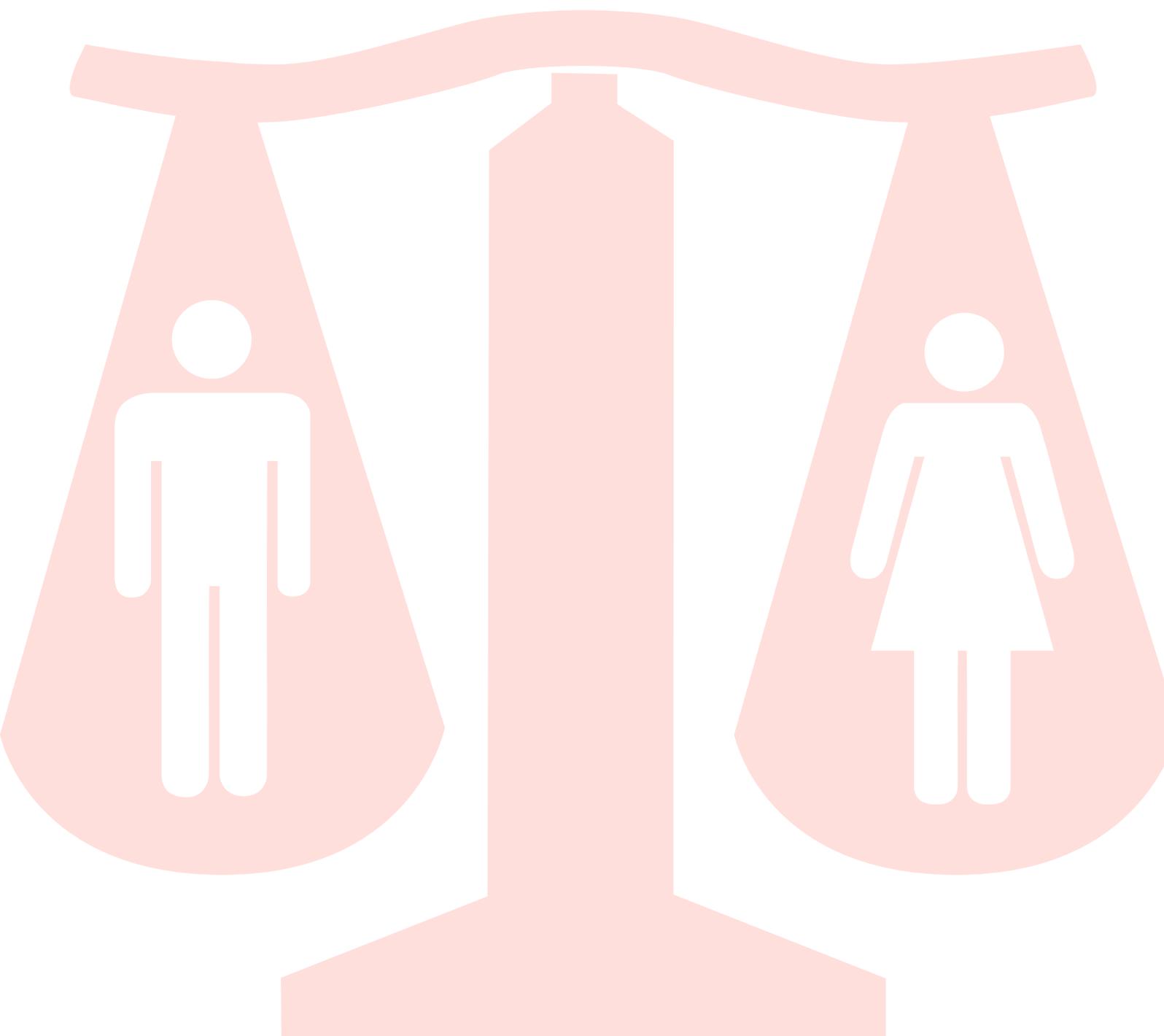
Pues bien, en la muestra analizada se consolida el avance significativo que pudimos percibir en este terreno en años anteriores. De este modo, dentro del amplio marco en el que puede actuar dicha orientación, en particular, hay dos ámbitos o ejes de actuación en los que se hace especial hincapié sobre que el ejercicio de la conciliación no suponga un perjuicio negativo en dichas condiciones de trabajo. En concreto, nos referimos al ámbito de la *formación y al de la promoción profesional*.

En el primer ámbito, se puede reseñar que en la gran mayoría de los planes de igualdad consultados se establecen tres clases de disposiciones que van dirigidas al cumplimiento de este objetivo. En primer lugar, las cláusulas que se refieren al acceso a formación o a su reciclaje profesional de quienes se reincorporen, para personas que hayan dejado de trabajar tras una suspensión de contrato, ya sea por maternidad o paternidad, excedencias vinculadas a responsabilidades familiares y bajas de larga duración [PI Zara, Supermercados LIDL, en similares términos PI Logista]. En suma, se trata de facilitar la formación tras la reincorporación de trabajadores por ausencias prolongadas por necesidades de atender a responsabilidades familiares, facilitando su integración, ofreciendo la posibilidad de realizar acciones formativas a las que no hayan podido asistir durante su ausencia [PI Gas Natural Fenosa y PI Seat]

En segunda instancia, las medidas dirigidas a facilitar la formación a quienes se encuentran disfrutando un permiso, suspensión de contrato o una excedencia familiar por cuidado de menores o dependientes, informándoles de los cursos de formación y facilitando su participación, [PI Logista y PI Zara]. En algún caso, también se hace referencia a “fomentar y facilitar la formación a las mujeres con reducción de jornada de trabajo” [PI Seat] o, también, para el personal que disfruta de maternidad, paternidad o lactancia [PI Supermercados LIDL].

Por último, dentro de este campo la tercera de las medidas alude a la obligación de facilitar los horarios para la formación, de tal modo que siempre que sea posible sean compatibles con las responsabilidades familiares o con la conciliación. De esta forma, se indica que la formación preferentemente será durante el horario laboral, en el propio centro de trabajo o en lugar cercano y en su defecto, se fomentara la formación on line, semi presencial y a distancia [PI Diputación de Sevilla].

Finalmente, y en menor medida, los planes de igualdad parecen concienciarse de que las personas que se acogen a una medida de conciliación no pueden ver decisivamente restringida su promoción profesional. Y en este sentido, varios planes se detienen en establecer como objetivo que el ejercicio de la conciliación no impida el desarrollo de la carrera profesional del empleado: “Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni posibilidad de promoción, ascenso, retribución y acceso a la formación” [PI ZARA y PI Supermercados LIDL], o se indica la obligación de realizar “un seguimiento de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial o en jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornada es neutro a efectos de promoción” [PI Supermercados LIDL], o dicho en otros términos más genéricos, “garantía de no discriminación laboral por acogerse a las reducción de jornada previstas en la ley por situaciones de guarda legal [PI Logista].





CAPÍTULO IV

La salud laboral

Juana M^a Serrano García
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCLM

Sumario:

I. La prevención de riesgos laborales continúa sin perspectiva de género en los planes de igualdad. 1. La protección específica que requiere la trabajadora embarazada no supone discriminación. 2. Medidas de prevención de riesgos susceptibles de adoptarse en un plan de igualdad

I. La prevención de riesgos laborales continúa sin perspectiva de género en los planes de igualdad

Los trabajadores –hombres y mujeres- tienen derecho a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable, y así lo reconoce el art. 40.2 de la Constitución Española, al encomendar a los poderes públicos velar “*por la seguridad e higiene en el trabajo*”. Este derecho se conecta directamente con otros constitucionalmente reconocidos, como el derecho a la vida, garantizado con carácter general en el art. 15 CE, y con el derecho al respeto de la dignidad de la persona al que se refiere el art. 10 CE.

A fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, así como de llevar a cabo la transposición al ordenamiento interno de la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, se promulgó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Dicha Ley representa el cuerpo normativo básico en el que se contiene el sistema vigente en materia de protección frente a las situaciones de riesgo que pueden presentarse durante la prestación de trabajo.

Atendiendo al art. 14 de la citada Ley los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores sin diferenciarlos por sexo de los riesgos laborales. El deber

del empresario no consiste en adoptar unas medidas determinadas, sino en garantizar un resultado, en concreto, la indemnidad de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. Por tanto, para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores “el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias” –art.14.2 LPRL-.

Las desigualdades de género en salud laboral tienen su origen en la marcada división sexual del trabajo, que atribuye a las mujeres un papel más relevante en el trabajo doméstico y a los hombres en el remunerado. Diversos estudios realizados en diferentes países han puesto de manifiesto la existencia de una distribución desigual entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo, de trabajo y del trabajo doméstico y familiar, que acaban produciendo un impacto diferente en su salud. Por ejemplo, en las mujeres trabajadoras, en especial en las que tienen hijos, se ha observado un incremento respecto a los hombres de las enfermedades respiratorias y cardíacas, del estrés, la depresión y los trastornos musculoesqueléticos. En España, los estudios apuntan a la existencia de una mayor proporción de mujeres expuestas a riesgos psicosociales y de hombres a riesgos físicos y lesiones por accidentes de trabajo¹⁴⁶.

Existe una realidad contrastada en numerosos estudios¹⁴⁷ que reconoce la existencia de una forma distinta de enfermar y accidentarse los hombres y las mujeres, a veces, ello es consecuencia de las propias diferencias biológicas que existen entre ambos, en otras ocasiones es la propia organización social del trabajo, que adjudica a las mujeres el desempeño de profesiones específicas con sus factores de riesgo predeterminados, y otras veces, es la llamada “doble jornada de trabajo” que las mujeres desarrollan -fuera y dentro del hogar familiar-.

Sin embargo, los resultados de estos estudios no se traducen en cambios importantes en el tratamiento del tema por parte de los planes de prevención de riesgos laborales ni en los planes de igualdad. En ellos únicamente merece una regulación específica la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

1. La protección específica que requiere la trabajadora embarazada no supone discriminación

Como ya hemos dicho, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se preocupa por exigir la perspectiva de género en los planes de prevención, las únicas referencias específicas que encontramos en relación con el género son el art. 25 que aborda las evaluaciones de factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, que puedan ejercer efectos negativos sobre la “fertilidad” de hombres y mujeres y el art. 26.

El art. 26 LPRL deja claro que la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial, de manera que nos permita tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que los presenten. Dicho precepto impone al empresario un conjunto de obligaciones que tienen por objeto proteger a las embarazadas, las que hayan dado a luz o las que se encuentren en periodo de lactancia, que se concretan a través de un conjunto de previsiones específicas, como el alejamiento de la trabajadora del ambiente o de la sustancia que puede resultar perjudicial para su seguridad o su salud.

El propio Tribunal Constitucional precisa que “la maternidad y por tanto el embarazo y el parto son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 de la Constitución y, por tanto, las ventajas o excepciones que

determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre” (STC 109/1993).

De ahí la necesidad de evaluar los riesgos que ciertas actividades laborales puedan implicar para el ciclo reproductivo de la mujer, para su capacidad de quedarse embarazada o para la salud del feto. Dichos riesgos se deben a la exposición de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia, a agentes químicos, físicos y biológicos, así como, a procedimientos industriales considerados peligrosos para las trabajadoras mencionadas, además de otros riesgos de carácter general.

En este sentido, existen normas orientadas a la protección del trabajo de la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente. Por ejemplo, la Comunidad Europea, a través de la Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período

146_ J. CAMPOS-SERNA, E. RONDA-PÉREZA, L. ARTAZCOZ Y F.G. BENAVIDES, *Desigualdades de género en salud laboral en España*, Gaceta Sanitaria, 2012, nº 26, p. 343-351. Este estudio concluye que en España hay importantes desigualdades de género en las condiciones de empleo y de trabajo, así como en los problemas de salud relacionados con el trabajo, en la población ocupada, que se ven influenciadas por la clase social y el sector de actividad de la empresa, y que sería necesario tener en consideración en el proceso de elaboración de las políticas públicas en materia de prevención y promoción de la salud laboral.

147_ “Guía de Prevención de Riesgos laborales para las mujeres de la Comunidad de Madrid”, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en: http://www.igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=88ad6928. En este informe se refiere a las enfermedades relacionadas con el trabajo (denominadas así por no estar recogidas como enfermedades profesionales, definición taxativa recogida en la Ley General de la Seguridad Social RDL 1/1994) y existe una clara diferencia entre varones y mujeres, debidas a los roles laborales de las mujeres en la sociedad y la doble tarea, además de no tener en cuenta en la evaluación de los puestos de trabajo la particularidad del desgaste físico de la mujer por sus cambios hormonales en sus ciclos vitales. Otro informe sobre este tema se puede revisar en: https://osha.europa.eu/es/priority_groups/gender. Al respecto también se puede revisar C. BORRELL, L. ARTAZCOZ, “Las desigualdades de género en salud: retos para el futuro”, Revista Española de Salud Pública, 2008.

do de lactancia, trata en la Sección II los sistemas de evaluación de los riesgos. Concretamente, la Directiva contiene el compromiso de la Comisión de establecer las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como, de los procedimientos industriales considerados peligrosos para las trabajadoras destinatarias de la norma. Tales directrices vienen a referirse a los riesgos generales y las situaciones asociadas a los que pueden enfrentarse la mayoría de estas trabajadoras: movimientos y posturas, cargas físicas y mentales; y a los riesgos derivados de peligros específicos: agentes químicos, físicos y biológicos y las condiciones de trabajo enumerados en los anexos I y II de la Directiva.

El marco normativo actual que envuelve la protección de la mujer trabajadora parte de la superación de la anterior normativa de carácter meramente protector –basada en la antigua concepción del “sexo débil”– para emerger con fuerza desde el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminaciones con base en determinadas cualidades o circunstancias, entre ellas, el sexo. Dicho propósito es llevado a cabo por la Constitución (arts. 14, 9.2 y 35) y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 4.2 c, 17.1, 24.2 y 28) que obligan a entender derogadas todas aquellas normas que constituyan una rémora para el acceso de la mujer al mercado de trabajo y para la consecución del principio de igualdad de oportunidades con los varones.

Ahora bien, el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución no indica que toda diferencia de trato entre el hombre y la mujer sea constitucionalmente ilícita.

La discriminación se define como la desigualdad de trato arbitraria o carente de una justificación objetiva y razonable. Por ello se consideran legítimas:

1. Las normas que contienen medidas específicas de protección de la mujer en razón de su maternidad, que comprende las fases de embarazo, parto, puerperio y lactancia.

Se incluyen tanto las previsiones normativas favorables a la madre trabajadora (permisos de maternidad) como las aparentemente perjudiciales que, por razones de salud laboral, prohíben a la mujer la realización de determinados trabajos o actividades, por el riesgo específico que comportan para la madre o el futuro del niño.

2. Las normas que, partiendo de la situación de desigualdad de hecho e inferioridad social que padecen las mujeres, persiguen eliminar tales discriminaciones objetivas estableciendo transitoriamente ventajas o beneficios a favor de aquéllas, con el propósito de remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real o sustancial de oportunidades y de trato con los hombres en el mercado de trabajo y en otros órdenes de la vida social.

No obstante, los planes se limitan a transcribir literalmente el artículo 26 LPRL, se remiten a la regulación legal, reconocen el derecho de la trabajadora a que se modifiquen sus condiciones de trabajo o, en su caso, a que se la adscriba a un puesto de trabajo exento de riesgo.

Sería interesante que los planes de igualdad hicieran referencia a materias o elementos que puedan resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta es una de las medidas contenidas en el PI de SEAT o en el PI de Logista, o se enumeraran los elementos, sustancias, condiciones de trabajo, etc., que debería tener en cuenta el empresario al evaluar el puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada.

De la misma forma que el plan de igualdad también podría identificar las medidas que deberían adoptarse si el trabajo que realiza

la mujer trabajadora implicara un riesgo para su seguridad y su salud o para la seguridad y salud del feto; concretar los trabajos con mayor riesgo y los agentes o condiciones de trabajo que pueden generar aquél, etc.. En este sentido el PI de Zara se propone revisar los riesgos y determinar qué puestos de trabajo están exentos de riesgos.

Otro tema que se aborda en relación a la trabajadora embarazada es la habilitación de lugares de descanso dentro de la empresa. El PI de Zara exige que el plan de prevención prevea la habilitación de un lugar con mobiliario adecuado para los descansos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural.

2. Medidas de prevención de riesgos diferenciando sexos susceptibles de adoptarse en un plan de igualdad

La LOI sí requiere que la prevención de riesgos se aborde desde la variable del sexo, pero sólo incide en unos riesgos concretos -el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- (art. 48 LOI) de los que nos ocuparemos en otra parte de este estudio, en tanto en cuanto, en este momento nos estamos refiriendo a la prevención de riesgos general.

Precisamente, las escasas exigencias de la LOI en torno a la realización de un plan de prevención que atienda los diferentes sexos están provocando que en los planes de igualdad consultados apenas se haya abordado este tema. Éstos sólo se refieren a la situación especial de protección que hay que garantizarle a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Pero la perspectiva de género debe introducirse en la prevención de riesgos y para ello los sujetos negociadores del plan de igualdad deberían adoptar algunas de las siguientes medidas:

-Exigir la desagregación de las cifras de accidentes e incidentes en el trabajo por sexo. A partir de estos datos se podrán detectar y prevenir las posibles diferencias en los daños derivados del trabajo según sea mujer u hombre.

Según los datos de Eurostat y de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, los hombres tienen más accidentes laborales que las mujeres, aun cuando el porcentaje se ajusta a fin de tener en cuenta las diferencias relativas a las horas trabajadas. Según se desprende de esta encuesta, el porcentaje global de accidentes laborales es un 75 % superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Sin embargo, si tenemos en cuenta el efecto del trabajo, las horas laborables y otras características, este porcentaje baja considerablemente hasta situar la diferencia en un 20 %. Gran parte de esta diferencia se debe a las características del trabajo; no obstante, el riesgo relativo para los hombres sigue siendo un 20 % superior, y este porcentaje no puede explicarse con claridad recurriendo a dichas características.

-Investigar si en el ámbito de aplicación del convenio los hombres y mujeres contratados en el mismo trabajo realizan las mismas tareas. Está demostrado que las mujeres y los hombres, incluso en los mismos trabajos, no están expuestos necesariamente a los mismos riesgos para la salud. Entre hombres y mujeres no solo existen diferencias biológicas, sino que también tienen distintos grados de antigüedad laboral, distinta edad media, diferentes tareas y técnicas de trabajo y vidas privadas distintas.

-Desagregar las cifras de enfermedades profesionales por sexo.

-Revisar el Plan de Prevención existente en la empresa a fin de adecuarlo a las especialidades de los trabajadores de los distintos sexos

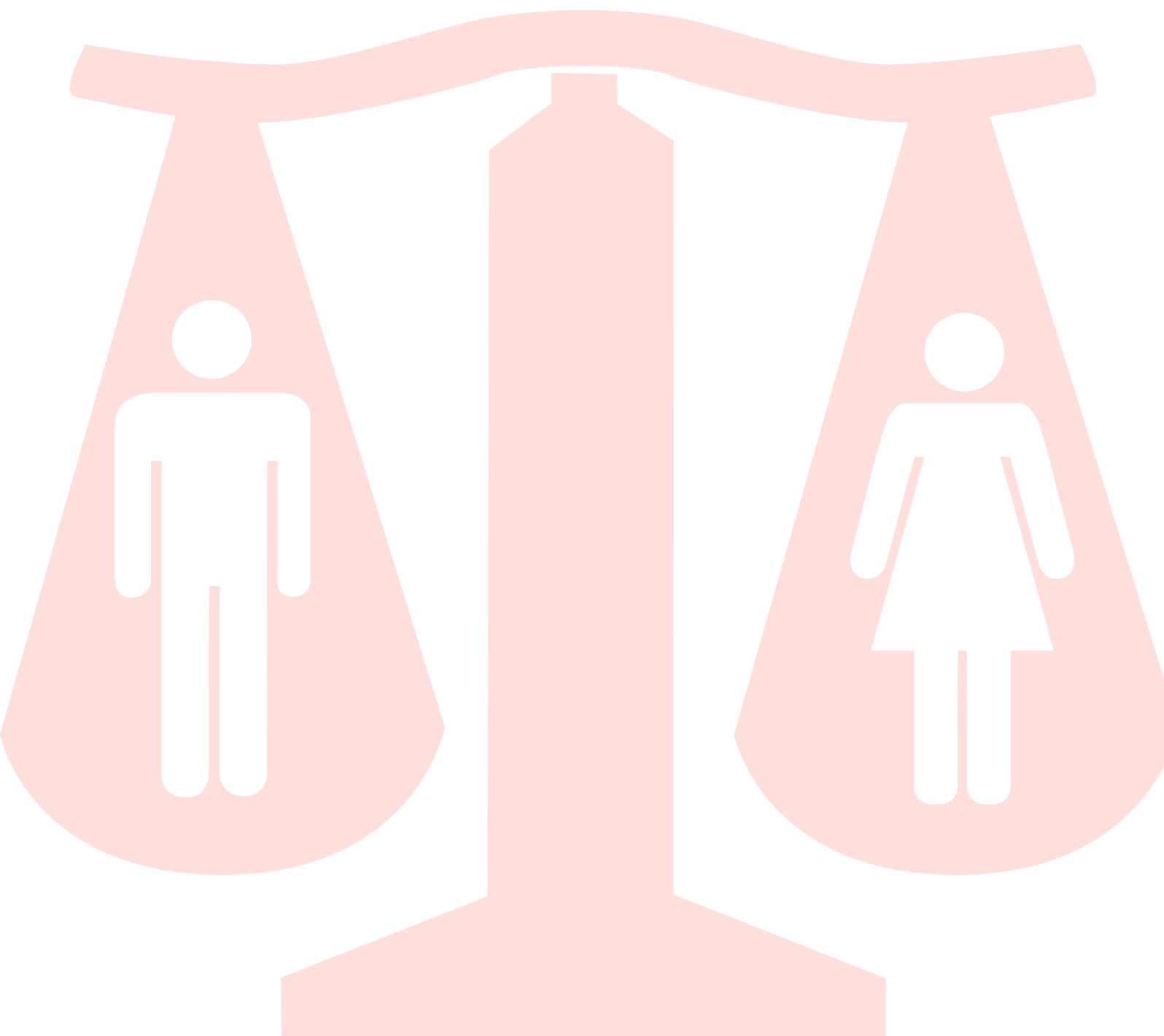
-Revisar los equipos de protección individual para su empleo por mujeres y hombres a fin de que estas equipaciones de trabajo se adapten a las características físicas de los hombres y las mujeres.

En general, los planes no se preocupan de otorgarle al plan de prevención de riesgos de la empresa una perspectiva de género. Pero no sólo no configuran un plan de prevención desde la perspectiva de género sino que además omiten toda referencia a este tema (Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line o PI de la Universidad Carlos III, PI de L'Oreal España, PI de Gas Natural Fenosa, PI de Vodafone España).

Los planes deberían exigir al plan de prevención que tuviera en cuenta la variable del sexo, tanto en la recogida como en el tratamiento de datos, ello a fin de poder detectar y prevenir situaciones en las que los daños causados por el trabajo puedan tener relación con el sexo (esa medida se encuentra en el PI de Zara y en el PI de Legista). En esta línea el PI de RTVE se propone realizar campañas específicas de prevención de enfermedades típicas de cada sexo.

En este sentido el PI de la Diputación de Sevilla establece que se elaborarán estudios e investigaciones diferenciales del estado de salud de los hombres y las mujeres de la organización, relativos a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y procesos de etiología no laboral, de manera que permitan disponer de indicadores de género a partir de los cuales planificar las políticas de prevención de riesgos laborales. Incluye una medida más concreta como es realizar una evaluación de riesgos teniendo en cuenta todas las características de la persona que trabaja, incidiendo especialmente en los riesgos que el trabajo pueda suponer para la mujer.

En materia de salud laboral y prevención el PI de Sea se propone adecuar las instalaciones de la empresa (vestuarios, baños...) atendiendo al número de mujeres y hombres de la plantilla que van a utilizarlos.





CAPÍTULO V

La violencia de género

Gemma M^a Sobrino González
Profesora Titular Acreditada 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.

I. Introducción

Manteniendo la estructura de los Informes anteriores, en primer lugar cabe realizar una breve referencia comparativa respecto a los datos generales obtenidos en los años previos. En la muestra de planes de igualdad analizados en el estudio de 2010 se observaba como tan solo un tercio del total contenían referencias a los derechos laborales reconocidos por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG). En cambio, en los estudios realizados el año 2011 y en el 2012 sucedía lo contrario y se invertían las proporciones, de modo que, dos tercios de la muestra sí observaban la materia, mientras que un tercio del total omitían referencias a la misma. De manera que, respecto al Informe del año 2010 se ha venido produciendo una duplicación del número de planes de igualdad que ahora sí revisaban los derechos relacionados con la violencia de género.

Respecto a la muestra analizada en el Informe del año 2013 se puede determinar que la referida tendencia se continúa manteniendo. A diferencia de lo que viene sucediendo con las muestras de Convenios Colectivos analizados en los sucesivos años de estudio, en que se ha observado un significativo declive de esta misma materia, en los planes de igualdad parece que se va consolidando la dinámica de seguir avanzando en los referidos derechos sociolaborales.

Del total de la muestra, compuesta por doce Planes de Igualdad, tan solo dos carecen de medidas específicas sobre violencia de género, estos son: el Plan de Igualdad de L'Oreal España y el Plan de Igualdad de Vodafone España. Estos Planes de Igualdad no

contienen ninguna referencia, aunque fuese mínima, a pesar de que el de Vodafone España menciona que “no hay muchas iniciativas en el Convenio Colectivo” de la empresa, cuestión que podría haber aprovechado para solventar la laguna detectada, pero que, lejos de ello, simplemente se limita a plasmar la evidencia en el contenido del Plan de Igualdad.

El resto de los Planes, en mayor o en menor medida, dedican un espacio específico para los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de los malos tratos. De modo que, en estos Planes de Igualdad, se reserva un objetivo propio con las correspondientes medidas para alcanzarlo. Y estos son: el Plan de Igualdad de COPCISA, el Plan de Igualdad de la Diputación de Sevilla, el Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa, el Plan de Igualdad de GSSL, S.L., el Plan de Igualdad de Logista, el Plan de Igualdad de RTVE, el Plan de Igualdad de SEAT S.A., el Plan de Igualdad de Supermercados LIDL, el Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid, y el Plan de Igualdad de Zara.

II. Análisis de los Planes de Igualdad de la muestra a analizar

El Plan de Igualdad de GSSL, S.L. es el más escueto de los citados Planes. Tan solo menciona, en la medida 34, el compromiso de trasladar a toda la plantilla los derechos laborales recogidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género. Pero no señala las medidas que va a desarrollar para llevarlo a cabo, y ni tan siquiera menciona cuáles son esos derechos que pretende garantizar. Por lo que, se trata de una fórmula de redacción un tanto ambigua que no ofrece ninguna aportación significativa.

El Plan de Igualdad de Copcisa dedica el punto 3.8 a recoger las acciones a adoptar en materia de violencia de género, mediante una enumeración literal de los derechos recogidos en la LOVG, a excepción del derecho

a la nulidad del despido de la trabajadora por el ejercicio de los referidos derechos (que, como ya se ha mencionado en el Informe de la violencia de género en los Convenios Colectivos, es el gran olvidado). Este Plan de Igualdad resalta por ser el único que recoge prácticamente todos los referidos derechos. Aunque, también destaca por no introducir ningún desarrollo o mejora de aquellos que adolecen de significativos vacíos de aplicación. Únicamente, en el derecho a la reordenación de la jornada, este Plan de Igualdad señala que se facilitará “el acceso al turno u horario que mejor se adapte a las necesidades de la víctima y su familia”... y “por el tiempo necesario para normalizar la situación”. A este respecto, este Plan de Igualdad no solamente está puntualizando la duración del referido derecho, sino que, además, lo hace de un modo un tanto flexible, permitiendo que se adapte a las necesidades de la víctima. Además, también permite la posibilidad de reordenar la jornada en base a las circunstancias familiares, y no tanto a las propias y específicas de la mujer maltratada. Es decir, no se limita a proteger a la mujer, sino también a los sujetos dependientes de ésta que se hayan podido ver afectados por la misma situación de violencia. En este sentido, el Plan de Igualdad de Copcisa está dotado de una sensibilidad de la que adolece la Ley y que ha sido reclamada por diferentes sectores en base a una realidad y a unas necesidades que no vienen estando cubiertas por la LOVG. Ya que, en numerosas ocasiones, la mujer víctima de violencia de género es responsable de los hijos nacidos en común con el sujeto maltratador que a su vez precisan de un tratamiento psicológico que requiere el acompañamiento de la madre, y que, si ésta no dispone de los mecanismos que lo posibiliten, posiblemente los hijos, víctimas también de los malos tratos, no podrán llegar a normalizar su situación. Por consiguiente, y a mi modo de ver, esta es una ampliación de las causas posibles para ejercer el mencionado derecho a la reorde-

nación que debería ser tomada en cuenta de manera general.

El Plan de Igualdad de Logista elabora un “Protocolo de protección de la víctima de violencia de género” en su Punto 9. La técnica que contiene dicho Protocolo es la transcripción literal del contenido de derechos recogidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género, salvo que referido a la posibilidad de la extinción del contrato por voluntad de la mujer maltratada. Este Plan de Igualdad mejora significativamente el derecho a las ausencias y retrasos al puesto de trabajo, considerándolos con carácter retribuido, y relacionándolos con gestiones administrativas, judiciales y médicas, relacionadas con la violencia de género. De modo que, amplía las casusas justificadas de ausencia yendo más allá de lo previsto por la Ley, sino que, además, permite que la víctima no se vea lastrada a perder los salarios correspondientes a dichas jornadas tal y como, por defecto, viene a determinar la redacción de la LOVG. Éste Plan, junto con el de Zara, son los únicos de la muestra que consideran retribuidas las citadas ausencias y faltas de puntualidad, si bien, el Plan de Igualdad de Supermercados LIDL prevé tres días retribuidos de licencia “para los trámites necesarios para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales tanto propios como de los hijos. Justificándose con certificado”. Algo menos completo que el Plan de Igualdad de Logista, si bien igualmente destacable éste Plan de LIDL en este aspecto de las faltas de asistencia y de puntualidad. Si bien, cabe plantearse el interrogante de si esos tres días de licencia retribuida se otorgan a la víctima por cada periodo de tiempo de un año, o durante toda la situación de necesidad de disfrutar de los citados derechos sociolaborales hasta que se normalice la situación, pudiendo extenderse durante varios años. A mi modo de ver y tal y como está redactado el Plan de Igualdad, parece que los tres días retribuidos de

licencia se conceden para un único periodo que comprende la totalidad del tiempo que necesita la víctima para reparar su situación. Lo que, en función de las circunstancias personales de cada mujer maltratada, puede variar considerablemente y hacer que el número de días de dicha licencia sea demasiado limitado. Si bien, es cierto, y a pesar de lo limitado de su duración, se trata de una medida positiva en pro de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Continuando con el Plan de Igualdad de Logista, el Protocolo de protección de las víctimas de violencia de género también añade algunas medidas de carácter complementario a los derechos recogidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género. En primer lugar, permite que las trabajadoras maltratadas puedan elegir las fechas de sus vacaciones en determinadas fechas en función de las necesidades de acudir a los servicios sociales o similar. Y, en segundo lugar, otorga la posibilidad de ejercer un derecho específico de excedencia, sin exigir requisitos previos de antigüedad y permanencia en la empresa, con reserva del puesto de trabajo durante dieciocho meses de duración, computables a efectos de antigüedad y con derecho a acudir a los cursos de formación que facilite la empresa para sus trabajadores.

El Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa establece una serie de medidas y garantías para proteger a las personas que hayan sido víctimas de violencia de género, así como facilitar la protección sus familiares -punto 7.3-. Señala que, “este tipo de medidas irán dirigidas a facilitar la movilidad geográfica, solicitar cambios de puesto de trabajo, permisos retribuidos y no retribuidos adicionales o medidas de conciliación más favorables, ayudas para el acceso a servicios sociales o médicos, concesión de anticipos, otros”. Apparently este Plan resulta sumamente generoso en la manera en como anuncia que va a abordar la materia. Sin embargo, no en-

tra a desarrollar las acciones a través de las cuales va a abordar dicho conjunto de medidas. Por consiguiente, de poco sirve que el Plan las recoja si se limita exclusivamente a mencionarlas, asemejándose así a un mero “plan de intenciones”.

El Plan de Igualdad de la Diputación de Sevilla cita todos y cada uno de los derechos sociolaborales reconocidos por la LOVG a las víctimas de violencia de género. En este caso no se observa ninguna mejora o derecho adicional al paquete de medidas legislativas introducidas por la Ley. El Punto 2.8 señala como objetivo “asegurar el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género. Violencia que se ejerce como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, en el ámbito familiar, social y laboral, por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas como cónyuge o relación similar de afectividad, aún sin convivencia”, poniendo especial énfasis en la necesidad de que la violencia provenga de las relaciones afectivas entre hombre y mujer. Las medidas que diseña para alcanzar dicho objetivo son:

1. Realización de campañas de sensibilización y formación al personal en materia de violencia de género, en las que se difunda el Protocolo existente en la Diputación sobre la misma.
2. Referencia en el Convenio Colectivo y Acuerdo del personal funcionario de la existencia del Protocolo existente en la Diputación sobre Violencia de Género.
3. Difusión de las medidas que se recogen en la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género. En cada una de estas medidas, el Plan determina las campañas que se van a realizar, el tipo de canales de difusión de las mismas, el perfil de los solicitantes y asistentes de dichas campañas... En este sentido, este Plan resulta bastante completo, aunque no realice significativas aportaciones de mejora o ampliación de los derechos sociolaborales de la LOVG.

El Plan de Igualdad de RTVE no alude a ninguno de los derechos de las víctimas de violencia de género, pero sin embargo visualiza el acoso sexual y por razón de sexo dentro del concepto de violencia de género, ya que se inscribe en el ámbito laboral en tres grandes áreas: la violencia de género, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder, tanto jerárquico como de género. El objetivo principal de éste Plan de Igualdad es alcanzar un ambiente laboral libre de desigualdades y discriminaciones de género y en lo que a violencia de género se refiere establece las siguientes actuaciones: 1. Difundir por intranet y la página web de RTVE todas aquellas actuaciones realizadas sobre igualdad y lucha contra la violencia de género en las que participe RTVE. 2. Cuando sea necesario realizar contrataciones con empresas externas, se otorgarán puntuaciones adicionales a aquellas que contemplen planes de igualdad y/o potencien la contratación de víctimas de violencia de género. 3. Realizar campañas de sensibilización y formación de la LOVG. Y 4. Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la LOVG.

El Plan de Igualdad de Supermercados LIDL, además de la ya mencionada licencia retribuida de tres días, se compromete a facilitar el cambio de turno de trabajo o flexibilidad horaria para las víctimas de violencia de género, pero sin determinar el mecanismo a través del que se va a proceder y en qué orden en caso de concurrencia de diversos casos simultáneamente. Este Plan de Igualdad no alude a ningún otro derechos de los reconocidos por la LOVG a las mujeres maltratadas, pero sí prevé una compensación de 1.000 euros por los gastos ocasionados para los supuestos de movilidad geográfica, y hasta cinco días de permiso para los cambios de centro de trabajo que impliquen un desplazamiento superior a cincuenta kilómetros desde el centro de origen de la trabajadora.

Los referidos cinco días de permiso retribuido también son conferidos por el Plan de Igualdad de Zara, con el objeto de permitir que la víctima que se desplaza a otro centro de trabajo disponga de tiempo suficiente para buscar una nueva vivienda en la que residir. Este Plan de Igualdad sigue la línea del de Supermercados LIDL, y tan solo recoge el derecho a la consideración justificada de las ausencias o faltas de puntualidad al puesto de trabajo y el de facilitar a las víctimas la posibilidad de cambio de turno o un horario flexible, también sin determinar la técnica que se va a emplear para ello. Los restantes derechos sociolaborales son omitidos por el Plan de Igualdad de Zara, aunque, como ya se ha puesto de manifiesto, cabe destacar la consideración retribuida de las ausencias y faltas de puntualidad “para cualquier gestión y durante el tiempo que sea necesario”. Además, este Plan recoge las siguientes medidas: 1. Consensuar un procedimiento en caso de supuestos de violencia de género. 2. Informar a la plantilla de los derechos recogidos en la LOVG. 3. Mantener la colaboración con las asociaciones para la contratación de víctimas de violencia de género. Y 4. Informar a la Comisión de Igualdad de los casos de violencia de género y de las medidas emprendidas. Unas medidas dinámicas y significativas en las que sin embargo, no se determina como se van a emprender.

El Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III es igualmente muy ambiguo en la determinación de las medidas establecidas para alcanzar su objetivo 3.4, de prevención de la violencia de género. Este Plan únicamente hace alusión a la realización de campañas de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria, incluyendo acciones formativas. Y la realización de actividades de asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género. Pero, al igual que el Plan de Igualdad de Zara, se limita a señalar que agentes serán los responsables de ejecutar

lo, pero sin detallar cómo o en qué plazos. Y, por lo que se refiere a los derechos socio-laborales de la Ley Orgánica de Violencia de Género, no figura ninguna alusión a lo largo de todo el Plan.

Por último, el Plan de Igualdad de SEAT, S.A. es el único que recoge un concepto de violencia de género: “ se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través de procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección”. De modo que, este Plan mantiene la alejada línea prevencionista de la LOVG que exige que ya existan probadamente los malos tratos para que la víctima de los mismos pueda disfrutar de los derechos que le corresponden. Éste es el único Plan que exige la referida sentencia firme de manera expresa, aunque ni tan siquiera cita los derechos a los que tendría acceso la víctima que estuviera en posesión de la misma. El Plan de Igualdad de SEAT, S.A. señala como medidas de prevención de la violencia de género: 1. Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones anómalas detectadas. 2. Informar y formar a los gestores de personal sobre los derechos de los trabajadores víctimas de violencia de género. 3. Facilitar a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole. 4. prestar apoyo u orientación legal por parte de la empresa y/o los sindicatos a las personas que las requieran estar en situación legal de víctima de violencia de género. 5. Publicación a la plantilla de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de

género. Además, incorpora algunas medidas de carácter complementario a la Ley Orgánica de Violencia de Género, como: 1. la excedencia específica por violencia de género de uno a doce meses de duración, con derecho a reserva del puesto de trabajo. 2. Prioridad en la concesión de anticipos personales a los trabajadores víctimas de violencia de género. 3. Posibilidad de concesión a través del Fondo Social de ayudas económicas para casos de especial necesidad de trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género. 4. Prioridad de los trabajadores en situación legal de víctimas de violencia de género en la concesión de créditos personales para la adquisición de vivienda habitual previstos en el Convenio Colectivo.

III. Conclusiones

En líneas generales se observa un tratamiento positivo de las materias de violencia de género en los Planes de Igualdad, que contrariamente a lo que se ha detectado con los Convenios Colectivos de este estudio, no se alejan de la materia sino que la tienen muy presente.

Cabe destacar la consideración retribuida de las ausencias o faltas de puntualidad al puesto de trabajo recogía por algunos Planes de Igualdad, como el de Zara y el de Logista. Así como la presencia de algunos derechos complementarios a los señalados por la Ley Orgánica de Violencia de Género que cada vez abundan más, tales como: excedencias específicas para este supuesto (Plan de Igualdad de SEAT, S.A. y Plan de Igualdad de Logista), concesión de días de permiso para los supuestos de movilidad geográfica de la mujer maltratada (Plan de Igualdad de Supermercados LIDL y Plan de Igualdad de Zara), así como ayudas económicas y acceso a préstamos personales o adelanto de salarios por parte de la empresa (Plan de Igualdad de Supermercados LIDL, Plan de Igualdad de SEAT, S. A., Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa).

Y en la vertiente negativa, resaltar la insistencia del Plan de Igualdad de SEAT, S.A. de exigir la constatación mediante sentencia firme para que las víctimas de malos tratos puedan acceder a los derechos sociolaborales reconocidos por la Ley Orgánica de Violencia de Género. Si bien es cierto que la Ley así lo establece, no estaría de más que los Planes de Igualdad subsanasen este grave error legislativo que lejos de prevenir las situaciones de violencia de género exigen que éstas ya se den y de manera reiterada, denunciada y demostrada. Ya que, en tanto en cuanto no se suprima este requerimiento, muchas mujeres víctimas de malos tratos seguirán padeciéndolos sin poder siquiera ausentarse a su puesto de trabajo tras las lesiones sufridas por las agresiones de su maltratador, si no hay una sentencia que lo acredite previamente.



CAPÍTULO VI

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Gemma M^a Sobrino González

Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UCM

Sumario:

I. Los planes de igualdad que se comprometen a pactar un Protocolo de prevención y actuación. II. Los planes de igualdad que se remiten a un Protocolo de prevención y actuación ya existente. III. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Entre las diversas materias que contienen los planes de igualdad, podrán contemplar las relacionadas con la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante lo que la empresa velará por el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual mediante la puesta en práctica de específicos procedimientos para su paliación. 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.

A diferencia de la muestra de planes de igualdad analizados en el estudio del año 2010 en que cuatro de los quince planes que componían la muestra no contenían absolutamente nada relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el presente estudio y manteniendo la tendencia de las muestras de los sucesivos años que la preceden se puede señalar que todos los planes, en mayor o menor medida, aluden a esta materia.

Los planes de igualdad que componen la muestra pueden dividirse en aquellos que hacen referencia a un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al sexista ya pactado; los que se comprometen a suscribirlo; y los que, elaboran un Protocolo propio que regula ambos tipos de acoso.

I. Los planes de igualdad que se comprometen a pactar un Protocolo de prevención y actuación

Del total de la muestra analizada seis Planes de Igualdad recogen el compromiso de establecer un protocolo de medidas preventivas y de actuación para evitar y, en su caso, detectar posibles situaciones de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación, con la participación de la representación sindical. Es decir, la mitad de los Planes de Igualdad de la muestra carecen de un Protocolo sobre acoso y suscriben la promesa de realizarlo, aunque en la mayoría de ellos no se determina un plazo de tiempo dentro del cual emprender la acción. Lo que supone un claro incremento respecto a las muestras estudiadas en los Informes realizados los años anteriores.

El Plan de Igualdad de COPCISA, el Plan de Igualdad de la Diputación de Sevilla, el Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa, el Plan de Igualdad de Supermercados LIDL, el Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid, y el Plan de Igualdad de Zara apenas ofrecen un mínimo de regulación de los dos tipos de acoso limitándose exclusivamente al referido compromiso. Es más, el PI de Zara justifica la inexistencia de dicho Protocolo sobre la base de que “hasta el momento no se han detectado casos de este tipo y por tanto no hay un Protocolo, pero si sobreviniera, la empresa lo resolvería de manera inmediata”. Lo que no entra a señalar, es de qué modo lo resolvería ni a través de que representantes de la empresa. Es decir, no explicita absolutamente nada a pesar de pretender ofrecer una solución ante un conflicto que presume de carecer. Este tipo de justificaciones ya se apreciaron en la muestra del Informe del año 2010, en que el Plan de Igualdad de Crisa, señala entre sus objetivos definir un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Pero a su vez recalca, que “hasta el momento no hemos tenido casos en la Empresa. No tenemos definido un procedi-

miento específico para la denuncia y penalización. No tenemos establecidas medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. Por lo que da a entender que es una materia que apenas ha tenido relevancia en el ámbito de esta empresa.

Lo llamativo de este tipo de justificaciones es que solo consideran necesario el Protocolo como medida de actuación frente a hechos ya acontecidos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. No entienden que la prevención es la única herramienta paliativa que favorece la inexistencia de este tipo de situaciones discriminatorias, y que, por consiguiente, el Protocolo ayudaría a mantener la carencia de ambos tipos de acoso en el ámbito de la empresa, reduciendo las posibilidades de su aparición. Parece como si considerasen que la existencia de un Protocolo regulador del acoso pusiese de manifiesto un mal ambiente y clima laboral en que se han producido situaciones de acoso previas. Nada más lejos, ya que la elaboración de un Protocolo significa la sensibilización de la empresa con la materia y la clara intención de pretender reducir al máximo la posibilidad de que acontezcan cualquier tipo de acoso sexista.

II. Los planes de igualdad que se remiten a un Protocolo de prevención y actuación ya existente

En los Informes realizados en el año 2010 y en el 2011 la mayoría de los Planes de Igualdad que componían la muestra aludían a la existencia de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. De modo que, estos Planes contemplan entre sus objetivos prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso sufrido en el entorno laboral por el trabajador, pero 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. Mientras que una pequeña parte

de ellos establece algún pequeño 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.

En el Informe efectuado en el año 2012 se observó una tendencia contraria, de manera que, se vio reducido el número de supuestos en los que se produce tal remisión. Algo que también se detecta en el estudio de éste año 2013, en que apenas solo dos Planes de Igualdad aluden al objetivo de cumplir con el Protocolo ya existente y emprender acciones de información, sensibilización y formación del referido documento. Este es el caso del Plan de igualdad de Lista y el Plan de Igualdad de L’Oreal España.

Aunque, y como viene sucediendo a lo largo de todos los estudios realizados desde el año 2010, continúa predominando la tendencia a la separación del Plan de Igualdad del Protocolo de prevención y actuación de los acosos sexuales, constituyéndose éstos en documentos independientes. Aunque algunos Planes de Igualdad recogen determinados contenidos mínimos dentro de su texto.

El Plan de Igualdad de Caser S.A. es el más escueto de todos, ya que, aunque en su Objetivo número 6 destaca el deber de establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El mecanismo que prevé para ello es ajustar la redacción del protocolo ya existente de julio del año 2009, sin entrar a ofrecer siquiera una definición de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por lo que delega la materia en el referido Protocolo.

Así pues, y como ya se expresara en los Informes previamente realizados, los señalados Planes de Igualdad se limitan a considerar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre sus objetivos, pero remitiendo sus mecanismos de actuación y

cumplimiento al Protocolo pertinente. Y en general, apenas un tercio de la muestra de Planes de Igualdad incluye un apartado donde se prevea el procedimiento de resolución interno e informal en el ámbito laboral para tratar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Así como los principios de rapidez, confidencialidad, contradicción e igualdad que deben regir el procedimiento esclarecedor de los hechos denunciados. Y la Comisión y Departamento al que debe dirigirse la denuncia.

III. Los Protocolos de prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La mayoría de los Planes de Igualdad de la muestra ahora analizada se comprometen a elaborar un Protocolo propio para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso sexista, y una pequeña parte se remiten al cumplimiento de un Protocolo ya existente en la empresa.

Únicamente el Plan de Igualdad de GSSL, S.L., el Plan de Igualdad de RTVE, el Plan de Igualdad de SEAT S.A., y el Plan de Igualdad de Vodafone España, van acompañados del correspondiente Protocolo o Código para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Al igual que lo observado en la muestra de 2011, también los procedimientos de actuación previstos por los referidos Protocolos se ajustan al ordenamiento jurídico comunitario regido tanto por el Código de Conducta del año 1990, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso del año 2007.

Por lo que, y siguiendo lo dictado por el Código de Conducta estos Protocolos contienen: 1. 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. 5. 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. Las 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 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.

En línea con los Informes del año 2011 y el 2012, los Protocolos de la muestra ahora estudiada también toman como referencia lo dispuesto en este Acuerdo Marco de modo que contienen referentes relacionadas con ambos documentos comunitarios simultáneamente.

El esquema de articulación del procedimiento de actuación establecido en los Protocolos de la muestra actual es bastante similar. Todos comienzan con una declaración de principios orientadores del Protocolo que va seguida de una definición del concepto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que o bien recogen resumidamente el contenido de lo dispuesto en el art. 7 LOI, añadiendo alguna clasificación de comportamientos que constituyen acoso sexual, o bien mantienen el defecto técnico de atribuir el carácter de “indeseado” por parte de la víctima, a pesar de quedar sobradamente suprimido por la Ley Orgánica de Igualdad en el año 2007. En este sentido, el Plan de Igualdad de RTVE, el Plan de Igualdad de GSSL, S. L. y el Plan de Igualdad de Vodafone España mencionan dicha circunstancia “no deseada” por la víctima, que debería ser corregida de manera inmediata.

Resulta sumamente llamativo lo difícil que resulta suprimir la ya obsoleta definición de acoso sexual que exige que proceda de un

comportamiento “indeseado” por la víctima que se viene arrastrando desde los informes anteriores. En el año 2011 y en el 2012 se venían observando en Planes de Igualdad como el del Grupo Nutreco España, el de Urbaser o el de Telefónica S.A.U. Y ahora, en el Informe de 2013 la tendencia defectuosa se mantiene nuevamente en tres de los cuatro Planes de Igualdad que contienen dentro de su cuerpo el Protocolo de acoso.

El único Plan de Igualdad que incorpora el referido Protocolo y que hace una definición que se ajusta a lo establecido en las referencias normativas actuales, es el Plan de Igualdad de SEAT, que no solamente es escrupuloso en cuanto a la inobservancia del referido “indeseo” de la víctima, sino que además, ofrece una amplia clasificación de supuestos considerados como acoso sexual y como acoso sexual en el trabajo. Así, se consideran conductas de acoso sexual:

–La solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.

–Los roces deliberados y ofensivos.

–Los comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.

–Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.

–Las insinuaciones sexuales inoportunas.

–La exhibición de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.

–Los gestos inapropiados de índole sexual.

Y, se entienden, entre otras, como conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

– Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.

– Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.

– Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.

Al igual que el Plan de Igualdad de SEAT, también el Plan de Igualdad de RTVE contiene una clasificación de comportamientos calificados como conductas de acoso sexual, y/o como acoso por razón de sexo. Este Plan de Igualdad considera constitutivas de acoso sexual, además de las señaladas por el Plan de Igualdad de SEAT, las siguientes actuaciones:

– Las cartas, notas, fotografías, mensajes al móvil, llamadas telefónicas, correos electrónicos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

– Las proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones laborales e incluso la estabilidad en el empleo de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

– Toda agresión sexual.

Y, respecto al acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el efecto o intención de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, como:

– No promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual.

– No contratar o despedir a una trabajadora o trabajador por razón de su sexo.

– El acoso por razón de maternidad.

– El acoso por ejercicio al derecho de paternidad amparado legalmente.

– El acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

Los Protocolos de estos dos Planes de igualdad: el de RTVE y el de SEAT, son precisamente los más completos, destacando especialmente sobre el Protocolo del Plan de Igualdad de Vodafone España y el del Plan de Igualdad de GSSL, S. L.

Lo más destacable del Protocolo del Plan de Igualdad de RTVE es que permite la posibilidad de que cualquier persona presente una denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo a partir de la cual se inicia el procedimiento de actuación con la correspondiente fase de instrucción. Este Protocolo permite que sea el propio trabajador, o cualquier persona que sea testigo de posibles indicios de cualquiera de los dos tipos de acoso. Además, también admite las denuncias anónimas, siempre y cuando estén debidamente demostradas y justificadas. Algo totalmente novedoso y que sin duda alguna favorece la detección de muchos casos de acoso que de otro modo no podrían ser descubiertos. También permite que la denuncia sea presentada una importante pluralidad de instancias: el departamento de Recursos Humanos, los representantes de los trabajadores, o la Comisión de Igualdad. Y por último, acepta tanto las denuncias en forma escrita como oral, sin exigir la cumplimentación de un formulario específico en el que detallar todas y cada una de los comportamientos acosantes que se han sufrido, como requiere el Protocolo del Plan de Igualdad de Vodafone España, que no solamente precisa de la “lista de incidentes”, sino que además, la denuncia se presente de forma escrita.

La flexibilidad para interponer la demanda en su forma, a quien dirigirla y quién puede emprenderla, sin duda alguna son elementos que favorecen que los casos de acoso sexual o por razón de sexo den la cara de manera

eficaz y eficiente. Por consiguiente, ejemplos como el del Protocolo del Plan de Igualdad de RTVE o el del Plan de Igualdad de GSSL, S. L que también permite la denuncia vía telefónica, son claros supuestos que deberían ser tenidos en cuenta por la totalidad de los Protocolos que se vengas suscribiendo en los sucesivos.

Pero, el Protocolo del Plan de Igualdad de RTVE, destaca por muchos otros motivos. Por incluir una acción preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con acciones tendentes a evitarlas, tales como:

- La comunicación: garantizando el conocimiento de este protocolo a todos los trabajadores mediante su publicación en la intranet.
- La responsabilidad: todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. especialmente, los trabajadores/as que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- La formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.

Por elaborar un conjunto de medidas de detección del acoso en relación a los posibles síntomas de la persona acosada, y que clasifica del siguiente modo:

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo.
- Patologías psicósomáticas derivadas de la ansiedad.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.

- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero.

- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.

- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensibles.

- Incremento de expedientes disciplinarios, etc.

Así como, por referirse a las consecuencias que el acoso puede tener tanto sobre el trabajador, como sobre la propia empresa, y sobre la sociedad, permitiendo que todo el colectivo al que va dirigido el Protocolo sea consciente de los efectos que desprenden los comportamientos, a veces inconscientes pero constitutivos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. En el caso de las víctimas de dichos supuestos de acoso, señala:

- Aspectos psicológicos. entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desgana; baja autoestima; alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad, etc.

- Aspectos físicos. somatizar sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores músculo-esqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.

- Sociales. riesgo de perder su trabajo; reducción de la productividad; merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados, como la formación; vulnerabilidad de su status económico y social; aumento de problemas relacionales, familiares...

Las consecuencias que pueden derivar para RTVE, serían:

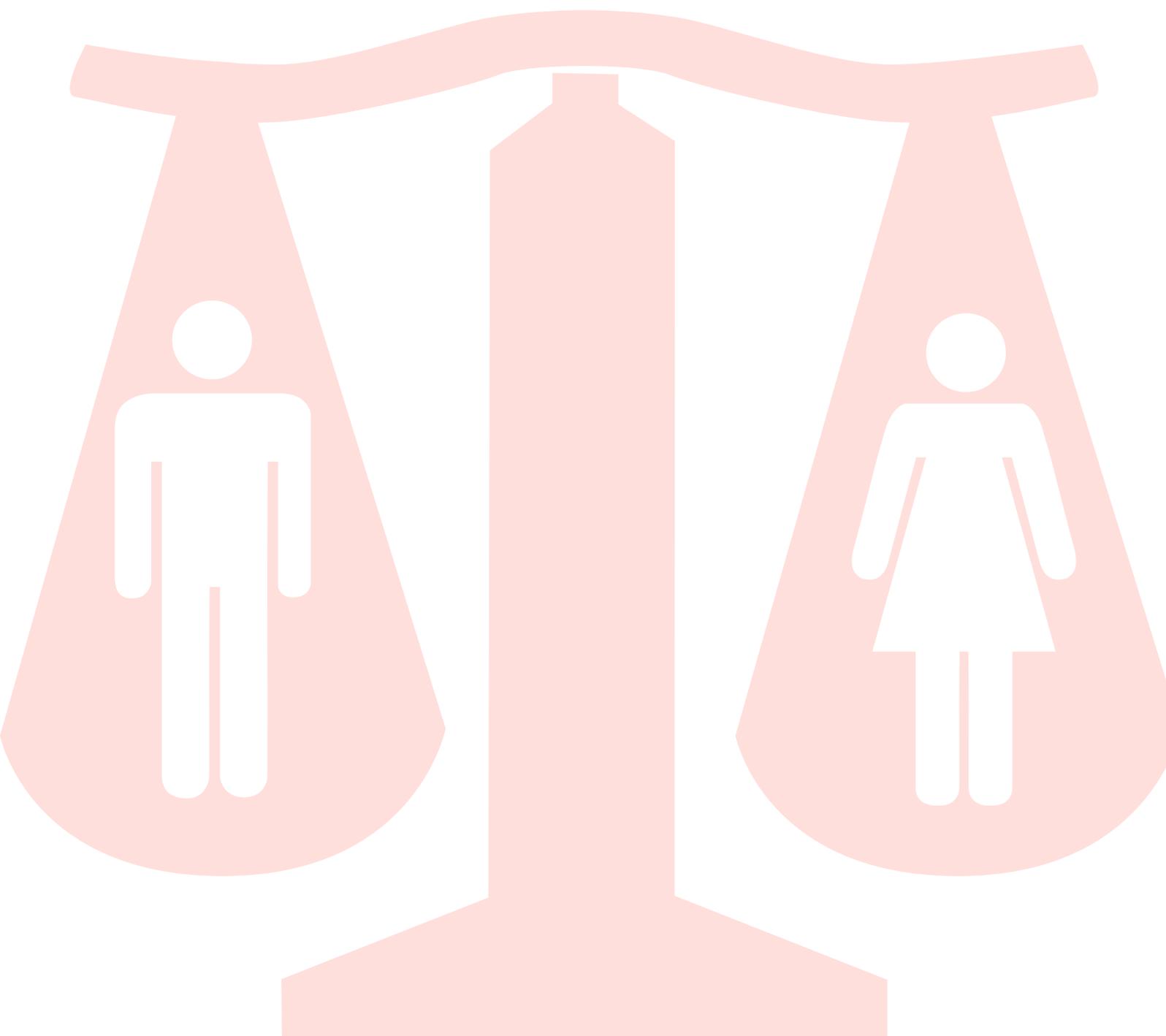
- La pérdida de talento humano valioso.
- El daño para la imagen de la empresa al hacerse pública una situación de acoso.
- El enrarecimiento del clima laboral que puede influir en la disminución de la productividad y el rendimiento personal y del equipo.
- El aumento de la siniestralidad.
- El incremento del absentismo.
- Los gastos por incidencias judiciales y/o por sanciones económicas.

Y las que pueden recaer sobre la sociedad:

- Unos efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de las sociedades.
- La tolerancia de este tipo de acoso impide el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y condona la violencia, perpetuando sociedades con un déficit democrático que desaprovecha talento humano.
- Un coste económico para el sistema sanitario público.
- La desconfianza en la capacidad y competencia de trabajadores y trabajadoras y contribuye a reproducir estereotipos y mantener prejuicios.
- La construcción de una barrera en el ámbito laboral, con el consiguiente desaprovechamiento de capital humano.

En los Informes hasta ahora realizados a lo largo de los estudios emprendidos en el año 2010, 2011 y 2012, es la primera a vez que se detectan este tipo de medidas y acciones en un Protocolo dentro de las diferentes muestras de Planes de Igualdad analizadas. Sin duda alguna, es gran logro y cabe dar la en-

horabuena a los sujetos creadores y negociadores de un texto tan sumamente rico en la prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Solo cabe esperar que su cumplimiento siga el mismo camino y no quede en una mera declaración de intenciones. Y que, constituya un ejemplo a seguir por el resto Protocolos revisados y/o negociados en un futuro no muy lejano.





ANEXO

Muestra de Planes de Igualdad analizados

PLANES DE IGUALDAD	FF.EE	VIGENCIA	Nº TRAB/AS
Universidad Carlos III de Madrid	FETE	2013 – 2017	497
Diputación de Sevilla	FSP	2010 – 2013	Más de 2.000
COPCISA	MCA	04/12/2012 03/12/2016	18.778
SEAT. S.A.	MCA	06/03/2013 05/03/2016	7.000
Gas Natural Fenosa	FITAG	Indefinida	6.274
Loreal España	FITAG	No consta	2.250
RTVE	FES	25/05/2012 28/05/2015	5.467
GSSL, S.L.	FES	Indefinida	11.500
Logista	FTCM	2013 – 2017	Más de 9.500
Vodafone España	FTCM	2010 – 2013	Más de 1.200
Supermercados LIDL	FCHTJ	Vinculada a la Vigencia del convenio	3.761
Zara	FCHTJ	2013 - 2017	Más de 10.000
TOTAL GENERAL TRABAJADORES			78.227

• Los datos correspondientes al número de trabajadores son los facilitados en las páginas Web de las empresas.





Conclusiones y valoración sindical





Conclusiones

Principales medidas contenidas en los convenios colectivos

La muestra analizada de convenios colectivos, con excepción de uno de ellos, se refiere a empresas de más de 250 trabajadores y es representativa de distintos sectores y actividades, afectando a un total de 1.038.486 trabajadores y trabajadoras, según los datos del Registro de Convenios dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

En materia de acceso al empleo, son frecuentes los convenios colectivos que no contienen ninguna precisión al respecto, de igual modo que, en otras ocasiones, la regulación existente sobre esa cuestión no incluye sin embargo alusión alguna, directa ni indirecta, hacia el ingreso de la mujer en la plantilla de la empresa. De manera que constituye todavía una asignatura pendiente la generalización en el tratamiento del acceso al empleo desde una perspectiva de género.

En relación con la contratación, el resultado que arroja la muestra de convenios colectivos analizada conduce a conclusiones parecidas a las expresadas con el acceso al empleo. En efecto, resulta bastante común la presencia de convenios colectivos que no contienen ninguna previsión en materia de igualdad en la contratación, limitándose a regular aquellas cuestiones vinculadas con el período de prueba, o con el desarrollo de las distintas modalidades contractuales de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento.

Respecto a la promoción en la empresa, el estudio de los convenios colectivos examinados acredita la alternancia entre convenios colectivos que no contienen una mención específica a la igualdad de género dentro del régimen de promoción del personal, frente a otros convenios colectivos que sí recogen previsiones concretas sobre la materia, bien

que bajo formulaciones diversas, expresivas de distintos niveles de implicación según el convenio colectivo de que se trate.

Maternidad, paternidad y salud laboral

Los convenios colectivos analizados han optado, ya sea, por no decir nada sobre esta materia ya sea, por copiar la normativa legal, cumpliendo más una función pedagógica que reguladora.

Pero, la ausencia de regulación convencional sobre esta materia o las remisiones parciales o totales a los preceptos legales no benefician ni perjudican a las trabajadoras, las que sí lo hacen son las que no incluyen en su clausulado las últimas reformas introducidas por la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La negociación colectiva introduce pocas novedades en relación con la maternidad.

La escasa regulación de la paternidad en la negociación colectiva. Por parte de la negociación colectiva nos encontramos que la gran mayoría de los convenios colectivos no abordan esta situación.

Los convenios colectivos, apenas se pronuncian respecto a la salud laboral de las mujeres. En general, el tratamiento de la salud sigue sin tener perspectiva de género en los convenios colectivos. La mayoría de los convenios revisados se limitan a hacer remisiones expresas al artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que alude a la protección de la mujer embarazada o a transcribirlo literalmente.

La clasificación profesional y la retribución salarial

El sistema de clasificación profesional puede ser discriminatorio por varias razones, ya sea, porque se establezcan salarios distintos para categorías diferentes ocupadas por hombres o por mujeres, sin que el contenido del tra-

bajo realizado por unos y otros difiera sustancialmente pero infravalorando las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres, reconociendo complementos de peligrosidad, penosidad, prolongación de la jornada, disposición horaria, etc., que principalmente son disfrutados por hombres; ya sea, porque surjan barreras en la promoción interna, casi siempre, de carácter invisible, que eviten la promoción profesional de la mujer e impidan su acceso a categorías profesionales superiores y, por tanto, a salarios más elevados.

La mayoría de las desigualdades en esta materia están en el propio procedimiento de promoción, que no suele atenerse a criterios objetivos sino subjetivos, favoreciendo a los trabajadores ocupados en las categorías inferiores, de forma que, cuando la plantilla está muy masculinizada, los que alcanzan los altos cargos continúan siendo hombres.

Otras veces, la imposibilidad de acceder a cargos está relacionada con las dificultades de conciliación, que se hacen mayores cuanto más elevada es la categoría, en los niveles superiores muchos convenios exigen tener “disponibilidad total” lo cual reduce automáticamente el número de candidatas interesadas por el puesto.

Ningún convenio exige que la empresa fomente la promoción de mujeres a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas.

Es cierto que las mujeres han experimentado mejoras notables en el mercado de trabajo, fundamentalmente, han incrementado sus niveles de actividad y empleo. Aun así, la igualdad retributiva, entendida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente en España y en la Unión Europea. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible y preocupante por su magnitud, su persistencia y por sus re-

percusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como, por la complejidad de determinación de su causa y la búsqueda de soluciones.

En los convenios colectivos analizados los salarios se fijan a partir del salario base de grupo profesional más los complementos. No obstante, este no es el único sistema de retribución que encontramos, a veces, no se identifican complementos, sino salario base por grupo profesional.

Hay que llamar la atención sobre otro hecho que provoca la brecha salarial como es la segregación vertical, para ello se deberían tratar de eliminar otras barreras vinculadas con la posición de las mujeres en el sistema de clasificación profesional.

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

La mayoría de los convenios colectivos se dedican a reproducir los textos legales sin más, también ha de llamarse la atención sobre el hecho de que los negociadores se han hecho eco de las distintas reformas que se han introducido en estos derechos por la Ley 3/2012 y las cláusulas convencionales recogen las novedades introducidas, atribuyendo su titularidad tanto a la mujer como al hombre.

Medidas de conciliación tradicionales

En el caso del derecho de reducción de jornada por guarda legal y también de la lactancia, los convenios colectivos incorporan las novedades fundamentales, introduciendo la limitación del derecho a la reducción de la jornada de forma diaria y condicionando su ejercicio a un preaviso de quince días, pero la mayoría de los convenios no incorporan la nueva previsión de tener que fijar también su fecha de terminación.

Con carácter general, los convenios colectivos establecen el plazo de preaviso de quin-

ce días sin excepción, y de otro lado reconocen el derecho del trabajador a su concreción horaria y a la determinación del período de disfrute.

Reconocida la labor de ajuste de los convenios a la reforma de 2012, se aprecian las mismas tendencias que en años anteriores en las eventuales mejoras a la regulación legal. De esta forma, como primera manifestación de esta ampliación de los derechos de conciliación es práctica convencional consolidada el leve aumento de la duración de estos derechos. De este modo, es relativamente habitual en la muestra el incremento del número de días del permiso retribuido por nacimiento de hijos, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Dicha orientación dirigida a la ampliación del período legal concedido por la norma estatutaria se muestra también con claridad y con reiteración en la muestra convencional, cuando se trata de reglamentar la excedencia por cuidado de familiares.

Sigue siendo relativamente habitual dentro de la muestra, la posibilidad prevista legalmente de acumular el permiso por lactancia en jornadas completas, estableciendo la alternativa de disfrutarlo, inmediatamente, a continuación, del descanso por maternidad.

Se puede hacer notar que en los convenios examinados se ha reducido la tendencia que apuntamos en años anteriores, que extendía el ámbito subjetivo de los derechos de conciliación a otros sujetos con respecto a los fijados legalmente. Sin embargo, en la mayoría de los convenios colectivos analizados se observa que se produce una equiparación de los derechos de conciliación atribuido por razón de matrimonio o al cónyuge “a las parejas de hecho”.

Una de las novedades en relación a los eventuales beneficiarios de las excedencias de familiares que no sean los hijos, alude en algún caso no sólo al familiar, sino “para atender al cuidado de la persona con la que se conviva”.

Con respecto a las medidas más innovadoras en el ámbito de los permisos retribuidos, el que tiene por objeto la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, justificándose con el volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social. O también “cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica”.

Resulta ya más frecuente la regulación de permisos no retribuidos previstos para disfrutar con anterioridad al inicio de la suspensión por maternidad: de esta forma, se prevé la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas puedan solicitar un permiso no inferior a un mes y no superior a tres meses con la condición de que se vincule con el período de maternidad.

Medidas de conciliación vinculadas a la organización temporal y espacial de trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo que debiera ser el núcleo central de las políticas de conciliación, con la reforma de 2012 queda plenamente relegada, puesto que las últimas modificaciones han optado por facilitar la adaptación del régimen temporal, pero en aras del interés de empresa y de la organización productiva. Desde esta perspectiva, no se ha acogido de ningún modo y manera el interés de la conciliación.

Los convenios colectivos se hacen eco de las nuevas previsiones legales que potencian la distribución irregular de la jornada, sin con-

templar particularidad alguna con respecto a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Dentro del conjunto de reformas de la Ley 3/2012 cabe destacar como la mayoría de los convenios colectivos han recogido la modificación que ha sido llevada a cabo, cuando se produce la coincidencia de las vacaciones con el disfrute del permiso de paternidad o la coincidencia entre la incapacidad temporal por contingencias distintas a las vinculadas al cuidado de hijos y las vacaciones, reconociendo el derecho a un disfrute diferido hasta el plazo máximo de dieciocho meses.

Se han de advertir que en la muestra son excepcionales las cláusulas convencionales que tienen en cuenta el derecho de conciliación para modular el tiempo de trabajo exigible al asalariado.

De forma indirecta, sin mencionar a los derechos de conciliación, sí se pueden encontrar en la muestra ciertas disposiciones que promueven en algunos casos la jornada continuada en el período estival, el horario flexible, o que se fijan el período de vacaciones anuales durante los meses de verano, disposiciones todas ellas que sin mencionarlas sin duda colaboran a armonizar la vida profesional con la vida familiar.

Al margen de dichas previsiones, resultan de mayor interés y más frecuentes en términos cuantitativos, las que prevén preferencias o más bien prioridades en la elección del régimen de tiempo de trabajo o de descanso a los trabajadores con responsabilidades familiares o que están disfrutando algún derecho de conciliación.

Junto a dicha prioridad en la elección del turno, ocasionalmente, también en la muestra se puede encontrar algunos convenios que establecen algún grado de preferencia para la elección de vacaciones, sin perjuicio de

que haya que advertir que no son mayoría.

Con respecto a la organización del espacio del trabajo, son muy escasas las previsiones que se han podido localizar en los convenios colectivos objeto de estudio.

Del conjunto del estudio realizado contrastado con años anteriores, cabe destacar en un balance general que en este último año la negociación colectiva ha optado con más intensidad por avanzar en el terreno de la conciliación de forma más débil que en años precedentes, siendo con carácter general escasamente innovadoras, resultando muy apegadas a las disposiciones legales, valorando sólo de forma positiva su adaptación a las reformas legales producidas en el año 2012, pero sin aprovechar las alternativas negociales que ofrece la Ley en muchos de los nuevos mandatos revisados. De otro lado, llama la atención de que en los casos en que los negociadores se atreven a reglamentar cláusulas novedosas o más desligadas del texto legal se producen a costa de la retribución del trabajador que ejercite el derecho. Es decir, se avanza prioritariamente en el ámbito de los permisos o licencias que no son retribuidas, así como en el ámbito de las excedencias, resultando que en ambos casos el trabajador o trabajadora se ve mermado en su salario, teniendo la conciliación un coste cero para la empresa, al margen de las dificultades que implique para su organización productiva.

La violencia de género

Una observación general de los tres anteriores informes y de los datos recogidos en el que ahora nos ocupa invita a sostener una primera valoración acerca de la trayectoria de los convenios colectivos en la materia de violencia de género. En el Informe del año 2010 y en el del 2011 se detectó un enriquecimiento y una llamativa ampliación de los referidos derechos sociolaborales que venían a llenar de contenido las vaguedades jurídicas

establecidas por el legislador en la LOVG. Sin embargo, dicha tendencia pareció invertirse en los resultados detallados en el Informe del año 2012, quedando ahora consolidada con los datos reflejados en la muestra de este año, 2013.

La muestra de Convenios Colectivos estudiados, no contiene mención alguna a los derechos sociolaborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, se limitan a reproducir o a resumir la regulación de dichos derechos expresada en la norma, con escasas particularidades o introducen un breve resumen del enunciado legal.

Como ya sucediera en el Informe del año 2012, también en el realizado este año 2013 se caracteriza por las mismas deficiencias y ausencia de mejoras significativas. La tendencia a la omisión de los derechos sociolaborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género en los Convenios Colectivos de la muestra se mantiene, y tan solo cabe destacar el Convenio Colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, en cuanto a la consideración retribuida que realiza de faltas de asistencia y los retrasos al puesto de trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo Comparativamente con los informes realizados en los años anteriores, estos resultados generales han mejorado en algunos aspectos, pero han empeorado respecto a los más significativos. Así, en cuanto a la consideración como falta muy grave del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se ha producido un aumento considerable del número de convenios que así lo contemplan, reduciéndose a su vez, el volumen de convenios que omiten referencias a dichos supuestos de acoso. No obstante, y en lo que al verdadero desarrollo de la materia se refiere, se observa un claro retroceso respecto a años anteriores. Mismamente, en el Informe del año 2012 con una muestra idéntica a la de

este año, de doce convenios colectivos, se observaron cinco convenios que establecían medidas de prevención y actuación frente a ambos tipos de acoso, mientras que, en el estudio de este año, tan solo se han detectado tres convenios colectivos que las contengan.

Lo destacable de la muestra del Informe del año 2013 es el predominio de la escasez de tratamiento de la materia, que superflua-mente tan solo se contiene en el conjunto de faltas muy graves con un importante alejamiento de ofrecer una prevención y regulación de los posibles sucesos que se den en la empresa.

Aunque ya han transcurrido seis años desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, todavía algunos convenios colectivos continúan haciendo referencia a la necesidad de que el acoso sexual proceda de un “comportamiento no deseado” por la víctima o “indeseable”. Cuestión que ha quedado fuera de la definición contemplada por el legislador con total intencionalidad.

En el análisis de este año no se encuentra ningún convenio colectivo en se haya reformulado de manera más precisa y clara la definición de acoso sexual ofreciendo una clasificación de comportamientos calificables como tal.

Sin embargo, la tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es algo que está presente prácticamente en todos los Convenios Colectivos de la muestra que abordan la materia. En todos los convenios colectivos que se observa esta materia los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo suponen una falta muy grave.

Principales medidas contenidas en los planes de igualdad

La muestra analizada de planes de igualdad se refiere a empresas de más de 250 trabajadores y es representativa de distintas ac-

tividades, en su mayoría del sector privado, dedicadas fundamentalmente a la industria y los servicios, aunque también se incluyen planes del sector público.

1. Los diagnósticos de situación

Para realizar un plan de igualdad, es fundamental el diagnóstico de situación, y con los datos que se desprenden del mismo debería elaborarse el plan. (La Ley de igualdad así lo establece en su art. 46.1).

Entre los planes de igualdad estudiados, hay alguno que incorpora la totalidad del diagnóstico de situación y la metodología utilizada en el texto del plan junto con los objetivos específicos y las medidas para llevarlos a cabo. (Ej. PI Universidad Carlos III de Madrid, PI de RTVE).

Otros incorporan el resultado del diagnóstico con las conclusiones del mismo (ej. PI Zara, PI de SEAT, S.A.), y tras ellas recogen los objetivos específicos y las medidas.

En algún plan se recogen sólo los datos más relevantes del diagnóstico (Ej. PI de Logista), elaborado por consultora externa, en el que se incluyen los objetivos a continuación de forma genérica y protocolos a seguir por las políticas de recursos humanos.

En otros planes, tan sólo se recoge la referencia a la realización del diagnóstico, sin reflejar la situación de la empresa sobre la cual se debe basar el plan (Ej. PI de GSSL, S.L., PI de Vodafone España, PI de L'Oreal).

La mayoría de los planes estudiados recogen el diagnóstico o las conclusiones del mismo, permitiendo determinar la concordancia del contenido de los mismos con la situación real de la empresa y con los objetivos y medidas adoptados en el plan.

2. Materias

La mayoría de los planes objeto del presente estudio siguen en general la estructura por materias que la LOI incluye en su art. 46.2, si bien en algunos de ellos se han añadido algunas materias novedosas respecto a las enumeradas en la ley, como son las relativas a la cultura de empresa, comunicación y sensibilización, o a la violencia de género.

Alrededor de la mitad de los planes estudiados señalan la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral, y en otros muchos aparece la necesidad de promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Por último en algunos planes se incorpora como objetivo promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales, con particular interés en los puestos de mayor responsabilidad, donde en general se encuentran menos representadas las mujeres.

3. Los objetivos del plan y su concreción

La mayoría de los objetivos analizados suelen concordar con el diagnóstico de situación.

En el **acceso al empleo, selección y contratación**, la mayoría de los planes establecen como objetivo, el de promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, y en algunos se establece la necesidad de implantar procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a los principios de méritos, capacidad e idoneidad y evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de un determinado sexo.

En la **promoción**, suelen recoger el objetivo de utilizar un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en

los conocimientos, experiencia y competencias de la persona. En algunos casos se señala como objetivo el de mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres, sobre todo a puestos en los que están menos representadas, con el fin de lograr una representación equilibrada.

En la **formación**, uno de los objetivos que aparece de forma recurrente es el de sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y en algún plan se añade que la formación se haga especialmente dirigida al personal relacionado con la administración de la empresa, al personal responsable o encargado de la organización de la empresa, o al personal directivo y los mandos, y en alguna ocasión también se señala que la formación debe impartirse al personal de recursos humanos y delegados sindicales involucrados en materia de igualdad.

En otras ocasiones los objetivos se dirigen a garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, a posibilitar la formación y reciclaje profesional a las personas que se reincorporan al trabajo tras un tiempo de baja o excedencia por cuidado de familiares, a potenciar que las acciones formativas se realicen con horario flexible, a facilitar la formación de los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los que estén infrarrepresentados, especialmente las mujeres, o a facilitar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo para favorecer su desarrollo profesional.

En cuanto a las **retribuciones**, los objetivos de los planes analizados establecen en alguna ocasión, asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, en otras, mantener una estructura retributiva neutra por razón de género, clara y transparente, o que el salario se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes/habilidades y

logros profesionales de cada trabajador/a en particular, de forma que puedan justificarse las diferencias que puedan existir de forma objetiva.

Debe tenerse en cuenta que un 30% de los planes estudiados en esta muestra no recogen ningún objetivo relativo a las retribuciones, y en algún ocasión, simplemente se señala que no existe ningún indicio de agravio comparativo por razón de género al desempeñar funciones o roles de igual valor, sin analizar tan siquiera en el diagnóstico la materia.

Por lo que respecta a la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, la mayoría de los objetivos hacen referencia a la ordenación del tiempo de trabajo (adaptaciones de jornada, permisos, vacaciones, turnos, etc.), si bien en algunos casos se muestra cierta preocupación por las mujeres por los efectos boomerang que tiene para ellas el ejercicio de este tipo de derechos.

En algún caso también se recoge algún objetivo específico en relación con el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

También de forma más excepcional se encuentra algún objetivo dirigido a posibilitar la flexibilización organizativa y horaria en lo relativo a la conciliación.

Por lo que se refiere al **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, su tratamiento se recoge casi de forma generalizada entre los objetivos de los planes estudiados. En la mayoría de los casos tratan de prevenir y establecer procedimientos de atención en esas situaciones.

En algún caso se alude a la necesidad de revisar el código de conducta si lo hubiere o de adoptarlo, o la necesidad de formar en prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de **salud laboral**, más de la mitad de los planes analizados hacen referencia a la misma, mostrando la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de salud laboral, aunque después, en las medidas, lo que se recoge mayoritariamente se refiere tan solo a la prevención de riesgos de la trabajadora embarazada, de parto, o en periodo de lactancia.

Es destacable que casi la mitad de los planes analizados no hace referencia a esta materia en sus objetivos.

En **violencia de género**, la mayoría de los objetivos de los planes estudiados destacan la necesidad de difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Presentan una pequeña mejora respecto de los planes de muestras anteriores, que se limitaban a remitirse a la regulación legal en la materia.

Por último, en relación a la **cultura de empresa**, hay que señalar que la mayoría de los planes recogen entre sus objetivos, el de asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres donde los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla, buscando asimismo difundir un cultura comprometida con la igualdad.

4. Las medidas de igualdad en los planes de igualdad

En cuanto a las **medidas de acceso al empleo, selección y contratación**, en todos los planes se desarrollan medidas al respecto, siendo las más frecuentes las que hacen referencia a la necesidad de revisar el sistema de los procedimientos de acceso, selección y contratación para promover una presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en

todos los puestos y categorías profesionales, estableciendo procedimientos objetivos, basados en competencias y conocimientos.

Se recogen también medidas dirigidas a formar en igualdad de género al personal encargado de la selección.

En algún caso se recoge alguna medida de acción positiva respecto a las mujeres de acceso a puestos en los que estén subrepresentadas, otorgándoles la preferencia en la selección frente a los candidatos masculinos, en caso de igualdad de condiciones de idoneidad, capacidad, y mérito de los candidatos de uno y otro género.

En relación con las **medidas de promoción profesional**, la mayoría de los planes se refieren a la utilización de procedimientos que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

Son destacables también las medidas dedicadas a la situación de infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de responsabilidad, razón por la cual se orientan a lograr una mayor representación femenina en estos puestos, incluyendo en algún caso alguna medida de acción positiva.

En relación con las medidas incluidas en los planes de igualdad en **materia de formación profesional**, se continúa con la tendencia apreciable en los estudios de las muestras de planes de los años anteriores de 2010, 2011 y 2012, en las que se ponía de relieve que el tratamiento dado a estas materias es deficiente y mejorable; y ello no tanto por las medidas existentes en los planes sino por la escasez de las mismas.

Los tres principales grupos de medidas en esta materia que recogen los planes estudiados son el de formar y sensibilizar en

igualdad al personal, incluido el personal de dirección, de recursos humanos y delegados sindicales, garantizar que la formación profesional sea compatible con las responsabilidades familiares y formar a los trabajadores para que accedan a aquellos puestos en los se encuentran infrarrepresentadas.

Cabe destacar entre las medidas de formación profesional que recogen los planes del presente estudio, aquellas relativas a la promoción de la participación de mujeres en acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y viceversa para promover el acceso de hombres y mujeres a cualquier grupo o categoría profesional.

En materia de **retribuciones**, la mayor parte de los planes se limita, como viene siendo habitual, a hacer referencia a la importancia de revisar la estructura salarial para garantizar la transparencia y la utilización de criterios neutros en la fijación de las retribuciones, sin que dichas medidas se traduzcan realmente en auténticas medidas concretas de aplicación efectiva, con excepción de alguna medida aislada que hace referencia al derecho a la percepción del mismo salario que si hubiese trabajado efectivamente, en los casos de suspensión del contrato por responsabilidades familiares.

Esto puede significar que los diagnósticos de los planes básicamente no suelen contemplar la materia de las retribuciones.

En relación con **la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, es una de las materias que en todos y cada uno de los planes analizados tiene un lugar propio y específico.

La mayoría de estos planes incorpora un diagnóstico en el que se constata, el reducido porcentaje de población masculina que utiliza los derechos de conciliación, así como que la utilización de los derechos de conciliación es ejercida mayoritariamente por las

mujeres trabajadoras, al igual que venía siendo habitual en los planes estudiados en las ediciones anteriores de 2010, 2011 y 2012.

Estos planes recogen tras el diagnóstico, de forma cada vez más homogénea, respecto de los planes de estudios anteriores, las medidas concretas de conciliación, que suelen acompañarse de un calendario de implantación, de la designación de las personas, grupos o áreas responsables de su realización, de los indicadores de seguimiento de cada una de las acciones y de la constitución de una Comisión de seguimiento y evaluación.

Las medidas de conciliación aparecen no sólo en un apartado específico, sino que suelen recogerse también entre las medidas relativas a la comunicación y sensibilización y las de formación y desarrollo profesional.

Es destacable por otra parte, que los tradicionales derechos de conciliación, aquellos que se referían predominantemente a los derechos legales y/o convencionales para ausentarse del trabajo para la atención de los cuidados familiares y que venían ocupando un lugar central en la reglamentación de los convenios colectivos, se han ido reemplazando en los planes de igualdad, cada vez en mayor medida, por la articulación de medidas dirigidas a facilitar a los trabajadores la adaptación de las condiciones temporales y espaciales de la prestación de servicios, a fomentar el uso de los derechos de conciliación por el sexo masculino, contribuyendo así al avance de la corresponsabilidad, y a intentar neutralizar los efectos negativos que el ejercicio de los derechos de conciliación conllevan.

En este sentido, la presencia de medidas novedosas al margen de la ley en esta materia resulta mucho más significativa que en la muestra de convenios colectivos.

Destacan por su relevancia tanto cuantitati-

va como cualitativa, las acciones dirigidas, en especial, a la población trabajadora masculina, (y en este sentido pueden considerarse *medidas de acción positiva* cuando se dirigen exclusivamente a los hombres), consistentes en sensibilizar, informar y difundir las medidas de conciliación, cuyo objetivo final es la consecución de la corresponsabilidad.

Por el contrario, resultan excepcionales *las medidas que pretenden formar a los mandos o al equipo directivo* en materia de conciliación, sensibilizándoles en su gestión diaria.

Como *medidas novedosas* que aparecen en la presente muestra de planes, se pueden citar aquellas que se refieren a facilitar determinados servicios a la plantilla por parte de la empresa, como el establecimiento de servicios profesionales de multi-asistencia, que contrata la empresa y pone a disposición de los empleados para facilitar las gestiones que diariamente se plantean, como realizar trámites, asistencia médica, y/u orientación para contratar servicios, o como la posibilidad de implantación de programas específicos de conciliación y apoyo al empleado/a en materia de asesoría jurídica, tele-asistencia preventiva y asistencial, asistencia informática y médica.

Por lo que se refiere al **acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, la mayor parte de los planes de esta muestra se comprometen a elaborar un protocolo propio para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso sexista, y tan sólo una pequeña parte se remite al cumplimiento de un Protocolo ya existente en la empresa.

Son escasos los planes de la muestra que anexan el Protocolo, y en estos casos, por lo general, no siempre su contenido es el más adecuado.

En materia de **salud laboral**, en líneas generales, y siguiendo con la tendencia de los pla-

nes estudiados en años anteriores, se puede afirmar que los planes de igualdad no se preocupan de otorgarle a los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas una perspectiva de género.

En la mayoría de los casos, las medidas se limitan al tratamiento de los riesgos de las trabajadoras durante el embarazo, el parto o la lactancia, que ya se encuentran reguladas por la ley.

En relación la **violencia de género**, las medidas se limitan a reiterar y difundir los derechos existentes, si bien en algunos casos se incluyen novedades como las relativas a la consideración retribuida de las ausencias o faltas de puntualidad al puesto de trabajo, o las que se refieren a mejoras complementarias de los derechos establecidos en la legislación, como el establecimiento de ayudas económicas y el acceso a préstamos personales, o al adelanto de salarios, por parte de la empresa.



Valoración Sindical

La última reforma laboral de 2012, rompe y debilita la negociación colectiva. Si tenemos en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres deja en manos de la negociación colectiva buena parte del desarrollo y concreción de algunos derechos laborales relativos a la igualdad de género, así como la adopción de medidas de igualdad para la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, resultaba evidente que tarde o temprano, el debilitamiento de la negociación colectiva tiene que tener su reflejo inevitablemente en las medidas de igualdad contenidas en los convenios colectivos y planes de igualdad.

Si bien desde que entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el deber de negociar medidas de igualdad de género en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, estaba teniendo una evolución positiva en la negociación colectiva, pese a las dificultades para su correcta implantación, las sucesivas reformas laborales adoptadas frente a la crisis en los dos últimos años, empiezan a reflejar en el contenido de los convenios colectivos y planes de igualdad un retroceso en esta materia.

Entre los objetivos perseguidos por dichas reformas están el de lograr una mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando el poder discrecional del empresario en detrimento de la negociación colectiva y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Con las reformas no sólo queda en entredicho el cumplimiento del art. 14 de la Constitución, sino también el art. 9.2 de la misma, en el que establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Así mismo, el contenido de las reformas pone en duda el cumplimiento del art. 37 de la CE en el que se establece que la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, ya que ésta se diluye en numerosas ocasiones, al establecerse en la nueva legislación laboral mecanismos de elusión de lo pactado en los convenios.

La actual regulación laboral, permite en este momento que lo pactado en los convenios colectivos y, en consecuencia, en los planes de igualdad, pueda ser modificado unilateralmente por la empresa, haciendo posible que las medidas de igualdad establecidas en los convenios y planes de igualdad puedan quedar sin efecto.

La primacía del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial hace posible descargarse de lo pactado en este último, rebajando derechos en aspectos como la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de turnos de trabajo, el cambio de funciones, el régimen retributivo o la organización de la actividad, condiciones con una evidente incidencia sobre la discriminación por razón de sexo.

Se facilita la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial de manera que las medidas de igualdad, incluidas las de acción positiva, que se hayan adoptado y negociado en convenios sectoriales, pueden quedar sin aplicación en el ámbito de la empresa.

Todo ello facilita, no sólo el retroceso en materia de igualdad, al incrementar el poder de la empresa y reducir la capacidad de negociación de los trabajadores, sino que además, debilita la representación sindical en los procesos de negociación colectiva.

En ese sentido, los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, reflejan el bloqueo en la negociación y la pérdi-

da de cobertura de los convenios, derivados no solo de las expectativas generadas por la pérdida de vigencia de los convenios denunciados, sino también por la primacía de los convenios de empresa.

En octubre de 2010 se habían negociado y firmado 2.320 convenios, en octubre de 2011 ya había comenzado a reducirse, si bien en una cantidad poco significativa en cuanto a número de convenios, bastante más importante en volumen de trabajadores afectados. Pero el 2012 presenta una bajada que supone desde octubre de 2011 un 31,5%, 722 convenios menos. En 2013 continúa la pérdida de convenios y, aunque menor que en 2012, partiendo de la pérdida ya observada en este año: 178 convenios menos, que se suman a los 722 del año anterior, es decir, 900 convenios menos entre octubre de 2011 y octubre de 2013, un 39,3% menos que solo puede achacarse a la reforma laboral.

En materia de igualdad de género, no sólo estamos asistiendo al crecimiento de las desigualdades en el terreno de la práctica, sino que tras las reformas legales adoptadas, aumentan las dificultades y obstáculos para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres desde el punto de vista jurídico, dejando un marco legal contradictorio e inseguro, que dibuja un futuro poco alentador para poder avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva y no retroceder aún más de lo que ya se ha hecho.

La negociación colectiva, que hasta las últimas reformas legales, se configuraba como un instrumento esencial para progresar en la igualdad de género y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el seno de los centros de trabajo y en el ámbito laboral, ha sufrido un desmedido debilitamiento sin precedentes, poniendo en peligro no sólo el presente sino el futuro de los avances en la aplicación del principio de igualdad; derecho fundamental consagrado por nuestra Constitución Española en vigor.

Es de vital importancia para la consecución de una igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que la negociación colectiva mantenga su papel impulsor y garante de los derechos y buenas prácticas en materia de igualdad, pese a las dificultades y problemas con los que nos enfrentamos tras la nueva regulación de la negociación colectiva, más aún en estos momentos de enorme dificultades para los trabajadores y trabajadoras.

Tras las citadas reformas, los convenios colectivos pueden dejar de aplicarse, en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (hasta la aprobación del RDL 3/12, no se podían modificar).

Todas estas condiciones pueden afectar a la conciliación de la vida familiar y laboral, y a las medidas dirigidas a alcanzar la igualdad salarial o eliminar o corregir las discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres.

Sin embargo, por lo que se refiere a la igualdad de género, la nueva legislación dispone que en los casos de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio o en el Plan de Igualdad aplicable, relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género.

Sería adecuado que la negociación colectiva incorporara expresamente en todos sus niveles, el límite relativo a la inoperancia de la inaplicación del convenio y/o del Plan de Igualdad en relación con las medidas de igualdad de género, en cualquier caso. De lo contrario, sólo nos quedaría someter a la decisión judicial las discrepancias respecto a la legalidad o no de la inaplicación de las me-



medidas de igualdad del convenio o del Plan de Igualdad, cuando se lleva a cabo la inaplicación del convenio, con acuerdo o sin él.

No obstante, para los casos de inaplicación del convenio sin acuerdo, y de forma más específica en relación con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el apartado 8 del art. 34 del ET, que fue incorporado por la Ley Orgánica 3/07, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se recoge el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre y cuando así se haya reconocido por la negociación colectiva o por acuerdo con el empresario. En este sentido debe tenerse en cuenta, además, que los derechos de conciliación son parte esencial del derecho de igualdad, consagrado en nuestra Constitución como un derecho fundamental.

La primacía de lo dispuesto en los convenios de empresa respecto de otros de ámbito superior, como los de ámbito sectorial, perjudica claramente la aplicación de unas mejores condiciones establecidas en los convenios de ámbito superior, en los que la acción sindical tiene una mayor facilidad de penetración. Debe tenerse en cuenta que en el ámbito de empresa la actuación sindical presenta importantes dificultades de acceso y que la mayoría del tejido productivo español está formado por empresas de menos de 50 trabajadores (el 95%).

Esta preferencia de aplicación opera sobre materias como la cuantía del salario y los complementos salariales, el abono o la compensación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, etc. y también sobre las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

El art. 45 de la Ley de Igualdad establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, señala que 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 legales de los trabajadores.

La obligación de negociar medidas de igualdad debe estar garantizada por la propia regulación de negociación colectiva y no puede quedar anulada o convertirse en impracticable por dicha regulación, por lo que lo dispuesto en esta materia en los convenios de ámbito superior al de empresa, como por ejemplo en los de ámbito sectorial, debería respetarse a pesar de la regulación establecida tras la reforma sobre la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, y así es como deberíamos defenderlo.

Así mismo, el art. 44 de la ley de Igualdad dispone que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 44, y teniendo en cuenta que los derechos y medidas de conciliación forman parte del principio de igualdad, el cual goza de una especial protección jurídica, al tratarse de un derecho fundamental, debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el de la negociación colectiva a todos los niveles, con independencia de la regulación sobre la primacía aplicativa en caso de concurrencia de convenios, de manera que si para garantizar su cumplimiento hay que estar a lo que se disponga en un convenio de ámbito superior al de empresa, como por ejemplo en uno de ámbito sectorial, debería defenderse su aplicación en dicha materia, ya que dejar sin efecto la regulación convencional del convenio sectorial si éste

garantiza el establecimiento de medidas de igualdad de género, frente a uno de empresa que no ofrezca dichas garantías, por el mero cumplimiento de la normativa en vigor sobre concurrencia de convenios, podría entrar en colisión no sólo con la Ley de Igualdad, sino también con la propia Constitución.

Es por ello importante que en la negociación colectiva de los Convenios Sectoriales, donde la actuación de los representantes de los trabajadores y la acción sindical puede llegar, se sigan regulando con insistencia medidas de igualdad, así como el compromiso de implantar planes de igualdad, con independencia del número de trabajadores que exista en las empresas.

Así mismo, debe tenerse también en cuenta que la negociación sectorial juega un papel de capital importancia en el establecimiento de pautas comunes para las empresas de los diferentes sectores, ya que puede evitar agravios comparativos en los distintos procedimientos, plazos y medios para corregir y prevenir situaciones de discriminación que, con frecuencia, encuentra buena parte de sus orígenes en circunstancias y peculiaridades propias de cada sector (por ejemplo, tiempo parcial, atomización empresarial, trabajos tradicionalmente feminizados, o masculinizados), así como en la normativa que se ha venido aplicando, también en cada uno de ellos.

En este sentido debe señalarse el importante papel que la negociación sectorial tiene como elemento pedagógico y mimético para la negociación de convenios en ámbitos inferiores en materia de igualdad, por lo que en este momento, cobra una especial relevancia la regulación de medidas de igualdad o pautas a seguir para su regulación convencional, incluidas las relacionadas con los Planes de Igualdad, en el ámbito de la negociación colectiva de ámbito sectorial, en la que la igualdad de género debe incorporarse con toda la fuerza posible, a pesar de las restricciones legales adoptadas por las reformas que pre-

tenden restarle toda su fuerza vinculante en determinadas materias.

De acuerdo con la nueva regulación normativa, la vigencia de un convenio colectivo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio y transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.

La reforma establece la pérdida de vigencia del convenio, pero no de los derechos convencionales, de forma que las condiciones de trabajo y empleo, incluidas las medidas de igualdad, se deberían entender incorporadas de forma automática y con mayor motivo si se trata de medidas y condiciones que pretenden eliminar discriminaciones de género o lograr una eficaz igualdad entre mujeres y hombres, cuya protección viene garantizada por la propia Constitución, y por otro lado, la pérdida de los derechos establecidos convencionalmente entraría en contradicción jurídica con la propia esencia de la negociación colectiva, ya que supondría la eliminación de la autonomía colectiva.

En cuanto a los efectos sobre los Planes de igualdad, hay que señalar que la reforma no los menciona, por lo que no debemos interpretar que los planes de igualdad negociados al margen del convenio colectivo tengan que verse afectados en modo alguno.

Respecto a los Planes de Igualdad que forman parte del convenio colectivo sería aplicable, que en ausencia de convenio colectivo de ámbito superior deberían seguir rigiendo las medidas contenidas en el mismo hasta que se consiguiera un nuevo acuerdo, o la empresa implantara un nuevo Plan ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la negociación.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88. 28004 Madrid
Impreso en papel ecológico
Depósito Legal: M-34179-2013



Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva

Informe 2013

Observatorio de Medidas y Planes de
Igualdad en la Negociación Colectiva

Subvencionado por:



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**mano a
mano**
por tus derechos

www.ugt.es

 facebook.com/ugt.es